

2018, 49(3), 198-212.

MINNA LEINONEN – RISTO NIKKANEN – KATRI OTONKORPI-LEHTORANTA

Naisten ja miesten eriarvoisen kohtelun syyt asepalveluksen koulutustoiminnassa

Leinonen, Minna – Nikkanen, Risto – Otonkorpi-Lehtoranta, Katri. 2018. NAISTEN JA MIESTEN ERIARVOISEN KOHTELUN SYYT ASEPALVELUKSEN KOULUTUSTOIMINNASSA. *Kasvatus* 49 (3), 198-212.

Asepalveluksen koulutustoiminnassa tavoitellaan ihmisten johtajaksi kasvamista, mutta institutionaaliset valtasuhteet luovat jännitteitä koulutuksen toteuttamiseen käytännössä. Käsittelemme artikkelissamme sitä, miten eriarvoinen kohtelu asepalveluksen koulutustoiminnassa ilmenee ja millaisia, mahdollisesti risteäviä, eroja sen taustalle kätkeytyy. Tutkimuksen aineistona käytämme joulukuussa 2016 ja maaliskuussa 2017 asepalvelusta suorittaneilta naisilta ja miehiltä kokonaisotoksena kerättyä kyselyaineistoa. Eriarvoisen kohtelun yleisyys ja syyt perustuvat vastaajien omaan ilmoitukseen. Mahdollisia syitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, sotilasarvo, seksuaalinen suuntautuminen ja etninen tausta. Empiirinen analyysi kohdistui koulutustoiminnassa koettuun syrjintään. Havaintojen perusteella naiset ja erityisesti romani- tai saamelaisperheestä tulevat varusmiehet olivat kokeneet syrjintää muita enemmän. Koetun syrjinnän syissä korostuivat naisilla sukupuoli ja fyysinen kunto, kun taas miesten vastauksissa ei noussut esiin yhtä heille tyypillistä syrjinnän syytä tai syiden yhdistelmää.

Asiasanat: asepalvelus, syrjintä, sukupuoli, intersektionaalisuus

Johdanto

Asepalveluksen ihanteissa näkyy pyrkimys sukupuolineutraaliuteen ja oikeudenmukaisuuteen, sillä ”jokainen lähtee alokkaaksi tullessaan samalta viivalta” (Varusmies 2017, 2016, 27). Asepalveluksessa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa lähestytään taustoiltaan erilaisten varusmiesten yhtäläisinä mahdollisuuksina ”tehdä valintoja, kehittyä palveluksessaan ja tulla palkituksi siinä” (Sotilaan käsikirja 2017, 41). Johtajakoulutusta markkinoidaan sen suomilla mahdollisuuksilla menestykseen yhteiskunnassa ja elämässä. Puolustusvoimien virallisten oppaiden viestinä voi pitää lupausta tasa-arvoisesta

palveluksesta, joka antaa kaikille yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ja edetä palveluksessa sekä hyötyä siitä myös palveluksen jälkeen.

Oppaissa muistutetaan, että jokaisella on puuttumisvelvollisuus havaitsemaansa epäasialliseen kielenkäyttöön, kiusaamiseen, häirintään tai simputukseen, vaikka esimiehillä onkin erityinen vastuu oman yksikkönsä toimintakäytännöistä ja ilmapiiristä. Tasa-arvon toteutumista haastavat myös vaikeammin tiedostettavat eriarvoistavat käytännöt, kuten jonkin ryhmän vaikeampi pääsy tiettyjen etuuksien piiriin tai koulutukseen. (Sotilaan käsikirja 2017, 41–43.) Organisaation omien ohjeistusten taustalla ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua säätelevät lait: perustuslaki (731/1999), asevelvollisuuslaki (1438/2007), tasa-arvolaki (1329/2014) ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).

Suomessa vuosittain noin 28 000 nuorta miestä ja 400 naista osallistuu asepalvelukseen, joka on pakollinen juridisesti miehiksi määritellyille ja vapaaehtoinen juridisesti naisiksi määritellyille. Kokemus omasta sukupuolesta voi vaihdella juridisesta sukupuolesta huolimatta. Naiset ja miehet suorittavat asepalvelustaan sukupuolen kannalta erityisessä ympäristössä. Asepalvelus näyttäytyy ensisijaisesti mieheyden tekemisen ja toteuttamisen tilana, joka korostaa ja uusintaa sukupuolten välistä työnjakoa ja normatiivisia käsityksiä sukupuolesta. Naiset edustavat asepalveluksessa vähemmistöä, joka joutuu tasapainoilemaan massaan kuulumiseen ja massasta erottautumiseen liittyvien olettamusten ja odotusten välillä. Ulkopuolisuuden kokemukset ovat yleisiä naisten keskuudessa. Niitä tuottavat monet asepalveluksen käytännön järjestelyt, mutta myös eriarvoiseksi koettu kohtelu. Myös varusmieskoulutuksen fyysisuus luo omat jännitteensä naisten kokemuksille. Fyysinen kunto on yleinen koettu syy eriarvoiselle kohtelulle sekä naisten että miesten keskuudessa. (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012, 22–25.)

Myös muut vähemmistöryhmät ovat kohdanneet eriarvoista kohtelua. Vähemmistöryhmiin kuuluville asepalveluksella vaikuttaa olevan merkitystä kansalaisuuskokemusten rakentumisen näkökulmasta. Esimerkiksi seksuaalivähemmistöihin kuuluville nuorille miehille asepalveluksen suorittamalla on voinut todistaa pätevyytensä miehenä, vaikka se on saattanut myös merkitä oman identiteetin osittaista kätkemistä. (Lehtonen 2015, 124, 130) Etnisesti muuhun kuin valtaväestöön kuuluvien sekä ulkosuomalaisten on puolestaan todettu lunastavan suomalaisuuttaan asepalveluksen avulla (esim. Kenola-Krusberg 2012).

Eriarvoisuuden kokemuksia voi tuottaa myös jääminen palveluksen ulkopuolelle kutsuntavaiheessa esimerkiksi terveydellisistä syistä.

Nuorten kokema eri-arvoista kohtelua lähestytään tutkimuksissa usein syrjinnän käsitteen avulla. Syrjinnässä ”negatiiviset uskomukset ja asenteet muuttuvat käytökseksi” (Itkonen & Talib 2013, 9). Syrjintä voi kohdistua yksilöön tai ryhmään, ja sille on tunnusomaista, että henkilöä tai ryhmää kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa huomattavasti huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen tai ryhmää luonnehtivan ominaisuuden vuoksi. Vuoden 2014 Nuorisobarometrin mukaan suurin osa 15–29-vuotiaista nuorista kokee tulleen ainakin joskus syrjityksi (Myllyniemi 2015). Asepalveluksen tavoin (Leinonen ym. 2012) myös nuorison syrjintäkokemukset keskittyvät tyttöihin ja erilaisiin vähemmistöryhmiin ja ne kytkeytyvät etenkin seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai etniseen taustaan (Myllyniemi 2017, 53–55). Nuorten syrjintäkokemukset liittyvät tyypillisesti vertaissuhteisiin.

Tasa-arvoinen kohtelu ymmärretään usein syrjimättömyytenä. Syrjintä puolestaan kytketään tyypillisesti lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöihin. Suomen perustuslakiin (11.6.1999/731) sisältyy syrjintäkielto, joka luettelee pitkän listan erotteluja, joiden perusteella ei ”ilman hyväksyttävää perustetta” saa asettaa yksilöä eri asemaan lain edessä. Yhdenvertaisuuslaissa syrjintä on kielletty koulutuksessa ”kaikilla mahdollisilla henkilöön liittyvillä perusteilla” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; ks. myös Kantola & Nousiainen 2012, 10). Tässä tutkimuksessa ymmärrämme eri-arvoisen kohtelun ja syrjinnän toistensa synonyymeinä. Eri-arvoisessa kohtelussa ja syrjinnässä on kyse eri-arvoiseen asemaan asettamisesta tai joutumisesta sillä perusteella, että yksilö kuuluu johonkin ryhmään. Se voi johtua yksittäisestä tiettyyn tilanteeseen sidoksissa olevasta toiminnasta tai rakenteellisista tekijöistä. Tutkimuksessamme eri-arvoista kohtelua tarkastellaan suhteessa asepalveluksen koulutustoimintaan, jonka ymmärrämme koostuvan koulutustilanteista, tehtävänjaosta ja suoritusten arvioinnista. Näin ollen tarkastelumme rajoittuu tiettyihin tilanteisiin sidoksissa olevaan toimintaan, jonka seurauksena yksilöä kohdellaan eri-arvoisesti suhteessa toisiin samassa tilanteessa oleviin.

