## Tasa-arvoteemasta lisämateriaalia tutkimuksen näkökulmasta

Minna Leinonen ja Katri Otonkorpi-Lehtoranta
Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

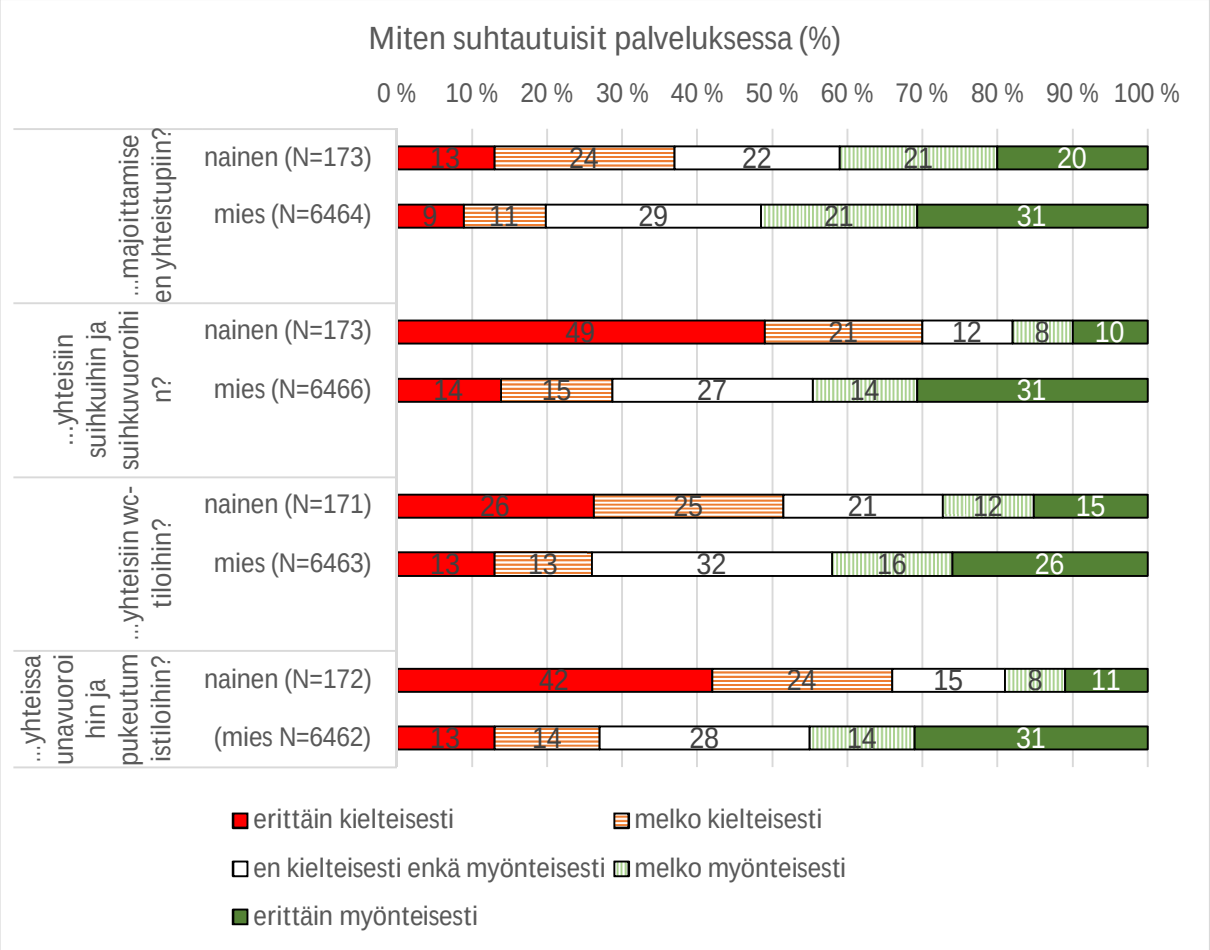
### Ryhmän tuen ja hyväksynnän merkityksestä

Sekä naisten että miesten myönteistä kokemusta palvelusajasta selittävät oman ryhmän tuki ja hyväksyntä. Omalla ryhmällä tarkoitetaan sitä ryhmää, jonka kanssa koulutustilanteissa tyypillisesti harjoitellaan. Matala ryhmätuki puolestaan oli yhteydessä molemmilla sukupuolilla eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen kokemiseen. Palveluksessa pidemmälle kouluttautuneilla naisilla ryhmätuki oli todennäköisemmin matala kuin miehistössä.

Ryhmän tuki ja hyväksyntä oli naisilla yhteydessä oman sukupuolen merkitykseen tehtävien jaossa, johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä sekä vertaisiltä, ryhmänjohtajilta ja kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa. Näissä tilanteissa hyvää ryhmätukea nauttivat kokivat tyypillisesti, että sukupuolella ei ollut ollut vaikutusta eli heitä ei ollut suosittu eikä syrjitty heidän sukupuolensa takia.

