

Sukupuolten tasa-arvo ja syrjintä poliisiorganisaatiossa



Tuija Koivunen, Noora Ellonen ja Tiina Saari

TIIVISTELMÄ

Tutkimus keskittyy siihen, miten sukupuolten tasa-arvo ja sukupuolten välinen syrjintä ovat muuttuneet poliisiorganisaatiossa vuodesta 2008 vuoteen 2012. Poliisi on erityisen miesenemmistöinen työorganisaatio, mikä saattaa luoda otollisen perustan sukupuolten väliselle eriarvoisuudelle ja syrjinnälle. Näitä aiheita on aiemmin tutkittu lähinnä poliisihenkilöiden keskuudessa, ei koko poliisiorganisaatiossa. Aineistona tutkimuksessa käytetään poliisin henkilöstöbarometriä, tarkemmin sanottuna sen kahta muuttujaa, joista ensimmäinen kuvaa sukupuolten tasa-arvoa vastaajan työyhteisössä ja toinen sukupuolten välistä syrjintää. Tuloksissa raportoidaan niiden osuus, jotka ovat tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen, sekä niiden osuus, joiden mukaan sukupuolten väliseen eriarvoisuuteen tai syrjintään liittyviä ristiriitoja esiintyy työyhteisössä melko paljon tai erittäin paljon. Tulosten mukaan sukupuolten tasa-arvo on lisääntynyt poliisiorganisaatiossa sekä nais- että miesvastaajien näkemysten mukaan. Vastaavasti myös sukupuolten välinen eriarvoisuus ja syrjintä ovat vähentyneet tarkastellulla aikajaksolla. Tulos noudattaa yleistä linjaa kaikkien palkansaajien keskuudessa. On merkittävää, että tämä myönteinen kehityskulku toistuu myös poliisin kaltaisessa miesenemmistöisessä ja kulttuuriltaan maskuliinisessa työorganisaatiossa.

Avainsanat: Sukupuolten tasa-arvo, sukupuolten välinen syrjintä, poliisiorganisaatio, henkilöstöbarometri

ABSTRACT

The focus of this study is on gender equality and discrimination in the Finnish Police. The Police is a male dominated work organization, which may form the basis for gender inequality and discrimination. In previous studies, gender inequality and discrimination has been a topic of research mainly among police officers, not in the whole Police organization. The data used in this study come from the Police Personnel Barometer. The two variables analyzed here are, firstly, the one which describes gender equality, and secondly, the one which describes gender discrimination in the respondents' work community. The results report, firstly, the proportion of those respondents, who are dissatisfied or very dissatisfied with the gender equality situation. Secondly, the proportion of those respondents who consider gender inequality or discrimination based conflicts are quite common or very common in the work community, is reported. The analysis indicates that according to both male and female respondents, gender equality has increased in the Police, and, at the same time, discrimination between genders has decreased. This result follows the general trend among all wage earners in Finland. It is significant that this positive trend has appeared also in such a male dominated and masculine work organization as the Police.

Keywords: Gender equality, discrimination between genders, Finnish Police, survey

JOHDANTO

Tutkimuksessa tarkastelemme, miten sukupuolten tasa-arvo on muuttunut ja ketkä kokevat sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja syrjintää poliisiorganisaatiossa. Kyseessä on varsin arkaluontoinen aihe, josta ei välttämättä ole helppoa saada luotettavaa tietoa. Aihe on kuitenkin tärkeä, sillä on todettu, että työelämän sukupuolen mukainen segregatio eli eriytyminen naisemmistöisiin ja miesenemmistöisiin aloihin ja ammatteihin luo otollisen perustan sukupuolten väliselle eriarvoisuudelle ja syrjinnälle (Koivunen ym. 2017; Van der Lippe ym. 2004). Suomessa sukupuolten välinen segregatio on erityisen voimakasta (Koivunen ym. 2017; Lehto & Sutela 2014, 90). Poliisin tehtävä on esimerkiksi valtiosektorin miesenemmistöisestä ammatista, joskin koko poliisiorganisaatiota tarkasteltaessa huomataan, että myös se on eriytynyt naisia ja miesenemmistöisiin tehtäviin. Esimerkiksi kaikki poliisiorganisaation toimistotyöksi laskettavat tehtävät ovat naisemmistöisiä (PolStat 2017). Tämän tutkimuksen aineistona käytämme Poliisin henkilöstöbarometria vuosilta 2008, 2010 ja 2012. Aineisto kattaa koko poliisiorganisaation, mukaan lukien valvonta-, tutkinta- ja hallintotehtävät.

Sukupuolten välinen tasa-arvo ja syrjintä ovat selvästi liian vähän tutkittuja aiheita koko poliisiorganisaatiossa niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Kirjallisuushaulla emme löytäneet yhtään tällaista tutkimusta. Teimme kirjallisuushaun hakusanoilla *police+gender*, *police organization+gender*, *police+equality*, *police organization+equality*, *police+discrimination* ja *police organization+discrimination* EbscoHost-tietokannassa sekä Google Scholarissa. Lisäksi teimme saman haun vastaavilla suomenkielisillä sanoilla Google Scholarissa. Käytimme Google Scholaria, koska halusimme löytää myös aihepiiristä tehdyt opinnäytetyöt. Sen sijaan kenttäpoliiseihin ja rikostutkijoihin keskittyvää tutkimusta on jonkin verran olemassa.

Aiemman tutkimuksen perusteella tiedämme, että naispoliisien on havaittu kokevan miespuolisten työtovereidensa ja esimiestensä taholta torjuntaa, vastusta ja syrjintää (esim. Brown 2000, 92; Dowler & Arai 2008, 125). Naisten asemaa poliisissa on tutkittu myös Pohjoismaissa ja esimerkiksi Norjassa naispoliisit raportoivat

useammin syrjintää ja seksuaalista häirintää kuin miehet (Burke & Mikkelsen 2005).

Suomessa, niin kuin muissakin Euroopan maissa, naispoliisien määrä on melko pieni ja koko poliisiorganisaatio on sekä miesenemmistöinen että kulttuuriltaan maskuliininen (esim. Van der Lippe ym. 2004; Harrington & Lonsway 2004; Brown 2007; Korander 2004.). Poliisiorganisaation erityispiirteitä ovat myös hierarkkisuus ja byrokraattisuus (Vuorensyrjä & Mälkiä 2011). Vuonna 2012 Suomessa koko poliisihallinnon henkilöstöstä naisia oli noin 28 prosenttia ja poliiseista 14 prosenttia. Suurin osa naisista työskentelee toimisto- ja lupahallinnon tehtävissä. (Poliisin vuosikertomus 2012; 2015.) Myös poliisihallituksen asiantuntijatehtävissä henkilöistä noin puolet on naisia, toisin kuin päällystön esimiestehtävissä, jossa naisia ei juurikaan ole (PolStat 2017). Naisten vähäinen eteneminen johtotehtäviin on keskeinen tulos monissa, eri maissa tehdyissä tutkimuksissa (esim. Haake 2017; O'Connor Shelley ym. 2011; Van der Lippe ym. 2004).