Asepalvelusta on tutkittu palvelukseen osallistuvien kokemusten näkökulmasta suomalaisen yhteiskunta- ja kasvatustieteiden piirissä yllättävän vähän, joskin 2000-luvulla tällainen, etenkin etnografinen, tutkimus on alkanut selvästi lisääntyä. Siinä on tarkasteltu muun muassa

maskuliinisuuksien rakentumista palveluskokemuksista ja palvelukseen liittyvistä odotuksista puhumisen yhteydessä (Lahelma 2005). On tutkittu esimerkiksi terveyteen liittyviä ristiriitaisia sosiaalisia käytäntöjä (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2009; Ojajärvi 2015), palveluksessa olevien maanpuolustustahtoa (Kosonen, Tallberg, Harala & Simola 2017), palveluskokemuksista kertomista nuorten blogeissa (Laukkanen 2017), homo- ja bi-miesten kokemuksia asepalveluksesta (Lindqvist 2017), ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten ajatuksia palvelukseen menemisestä (Lehtonen 2015) sekä naisten kertomuksia asepalveluksen johtajakoulutuksen merkityksestä työuralleen (Häyrynen 2017). Vaikka nämä tutkimukset eivät ole keskittyneet syrjinnän käsittelyyn, ne kertovat ristiriidasta virallisten ja epävirallisten palvelusohjeiden ja -käytäntöjen – ihanteiden ja todellisuuden – välillä.

Omassa tutkimuksessamme olemme keskittyneet institutionaalisiin ja hierakkisiin asetelmiin, jotka näyttäytyvät asepalveluksen koulutustoiminnassa. Aiempi tutkimus (Leinonen ym. 2012) on nostanut esiin, että näissä asetelmissä naiset kokivat saaneensa yleisimmin sukupuoleen ja miehet sotilasarvoon liittyvää eriarvoista kohtelua. Naisia kohteli eriarvoisesti useimmiten esimiesasemaan käsketty vertainen ja miehiä kantahenkilökuntaan kuuluva. Eriarvoinen kohtelu liittyi usein tehtävien jakoon, koulutustilanteisiin ja suoritusten arviointiin. Näyttäisikin siltä, että asepalveluksessa eriarvoinen kohtelu liittyy juuri näihin institutionaalisiin valtasuhteisiin. Tilanteet, joissa vertainen toimii koulutukseen liittyvän suorituksen ohjaajana esimiesasemaan käskettynä tai arvioijana, ovat vallan väärinkäytön suhteen herkkiä.

Sotilaskoulutuksessa opetetaan tietoja ja taitoja, vaikutetaan asenteisiin sekä kehitetään sotilaan toimintakykyä kokonaisvaltaisesti. Sotilaskouluttaja tavoittelee opettajana ja kasvattajana sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä päämääriä, joihin liittyy tasapainoilu aseellisen vallan ja voimankäytön mahdollistamisen sekä kurin välillä. (Toiskallio 2009, 68–69.) Kurin harjoittaminen edellyttääkin kouluttajalta jatkuvaa oman toiminnan reflektointia.

Tässä artikkelissa olemme kiinnostuneita siitä, miten eriarvoinen kohtelu asepalveluksen koulutustoiminnassa ilmenee ja millaisia, mahdollisesti risteäviä, eroja eriarvoisen kohtelun taustalla on. Lisäksi pohdimme, miten käyttämämme aineisto taipuu intersektionaaliseen analyysiin. Tarkastelemme, millaisin edellytyksin ja ehdoin aineistolla on mahdollista tehdä intersektionaalista analyysia ja saada tietoa yhtäaikaista eroista. Aiemmassa tutkimuksessa on harvoin käsitelty sosiaalisten erojen risteävyyttä ja koetun kohtelun syiden yhtäaikaaisuutta.

Intersektionaaliset analyysit ovat usein olleet kvalitatiivisia. Käyttämämme kvantitatiivisen lähestymistavan etuna voi pitää sen pyrkimystä nostaa esiin sosiaalisten kategorioiden välisiä suhteita ja dynamiikkaa.

Intersektionaalisen analyysin haasteet

Moniperusteiseen eli useampaan sosiaaliseen erotteluun kytkeytyvään syrjintään on ollut vaikeaa päästä käsiksi lain ja sen soveltamisen tasolla, ja laki ja siihen liittyvät käytännöt myös tuottavat erilaisten syrjintäperusteiden välille hierarkioita (Kantola & Nousiainen 2012; ks. myös Brunila 2009). Näemme asepalveluksen toimintaympäristönä, jossa erilaiset sosiaaliset jaot voivat aktivoitua organisaatioiden toimijoiden ja koulutuksen hierarkkisissa suhteissa. Siksi pidämme intersektionaalisuuden käsitettä hyödyllisenä lähtökohtana asepalveluksen koulutustoimintaan liittyvien eriarvoisen kohtelun tilanteiden tarkastelussa. Risteävien erojen tunnistaminen koulutus- ja kasvatustilanteissa on tärkeää sekä tarkemman analyysin että koulutuksen ja kasvatuksen kehittämisen mahdollistamiseksi (Grant & Zwier 2011).

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan päällekkäisten sosiaalisten jakojen tuottamaa eriarvoisuutta (esim. Crenshaw 1989). Intersektionaalisuusanalyysissä käsitelty eriarvoisuus ei tyhjene oikeustieteelliseen käsitykseen moniperusteisesta syrjinnästä, vaikka käsitteen juuret lakitieteissä ovatkin. Kyse on pikemminkin päällekkäisiin tai risteäviin sosiaalsiin jakoihin liittyvän marginalisaation esille tuomisesta erilaisten teoreettis-metodologisten lähestymistapojen avulla. Intersektionaalisia analyysieja yhdistää ymmärrys sosiaalisista kategorioista toisiaan tuottavina ja muuttuvina. Samalla tässä prosessissa tuotetaan myös valtaa, ja valta itsessään muovaa vuorostaan prosessia. (Cho, Crenshaw & McCall 2013, 790–791,795).

Tutkimuksen tärkeäksi tehtäväksi on nostettu ymmärryksen luominen siitä, milloin, miten ja missä olosuhteissa tietyt intersektiot nousevat esiin ja millaisia seurauksia niillä on esimerkiksi hallinnan ja ulossulkemisen kannalta. Tällaisella analyysillä voidaan tavoittaa intersektionaalisessa otteessa perinteisesti keskeisten kategorioiden – sukupuolen, rodun ja luokan – lisäksi uusia erotteluja. (Davis & Zarkov 2017, 4.) Käsitteen empirisen soveltamisalan laajetessa on huolestuttu sen radikaalin poliittisen ulottuvuuden katoamisesta ja näkyvyyttä saaneiden ryhmien, kuten rodullistettujen naisten, kätkeytymisestä uudelleen

feministisen tutkimuksen analyttiseltä katseelta (Davis & Zarkov 2017, 2). Kuitenkin myös kontekstin erityisyys on kuulunut analyysikategorioiden valitsemisen lähtökohtiin (Knapp 2005).

Tämän tutkimuksen perusteltuna lähtökohtana on sukupuolten välisten erityispiirteiden huomiointi. Aiempi tutkimus on nostanut esiin sotilasorganisaatioiden ongelmallisuuden nimenomaan suhteessa sukupuoleen (esim. Ahlbäck 2014; Carreiras 2006; Leinonen ym. 2012), ja miehenä oleminen sekä mieheksi tuleminen on nähty yhteydessä sotavoimiin (Hearn 2014; Lehtonen 2015). Tähän kytkeytyy asepalvelukseen kuuluva fyysisyys. Sukupuolten välisessä työnjaossa fyysistä voimaa ja vaativuutta käytetään tekijänä, joka erottaa naisten ja miesten työtä ja johon työn sukupuolen mukaisessa eriytyemisessä vedotaan (Gunnarsson 2002; Leinonen 2012). Tällainen vaativuus on liitetty tyypillisesti miesten työhön, vaikka esimerkiksi naisenemmistöinen hoitotyö on fyysisesti kuormittavaa. Sotilaspalveluksen fyysisyydellä ja siihen liittyvillä vaatimuksilla sekä naisten fyysisillä rajoitteilla on perusteltu naisten ulossulkemisesta. Tällainen keskustelu ei ole ottanut huomioon eroja naisten ja miesten ryhmien sisällä (Carreiras & Kümmel 2008, 33–35).

