PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖN JA ASEVELVOLLISTEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

1. Lähtökohdat

Puolustusvoimissa tiedostetaan, että työelämän nopeiden muutosten vuoksi työelämän laatuun sekä henkilöstön, opiskelijoiden ja asevelvollisten hyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota. Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien eri ryhmiin kuuluvien yhdenvertaisen kohtelun edistämistä pidetään työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen lisää hyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia sekä näin myös palvelusmotivaatiota ja toiminnan tehokkuutta.

Puolustusvoimissa on tehty vuodesta 2005 lähtien systemaattisesti työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ja puolustusvoimien toiminta syrjimättömyyden varmistamiseksi perustuu lainsäädäntöön. Tärkeimpiä lakeja tässä suhteessa ovat perustuslain ohella tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki ja työsuojelulaki. Kaikessa toiminnassa tulee erilaisten Pääesikunnan määräysten ja ohjeiden mukaan ottaa huomioon näiden lakien syrjintäkielto, joka koskee sukupuolta, ikää, etnistä ja kansallista alkuperää, kansalaisuutta, kieltä, uskontoa, vakaumusta, mielipiteitä, terveydentilaa, vammaisuutta, sukupuolista suuntautumista ja muuta henkilöön liittyvää syytä. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee Pääesikunnan määräysten ja ohjeiden mukaan myös edistää eri hallintoyksiköissä suunnitelmallisesti.

Käytännössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tapahtuu kaikilla eri johtamistasoilla tehtävän esimiestyön, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulla sekä koulutuksen ja tiedotuksen avulla.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Puolustusvoimien ensimmäinen valtakunnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistui vuonna 2007, ja se uudistettiin vuonna 2016. Suunnitelmassa tarkastellaan lainsäädäntöä, käsitteitä ja tasa-arvoista toimintakulttuuria. Siinä kielletään kaikenlainen syrjintä tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa mainituilla perusteilla. Suunnitelmaan kirjatut periaatteet velvoitetaan huomioimaan kaikessa johtamisessa, suunnittelussa ja toiminnassa.

Tämän lisäksi kaikki puolustusvoimien hallintoyksiköt on velvoitettu laatimaan paikalliset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämissuunnitelmat. Hallintoyksiköiden suunnitelmat on tarkistettava ja tarvittaessa päivitettävä kahden vuoden välein. Päivityksen yhteydessä tulee selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mahdollisia ongelmakohtia ja suunniteltava toimenpiteet niiden ratkaisemiseksi. Suunnitelmissa huomioidaan myös opiskelijat ja asevelvolliset. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan ja tuloksista keskustellaan koko henkilöstön kanssa.

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ohjeissa ja määräyksissä

Varusmieskoulutusta varten laadittiin toimintaohje kiusaamisen ja simputuksen tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi vuonna 2007. Ohjeella yhdenmukaistettiin kiusaamista ja simputusta ehkäiseviä toimintakäytäntöjä, tarjottiin välineitä ongelmien ratkaisemiseen sekä annettiin varusmiehille ohjeet siitä, kuinka kiusaamis- ja simputustapauksista voi ilmoittaa esimiehille tai varuskuntien tukihenkilöille eli sosiaalikuraattoreille, papeille terveydenhuoltohenkilöstölle tai varusmiestoimikunnille.

Kaikille varusmiehille jaettavaan sotilaan käsikirjaan on sisällytetty simputuksen ja kiusaamisen ehkäisyä sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät osiot vuodesta 2008 alkaen.

Peruskoulutuskaudelle ja johtajakoulutukseen liitettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät oppitunnit sekä lisättiin kiusaamisen ja simputuksen ehkäisemiseen liittyviä kokonaisuuksia vuonna 2009. Varusmieskoulutuksen sisältöjä uudistettiin vuonna 2013, ja tällöin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä oppitunteja vahvistettiin edelleen.

Yleistä palvelusohjesääntöä on uudistettu 2009 ja 2017. Uudistetussa palvelusohjesäännössä käsitellään simputuksen ja kiusaamisen ehkäisyä sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aikaisempaa laajemmin pykälissä 76 - 82.

Puolustusvoimien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistavoitteet kirjataan vuosittain puolustusvoimien toimintasuunnitelmaan.

4. Tiedotus ja koulutus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Tasa-arvosuunnitteluun ja monimuotoisuuteen liittyvä valtakunnallinen julistekampanja ”yksi univormu - monta erilaista suomalaista” toteutettiin vuonna 2006.