Naispoliisien eriarvoisuuden ja syrjinnän kokemuksilla on yhteys heidän etenemiseensä poliisiorganisaatiossa. On todettu, että seksististä kielenkäyttöä kokeneet naispoliisit kokevat etenemismahdollisuutensa huonommiksi kuin ne naispoliisit, jotka eivät raportoi seksististä kielenkäyttöä työyhteisössään. Myös seksuaalisen häirinnän kokemukset ovat naispoliiseilla yhteydessä huonoiksi koettuihin etenemismahdollisuuksiin. (Eskola 2007, 29.) Suomessa naispoliisien raportoiman seksuaalisen häirinnän määrä on kansainvälisesti vertaillutuna ollut alhainen. Syyksi tähän on esitetty naispoliisien vahvaa halua sopeutua työyhteisöönsä sekä sitä, että seksuaalinen häirintä nähdään osana ammattikulttuuria. (Kauppinen & Patoluoto 2005, 209.) Toisaalta on kuitenkin esitetty, että juuri naisten määrän lisääminen poliisihenkilöstöön ja naisten johtotehtäviin etenemisen tukeminen edistää tasa-arvoa ja maskuliinisen ammattikulttuurin muuttamista poliisiorganisaatiossa (Haake 2017).

Artikkelissa tarkastelemme ensin sukupuolten tasa-arvon toteutumista, sekä toiseksi sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja syrjintää poliisiorganisaatiossa. Erotamme nämä kaksi asiaa käsitteellisesti toisistaan, vaikka niillä toki on keskinäinen yhteys. Artikkelin seuraavassa osas-

sa esittelemme tutkimuksen taustaksi aiempaa poliisityöhön ja sukupuoleen liittyvää tutkimusta, minkä jälkeen kuvaamme tutkimuksen aineiston ja menetelmän. Tämän jälkeen käymme läpi keskeiset tulokset sekä sukupuolten tasa-arvon, että syrjinnän osalta. Analyysin jälkeen seuraa keskustelu- ja pohdintaosio.

KÄSITTEELLINEN TAUSTA

Kysymys sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta omassa työyhteisössä perustuu käsitteelle siitä, mitä sukupuolten välinen tasa-arvo on, ja miten sitä toteutetaan. Useiden sukupuolten tasa-arvoa käsittelevien tutkimusten perusteella voi tehdä sen johtopäätöksen, että sukupuolten tasa-arvo nähdään yleisesti ottaen myönteisenä asiana työpaikoilla, ja sekä naiset että miehet kannattavat tasa-arvon lisäämistä työelämässä (esim. Kiianmaa 2012; Sutela & Lehto 2014). Teoreettisesti tasa-arvoon voidaan ottaa useita eri näkökulmia. Tasa-arvon esteenä tai edistäjänä voidaan nähdä yksilöt tai organisaattorakenteet. Toinen keskeinen jaottelu koskee sitä, nähdäänkö naiset ja miehet perustavanlaatuisesti samanlaisina vai erilaisina. Lisäksi tasa-arvosta esiintyy eri työpaikoilla ja eri tilanteissa erilaisia tulkintoja, jotka ovat välillä keskenään ristiriidassa. (Lämsä & Louvrier 2014; Ylöstalo 2012) Tässä tutkimuksessa lähestymme sukupuolten tasa-arvoa hyvin käytännöllisen määrittelyn avulla: näemme sukupuolten tasa-arvon sukupuolten eriarvoisuuden, häirinnän ja syrjinnän puuttumisena sekä naisten ja miesten tasavertaisina mahdollisuuksina työyhteisössä.

Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoista kohtelua tai eriarvoiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää perustelua. Kielletyistä syrjintäperusteista on Suomen lainsäädännössä säädetty useissa eri laeissa, kuten perustus-, työsopimus- ja yhdenvertaisuuslaeissa (Finlex 2014a; 2014b; 2014c). Laissa määritelty syrjintä voi olla eri asia kuin koettu syrjintä, sillä syrjinnän kokemus ei välttämättä täytä lainsäädännön edellyttämiä syrjintäperusteita. Myös tulkinnat siitä, mitä eriarvoinen kohtelu erilaisissa tilanteissa on, vaihtelevat tulkitsijan ja tilanteen mukaan (Sutela & Lehto 2014, 128). Koetun syrjinnän lisäksi tai sijaan selvitetään usein myös havaittua syrjintää. Sillä tarkoitetaan syrjintää, joka ei ole kohdistunut vastaajaan itseensä vaan yhteen

tai useampaan muuhun, samassa työpaikassa työskentelevään henkilöön. Usein työssä koettuun syrjintään sisältyy useita erilaisia syrjinnän muotoja. Tyypillisimmin tutkimustulokset viittaavat sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja ikäsyrjinnän yhtäaikaiseen esiintymiseen. Tällöin puhutaan moniperustaisesta syrjinnästä. (Viitasalo 2015, 30.) Tässä tutkimuksessa keskitymme sukupuolten väliseen eriarvoisuuteen ja syrjintään.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa eri työnantajasektoreiden välillä ei ole suurta eroa siinä, moniko kokee sukupuolten tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Valtiosektorilla niitä, joiden mielestä tasa-arvo on toteutunut erittäin hyvin, on joitakin prosenttiyksikköjä vähemmän (41 %) kuin kunta- (44 %) ja yksityissektorilla (46 %). Lisäksi julkisen sektorin työntekijöille syrjintätilanteista kertominen on yleisintä. Valtiosektorin työpaikoissa (pois lukien yliopistot) palkansajilla on enemmän kokemuksia syrjinnästä etenemismahdollisuuksissa, arvostuksen saannissa, palkkauksessa sekä työhönotto- ja nimitystilanteissa kuin muiden sektoreiden työpaikoissa. (Sutela & Lehto 2014, 107, 123.)