Kun puhutaan sukupuolesta ja asepalveluksesta, taustalla vaikuttaa väistämättä palveluksen vapaaehtoisuus tai pakollisuus. Naiset ovat vapaaehtoisina palveluksen suorittajina motivaatioiltaan ja pyrkimyksiltään yhtenäisempi joukko kuin pakollista palvelusta suorittavat miehet. Kun pohditaan naisten ja miesten kokemuksia asepalveluksesta, on syytä huomioida tämä seikka. Aiempi tutkimus (Leinonen ym. 2012) on esimerkiksi tuonut esiin, että huolimatta kielteisistä kokemuksista naiset kokevat palvelusaikansa usein myönteisesti. Sen sijaan miehillä vastaavat syrjinnän, kiusatuksi tulemisen ja häirinnän kokemukset lisäsivät palvelusajan kielteiseksi kokemisen yleisyyttä.

Eriarvoisuutta tuottavien mekanismien löytäminen on olennaista intersektionaalisuutta hyödyntävissä analyysissä (vrt. Healy 2009, 88; Lykke 2010, 50–51). Tässä tutkimuksessa analyysin kohteina ovat paitsi asepalvelusta suorittavien sukupuoli myös ikä ja palvelustyyppi, joita peilataan vastaajien omiin arvioihin eriarvoisen kohtelun syistä. Tilastoaineistoa on hyödynnetty intersektionaalisuutta tarkastelevissa feministisissä tutkimuksissa vähän. Leslie McCall (2005, 1775–1794) on toteuttanut intersektionaalista analyysia näkökulmasta, jossa pyritään tuomaan esiin sosiaalisten kategorioiden välisiä suhteita niin moniulotteisesti kuin aineisto suinkin sallii. Käytännössä tämä tarkoittaa

vertailuja sosiaalisten ryhmien sisällä ja välillä (McCall 2005, 1775–1794). McCallin ehdottama analyysitapa myös väistämättä rajoittaa käytännön toteutusta, kuten hän itsekin toteaa. Mitä yksityiskohtaisemmin tahdotaan jotakin ulottuvuutta purkaa, sitä yleisemmällä tasolla joudutaan muita ulottuvuuksia tarkastelemaan, jotta analyysi ja sen tulokset olisivat vielä ymmärrettäviä. Artikkelimitassa on myös vaikeaa tuoda näkyviin analyysin kompleksisuutta. (McCall 2005, 1786–1787.) Omassa tutkimuksessamme tarkastelemme asepalveluksen koulutustoimintaan liittyvän eriarvoisen kohtelun selittäjiä sekä niihin liittyviä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia.

Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen aineisto koostuu Varusmiesten tasa-arvokyselyyn vastanneista. Kyselyssä käsiteltiin eriarvoisen kohtelun lisäksi etenkin omaa ryhmää, palveluksen olosuhteita, näkemyksiä sukupuolen vaikutuksista ja tasa-arvosta sekä muutakin kielteistä kohtelua kuin syrjintää. Oma ryhmä viittaa toiminnalliseen 5–10 sotilaan ryhmään, jonka kanssa harjoitellaan sodan ajan tehtäviä ja jossa suurin osa koulutustilanteista järjestetään. Tässä tutkimuksessa keskitytään koulutustoimintaan kytkeytyvään syrjintään. Kysymys on muotoiltu näin: ”Koetko, että sinua olisi varusmiespalvelusaikanasi kohdeltu eriarvoisesti muihin vertaisiisi nähden tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?” Tarkastelemme kuudesta vastauskohdasta kolmea, jotka liittyvät koulutustoimintaan.

Kysely toteutettiin joukko-osastoissa varusmiesten loppukyselyn yhteydessä kouluttajien johdolla. Vastaajat täyttivät siis kaksi kyselyä peräkkäin. Vastaamisessa käytettiin optista lomaketta varusmiesten loppukyselyn tapaan. Optista lomakkeen käyttämistä on hyödynnetty Puolustusvoimissa pitkään. Sen käyttämistä hankaloittaa kysymysten rajoitetun määrän lisäksi myös se, että kysymykset eivät ole paperilla vastaajan edessä, vaan ne näytetään vastaajille seinälle heijastettavina kalvoina. Tämä voi hankaloittaa muistamista ja ajankäyttöä vastaustilanteessa. Lisäksi lomakkeen täyttötilanteessa paikalla on suuri määrä ihmisiä kerrallaan, joten vastaajat istuvat lähekkäin ja henkilökohtainen tila jää pieneksi. Näin ollen arkaluontoiisiin kysymyksiin vastaaminen voi tuntua vaikealta, koska saatetaan esimerkiksi pelätä, että vierustoveri näkee oman vastauksen.

Aineisto perustuu Puolustusvoimista joulukuussa 2016 (347 ja 165 vrk palvelleet) ja maaliskuussa 2017 (225 vrk palvelleet) kotiutuneiden varusmiesten ja -naisten

kokonaisotantaan (n = 9 654). Tutkimuksen lopullinen aineisto koostuu kaikkiaan 6 678 vastaajasta (lopullinen vastausprosentti 69). Naisia vastaajista oli kolme prosenttia ja miehiä 97 prosenttia. Palveluksessa olevista naisista ja miehistä pääosa kuului ikäluokkaan 18–20 vuotta. Ikäluokkiin 21–23 vuotta ja yli 24 vuotta kuului varusnaisia suhteellisesti enemmän (yhteensä 40 prosenttia) kuin varusmiehiä (yhteensä 16 prosenttia).

Kyselyyn vastanneista naisista suurin osa oli ryhmänjohtajia (37 prosenttia) tai 225 vuorokautta palvelleita miehistöön kuuluvia (30 prosenttia). Miehistä puolestaan suurin osa oli 165 vuorokautta palvelleita miehistöön kuuluvia (43 prosenttia). Miehistöön kuuluvia 225 ja 347 vuorokautta palvelleita oli miesvastaajista yhteensä 27 prosenttia ja ryhmänjohtajia 19 prosenttia. Lisäksi upseerikokelaita sekä johtajakoulutettuja, joilla ei ollut omia alaisia, oli varusmiehistä yhteensä 12 prosenttia ja varusnaisista 18 prosenttia.

Palveluksessa olevista varusnaisista ja -miehistä selvästi suurin osa (94 prosenttia) oli etniseltä taustaltaan suomalaisia tai suomenruotsalaisia. Kyselyyn vastanneista naisista heitä oli 92 prosenttia ja miehistä 94 prosenttia. Koska muiden etnisten taustojen osuudet jäivät pieniksi, ei aineistoa esitellä tältä osin sukupuolen mukaan. Maahanmuuttajaperhetausta Euroopan ulkopuolelta oli kahdella prosentilla, samoin ulkosuomalaisistaustaisia oli kaksi prosenttia. Maahanmuuttajaperhetausta Euroopan alueelta ja romaniperhetausta oli yhdellä prosentilla. Saamelaisperhetaustaisten osuus jäi alle prosenttiin.

Analyyseissa käytettiin kyselyn keskeisimpiä taustamuuttujia: vastaajan ikää, palvelustyyppiä tai koulutusvaihetta sekä etnistä taustaa. Taustamuuttujia peilattiin vastaajien valitsemiin syrjinnän syihin, joita oli kyselyssä yhteensä 11: vastaajan ikä, sukupuoli, sotilasarvo, mielipiteet, seksuaalinen suuntautuminen, fyysinen kunto, etninen tausta, terveydentila, henkilökohtaiset ominaisuudet, uskonto sekä muu syy.

