



Finnish Defence Forces  
International Centre

CMCFinland

Kriisinhallintakeskus  
Crisis Management Centre Finland



**POLIISI**  
POLIISIAMMATTIKORKEAKOULU  
Polisyreshögskolan  
Police University College



## Naiset kriisejä hallitsemassa – YK:n päätöslauselma 1325 täyttää 20 vuotta

Tiivistelmä kokonaisvaltaisen kriisinhallinnan seminaarista 23.9.2020

Avauspuheenvuoro: **Kirsi Henriksson** (CMC Finland)

Henriksson kertoo Suomen saaneen kiitosta aktiivisuudestaan naiset, rauha ja turvallisuus -työssä ja erityisesti naisten lähettämässä siviilikriisinhallintatehtäviin. Naisia on lähetetty myös johtotasolle. Työtä on kuitenkin yhä tehtävänä, sillä tänä päivänä EU:n operaatioiden johdossa ei ole yhtään naista. EU:lla olisikin opittavaa esimerkiksi YK:n toimista naisten osallisuuden parantamiseksi. Tarvitaan vahvempaa henkilöstöhallinnollista lähestymistapaa ja tehtävien sekä rekrytointiprosessien kehittämistä. Miesvaltaisia operaatiokulttuureita tulee myös tarkastella kriittisesti.

Moderaattorin puheenvuoro: **Anne Palm** (Laajan turvallisuuden verkosto WISE)

Seminaarin moderaattori, WISEn toiminnanjohtaja Anne Palm kertoo YK:n päätöslauselman 1325 rakentuvan kolmen pilarin varaan: 1) tyttöjen ja naisten suojeleminen konflikteissa ja heidän ihmisoikeuksiensa turvaaminen, 2) sukupuolen perusteella tapahtuvan väkivallan ennaltaehkäisy ja 3) naisten tasavertainen osallistuminen rauhanneuvotteluihin ja jälleenrakennukseen. Rauhaa, turvallisuutta ja kehitystä ei voida edistää, jos puolet väestöstä jätetään sivustakatsojiksi. Palm muistuttaa myös kesällä ilmestyneestä, WISEn yhteistyössä CMC Finlandin kanssa tekemästä kirjasta *Naiset kriisejä hallitsemassa – päätöslauselman 1325 kaksi vuosikymmentä*. Kirjan voi ladata osoitteesta <https://www.widersecurity.fi/julkaisut.html>.

Keynote: **Johanna Suhonen** (Tutkija)

Vaikka naisten määrä esimerkiksi kriisinhallintaoperaatioissa ja rauhanneuvotteluissa on kasvanut, naiset muodostavat yhä selvän vähemmistön molemmissa. Asiantuntijoiden monimuotoiset taustat laajentavat kuitenkin henkilöstön osaamista sekä parantavat päätöksentekoa ja suunnittelua. Naisten osallistuminen tukee erityisesti operaatioiden yhteyksiä paikallisväestöön edesauttamalla tiedonkeruuta ja operaation legitimitetin rakentamista. Samalla naiset toimivat roolimalleina niin naisille kuin miehille. Naisten osallistuminen kriisinhallintaan normalisoi myös operaatioiden työyhteisöjä ja voi kasvattaa mieskollegoiden harkitsevaisuutta.

Suhosen mukaan tietyt 1325-agendan ympärillä käytävät keskustelut voidaan kuitenkin nähdä ongelmallisina. Naisten essentialisointi eli näkeminen yhtenäisenä ryhmänä on yhä yleistä: naisten saatetaan esimerkiksi olettaa olevan sukupuolisensitiivisiä ja jopa gender-asiantuntijoita puhtaasti sukupuolensa johdosta. Tästä syystä ajatellaan, että yksinkertaisesti lisäämällä naisten määrää voidaan saavuttaa positiivisia vaikutuksia. Tällöin kuitenkin sivuutetaan operaatioiden henkilöstössä vallitsevat jakolinjat kansallisuuksien, ammattitaitosten ja myös ikärakenteiden perusteella, jotka yhtä lailla vaikuttavat operaatioiden toimintaan.