Työolotutkimuksen mukaan työntekijät havaitsivat useammin naisiin kuin miehiin kohdistuvaa, sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Vuoden 2013 Työolotutkimuksessa 2 prosenttia työntekijöistä raportoi havainneensa miehiin kohdistuvaa, sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja 6 prosenttia naisiin kohdistuvaa, sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Naisiin kohdistuvan syrjinnän havaitsemisessa vastaajan sukupuolella on merkitystä: 8 prosenttia naisista, mutta vain 3 prosenttia miehistä kertoi havainneensa naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehiin kohdistuvan syrjinnän havaitsemisessa vastaava eroa ei ole. (Sutela & Lehto 2014.) Myös nais- ja miespoliisit havaitsivat sukupuoleen perustuvaa syrjintää eri tavoin (Dowler & Arai 2008). Isossa-Britanniassa ja Irlannissa toteutetussa tutkimuksessa todettiin, että mies- ja naispoliiseilla on sukupuoleen perustuvan syrjinnän suhteen kaksi erilaista todellisuutta: Miespoliisit uskovat, että naiset saavat erityiskohtelua ja että naisiin kohdistu matalampia vaatimuksia kuin miehiin. Naiset puolestaan uskovat, että he eivät saa erityiskohtelua ja että heihin kohdistetaan sekä korkeampia vaatimuksia että sukupuoleen

kohdistuvaa sanallista häirintää. (Dowler & Arai 2008.)

Sukupuoleen perustuva syrjintä poliisivoimissa liitetään usein organisaation miesenemistöisyyteen ja maskuliiniseen kulttuuriin (Van der Lippe et al. 2004; Harrington & Lonsway 2004; Brown 2007; Korander 2004). Poliisityön maskuliinisuutta ilmennetään sen fyysisyydellä, aseilla ja rikoksien vastaisella taistelulla (Brown 2007). Maskuliinisuuden ihannoiti voi näkyä paitsi sukupuolten, myös työtehtävien arvottamisessa. Sekä poliisit että alan opiskelijat arvostavat poliisin tehtävistä eniten valvontaa ja hälytystehtäviä, ja vähemmän tutkintatehtäviä (Jämsä 2005). Tutkintatehtäviin liitetään mielikuvia paperinpyörittelystä toimistossa eikä se siten vastaa mielikuvaa maskuliinisesta poliisityöstä. (Brown 2007). Tällaisessa työkuultuurissa sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja eriarvoisuuden sekä syrjinnän vähentäminen voi olla vaativa tehtävä, joka edellyttää erityisiä ponnisteluja.

AINEISTO

Tutkimuksen analyysi perustuu poliisin henkilöstöbarometriin. Poliisin henkilöstöbarometri on alun perin hallinnon kehittämistarkoituksiin kehitetty kyselytutkimus, jossa kartoitetaan poliisihallinnossa työskentelevien henkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja muista työhön liittyvistä asioista. Henkilöstöbarometri on kerätty yhteensä kuusi kertaa vuodesta 1999 alkaen. Tässä tutkimuksessa käytetään aineistoa vuosilta 2008, 2010 ja 2012, jolloin sukupuolten tasa-arvoa ja sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja syrjintää koskevat kysymykset olivat samantaisia. Henkilöstöbarometrin kohdejoukkona ovat kaikki poliisihallinnon työntekijät ja se toteutetaan sähköisenä kyselynä. Eri vuosien aineistojen koko ja vastausprosentti on pysynyt suhteellisen samalla tasolla mittauskerrasta toiseen. Vuoden 2008 aineistossa on yhteensä 6871 vastaajaa (vastausprosentti 62), vuoden 2010 aineistossa on yhteensä 7350 vastaajaa (vastausprosentti 66) ja vuoden 2012 aineistossa on yhteensä 7032 vastaajaa (vastausprosentti 65). (Vuorensyrjä 2014)

Kaikkina kolmena mittausvuotena lopullinen aineisto on suhteellisen hyvin edustanut perusjoukkoa eli koko poliisihallintoa. Kaikkina vuo-

sina ikääntyneiden vastaajien vastausosuudet ovat olleet hieman keskimääräistä pienempiä. Myös poliisilaitosten kesken on jokaisella mittauksella ollut eroja vastaamisaktiivisuudessa. Vastausprosentti vaihtelee poliisilaitoksittain vuodesta riippuen 49 prosenttiin ja 90 prosenttiin välillä. (Vuorensyrjä 2012; 2014) Näistä rajoituksesta huolimatta aineistoa voidaan pitää edustavana otoksena poliisihallinnon henkilöstöstä.

Tässä tutkimuksessa esitettyä analyysiä varten vuosien 2008, 2010 ja 2012 aineistot yhdistettiin, jotta analyysissä pystyttiin arvioimaan poliisien näkemyksissä havaittujen erojen tilastollista merkitsevyyttä eri vuosien välillä.

MUUTTUJAT

Taustamuuttujina analyysissä käytettiin vastaajan tehtäväaluetta, vastaajan virka-asemaa sekä sukupuolta. Taulukossa 1 on kuvattu näiden muuttujien jakaumat eri vuosien aineistoissa alkuperäisten muuttujaluokitusten mukaan. Tehtäväalue-muuttujaa muokattiin analyysiä varten, sillä joidenkin tehtäväalueiden havaintojen määrä on liian pieni analyysiin. Vuoden 2008 kyselyssä ei myöskään eroteltu erityyppistä rikostutkintaan tekevien työtä päivittäisrikostutkintaan, talousrikostutkintaan, huumorikostutkintaan, väkivaltarikostutkintaan, tiedustelu- ja tarkkailutehtäviin ja muuhun vaativaan rikostutkintaan, niin kuin vuosien 2010 ja 2012 aineistoissa on tehty. Siksi rikostutkinnan tyypit yhdistettiin yhdeksi tehtäväalueeksi. Lopulliset tehtäväalueet olivat yleinen järjestys ja turvallisuus (YJT), rikostutkinta, lupapalvelut, asiantuntijatyö ja tukipalvelut. Yleinen järjestys ja turvallisuus viittaa kenttäpartiot toimintaan ja rikostutkinta viittaa kaikkeen erityyppiseen rikostutkintaan. Lupapalvelut pitävät sisällään muun muassa passien ja aselupien käsittelyn. Lupapalvelujen henkilöstöllä merkittäväällä osalla (yli 80 %) on siviilitausta, eli heillä ei ole poliisikoulutusta. Asiantuntijatyö viittaa muun muassa Keskusrikospoliisiin vaativiin analyysityötehtäviin, henkilöstötyön ja tietohallinnon asiantuntijoihin sekä Poliisiammattikorkeakoulun opettajiin ja tutkijoihin, joista monella on siviilitausta. Tukipalveluilla tarkoitetaan hallinnon sisäisiä tukipalveluita, kuten talous- ja henkilöstöhallintoa. Tukipalvelujen tehtävissä suurin osa henkilöstöstä on siviilitaustaisia.