Empiirinen analyysimme kohdistui niihin vastaajiin, joilla oli eriarvoisen kohtelun kokemuksia ainakin yhdessä seuraavista tilanteista: tehtävien jaossa (naiset 33 %, miehet 12 %), suoritusten arvioinnissa (naiset 19 %, miehet 7 %) tai koulutustilanteissa (naiset 15 %, miehet 6 %). Jatkossa käytämme näistä kolmesta tilanteesta yhteistä nimitystä ”koulutustoimintaan liittyvä syrjintä”. Tilanteita ei käsitellä erillisinä, vaan tarkastelu perustuu siihen, että vastaaja on kokenut syrjintää ainakin yhdessä näistä kolmesta eri tilanteesta. Kaikista kyselyyn vastanneista eriarvoista kohtelua ainakin yhdessä

koulutustoiminnan kolmesta eri tilanteesta oli kokenut naisvastaajista 40 prosenttia (yhteensä 68) ja miesvastaajista 15 prosenttia (yhteensä 949). Näistä vastaajista yhdessä kolmesta tilanteesta syrjintää oli kokenut sekä naisista että miehistä 53 prosenttia. Kahdessa tilanteessa syrjintää oli kokenut naisista 25 ja miehistä 23 prosenttia ja kaikissa kolmessa tilanteessa naisista 22 ja miehistä 24 prosenttia.

Empiirisessä analyysissä oli tehtävä taustamuuttujille luokkien yhdistelyjä, jotta vertailu sukupuolten kesken tai vastaajan etnisen taustan mukaan oli mahdollinen. Vastaajan ikä luokiteltiin kaksiluokkaiseksi: 18–20-vuotiaat ja yli 20-vuotiaat. Palvelustyypistä tai koulutusvaiheesta käytettiin jatkossa myös kaksiluokkaista muuttujaa: miehistö tai johtajakoulutuksen saaneet. Vastaajan etnisestä taustasta käytettiin kolmiluokkaista muuttujaa: ulkosuomalainen tai suomalaistaustainen, romani- tai saamelaisperheestä tuleva sekä maahanmuuttajaperheestä Euroopasta tai Euroopan ulkopuolelta tuleva. Miesvastaajista varsin suuri osa, noin 45 prosenttia, ei vastannut syrjinnän syytä koskeviin kysymyksiin, vaikka oli ilmoittanut kokeneensa syrjintää. Naisista jatkokysymyksiin jätti vastaamatta 15 prosenttia. Puuttuvat vastaukset rajoittivat empiiristä analyysia, koska tutkittavat ryhmät jäivät vastausluokkien yhdistämisestä huolimatta eräissä tapauksissa varsin pieniksi.

Tilastollisena menetelmänä logistinen regressio sopii tutkimusasetelmiin, joissa selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen. Menetelmä on joustava selittävien muuttujien suhteen, sillä ne voivat olla joko jatkuvia tai luokiteltuja. (Jokivuori & Hietala 2007; Tabachnick & Fidell 2013.) Menetelmällä voidaan selvittää luokiteltujen muuttujien omavaikutusten lisäksi niiden väliset yhdysvaikutukset (interaktiot) selittävien muuttujien välisten suhteiden selvittämiseksi. Logistista regressiota käytettiin analyysin aluksi siten, että tutkittavina ryhminä olivat sekä ne, jotka olivat kokeneet eriarvoista kohtelua koulutustoiminnassa, että ne, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia. Tilastollisen merkitsevyyden lisäksi logistisessa regressiossa tärkeä tarkastelun kohde on niin sanottu ristitulosuhte eli vetosuhte, $\text{Exp}(B)$. Jos vetosuhte on suurempi kuin 1, tutkittava ryhmä on kokenut enemmän syrjintää kuin vertailuryhmä, ja jos vetosuhte on pienempi kuin 1, syrjintää on koettu vähemmän.

Koska laajempi tarkastelu syrjinnän syistä tehtiin koulutustoiminnassa syrjintää kokeneille, jatkotarkasteluissa vertailut sukupuolten välillä tehtiin käyttämällä ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnissa selittävänä muuttujana oli sukupuoli sekä eräissä tarkasteluissa myös vastaajan palvelustyyppi tai etninen tausta. Selitettävänä muuttujina olivat syrjinnän eri syyt ja

niiden yhdistelmät sekä koetun syrjinnän eri tahot. Riippumattomuustestillä selvitettiin, oliko tiettyjen syrjinnän syiden tai syrjinnän tahojen valitseminen yhteydessä vastaajan sukupuoleen. Testiä voi käyttää järjestys- tai nominaaliasteikkoisille muuttujille (Heikkilä 2010). Tilastoaanalyysit tehtiin SPSS-ohjelmistolla.

Syrjintäkokemukset koulutustoiminnassa

Sukupuoli on merkittävin yksittäinen eriarvoisen kohtelun selittäjä. Tähän viittaa vahvasti logistinen regressioanalyysi, jonka avulla haettiin selittäjiä sille, oliko vastaaja kokenut syrjintää koulutustoiminnassa. Selittävinä muuttujina analyysissä olivat vastaajan sukupuoli, ikä, palvelustyyppi sekä etninen tausta. (Taulukko 1.)

---Taulukko 1 tähän---

Sukupuoli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä selittäjä: naiset olivat kokeneet syrjintää miehiä enemmän. Ikä vaikutti syrjintäkokemuksiin siten, että 18–20-vuotiaat olivat kokeneet syrjintää vähemmän kuin yli 20-vuotiaat.

Etnisen taustan perusteella suomalaistaustaiset olivat kokeneet syrjintää vähemmän kuin maahanmuuttajaperheestä tulevat. Romani- tai saamelaisperheestä tulevat olivat kokeneet syrjintää jonkin verran, mutta eivät tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin maahanmuuttajaperheestä tulevat. Vastaajan etnisen taustan ryhmittely oli varsin karkea, koska vastaajaluokkia oli yhdistelty. Lisäksi naisista muita kuin suomalaistaustaisia oli vain 11. Miesvastaajista oli kuitenkin mahdollista tehdä koko aineiston perusteella tarkastelu, jossa ainoastaan romani- tai saamelaisperheestä tulevien vastausluokat oli yhdistetty. Tämän tarkastelun mukaan eniten syrjintää olivat kokeneet eniten romani- tai saamelaisperheestä tulevat miehet ja varsin paljon myös maahanmuuttajaperheestä Euroopan ulkopuolelta tulevat sekä ulkosuomalaiset ja vähiten suomalaistaustaiset miehet. (Kuvio 1.)

---KUVIO 1 tähän---

Palvelustyyppillä (miehistö tai johtajakoulutuksen saaneet) ei ollut logistisessa regressiossa tilastollisesti merkitsevää vaikutusta syrjintäkokemuksiin. Lisäselittäjinä analyysissä mukana

olleilla sukupuolen ja iän sekä sukupuolen ja palvelustyyppin välisillä interaktio- eli yhdysvaikutustermeillä ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta vastaajien syrjäntäkokemuksiin. Interaktiota sukupuolen ja vastaajan etnisen taustan välillä ei voitu ottaa tarkasteluun, koska muita kuin suomalaistaustaisia naisvastaajia olisi ollut analyysissä mukana liian vähän.

Koulutustoiminnassa eriarvoista kohtelua kokeneista naisista yli 20-vuotiaita oli suhteellisesti suurempi osa kuin miehistä. Palvelustyyppin mukaan tarkasteltuna kyselyyn vastanneissa naisissa oli miehiä enemmän johtajakoulutettuja (ryhmänjohtajia) ja miehissä taas miehistöön kuuluvia. Etnisen taustan mukaista tarkastelua ei voitu tehdä sukupuolten kesken, koska muita kuin suomalaistaustaisia naisia oli vain vähän. Taulukossa 2 on esitetty vastaajien tärkeimmät taustatiedot sukupuolen mukaan.

Vastaajien itse ilmoittamat, niin sanotut subjektiiviset syyt, toivat nekin esiin sukupuolen keskeisyyden naisten eriarvoisen kohtelun kokemuksissa. Miesten keskeisimmät syyt olivat muu syy -vaihtoehto ja mielipiteet. Naiset olivat kokeneet eriarvoisen kohtelun syyksi sukupuolen selvästi miehiä useammin (naisista 79 ja miehistä 12 prosenttia). Lisäksi he olivat ilmoittaneet fyysisen kunnon syrjinnän syyksi useammin kuin miehet (naisista 54 ja miehistä 25 prosenttia). Molemmissa syissä ero miehiin oli tilastollisesti merkitsevä. (Taulukko 3.)