### Suhtautuminen yhteisjärjestelyjen lisäämiseen

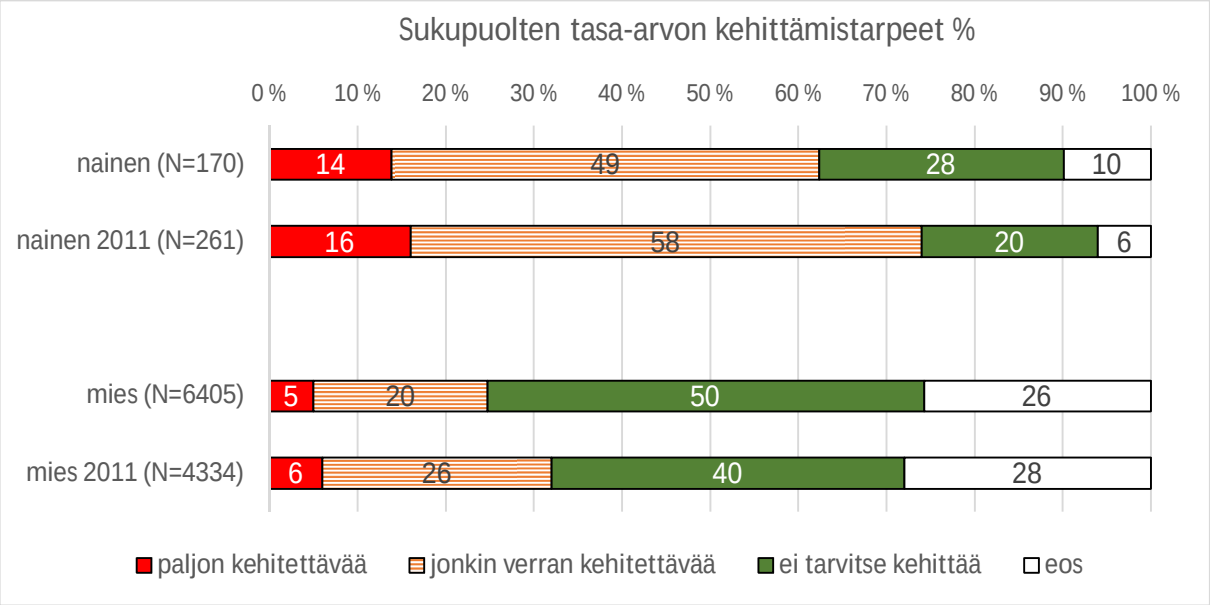
Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, mitä naiset ja miehet ajattelivat yhteisten tilojen ja toimintojen lisäämisestä. Asetelma oli sikäli haastava, että harvoilla oli kokemuksia, joihin mielipiteensä voisi perustaa. Yhteistupiin majoittumiseen suhtauduttiin myönteisimmin, mutta yhteisiin suihkuihin ja suihkuvuoroihin, wc-tiloihin, saunavuoroihin ja pukeutumistiloihin etenkin naiset suhtautuivat usein kielteisesti. Oli myös tyypillistä, että näitä kysymyksiä koskien vastattiin usein en kielteisesti enkä myönteisesti –vaihtoehto.




Kuvio 1. Suhtautuminen yhteisjärjestelyjen lisäämiseen sukupuolen mukaan (=.000).

Tasa-arvon kehittämistarpeet

Naiset näkivät yleisimmin kehittämistarpeita palveluksessa sukupuolten tasa-arvossa, seksuaalisessa tasa-arvossa (josta kysyttiin tässä homojen ja heteroiden välisenä) sekä etnisessä tasa-arvossa. Miehet näkivät kaikissa osa-alueissa harvemmin kehitettävää kuin naiset, mutta hekin pitivät yleisimmin sukupuolten tasa-arvoa kehittämistä vaativana.




Kuvio 2. Sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan (v. 2017 p=.000). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.

Tasa-arvokysymyksistä *henkilöstössä*

Myös henkilöstön parissa on tarkasteltu tasa-arvon ja hyvinvoinnin kysymyksiä. Aiempi tutkimuksemme on nostanut esiin, että henkilöstön kokemat huolenaiheet ovat yhteydessä sukupuoleen, ikään ja henkilöstöryhmään. Siviili/sotilas –hierarkia on yhteydessä sukupuolihierarkiaan, ja yhdessä ne toimivat erottelevana etujen ja haittojen jakautumisen mekanismina. Mitä lähempänä henkilöstön jäsen on niin sanottua sotilaallista ydintä, sitä turvatumpi on hänen asemansa. (Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen, Nikkanen & Heiskanen 2015, 602–603). Käynnissä kyselyaineiston analyysiin perustuva tutkimus, jossa tarkastellaan, miten muutosten kokeminen puolustusvoimauudistuksessa on vaikuttanut sosiaalisiin jakoihin, esimiestyöhön ja jaksamiseen henkilöstön keskuudessa. Tutkimusta toteutetaan Puolustusvoimien ja Puolustusministeriön tuella.

Lähteet ja lisämateriaali:

Koko varusmiesraportti: *Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta*, linkki:
http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/102294/WP_ty%c3%b6raportti%2096%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otonkorpi-Lehtoranta, Katri; Leinonen, Minna; Nikkanen, Risto & Heiskanen, Tuula (2015): Intersections of gender, age and occupational group in the Finnish Defence Forces. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 34, Issue 7, 593–607.