Taulukko 1. Vastaajien kuvailu analyysissä käytettyjen taustamuuttujien mukaan, %

	2008	2010	2012
Sukupuoli			
Naiset	29	28	31
Miehet	71	72	69
Tehtäväalue			
Lyhytkestoinen rikostutkinta	15	12	12
Tekninen rikostutkinta	18	3	2
Talousrikostutkinta		4	4
Huumerikostutkinta		2	2
Väkivaltarikostutkinta		2	3
Tiedustelu- ja tarkkailutehtävät		2	2
Muu vaativa rikostutkinta		7	7
Valvonta- ja hälytystehtävät	38	29	28
Liikennevalvonta		8	7
Koirapoliisitoiminta		2	2
Päivystys	2	2	2
Ennalta ehkäisevä työ		1	1
Ulkomaalaisvalvonta		1	1
Vartiointi	8	2	2
Lupahallinto	9	8	9
Sisäinen hallinto	8	7	7
Asiantuntijatehtävät		8	10
Virka-asema			
Miehistö	44	47	46
Alipäällystö	23	22	20
Päällystö	8	8	8
Päällikkö	2	1	2
Vartija	2	2	2
Toimistotyöntekijä	16	15	17
Muu	5	5	6
N	6806–6813	6984–7310	6685–6814

Muut tehtäväalueet luokiteltiin puuttuvaksi tiedoksi. Tehtäväalueiden yhdistäminen luokaksi ”muu” ei ollut mielekästä, koska pois jääneet sisälsivät hyvin erilaisia tehtäviä, joista osa oli poliisitaustaisia ja osa siviilitehtäviä.

Virka-asema-muuttuja säilytettiin analyseissä alkuperäisenä luokituksena. Miehistöön kuuluvat poliisit, joilla on pelkästään poliisin peruskoulutus ja jotka hoitavat poliisin perustehtäviä. Alipäällystöön kuuluvat ylikonstaapelit, joilla on poliisin perustutkinnon lisäksi joko poliisi-alipäällystötutkinto tai korkeakoulututkinto. He toimivat poliisiryhmiä johtajina ja hoitavat vaativia poliisin ammattitehtäviä. Päällystöön kuuluvat komisariat ja ylikomisariat (myös poliisitarkastajat ja poliisiylitarkastajat sekä rikostarkastajat ja rikosylitarkastajat), joilla on poliisipäällystön tutkinto tai korkeakoulututkinto. Päällystö johtaa vastuullaan olevan yksikön toimintaa, vastaa yksikön toiminnan ja talouden suunnittelusta ja seurannasta, sekä vastaa vaativista poliisitoiminnallisista tilanteista. Päälliköihin kuuluvat apulaispoliisipäälliköt, poliisipäälliköt sekä muut poliisiorganisaation päälliköt ja johtajat. Heiltä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa ja he johtavat poliisilaitosten ja koko poliisiorganisaation toimintaa.

Sukupuolten tasa-arvoa kuvaava muuttuja saatiin henkilöstöbarometrin kysymyksestä, miten tyytyväinen olet sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössäsi. Vastausvaihtoehdot tähän kysymykseen olivat erittäin tyytymätön, tyytymätön, ei tyytymätön eikä tyytyväinen, tyytyväinen, erittäin tyytyväinen. Tämä kysymys esiintyy hieman eri muodossa osana VM:n työtyytyväisyysbarometria, joka on valtion organisaatioiden käyttämä työtyytyväisyyskysely. Analyysiä varten muuttuja luokiteltiin uudelleen kolmiluokkaiseksi; tyytymätön, ei tyytymätön eikä tyytyväinen, tyytyväinen. Tuloksissa raportoidaan tyytymättömien osuus, eli niiden osuus, jotka ovat tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä.

Sukupuolten välistä syrjintää tiedusteltiin kyselyssä osana kysymyspatteristoa, jossa kysyttiin, kuinka paljon työyhteisössäsi esiintyy mielestäsi seuraavia ristiriitoja, eriarvoisuutta tai syrjintää. Yksi ristiriidan muoto oli sukupuolten välinen eriarvoisuus tai syrjintä. Vastausvaihtoehdot tä-

hän olivat erittäin vähän tai ei lainkaan, melko vähän, ei vähän eikä paljon, melko paljon, erittäin paljon. Analyysiä varten muuttuja luokiteltiin uudelleen kolmiluokkaiseksi; vähän, ei vähän eikä paljon, paljon. Tuloksissa raportoidaan paljon vastanneiden osuus, eli niiden osuus, joiden mukaan sukupuolten väliseen eriarvoisuuteen tai syrjintään liittyviä ristiriitoja esiintyy työpaikalla melko paljon tai erittäin paljon.

MENETELMÄT

Poliisihallinnon työntekijöiden havaintoja sukupuolten tasa-arvosta ja sukupuolten välisestä syrjinnästä analysoidaan ristiintaulukoinnin avulla. Sen yhteydessä riippuvuuksien tilastollista merkitysvyyttä tarkastellaan χ^2 testin avulla. Analyysit on tehty erikseen miehille ja naisille. Tilastollisen päättelyn yhteydessä on kuitenkin huomioitava, että havaintojen määrät laskevat joissain kohdin melko pieniksi, ja heikentävät siten tilastollisen päättelyn luotettavuutta. Tästä syystä analyysissä ei ole käytetty monimuuttujamenetelmiä.

TULOKSET

Tyytymättömyys sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä

Taulukossa 2 on tarkasteltu tehtäväalueen mukaan niiden naisten ja miesten osuutta vastajista, jotka ovat tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Keskeinen, joskaan ei erityisen yllättävä tulos on se, että naiset ovat ylipäättään tyytymättömämpiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä kuin miehet. Eri tehtäväalueiden välillä on selkeät erot erityisesti naisten kohdalla. Eniten tyytymättömyyttä on asiantuntijatyötä tekevien naisten joukossa ja toiseksi eniten YJT:ssä. Kun verrataan vuosia 2008, 2010 ja 2012, kehitys on kuitenkin kaikissa ryhmissä myönteistä ja tyytymättömien osuus on ollut laskussa. Ryhmien sisäisistä vuosittaisista eroista tutkinnan ja lupapalveluiden kohdalla ero on tilastollisesti merkitsevä.