---TAULUKKO 3 tähän---

Naisten ja miesten yleisimmin ilmoittamat yksittäiset syrjinnän syyt olivat samankaltaisia lukuun ottamatta sukupuolta, joka oli selvästi naisten useimmin kokema syrjinnän syy. Syyt on järjestetty taulukkoon naisten ilmoittamien yleisimpien syiden mukaan. Miesten yleisimmät syyt olivat muu syy, mielipiteet ja sotilasarvo. Miehillä yleisimmät syyt olivat pitkälti samoja kuin naisilla, mutta sukupuolen sijasta seitsemänneksi yleisin syy olisi ollut sukupuolen (12 prosenttia) sijasta etninen tausta (15 prosenttia).

Syrjintää kokeneista naisista useamman kuin yhden syrjinnän syyn oli ilmoittanut 75 prosenttia ja miehistä 54 prosenttia. Naisilla sukupuoli syrjinnän syynä yhdistyi etenkin fyysiseen kuntoon, kun taas miesten vastauksista ei ollut helposti löydettävissä heille tyypillistä syrjinnän syiden yhdistelmää. Kysymyskohta ”muu syy” on jätetty tarkastelun

ulkopuolelle, koska vastaajia ei pyydetty erittelemään syytä tarkemmin. Mukaan otettiin vain tarkemmin yksilöidyt syrjinnän syyt.

Mitään yksiselitteistä tilastollista kriteeriä yleisille yhtäaikaisen syrjinnän syille ei ole helppo määritellä, koska sekä vastaajissa että perusjoukossa oli naisia huomattavasti vähemmän kuin miehiä. Kahden tai kolmen syyn yhdistelmiin on otettu mukaan naisten vastauksista ne yhdistelmät, joissa vähintään 15 prosenttia naisista oli kokenut syrjintää (käytännössä kahdeksan vastaajaa). Koska miesten kokemaa risteävää syrjintää ei ollut yhtä yleistä kuin naisten, on kriteeriksi otettu se, kuinka moni vastaaja oli ilmoittanut tietyn syiden yhdistelmän, eli vähintään 40 miesvastaajaa (noin kahdeksan prosenttia vastaajista). Tarkastelussa keskityttiin kahden yhtäaikaisen syyn yhdistelmiin. Kolmen yhtäaikaisen syyn yhdistelmiä ei tutkittu tarkemmin, koska ne olivat käytännössä samoja, jotka olivat mukana jo kahden yhtäaikaisesti koetun syyn yhdistelmissä.

Naisia ja miehiä yhdistävistä päällekkäisistä syistä naisilla yleisimmät olivat fyysinen kunto ja henkilökohtaiset ominaisuudet, miehillä puolestaan mielipiteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Yhtäaikaisissa syrjinnän syissä korostuvat naisten ja miesten yleisimmät syrjinnän syyt (vrt. taulukko 3). Kahden yhtäaikaisen syrjinnän syyn yhdistelmät on järjestetty taulukkoon 4 naisten kokemien yhtäaikaisten syiden yleisyyden mukaan. Taulukkoon on lisäksi merkitty naisten ja miesten kolme yleisintä syiden yhdistelmää.

---TAULUKKO 4 tähän---

Vaikka syrjinnän syiden yhdistelmissä korostuvat sekä naisten että miesten yleisimmin kokemat yksittäiset syrjinnän syyt (lukuun ottamatta sukupuolta, joka oli naisten yleisimmin ilmoittama syy), riippumattomuustestien tulosten mukaan sukupuolten välillä oli eroja. Neljässä eri yhdistelmässä ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$). Kaikissa näissä yhdistelmissä naiset olivat kokeneet syrjintää suhteellisesti useammin kuin miehet. Lisäksi tilastollisesti merkitsevissä yhdistelmissä korostui syrjinnän syynä fyysinen kunto, jonka naiset olivat valinneet myös yksittäisenä syynä useammin kuin miehet. Sotilasarvolla syrjinnän syynä oli eroja siten, että miehillä se oli yhteydessä usein mielipiteisiin, kun taas naisilla sukupuoleen ja fyysiseen kuntoon.

Taulukkoon 4 on lisäksi koottu ne kahden syyn yhdistelmät, jotka olivat tyypillisiä naisvastaajille. He olivat ilmoittaneet eri yhdistelmissä sukupuolen syrjinnän syyksi suhteellisesti tarkasteltuna useammin kuin miesvastaajat, mutta myös miehistä 6–7 prosenttia oli valinnut nämä yhdistelmät. Ero on kuitenkin selvästi tilastollisesti merkitsevä, eli naiset olivat kokeneet syrjintää näiden syiden perusteella miehiä useammin (kaikki p-arvot = 0,000).

Miehistä 8–9 prosenttia oli ilmoittanut syrjinnän yhtäaikaiksi syiksi etnisen taustan ja mielipiteet, etnisen taustan ja henkilökohtaiset ominaisuudet, iän ja mielipiteet sekä seksuaalisen suuntautumisen ja mielipiteet (yhteensä 40–44 miesvastaajaa). Kuitenkin prosentuaalisesti tarkasteltuna miehet kokivat näiden syiden perusteella syrjintää suunnilleen yhtä usein kuin naiset. Näin ollen voi sanoa, että miehille tyypillisiä syrjinnän yhtäaikaisten syiden yhdistelmiä ei tämän tarkastelun perusteella löytynyt.

Varusnaisilta ja -miehiltä kysyttiin, kenen taholta he olivat kokeneet eriarvoista kohtelua. Vastausvaihtoehtoja oli kolme: varusmiesjohtaja eli ryhmänjohtajana toimiva aliupseeri tai upseerikokelas, kantahenkilökuntaan kuuluva sekä esimiesasemassa toimiva vertainen. Sekä nais- että miesvastaajat olivat kokeneet syrjintää eniten varusmiesjohtajalta ja vähiten kantahenkilökuntaan kuululta. Naiset olivat ilmoittaneet kokeneensa syrjintää näiltä kaikilta kolmelta useammin kuin miehet. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä sukupuolten välillä esimiestehtävissä toimivan vertaisen ja kantahenkilökuntaan kuuluvan taholta koetussa syrjinnässä ($p < 0,05$).

Palvelustyyppin (miehistö tai johtajakoulutus) mukaan tarkasteltuna naiset kokivat eriarvoista kohtelua eri taholta lähes yhtä paljon riippumatta siitä, oliko vastaaja miehistön jäsen vai johtajakoulutettu. Miesten vastauksissa oli kuitenkin eroja palvelustyyppin ja koetun syrjinnän välillä. Miehistön jäsenistä 67 prosenttia ja johtajakoulutuksen saaneista 47 prosenttia oli kokenut varusmiesjohtajan syrjineen heitä. Vertaisen koulutustehtävissä toimivan oli koettu syrjineen enemmän johtajakoulutuksen saaneita (54 prosenttia) kuin miehistöön kuuluvia (37 prosenttia). Samoin kantahenkilökuntaan kuuluneen oli koettu syrjineen enemmän johtajakoulutettuja (51 prosenttia) kuin miehistöön kuuluvia (37 prosenttia). Kaikki erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$).

Etnisen taustan mukaan romani- tai saamelaisperheestä tulevat olivat kokeneet muita enemmän syrjintää kaikilta kolmelta. Saamelais- tai romanitaustaisia vastaajia oli kuitenkin

vain vähän (11–13). Maahanmuuttajaperheestä tulevat olivat kokeneet syrjintää suomalaistaustaisia varusmiehiä enemmän vertaiselta esimiestehtävässä toimivalta sekä kantahenkilökuntaan kuuluvalta. Maahanmuuttajataustaisia vastaajia oli 35–39. Riippumattomuustestiä ei tässä yhteydessä käytetty, koska vastaajamäärät jäivät liian pieniksi.