Naiset, rauha ja turvallisuus -agenda on kuitenkin Suhosen mukaan kehittynyt viime vuosina. Kun aikaisemmin sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kaikkeen operaatioiden toimintaan on usein jäänyt operaatioiden itsensä tehtäväksi ja ollut riippuvaista erityisesti johdon tuesta, viimeisen viiden vuoden aikana tästä työstä on tullut systemaattisempaa. Niin YK, EU kuin NATO ovat laatineet tarkemmat toimintasuunnitelmat, jotka selkeyttävät vastuita ja raportointia. Ihmisoikeudet ja tasa-arvo on myös integroitu operaatioiden mandaatteihin kattavasti. Kokonaisvaltainen yhteistyö ihmisoikeus- ja tasa-



Finnish Defence Forces  
International Centre

CMCFinland

Kriisinhallintakeskus  
Crisis Management Centre Finland



**POLIISI**  
POLIISIAMMATTIKORKEAKOULU  
Polisyrykeshögskolan  
Police University College



arvokysymyksissä sekä näiden linkittyminen esimerkiksi ilmastonmuutos- ja terveysturvallisuusteemoihin vaativat kuitenkin lisää huomiota.

Keynote: **Katja Pehrman** (UN Women)

UN Women-järjestön Senior Advisor tehtävässä työskentelevä Katja Pehrman käy läpi puheenvuorossaan YK:n tavoitteita naisten roolin vahvistamisessa ja sukupuolten välisen pariteetin rakentamista YK-järjestelmässä. Pääsihteeri Antonio Guterres korostaa erityisesti naisten ja miesten välisen pariteetin eli 50% tavoitteen saavuttamista kaikilla tasoilla YK:ssa. Pääalueina strategiassa ovat pariteetin lisäksi rekrytoinnin ja osaamisen kehittäminen YK-järjestelmässä, esimerkin näyttäminen johtotasolla ja johtotason nimitykset, mahdollistavan työympäristön luominen sekä erityinen huomio rauhanturvaoperaatioihin.

Sukupuolten välinen pariteetti on jo saavutettu muutamissa tehtäväryhmissä YK:lla, mutta naiset ovat yhä yliedustettuja aloitustason tehtävissä ja aliedustettuja keski- ja johtotasolla. Erityisiä haasteita on kentällä, missä vain 30 % on naisia. Naisten osuus on alhaisin jäsenmaista riippuvaisissa kenttätehtävissä, sillä vain 5,4 % sotilaista ja 15,1 % poliiseista YK:n rauhanturvaoperaatioissa on naisia. Naisten määrää pyritään lisäämään mm. parantamalla rauhanturvaamisen näkyvyyttä ja siten aktivoimalla kyvykkäitä naishakijoita. Pääsihteerin pyynnöstä on myös laadittu mahdollistavan työympäristön suuntaviivat. Ne sisältävät suosituksia joustavan työnteon edistämiseen, perheystävällisten työpaikkojen rakentamiseen, häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseen, rekrytointiprosessien läpinäkyvyyden ja osaamisen kehittämisen parantamiseen sekä muutosjohtajuuteen liittyen.

Lisäksi pääsihteerin hyväksyttävänä on parhaillaan opas, joka käsittelee erityisesti kenttäoperaatioita. Opasta varten haastateltiin 200 asiantuntijaa, jotka työskentelevät eri tehtävissä ja eri tasoilla. Opas sisältää käytännöllisiä esimerkkejä suuntaviivojen toimeenpanosta ja laajentaa suuntaviivoja käsittelemällä myös terveyttä ja hyvinvointia. Pehrmanin mukaan suuntaviivojen onnistunut toimeenpano on tärkeää mutta vaikeaa. Johdolla on suuri merkitys, mutta muutostyö tulee ulottaa läpi organisaation. Numeraalisten tavoitteiden ohella organisaatiokulttuurin muutos on nostettava keskiöön. Tämä vaatii jäsenmaiden tukea YK:n tulosvastuun valvojina. Varsinkin kenttätehtävissä tulee tehdä räätälöityjä ja luovia ratkaisuja.