Miesten kohdalla puolestaan kehitys ei ole yhtä suoraviivaista, mikä johtunee osittain siitä, että lähtökohtaisesti sukupuolten tasa-arvon

Taulukko 2. Niiden naisten ja miesten osuus vastaajista, jotka ovat tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä tehtäväalueen mukaan tarkasteluna vuosina 2008–2012, %

	YJT	Tutkinta	Lupapalvelut	Asiantuntijatyö	Tukipalvelut
Naiset					
2008**	13	9	7	16	9
2010***	13	10	8	17	7
2012**	12	8	6	11	5
n	160–169	515–580	461–510	220–238	274–324
Miehet					
2008*	2	2	1	4	1
2010***	4	2	5	2	1
2012**	3	2	1	3	1
n	1679–1940	1248–1437	71–104	315–345	149–197

toteutumiseen tyytymättömien osuus on niin pieni. Tällöin pienetkin erot vastaaja määrissä aiheuttavat suurehkoa muutosta. Miesten kohdalla ilmiön kehityksen tarkastelu ei siten tässä ole erityisen luotettava. Ainoa tilastollisesti merkitsevä ero ryhmien sisäisessä kehityksessä on YJT:ssä, ja siinä ryhmässä tyytymättömien osuus on kasvanut.

Taulukossa 3 on esitetty sama tarkastelu kuin edellä, mutta vastaajan virka-aseman mukaan. Naisten kohdalla eniten tyytymättömyyttä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä esiintyy päällystään kuuluvien joukossa ja vähiten tyytymättömiä on toimistotyöntekijöiden joukossa. Molempien ryhmien kohdalla on kuitenkin havaittavissa tyytymättömien osuuden pienenevän vuodesta 2008 vuoteen 2012. Ryhmien sisäisistä vuosittaisista eroista kuitenkin ainoastaan toimistotyöntekijöiden kohdalla ero on tilastollisesti merkitsevä.

Miesten kohdalla päälliköt ovat tyytyväisimpiä tasa-arvon toteutumiseen verrattuna muihin virka-asemaryhmiin. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitsevät kaikkina mittausvuosina sekä naisten että miesten joukossa. Miesten kohdalla minkään ryhmän muutos mittausvuosien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Havainnot sukupuolten välisestä eriarvoisuudesta tai syrjinnästä johtuvista ristiriidoista

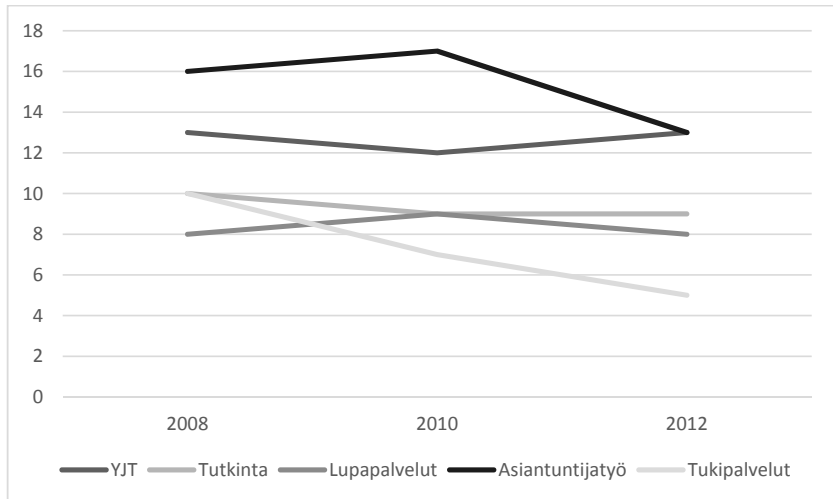
Kuvioissa 1 on raportoitu niiden naisten osuus tehtäväalueen mukaan, jotka ovat havainneet työyhteisössään paljon sukupuolten välisestä eriarvoisuudesta tai syrjinnästä johtuvia ristiriitoja vuosina 2008, 2010 ja 2012. Kuvion mukaan eri tehtäväalueilla työskentelevien naisten välillä on selviä eroja syrjintää havainneiden vastaajien osuudessa. Tehtäväalueryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitsevät kaikkina mittausvuosina. Eniten syrjintää on havaittu asiantuntijatyöntekijöiden joukossa ja vähiten tukipalveluja tekevien naisten joukossa. Ero näiden ryhmien välillä on kaikkina mittausvuosina noin kymmenen prosenttiyksikköä.

Kaikissa ryhmissä syrjinnän havaitseminen on myös vähentynyt tai pysynyt samana vuodesta 2008 vuoteen 2012. Selkein vähennys syrjinnän havaitsemisessa näkyy asiantuntijatyötä tekevien naisten joukossa. Tehtäväalueryhmien sisällä havaittavista vuosittaisista eroista lupapalvelut ovat kuitenkin ainoa ryhmä, jossa ero näyttää olevan tilastollisesti merkitsevä. Tässä on syytä kuitenkin huomioida se, että havaintojen pieni määrä joissakin ryhmissä vaikuttaa tilastollisen päättelyn luotettavuuteen. Tilastollisten erojen puuttumisesta huolimatta kehitys syrjin-

Taulukko 3. Niiden naisten ja miesten osuus vastaajista, jotka ovat tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä virka-aseman mukaan tarkasteluna vuosina 2008–2012, %

	Miehistö	Alipäälystö	Päälystö	Päällikkö	Toimistotyöntekijä
Naiset					
2008**	12	11	18		8
2010***	11	8	15		8
2012**	11	10	13		6
n	511–573	106–115	38–54	1–5	963–1027
Miehet					
2008*	3	2	2	1	0
2010***	3	2	3	1	5
2012**	3	2	2	1	4
n	1896–2168	1183–1403	481–440	92–122	42–72

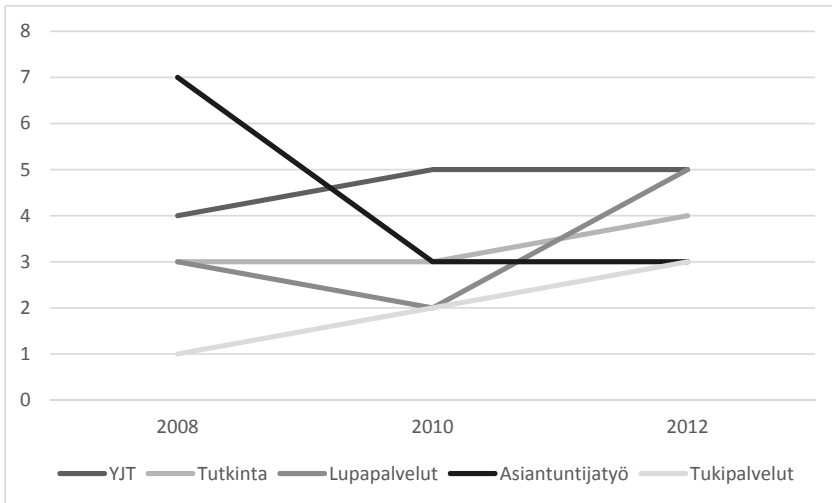
Kuvio 1. Sukupuolten välistä syrjintää havainneiden naisten osuus vastaajista tehtäväalueen mukaan vuosina 2008–2012, %