Johtopäätökset ja keskustelu

Empiirisen analyysin aluksi havaittiin, että vastaajan sukupuoli, etninen tausta ja ikä vaikuttivat siihen, onko vastaaja kokenut syrjintää koulutustoiminnassa. Naiset ja muut kuin suomalaistaustaiset miehet, erityisesti romani- tai saamelaisperheestä tulevat, olivat kokeneet syrjintää asepalveluksen koulutustoiminnassa muita enemmän. Syrjinnän yksittäisinä syinä esiin nousivat sukupuoli ja fyysinen kunto, joita naiset olivat ilmoittaneet selvästi miehiä useammin. Naisten useimmin kokema kahden eri syrjinnän syyn yhdistelmä oli sukupuoli ja fyysinen kunto, miesten puolestaan mielipiteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Naisilla sukupuoli ja fyysinen kunto olivat mukana useissa syrjinnän syiden yhdistelmissä. Sotilasarvo syrjinnän syynä oli naisilla yhteydessä vastaajan sukupuoleen ja fyysiseen kuntoon, mutta miehillä vastaajan mielipiteisiin. Sellaista syrjinnän eri syiden yhdistelmää, joka olisi ollut tyypillinen vain miehille, ei tämän tarkastelun perusteella löytynyt. Naiset olivat kokeneet miehiä enemmän syrjintää eri kouluttajilta. Eniten sekä naiset että miehet olivat kokeneet syrjintää varusmiesjohtajalta. Palvelustyypin (miehistö tai johtajakoulutus) ei naisilla ollut yhteydessä siihen, kenen he kokivat syrjineen itseään. Miehistä johtajakoulutuksen saaneet olivat kokeneet syrjintää erityisesti vertaiselta esimiestehtävässä toimivalta sekä kantahenkilökuntaan kuuluvalta ja miehistöön kuuluvat varusmiesjohtajalta.

Asepalvelusta suorittavien oman kokemuksen perusteella fyysinen kunto näyttää toimivan etenkin naisia vastaan, mutta on usein ongelmallinen myös miesten kannalta. Fyysisen suoriutumisen ihanteet ja vaatimukset muotoutunevat miehillä miehisyyskysymyksiksi, kun taas naisille ne ovat osoitus siitä, että he ovat astuneet miesten alueelle. Fyysisen kunnon ja terveyden repсахdukset tulkitaan helposti motivaation puutteeksi ja pyrkimykseksi vältellä koulutukseen liittyviä suorituksia (Laukkanen & Ojajärvi 2016, 244). Terveydentilaan perustuvaksi koettu eriarvoinen kohtelu tai sen pelko voi aiheuttaa erityisiä riskejä fyysisesti vaativissa suorituksissa. Naisilla kunnon ja terveydentilan perusteella koettu syrjintä yhdistyy tyypillisesti sukupuoleen. Varusnaisia koskeva tutkimus on nostanut esiin, että kestämissä ja itsensä ylittämisen ihanteet tuottavat tilanteita, joissa oman hyvinvoinnin rajoja ylitetään ja

joissa pyritään osoittamaan pärjäämistä miesten keskuudessa (Laukkanen & Ojajärvi 2016, 242–243). Yksilöllisen fyysisen kunnon lähtötaso ja sen kehittyminen palveluksen aikana ovat kuitenkin palveluksen lähtökohta, jonka olisi ohjattava kouluttajan ja ryhmänjohtajan toimintaa koulutustilanteissa, tehtävien jakamisessa ja suorituksen arvioimisessa.

Viime vuosien maahanmuuttokeskustelut kätkevät alleen toisenlaisen todellisuuden, jota tutkimuksemme tuo esiin. Etnisistä vähemmistöistä eriarvoista kohtelua olivat kokeneet etenkin niin sanotut vanhat vähemmistöt: romanit ja saamelaiset. Ongelmat eivät siis ole uusia, vaan kysymys on enemmänkin niiden nousemisesta julkisuuteen erityisessä tilanteessa. Lisävalaistusta tematiikkaan voitaisiin saada tarkastelemalla sekä eriarvoista kohtelua kokeneiden maantieteellistä että koulutuksellisiin yksiköihin sijoittumista palveluksessa. Onko esimerkiksi niin, että joissakin paikoissa etnistä vähemmistöä edustavat ovat enemmän yksin kuin toisissa ja siksi altistuvat eriarvoiselle kohtelulle? Lisäksi olisi hyödyllistä tarkastella mahdollisia yhteyksiä taustamuuttujien ja valittujen eriarvoisen kohtelun syiden välillä sen selvittämiseksi, tunnistavatko etniset vähemmistöt heihin kohdistuvan eriarvoisen kohtelun kytkeytyvän omaan taustaansa. Ulkосуomalaisille ja etnisille vähemmistöille asepalveluksen suorittamisella on todettu (esim. Kenola-Krusberg 2012) olevan merkitystä kansallisen identiteetin rakentumisessa. Koulutustoiminnassa olisikin tärkeää olla herkkänä niille tuntemuksille, joita vähemmistöihin kuuluvat kokevat etnisen taustansa vuoksi. Palveluksen aikana mahdollisesti pintaan nousevat pohdinnat omasta itsestä, kansallisesta identiteetistä ja yhteenkuuluvuudesta voivat tehdä asepalvelusta suorittavan erityisen haavoittuvaiseksi eriarvoiselle kohtelulle. Erityisesti omaa paikkaansa suomalaisessa yhteiskunnassa pohtiville eriarvoinen kohtelu voi tarkoittaa lisääntyviä ulkopuolisuuden ja juurettomuuden tuntemuksia. Kouluttajien koulutuksessa olisikin käytävä läpi eri ryhmien erityiskysymyksiä ja palvelukseen osallistumista motivoivia tekijöitä.

Intersektionaalisuus on niin avoin ja epämääräinen käsite, että se on paitsi jatkuvien väittelyiden kohde, myös nopea liikkumaan. Koska erilaisia erotteluja voidaan aina ottaa käsittelyyn, voidaan uudenlaisia erojen risteytymiä myös aina löytää ja tarkastella niitä valtasuhteiden näkökulmasta. (Davis 2008; 69, 77) Tässä tutkimuksessa olemme ymmärtäneet intersektionaalisuuden juuri Chon, Crenshaw'n ja McCallin (2013) kuvaamana analyttisenä herkkyytenä ja etsineet eriarvoisuutta tuottavia mekanismeja. Intersektionaalisuuden käsitteen ja analyttisen otteen toimivuutta olisikin arvioitava suhteessa niiden kykyyn tehdä näitä mekanismeja näkyväksi. Olisi myös pohdittava, tuottaako oma tarkastelumme erojen välisiä

hierarkioita uudelleen. Tämän tutkimuksen rajoituksia määrittävät pitkälti tilastollisen aineiston kysymisen tavat ja kyselyyn vastanneiden määrä. Taustamuuttujien (ikä, palvelustyyppi ja etninen tausta) vastausluokkia piti yhdistellä, jolloin kaikkia eroja vastaajaryhmien välillä ei voitu selvittää eikä kaikkia McCallin ehdottaman intersektionaalisen analyysitavan ihanteita voitu täyttää.

Arvioitaessa aineistomme ja analyysimme onnistumista eriarvoisuutta tuottavien mekanismien esille tuomisessa on syytä myös kriittisesti kysyä, marginalisoiko tekemämme analyysi joitakin ryhmiä tai kätkeekö se sellaista valtaa, jota olisi ollut tärkeää nostaa esille koulutustoiminnan tarkastelun yhteydessä. Noudattamalla samanlaista syrjinnästä kysymisen tapaa kuin vaikkapa suomalaisia yleisemmin tutkivissa työolotutkimuksissa ja nuorisobarometrissa eli tarkastelemalla henkilöön liittyviä syitä ja ominaisuuksia syrjinnän kokemisen syinä onnistuimme luomaan kuvaa sukupuolen, iän ja etnisen taustan yhteyksistä syrjinnän kokemuksiin. Kyselyn pituus kuitenkin rajoittaa sitä, mitä yhdestä teemasta voidaan kysyä, varsinkin kun kysely kokonaisuudessaan käsitteli muitakin teemoja. Lisäämällä vastausvaihtoehtoja esimerkiksi kohtaan, jossa kysytään vastaajan kokemuksta syrjinnän syistä, voitaisiin todennäköisesti pienentää tuntemattomaksi jäävän muut syyt -luokan valinneiden osuutta. Vastaajan näkökulmasta taas pitkät vastausvaihtoehtolistat ovat raskaita ja saattavat vaikuttaa vastaushalukkuuteen ja -tarkkuuteen. Tilastollisessa tarkastelussa myös erilaiset kiinnostavat tekijät, kuten seksuaalinen suuntautuminen, jäävät vähäisen tapausmäärän vuoksi tarkastelun ulkopuolelle. Tilastollisen tarkastelun rajat voivat siis myös johtaa erojen kätkeytymiseen joiltakin osin.