Keynote: **Claire Hutchinson** (NATO)

NATOn naiset, rauha ja turvallisuus -erityisedustaja Claire Hutchinson avaa puheenvuorossaan vuonna 2018 hyväksytyn NATOn naiset, rauha ja turvallisuus -lähestymistavan prioriteetteja integraatio, inklusiivisuus ja integriteetti. Tavoitteena on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Hutchinson nostaa esiin esimerkkejä käytännön toimeenpanosta. Tällä hetkellä 85 prosenttia kaikista NATOn tehtävistä on auki miehille ja naisille, ja tavoitteena on nostaa lukema 100 prosenttiin. Strategis-poliittisella tasolla NATO integroi sukupuoliteemoja niin puolustuskykyjen kehittämiseen, terrorismin torjuntaan kuin kyberturvallisuuteen. Uusi sukupuolisensitiivinen operaatioiden suunnittelukäsikirja tukee strategisen tahdon siirtämistä operatiiviseen toimintaan standardisoimalla termistöä ja tietoa naiset, rauha ja turvallisuudesta.

Naisten kohtelu yhteiskunnissa toimii mittarina, sillä naiseen kohdistuva sorto ennakoii myös muiden sotton muotojen ilmenemistä. Naisia voimaannuttavat yhteiskunnat ovat myös yleisesti turvallisempia. Tämän johdosta sukupuolen mukaan eriteltyt indikaattorit ovat tärkeitä turvallisuustilanteiden kehityksen arvioinnissa, ja niitä tulisi käyttää laajemmin. Naiset, rauha ja turvallisuus -lähestymistavan edistäminen nähdäänkin NATOssa olennaisena osana vakaiden yhteisöjen rakentamista, jossa kansalaisyhteiskunnalla on merkittävä rooli. NATO on parantanut kanssakäymistään kansalaisyhteiskunnan järjestöjen kanssa



Finnish Defence Forces  
International Centre

CMCFinland

Kriisinhallintakeskus  
Crisis Management Centre Finland



**POLIISI**  
POLISIAMMATTIKORKEAKOULU  
Polisyreshögskolan  
Police University College



perustamalla yhteistyöpaneelin, jonka tarkoituksena on rakentaa kattava kuva naisten näkemyksistä turvallisuudesta ja turvallisuustarpeista. Paneeliin kuuluu jäseniä NATO-maista, Suomen kaltaisista yhteistyömaista ja kriiseistä toipuvista maista.

Naiset, rauha ja turvallisuus -lähestymistavan edistämiseksi NATO on rakentanut indikaattoreita ja mittareita nostamaan esiin onnistumisia ja ongelmia prioriteettiensa edistämiseksi. 1325-teemoihin liittyvien vastuiden selkeyttämiseksi lokakuussa kokoontuu myös ensimmäistä kertaa NATO:n johdon toimikunta käsittelemään lähestymistavan toimeenpanoa. Sukupuolen ja turvallisuuden välinen kytkös tulee säilymään NATOlle erittäin tärkeänä teemana kaikessa toiminnassa myös jatkossa, sillä kyse on niin järjestön kyvykkyydestä toimia vaikuttavasti kuin uskottavuudesta.

### Paneelikeskustelu

Tuoreen *Naiset kriisejä hallitsemassa* -kirjan toimittaneen **Anne Mäki-Rahkolan** mukaan naisten määrää kriisinhallinnassa koskevan keskustelun lisäksi tulee huomioida myös sukupuolisensitiivisyys. Kentällä tehtävän työn vaikutuksia tulee miettiä eri väestöryhmien kannalta kaikissa vaiheissa aina suunnittelusta arviointiin saakka. Kenttäoperaatioissa tasa-arvotyö kohtaa vielä vastarintaa, tietämättömyyttä ja suppeaa ymmärtämystä. Mäki-Rahkola nostaa myös keskusteluun operaatiokulttuuriin mahdollisesti liittyvät haasteet yleisen diversiteetin näkökulmasta – ollaanko monipuoliselle henkilöstöainekselle riittävän avoimia?