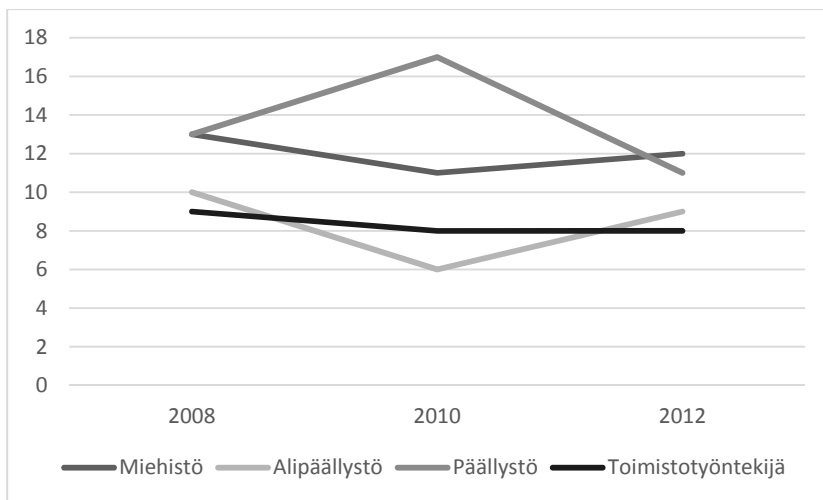
nän havaitsemisessa näyttää siis kaikissa ryhmissä myönteiseltä.

Kuviossa 2 on esitetty sama tulos miesten osalta. Kun verrataan prosenttiosuuksia kuviossa 1 esitettyihin naisten osuuksiin, havaitaan, että tehtäväalueesta riippumatta sukupuolten välistä eriarvoisuutta tai syrjintää työyhteisössä havainneiden miesten osuus on kautta linjan matalampi kuin naisten. Miesten kohdalla myöskään ilmiön kehitys ei ole yhtä suoraivaisesti myönteinen kuin naisten kohdalla.

Asiantuntijatehtävissä työskentelevien kohdalla syrjintää havainneiden miesten osuus on selvästi laskenut vuodesta 2008 vuoteen 2012 ja YJT:ssä ja tutkinnassa pysynyt samalla tasolla vuonna 2010 ja 2012. Sen sijaan tukipalveluilla ja lupapalveluissa syrjintää havainneiden miesten osuus näyttää hieman kasvaneen. Tässä tulee kuitenkin huomioida, että sekä tukipalveluissa että lupapalveluissa miesten osuus on melko pieni ja siksi myös niissä tehtävissä työskentelevien miesten osuus vastaajien joukossa suhteellisen



Kuvio 2. Sukupuolten välistä syrjintää havainneiden miesten osuus vastaajista tehtäväalueen mukaan vuosina 2008–2012, %



Kuvio 3. Sukupuolten välistä syrjintää havainneiden naisten osuus vastaajista virka-aseman mukaan vuosina 2008–2012, %

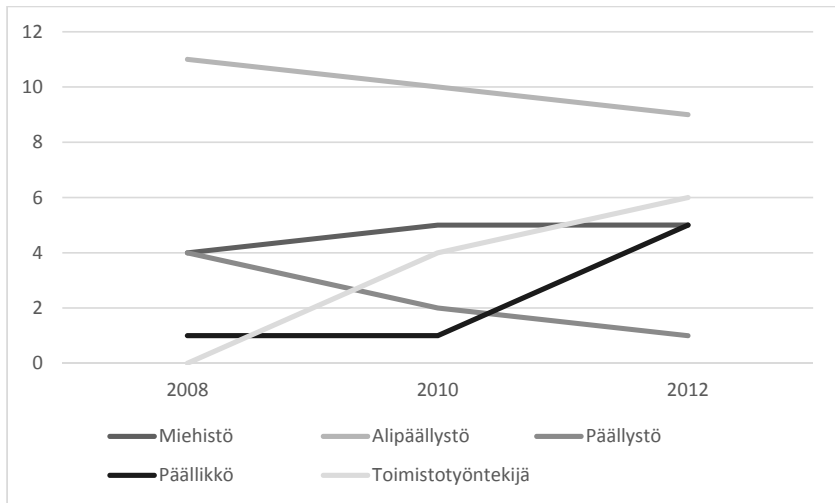
pieni. Ryhmien sisäisestä kehityksestä tilastollisesti merkitsevä on ainoastaan asiantuntijatyötä tekevien miesten syrjintää havainneiden pienentynyt osuus. Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä kaikkina mittausvuosina.

Kuvioissa 3 ja 4 on esitetty sama tarkastelu virka-aseman mukaan. Kuviossa 3 havaitaan, että suurin syrjintää havainneiden naisten osuus löytyy päällystöön kuuluvien naisten joukosta. Päällystön kohdalla myös ilmiön kehitys näyttää edestakaiselta, mutta tässä tulee huomioda, että päällystöön kuuluvia naisia on lähtökohdaisesti suhteellisen vähän ja siten myös päällystöön kuuluvien vastaajien määrä on pieni.

Kehityksestä ei siten voi tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Kuviossa ei ole ollenkaan mukana päällikkö-ryhmää, koska naisia päällikköasolla oli vuodesta riippuen yhdestä kuuteen.

Vähiten syrjintää ovat havainneet toimistotyöntekijät ja heidän kohdallaan kehitys on myös ollut lievästi myönteistä, eli syrjintää havainneiden osuus on vähentynyt. Virka-asemaryhmien sisällä tämän ryhmän kehitys on ainoa tilastollisesti merkitsevä. Miehistön ja alipäällystön kohdalla näyttää siltä, että vuonna 2012 hieman suurempi osa naisista raportoi havainneensa syrjintää kuin vuonna 2010.

Kuvio 4.
Sukupuol-
ten välistä
syrjintää
havainneiden
miesten osuus
vastaajista
virka-aseman
mukaan vuo-
sina 2008–
2012, %



Miesten kohdalla puolestaan juuri päällystöstä ja päällikköistä syrjintää havaitsee pienempi osa kuin muista ryhmistä. Eniten syrjintää havaitaan alipäällystössä, joka ryhmänä poikkeaa selvästi muista. Kokonaisuudessaan myös virka-aseman mukaan tarkasteltuna miehet havaitsevat syrjintää naisia vähemmän. Ryhmien sisäistä eroista minkään ryhmän kehitys ei ole tilastollisesti merkitsevä. Ryhmien väliset erot ovat kaikki tilastollisesti merkitseviä kaikkina mittausvuosina.