Analyysimme toi esiin, että sukupuoli on merkittävä osatekijä nimenomaan naisten kokemassa risteävässä syrjinnässä ja että on tärkeää nähdä sukupuoli naisten kokeman syrjinnän kontekstissa. Tarkastelimme syiden yhdistelmiä määrällisesti, joten raportoinnissa korostuu syiden yleisyys. Laadullinen tarkastelu voisi avata harvinaisempia syitä ja niiden yhdistelmiä paremmin sekä tuottaa myös tietoa organisaation epävirallisen kulttuurin piirteistä ja siten täydentää kuvaa erityisesti erilaisista seksuaali-, sukupuoli- ja etnisistä vähemmistöistä. Tämä olisi erittäin perusteltua tilanteessa, jossa moniperusteisen syrjinnän tavoittaminen tilastollisin menetelmin on haasteellista. Olisikin tarpeen selvittää Puolustusvoimien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen yleistä tilaa ja vaikuttavuutta sekä objektiivisilla että subjektiivisilla mittaristoilla. Kiinnostavia olisivat muun muassa varusmiesten ja varusmieskouluttajien näkemykset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksen

sisällöistä ja hyödyllisyydestä palveluksen aikaisessa toiminnassa. Eroavatko näkemykset eriarvoista kohtelua kokeneiden ja kokemattomien välillä? Miten koulutusta olisi kehitettävä, jotta se kohtaisi palveluksen aikaisen arjen entistä paremmin?

Lähteet

Ahlbäck, A. 2014. *Manhood and the making of the military: Conscription, military service and masculinity in Finland, 1917–39*. Farnham: Ashgate.

Asevelvollisuuslaki 2007. 1438/28.12.2007.

Brunila, K. 2009. Parasta ennen: Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222.

Carreiras, H. 2006. *Gender and the military: Women in the armed forces of Western democracies*. Routledge Military Studies. Abingdon: Routledge.

Carreiras, H. & Kümmel, G. 2008. Off limits: The cults of the body and social homogeneity as discursive weapons targeting gender integration in the military. Teoksessa H. Carreiras & G. Kümmel (toim.) *Women in the military and in armed conflict*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 29–48.

Cho, S., Crenshaw, K. W. & McCall, L. 2013. Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs* 38 (4), 785–810.

Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum* Vol. 1989, 139–167.

Davis, K. & Zarkov, D. 2017. EJWS retrospective on intersectionality. *European Journal of Women's Studies* 24 (4), 313–320.
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350506817719393>.(Luettu 26.1.2018.)

Grant, C. A. & Zwier, E. 2011. Intersectionality and student outcomes: Sharpening the struggle against racism, sexism, classism, ableism, heterosexism, nationalism, and linguistic, religious, and geographical discrimination in teaching and learning. *Multicultural Perspectives* 13 (4), 181–188.

Gunnarsson, E. 2002. Nomader och ”jordade” i flexibla organisationslandskap. Teoksessa E. Lorenzen & M. Grönroos (toim.) *På nye eventyr – mandforskere uden grænser: Artikler fra nordisk konference om mandforskning* Hillerød, Danmark 26.—27. oktober 2001. NIKK Småskrifter 6. Oslo: NIKK, 43–48.

Healy, G. 2009. Reflections on researching inequalities and intersectionality. Teoksessa M. F. Özbilgin (toim.) *Equality, diversity and inclusion at work: A research companion*. Cheltenham: Edward Elgar, 88–100.

Hearn, J. 2014. Sexualities, organizations and organization sexualities: Future scenarios and the impact of socio-technologies (a transnational perspective from the global 'north'). *Organization* 21 (3), 400–420.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.–8. painos. Helsinki: Edita.

Hoikkala, T. & Salasuo, M. ja Ojajärvi, A. 2009. Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 94. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Häyrynen, H. 2017. Sotilaita vai seikkailijoita? Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja johtamisosaamisen kannalta. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 180.

Itkonen, T. & Talib, M-T. 2013. Aito yhdenvertaisuus koulussa. Syrjinnän vastainen pedagogiikka. Helsinki: Sisäasiainministeriön julkaisut 24/2013.

Jokivuori, P. & Hietala, R. 2007. Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.

Kantola, J. & Nousiainen, K. 2012. Euroopan unionin tasa-arvopolitiikka. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus, 124–142.

Kenola-Krusberg, J. 2012. Ulkosuomalaisvarusmiesten kansallisen identiteetin rakentuminen. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö.

Knapp, G-A. 2017. Race, class, gender: Reclaiming baggage in fast travelling theories. Virtual special issue: Intersectionality. *European Journal of Women's Studies* 12 (3), 249–265. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350506805054267>. (Luettu 26.1.2018.).

Kosonen, J., Tallberg, T., Harala, J. & Simola, P. 2017. Maanpuolustustahto ja taistelutahto suomalaisessa asevelvollisuusarmeijassa. Teoksessa T. Tallberg, A. Ojajärvi & T. Laukkanen (toim.) Puolustuslinjalla: Yhteiskuntatieteellistä ja historiallista tutkimusta maanpuolustuksesta ja asevelvollisuudesta. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 197, Kenttä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 92–124.

Lahelma, E. 2005. Finding communalities, making differences, performing masculinities: Reflections of young men on military service. *Gender and Education* 17 (3), 305–317.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 2014. 1329/30.12.2014.

Laukkanen, T. 2017. Inttielämää verkossa: varusmiespalvelus nuorten ylläpitämissä blogeissa. Teoksessa T. Tallberg, A. Ojajärvi & T. Laukkanen (toim.) Puolustuslinjalla: Yhteiskuntatieteellistä ja historiallista tutkimusta maanpuolustuksesta ja asevelvollisuudesta. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 197, Kenttä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 48–66.

Laukkanen, T. & Ojajärvi, A. 2016. Nainen miesten kuntokoulussa – naisvarusmiesten blogikirjoituksia palveluksen arjesta, kunnosta ja kestämisestä. Teoksessa P. Berg & M. Asikainen (toim.) Urheilun takapuoli: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus liikunnassa ja urheilussa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 186, Tiede. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 229–249.

Lehtonen, J. 2015. Going to the ‘Men’s School’? Non-heterosexual and trans youth choosing military service in Finland. Norma: International Journal for Masculinity Studies 10 (2), 117–135.

Leinonen, M. 2012. Challenging and reinforcing gender boundaries at work. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 31 (7), 633–645.

Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2012. Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 88/2012.

Lindqvist, M. 2017. Virallisesti hyväksytyjä, epävirallisesti ulossuljettuja – homo- ja bi-miesten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Teoksessa T. Tallberg, A. Ojajärvi & T. Laukkanen (toim.) Puolustuslinjalla: Yhteiskuntatieteellistä ja historiallista tutkimusta maanpuolustuksesta ja asevelvollisuudesta. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 197, Kenttä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 67–91.

Lykke, N. 2010. Transgender politics – A feminist issue. Graduate Journal of Social Science 7 (2), 14–19.

McCall, L. 2005. The complexity of intersectionality. Signs 30 (3), 1771–1800.

Myllyniemi, S. (toim.) 2015. Ihmisarvoinen nuoruus: Nuorisobarometri 2014. Nuorisosaian neuvottelukunnan julkaisuja (verkkojulkaisu) 51. ja Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 83. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisosaian neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto.

Myllyniemi, S. (toim.) 2017. Katse tulevaisuudessa: Nuorisobarometri 2016. Valtion nuorisoneuvoston julkaisuja (verkkojulkaisu) 56. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 111, Kenttä. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisosaian neuvottelukunta & Nuorisotutkimusverkosto.