**Paula Tarvainen** (Kirkon Ulkomaanapu) sanoo naisten johtajuuden ja osallistumisen tukemisen olevan keskeistä kestävän rauhan ja ihmisoikeuksien edistämiseksi. Rauhanprosessit ovat miesvaltaisia, ja niistä puuttuvat erityisesti kansalaisyhteiskunnan ruohonjuuritason naistoimijat. Naiset eivät ole yhtenäisiä ja yhtä tiettyä agendaa edistävä ryhmä, mutta heidän kokemansa asenteisiin ja rakenteisiin liittyvät haasteet ovat jaettuja. Tarvainen painottaa kansalaisyhteiskunnan naistoimijoiden taloudellisen ja poliittisen tukemisen (ml. näkyvyys ja työn tunnustus) sekä rauhanprosessien rakenteen, etenkin suunnittelun ja lainsäädännön, merkitystä. Tarvainen korostaa myös miesten roolin sekä poliittisen tahtotilan tärkeyttä tasa-arvotyössä.

**Tarja Raappanan** (Poliisi) mukaan naisille on merkityksellistä tekemistä kokonaisvaltaisessa kriisinhallinnassa ja heidän operatiivinen arvonsa on tunnustettu. Raappana kokee tärkeäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskehityksen edistämisen, naisten osallistamisen sekä miesten ja naisten yhdessä toimimisen kannustamisen. Naisia ja miehiä ei tulisi nähdä kilpailevina toimijoina vaan tasavertaisina ja toisiaan täydentävinä. Miesten sitouttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön on tärkeää.

**Ville Savoranta** (CMC Finland) kertoo, että vuosikymmenen mittainen tavoite nostaa ja pitää naisten osuus 40 prosentissa siviilikriisinhallintatehtäviin sekondeeratuista asiantuntijoista on saavutettu. Asiantuntijoiden taustat, tehtävät, palveluspaikat ja ikärakenne ovat kuitenkin sukupuolittuneet. Sukupuolittuneen rakenteen purkamiseen ja holistiseen tarkasteluun on pyrittävä. Savoranta kannattaa 50–50 -sukupuolijakauman tavoittelemista kotimaan työn kautta – kotimaan työn tulokset näkyvät luontaisesti siviilikriisinhallinnassa myöhemmin. Operaatioita tulisi myös tarkastella ensisijaisesti työyhteisöinä.

**Hanne Dumur-Laanila** (FINCENT) kertoo Puolustusvoimien tavoitteena olevan, että operaatioihin lähetettävistä 7 % olisi naisia. Tällä hetkellä naisten osuus on 5 %. Dumur-Laanila nostaa esiin kysymykset siitä, kuinka saada naisia mukaan sekä millaisin toimintatavoin ja menetelmin agendaa voitaisiin viedä eteenpäin. Dumur-Laanila korostaa tutkimuksen roolia. Tietoa päätöslauselma 1325:n tavoitteiden toteutumisesta ja siihen kytkeytyvistä käytännön toimintatavoista operaatioissa tarvitaan suoraan kentältä, mihin liittyen parhaillaan toteutetaan selvitystä osana Suomen kansallista 1325-toimintaohjelmaa.



Finnish Defence Forces  
International Centre

CMCFinland

Kriisinhallintakeskus  
Crisis Management Centre Finland



**POLIISI**  
POLISIAMMATTIKORKEAKOULU  
Polisyreshögskolan  
Police University College



Naisten osallistumista koskevaan asenneilmapiiriin voitaisiin panelistien mukaan vaikuttaa laajojen kumppanuuksien, tinkimättömien raamien ja sitoumusten sekä monipuolisen koulutustarjonnan lisäämisen kautta. Johtamiskulttuurilla on merkitystä mm. esimerkin näyttämisen ja työyhteisössä vallitseviin puhumisen tapoihin vaikuttamisen kautta. Työyhteisön asenneilmapiiriin vaikuttavat rekrytointivaiheessa tehdyt päätökset siitä, millaisia ihmisiä kentälle lähetetään. Haasteita asenneilmapiirin muuttamiselle aiheuttaa työyhteisöjen jatkuva muuttuvuus kriisinhallintaoperaatioissa.