POHDINTA

Olemme edellä tarkastelleet, miten sukupuolten tasa-arvo on muuttunut vuodesta 2008 vuoteen 2012 ja ketkä kokevat sukupuolten välistä eriarvoisuutta ja syrjintää Poliisin henkilöstöbarometrin vastausten perusteella. Tulokset ovat yksiselitteisen myönteisiä sen suhteen, että vastaajien tyytymättömyys tasa-arvon toteutumiseen omassa työyhteisössä on vähentynyt kaikissa tarkastelemissamme ryhmässä. Vaikka naiset ovat tyytymättömämpiä tasa-arvon toteutumiseen kuin miehet, myös heidän keskuudessaan tyytymättömien osuus on laskenut. Samansuuntainen tulos toistuu, kun tarkastellaan sukupuolten välisestä eriarvoisuudesta tai syrjinnästä johtuvia ristiriitoja omassa työyhteisössä.

Havaitut tulokset noudattavat samaa linjaa, joka on havaittu, kun on tutkittu sukupuolten

tasa-arvoa ja sukupuolten välistä eriarvoisuutta sekä syrjintää suomalaisessa työelämässä laajemmin (Kiiänmaa 2012; Sutela & Lehto 2014). Työolotutkimuksen mukaan sukupuoleen perustuva, naisiin kohdistuva, havaittu syrjintä on vähentynyt sekä nais- että miespalkansaajien mielestä viimeisen noin 15 vuoden aikana (Sutela & Lehto 2014, 120). Lisäksi palkansaajat yleisesti ovat aiempaa tyytyväisempiä siihen, miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut heidän työpaikallaan (Sutela & Lehto 2014). On kuitenkin merkittävää, että tämä myönteinen kehityskulku toistuu myös poliisin kaltaisessa miesenemmistöisessä ja kulttuuriltaan maskuliinisessa organisaatiossa. Näyttääkin siltä, etteivät poliisiorganisaation erityispiirteet ole estäneet sukupuolten tasa-arvon lisääntymistä ja eriarvoisen kohtelun sekä syrjinnän vähenemistä.

Tulokset toistavat myös Dowlerin ja Arain (2008) havaintoa siitä, että poliisityössä miesten ja naisten käsitykset syrjinnän yleisyydestä poikkeavat toisistaan. Sama pätee työelämässä laajemminkin (Sutela & Lehto 2014), eli miehet eivät havaitse naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sukupuolten välisen syrjinnän vähentäminen on kuitenkin koko työyhteisön asia, sillä syrjintä ei sovi hyvinvoivaan ja parhaalla mahdollisella tavalla toimivaan työyhteisöön.

Toinen keskeinen tulos tässä tutkimuksessa on se, että tasa-arvon toteutumisen, eriarvoisuuden ja syrjinnän kokemuksia on tärkeää tarkastella

koko poliisiorganisaatiossa, ei vain yleisen järjestyksen ja turvallisuuden sekä rikostutkinnan tehtäväalueiden osalta. Tulos, jonka mukaan asiantuntijatyötä tekevät naiset ja miehet ovat paitsi havainneet eniten sukupuolten välistä syrjintää, myös kaikkein tyytymättöimpiä tasa-arvon toteutumiseen jäisi huomaamatta, jos tarkastelussa keskityttäisiin vain poliisien kokemuksiin. Kaikkia palkansaajia koskevassa tutkimuksessa on todettu, että korkeasti koulutetuilla on verrattain paljon kokemuksia syrjityksi tulemisesta (Koivunen ym. 2017). Syyksi on esitetty sitä, että korkeasti koulutetut saattavat olla herkempiä havaitsemaan syrjintää (Viitasalo 2015).

Syrjintää tutkittaessa haastavaa on luoda sellaiset kysymykset, joilla syrjintäkokemukset saadaan esiin. On todettu, että ylimalkaiset ”Esiintyykö työpaikallanne syrjintää?” -tyyppiset kysymykset eivät tuo esiin erilaisia ongelmia ja syrjinnän muotoja yhtä hyvin kuin yksityiskohtaisemmat kysymykset (Sutela & Lehto 2014, 119). Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa, joka on toteutettu viiden vuoden välein vuodesta 1977 lähtien, syrjinnän kokemuksia eritellään huomattavan monimuotoisesti, mikä auttaa saamaan tarkka kuva ilmiöstä. Työolotutkimuksessa kysytään, onko vastaaja kokenut tai havainnut syrjintää suosikkijärjestelmien perusteella, työsuhteen tilapäisyyden tai osaaikaisuuden vuoksi, terveydentilan tai vajaakuntoisuuden vuoksi, ikäsyrjintää joko nuoreen tai vanhaan ikään kohdistuen, sukupuoleen perustuen, puutteelliseen kotimaisen kielen taitoon perustuen, kansallisuuden tai ihonvärin perusteella, perheellisyyteen tai raskauteen perustuen tai poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaa ay-liikkeessä perustuen. (Sutela & Lehto 2014, 119–123.)

LÄHTEET

- Brown, Jennifer (2000) Discriminatory experiences of women police. A comparison of officers serving in England, Wales, Scotland, Northern Ireland and the Republic of Ireland. *International Journal of the Sociology of Law*, (28), 91–111.
- Brown, Jennifer (2007) From cult of masculinity to smart macho: Gender perspectives on police occupational culture. Police occupational culture: New debates and direction. *Sociology of Crime, Law and Deviance*, (8), 189–210.
- Burke, Donald J. & Mikkelsen, Aslaug, (2005) ”Gender issues in policing: do they matter?”. *Women in Management Review*, 20(2), 13–143.
- Dowler, Kenneth & Arai, Bruce (2008) Stress, gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. *International Journal of Police Science and Management*, 10(2), 123–135.
- Eskola, Kaisa (2007) *Naispoliisien etenemismahdollisuuksiin yhteydessä olevat tekijät*. Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 63/2007. Tam-

Poliisin henkilöstöbarometrin kysymys eriarvoisuudesta ja syrjinnästä keskittyy vain sukupuolten väliseen eriarvoisuuteen ja syrjintään, eikä näin ollen huomioi muuta sukupuoleen perustuvaa eriarvoisuutta ja syrjintää. Kysymys siis sivuuttaa sen vaihtoehdon, että miehet voivat syrjiä tai kohdella eriarvoisesti toisia miehiä sukupuolen perusteella, tai naiset naisia. Tätä rajoitusta selittänee osittain se, että henkilöstöbarometri on kehitetty ensisijaisesti hallinnon kehittämisen tarpeisiin, ei varsinaiseksi tutkimusaineistoksi. Siitä huolimatta henkilöstöbarometrin syrjintään kohdistuvien kysymysten muotoilua yksityiskohtaisemmaksi kannattaisiin jatkossa harkita, jos barometrin avulla halutaan saada esiin seikkaperäistä tietoa syrjintätilanteista ja –kokemuksista sekä niiden perusteista poliisiorganisaatiossa.