Ojajärvi, A. 2015. Terve sotilas! Etnografinen tutkimus varusmiesten terveystajusta sosiaalisena ilmiönä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 163, Tiede. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Sotilaan käsikirja 2017. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.

Suomen perustuslaki 1999. 731/11.6.1999.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. 2013. Using multivariate statistics. 6. painos. Boston, MA: Pearson Education.

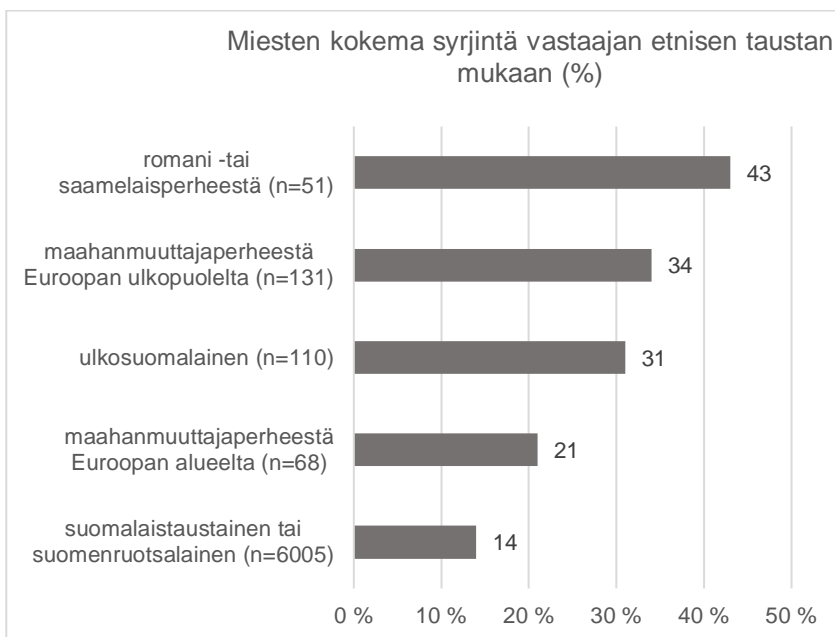
Toiskallio, J. 2009. Toimintakyky sotilaspedagogiikan käsitteenä. Teoksessa J. Toiskallio & J. Mäkinen. Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1, n:o 3, 48–73.

Varusmies 2017. Opas varusmiespalvelukseen valmistuvalle. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.

Yhdenvertaisuuslaki 2014. 1325/30.12.2014.

TAULUKKO 1. Logistinen regressio: vastaajan kokema eriarvoinen kohtelu koulutustoiminnassa (tilastollisesti merkitsevät p-arvot on lihavoitu; $p \leq 0,05$)

Selittävä muuttuja	Vastaajan kokema syrjintä koulutustoiminnassa (0 = ei, n = 5 495 ja 1 = kyllä, n = 997)	
	p-arvo	Exp(B)
Sukupuoli (nainen: n = 166, vertailuryhmä: mies, n = 6 326)	0,000	4,588
Ikä (18–20-vuotiaat: n = 5 479, vertailuryhmä: yli 20-vuotiaat, n=1013)	0,000	0,720
Etninen tausta (vertailuryhmä: maahanmuuttajaperheestä Euroopasta tai Euroopan ulkopuolelta tuleva, n = 196)	0,000	0,439
Ulkosuomalainen tai suomalaistaustainen (n = 6 239)	0,000	1,700
Romani- tai saamelaisperheestä tuleva (n = 57)	0,093	
Palvelustyyppi (miehistö: n = 4500, vertailuryhmä: johtajakoulutuksen saaneet, n = 1 992)	0,666	1,035
Interaktio: Sukupuoli ja ikä	0,548	0,811
Interaktio: Sukupuoli ja palvelustyyppi	0,272	0,684



KUVIO 1. Eriarvoista kohtelua asepalveluksen koulutustoiminnassa kokeneet miehet vastaajan etnisen taustan mukaan ($p < 0,05$)

TAULUKKO 2. Eriarvoista kohtelua koulutustoiminnassa kokeneiden vastaajien iät ja palvelustyyppit sukupuolen mukaan sekä kaikkien kyselyyn vastanneiden iät ja palvelustyyppit sukupuolen mukaan

Vastaajan ikä	Eriarvoista kohtelua kokeneet naiset (lukumäärä/prosenttia)	Kaikki vastanneet naiset (lukumäärä/prosenttia)	Eriarvoista kohtelua kokeneet miehet (lukumäärä/prosenttia)	Kaikki vastanneet miehet (lukumäärä/prosenttia)
18–20 vuotta	35 (52 %)	103 (60 %)	755 (80 %)	5 500 (85 %)
yli 20 vuotta	32 (48 %)	69 (40 %)	192 (20 %)	990 (15 %)
Yhteensä	67 (100 %)	172 (100 %)	947 (100 %)	6 490 (100 %)
Vastaajan palvelustyyppi (koulutusvaihe)				
Miehistö (164, 255 tai 347 vrk)	26 (38 %)	77 (45 %)	675 (72 %)	4 524 (70 %)
Johtajakoulutus (ryhmänjohtaja, johtajakoulutettu, jolla ei omia alaisia tai kokelas)	42 (62 %)	94 (55 %)	269 (28 %)	1 934 (30 %)
Yhteensä	68 (100 %)	171 (100 %)	944 (100 %)	6 458 (100 %)

TAULUKKO 3. Nais- ja miesvastaajien yleisimmät yksittäiset eriarvoisen kohtelun syyt (naiset n = 54–58 ja miehet n = 512–533)

Eriarvoisen kohtelun syy	Naiset (lukumäärä/prosenttia)	Miehet (lukumäärä/prosenttia)
Sukupuoli	46 (79 %)	62 (12 %)
Fyysinen kunto	30 (54 %)	129 (25 %)
Muu syy	30 (53 %)	286 (55 %)
Henkilökohtaiset ominaisuudet	25 (45 %)	164 (32 %)
Terveydentila	20 (36 %)	116 (23 %)
Mielipiteet	19 (34 %)	182 (34 %)
Sotilasarvo	16 (30 %)	177 (33 %)

TAULUKKO 4. Syrjinnän yhtäaikaista syitä nais- ja miesvastaajilla (kaksi yhtäaikaista syytä, tilastollisesti merkitsevät riippumattomuustestin p-arvot on lihavoitu, $p \leq 0,05$)

Eriarvoisen kohtelun syyt, jotka olivat yleisiä sekä nais- että miesvastaajilla	Naiset, n = 54–56 (lukumäärä/prosenttia)	Miehet, n = 502–519 (lukumäärä/prosenttia)	Riippumattomuustestin p-arvo
Fyysinen kunto ja henkilökohtaiset ominaisuudet	17 (30 %) 1.	76 (15 %) 3.	0,003
Fyysinen kunto ja terveydentila	15 (27 %) 2.	66 (13 %)	0,005
Henkilökohtaiset ominaisuudet ja terveydentila	15 (27 %) 3.	55 (11 %)	0,001
Mielipiteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet	15 (27 %)	92 (18 %) 1.	0,123
Sotilasarvo ja fyysinen kunto	12 (22 %)	62 (12 %)	0,038
Mielipiteet ja fyysinen kunto	12 (22 %)	71 (14 %)	0,130
Mielipiteet ja terveydentila	10 (18 %)	61 (12 %)	0,196
Sotilasarvo ja mielipiteet	8 (15 %)	77 (15 %) 2.	0,997
Sotilasarvo ja henkilökohtaiset ominaisuudet	8 (15 %)	71 (14 %)	0,880
Sotilasarvo ja terveydentila	8 (15 %)	55 (11 %)	0,386
Eriarvoisen kohtelun syyt, jotka olivat yleisiä vain naisvastaajilla	Naiset, n = 54–56 (lukumäärä/prosenttia)	Miehet, n = 506–521 (lukumäärä/prosenttia)	Riippumattomuustestin p-arvo
Sukupuoli ja fyysinen kunto	23 (41 %)	30 (6 %)	0,000
Sukupuoli ja sotilasarvo	15 (28 %)	38 (7 %)	0,000
Sukupuoli ja mielipiteet	14 (25 %)	37 (7 %)	0,000
Sukupuoli ja terveydentila	14 (25 %)	33 (6 %)	0,000