Panelistit näkevät lasten äitien osallistumisen kriisinhallintaoperaatioihin mahdollisena. Konkreettisia, käytännöllisiä keinoja ja tukea uran ja perheen yhdistämiseksi on jo kehitetty varsinkin YK:n operaatioissa. Asenneilmapiiriin tämänkin asian suhteen tarvittaisiin kuitenkin muutosta. Kirsi Henrikssonin huomauttaa, että korkean turvallisuusriskin alueelle perheet eivät voi seurata mukana, mutta perhevapaisiin laajasti ymmärrettyä sekä niiden toteutumisen mahdollisuuksiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

Panelistien mielestä suomalaista, päätöslauselman 1325 edistämiseen liittyvää osaamista voitaisiin viedä maailmalle. Savorannan mukaan siviilikriisinhallinnan osalta osaamista tulisi hyödyntää vahvemmin mm. osana EU:n siviilikriisinhallinnan kompaktiprosessia sekä Berliinin uudessa osaamiskeskuksessa. Mäki-Rahkola näkee Suomella olevan mahdollisuuksia lisätä entisestään kansallisten 1325-toimintaohjelmien tukemista muissa maissa. Tarvainen korostaa Suomen roolia kansainvälisen sääntöpohjaisen järjestelmän ja ihmisoikeuksien tukemisessa sekä kansalaisyhteiskunnan tilan puolustamisessa.

Seminaarin päätössanat: **Harri Uusitalo** (FINCENT)

Puolustusvoimien kansainvälisen keskuksen johtaja Harri Uusitalon mukaan jokaiselle on paikkansa ja kokemus tuo varmuutta. Jotta osaajat saadaan tehtäviin, tulee pelkän kiintiöperustaisuuden sijaan panostaa koulutukseen, kehittämiseen, asenteiden muokkaamiseen sekä osallistumismahdollisuuksien luomiseen. Kohdealueen toimijat tulee niin ikään kyetä huomioimaan tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Uusitalo painottaa lisäksi kohdealueen tuntemuksen, soveltamiskyvyn sekä oikeanlaisen tilannetajun merkitystä.

#### Verkkokeskustelu

Seminaaria etäyhteyksin seuranneilla oli mahdollisuus käydä keskustelua ja esittää kysymyksiä virtuaalisella alustalla. Keskustelua herättivät erityisesti niin uransa alkuvaiheessa olevien, perheellisten kuin ikääntyvien naisten osallistumis- ja uramahdollisuudet kriisinhallinnan saralla, konkreettiset keinot osallistumisen tukemiseksi ja mahdollistamiseksi sekä asenneilmapiiri naisten osallistumisen suhteen. Haasteelliseksi koettiin etenkin työn ja perheen yhdistäminen sekä mahdollisuuksien saaminen tehtävissä vaadittavan kokemuksen kartuttamiseen. Ikärajat YK:n aloitustason tehtävissä koettiin ongelmallisina ja mahdollisuuksia rajaavina, ja YK-harjoitteluiden palkattomuus/matalapalkkaisuus nähtiin epätasa-arvoiseksi. Rekrytointiin läpinäkyvyys ja seksuaaliseen häirintään puuttuminen nostettiin esiin. Yllä mainitut verkossa ajatuksia herättäneet aihepiirit poimittiin monilta osin käsiteltäväksi paneelikeskusteluun. Niiden lisäksi verkkoalustalla käytiin keskustelua asevelvollisuus- ja siviilipalveluslakien tasa-arvoisuudesta sekä osoitettiin kiinnostusta kuulla hybridi-vaikuttamisesta kriisinhallinnan haasteena.