Syrjintä on aina myös arkaluontoinen asia, joka asettaa niin ikään haasteita tutkimukselle. Arkaluontoisten asioiden kysyminen kyselylomakkeessa luo omia metodologisia vaikeuksiaan, jotka tulee huomioida, olipa kyse hallinnon tai tutkimuksen tarpeisiin luodusta kyselystä. Voidaan myös pohtia, lisääkö syrjinnästä kysyminen henkilöiden sensitiivisyyttä syrjinnän havaitsemiselle tai jopa mahdollisia syrjintäkokemuksia, ja vaikuttaa siten kielteisesti yksittäisten henkilöiden elämään. Näihin kyselytutkimuksen metodologisiin peruskysymyksiin emme perehdy tässä sen syvällisemmin. Lähtökohtaisesti on kuitenkin äärimmäisen tärkeää kysyä myös työelämän kielteisistä aiheista ja tutkia niitä, jotta asioihin voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan muuttaa. Olisi epäeettistä jättää tutkimatta esimerkiksi syrjintää sen sensitiivisyyden takia ja näin tukea käsitystä siitä, ettei syrjintään ole tarpeellista puuttua.

- pere: Poliisiammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86775/nais-poliisien%20etenemismahdollisuuksiin_tiedotteita63.pdf?sequence=1 (viitattu 21.8.2018)
- Finlex (2014a) Ajantasainen lainsäädäntö. Perustuslaki 1999/731, 6 §, Yhdenvertaisuus. <http://www.finlex.fi> (viitattu 3.5.2017).
- Finlex (2014b) Ajantasainen lainsäädäntö. Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Luku 2, Työnantajan velvollisuudet, 2 §, Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. <http://www.finlex.fi> (viitattu 3.5.2017).
- Finlex (2014c) Ajantasainen lainsäädäntö. Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 6 §, syrjinnän kieltö. <http://www.finlex.fi> (viitattu 3.5.2017).
- Haake, Ulrika (2017) Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women. *Police Practice and Research*. DOI: 10.1080/15614263.2017.1300772
- Harrington, Penny & Lonsway, Kimberley A. (2004) Current barriers and future promise for women in policing. Teoksessa Barbara R. Price & Natalie J. Sokoloff (eds.) *The Criminal Justice System and Women: Offenders, Prisoners, Victims and Workers*. (3. painos) (s. 495–510). Boston: McGraw Hill.
- Jämsä, Rauno (2005) *Järjestyspoliisit vs. rikospoliisit*. Poliisipäällystön tutkinto 7. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Kauppinen, Kaisa & Patoluoto, Saara (2005) Sexual Harassment and Violence toward Policewomen in Finland. Teoksessa Gruber, James E., Morgan, Phoebe (eds.) *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment* (s. 195–214). Boston: Northeastern University Press.
- Kiianmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012: 23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Koivunen, Tuija, Ojala, Satu, Saari, Tiina & Viitasalo, Niina (2017) Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. (s. 130–144). Helsinki: Gaudeamus.
- Korander, Timo (2004) Poliisikulttuuri. Poliisiammatin ja -tutkimuksen väline. *Oikeus* 33(1), 1–24.
- Lämsä, Anna-Maija & Louvrier, Johanna (2014) Työpaikan tasa-arvo on vastuullisuutta. *Yritysetiikka*, (6)1, 28–39.
- O'Connor Shelley, Tara & Melissa Schaefer Morabito & Jennifer Tobin-Gurley (2011) Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing. *Criminal Justice Studies*, 24(4), 351–367.
- Poliisin vuosikertomus (2012) Saatavilla: https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiww-structure/15036_Vuosikertomus2012.pdf?72092173c65bd488 (viitattu 21.8.2018)
- Poliisin vuosikertomus (2015) Saatavilla: http://netpaper.lonnberg.fi/poliisi/Poliisin_vsk_2015/#/2/ (viitattu 21.8.2018)
- PolStat (2017) Poliisihallinnon henkilöstö 2016 sukupuolen ja virka-aseman mukaan. Poliisin tulostietojärjestelmä PolStat, henkilökohtainen tiedonanto, Juha Helenius 13.2.2017. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Van der Lippe, Tanja & Graumans, Anne & Sevenhujzen, Selma (2004) Gender policies and the position of women in the police force in European countries. *Journal of European Social Policy*, 14(4), 391–405.
- Viitasalo, Niina (2015) *Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä*. Acta Universitatis Tamperensis 2114. Tampere: Tampere University Press.
- Vuorensyrjä, Matti (2014) Education, experience and earnings: the career coordinates of female vis-a-vis male police officers in Finland. *Police Practice and Research: An International Journal*, 15(5), 358–372.
- Vuorensyrjä, Matti (2012) *Poliisihenkilöstön työkyky ja työssä jaksaminen*. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 98. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Vuorensyrjä, Matti & Mälkiä, Matti (2011) Nonlinearity of the effect of police stressors on police officer burnout. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(3), 382–402.
- Ylöstalo, Hanna (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.

LIITTEET

Liitetaulukko 1. Sukupuolten välistä syrjintää havainneiden naisten ja miesten osuus vastaajista tehtävääalueen mukaan vuosina 2008–2012, % (kuviot 1 ja 2)

	YJT	Tutkinta	Lupapalvelut	Asiantuntijatyö	Tukipalvelut
Naiset					
2008*	13	10	8	16	10
2010*	12	9	9	17	7
2012**	13	9	8	13	5
n	249–273	541–587	471–527	224–239	277–330
Miehet					
	YJT	Tutkinta	Lupapalvelut	Asiantuntijatyö	Tukipalvelut
2008***	4	3	3	7	1
2010***	5	3	2	3	2
2012***	5	4	5	3	3
n	2064–2431	1477–1675	70–106	314–355	147–200

Liitetaulukko 2. Sukupuolten välistä syrjintää havainneiden naisten ja miesten osuus vastaajista virka-aseman mukaan vuosina 2008–2012, % (kuviot 3 ja 4)

	Miehistö	Alipäällistö	Päällistö	Päällikkö*	Toimistotyöntekijä
Naiset					
2008*	13	10	13		9
2010*	11	6	17		8
2012*	12	9	11		8
n	526–579	108–117	39–55	2–6	987–1059
Miehet					
2008***	4	11	4	1	0
2010***	5	10	2	1	4
2012***	5	9	1	5	6
n	2378–2723	1196–1433	445–493	92–121	43–72

* Naisten kohdalla syrjintää havainneiden naisten osuuksia ei raportoitu, koska naispäälliköitä oli vuodesta riippuen 2-6.