EU:n tukeman syrjinnän vastaisen YES -hankkeen yhteydessä tuotettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Puolustusvoimissa käsittelevä multimedia -aineisto henkilökuntaa ja varusmiehiä varten vuonna 2008. Saman hankkeen yhteydessä tuotettiin ”yhdenvertaisuusasiaa varusmiehille” -esite vuonna 2009. Se on laadittu suomen-, ruotsin-, englannin- ja saamenkielisenä.

Varusmiesten peruskoulutuskaudelle on varattu oppituntikokonaisuus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Myös aliupseerikoulun johtajakoulutukseen sisältyy näiden asioiden opetusta. Pääesikunnassa on laadittu aineisto näitä oppitunteja varten. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat sisältyvät maanpuolustuskorkeakoulun kandidaattiopintoihin ja esiupseerikurssin opintoihin. Palkatun henkilöstön esimiesvalmennukseen liittyy tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä osio.

5. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä tutkimus

Puolustusvoimat on toteuttanut yhdessä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa useita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tutkimus- ja kehittämishankkeita joukko-osastoissa.

Vuonna 2008 valmistuneessa hankkeessa selvitettiin työhyvinvointia ja tasa-arvoa kolmessa joukko-osastossa. Samaan hankkeeseen liittyen laadittiin näiden joukko-osastojen paikalliset tasa-arvosuunnitelmat ja toteutettiin suunnitelmiin liittyviä kehittämishankkeita. Vuonna 2009 valmistui hanke, jossa tutkittiin ja ratkottiin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia kahdessa joukko-osastossa.

Vuonna 2012 valmistui laaja varusmiehiä ja palkattua henkilöstöä käsittelevät tutkimus ”Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa - Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin.

Vuonna 2012 valmistui YES-hankkeen tuella toteutettu, valtiotieteen tohtori Elina Ekholmin laatima selvitys monimuotoisuudesta. Julkaisun nimi on ”Eri tausta, sama tahti - Monimuotoisuus puolustusvoimissa”, ja se on luettavissa puolustusvoimien internet sivuilla.

Vuonna 2016 uudistettiin vuoden 2012 tutkimuksen henkilöstölle suunnattu kysely, ja jatkossa se tehdään kolmen vuoden välein. Vuosina 2016 – 2017 uudistettiin vuoden 2012 tutkimuksen varusmiehille suunnattu kysely.

Keskeinen johtopäätös edellä mainituissa tutkimuksissa oli, että esille tulleet ongelmat liittyivät naisten ja siviilien kokemuksiin miessotilaita vähäisemmästä arvostuksesta, vaikutusmahdollisuuksista ja uralla etenemisen mahdollisuuksista. Varusmiesten kohdalla nousi esiin naisten miehiä useammin kokema epäasiallinen kohtelu. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tai etnisten vähemmistöjen kohdalla esiin ei noussut merkittäviä ongelmia kummassakaan henkilöstöryhmässä.

6. Toimenpiteet jatkossa

Julkisuudessa viime aikoina käsitellyn tutkimuksen tulosten perusteella tasa-arvotyötä tarvitaan jatkossakin, vaikka tilanne on paranemassa edellä kuvatun tasa-arvotyön ansiosta.

Varusmiehet ilmoittuvat harvoin kielteisestä kohtelusta viralliselle taholle. Joukko-osastoilla on selvät ohjeet miten henkilökunnan tulee puuttua tähän, ja varusmiehillä selvät ohjeet kenelle linjaorganisaatiossa tai tukijärjestelmässä voi ilmoittaa. Jatkossa varmistetaan koulutuksella ja tiedotuksella että henkilökunta ja varusmiehet tuntevat nämä ohjeet ja osaavat toimia. Ongelmiin ei voi puuttua jos niistä ei tiedetä. Johdolla ja muulla henkilökunnalla on velvollisuus puuttua epäkohtiin, ja tätä tullaan korostamaan.

Tasa-arvosuunnittelua jatketaan, ja toiminnan laatua kehitetään ohjeistuksella ja ohjauksella. Varusmiehille ja henkilökunnalle järjestetään tasa-arvokoulutusta, jota varten Pääesikunnassa on laadittu koulutusmateriaalit. Jatkossa varmistetaan että kaikki varusmiehet osallistuvat tasa-arvokoulutukseen ja että henkilöstökoulutuksessa käsitellään näitä asioita riittävän usein. Käynnistettävän Koulutus 2020 ohjelman yhteydessä kehitetään yhteisöllistä toimintaa.

Puolustusvoimain komentaja on muistuttanut puolustusvoimien henkilöstöä 1.12.2017 siitä, miten esimiestyöllä tulee edistää asiallista ja yhdenvertaista kohtelua. Esimiehet valvovat, että ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti. Kaikki ilmoitukset on käsiteltävä ja väärinkäsityksiin on puututtava.