Henkilöstöjohtaja Antti Korkala
Puolustusministeriö
25.4.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

VNS 1/2022 vp valtioneuvoston ajankohtaisselonteko turvallisuusympäristön muutoksesta; Puolustusministeriön lausunto

Käsittelyssä olevan ajankohtaisselonteon mukaan Suomen puolustuskykyä vahvistetaan muuttuneen turvallisuusympäristön vaatimuksia vastaavalla tavalla. Tämä tarkoittaa myös henkilöstöresurssien lisäystä ja henkilöstön käytön suuntaamista tehostetumman valmiuden vaatimalla tavalla.

Puolustusvoimien henkilöstöä on tarkoitus lisätä tilapäisesti vuosina 2022–2023 sekä vuosien 2023–2026 aikana pysyvästi niillä perusteilla, jotka on hyväksytty eduskunnassa VNS 8/2021 vp Valtioneuvoston puolustusselonteossa. Ensimmäinen, väliaikainen henkilöstöresurssin lisäys tarkoittaisi vuosien 2022–2023 aikana, että henkilöstöä lisätään siviilitehtävissä ja sopimussotilaan tehtäviin. Talousarviovuoden 2023 ja kehyskauden vuosien 2024–2026 suunnitelmissa on lisätä puolustusvoimien henkilöstöä yhteensä 500 HTV:lla jaksotetusti siten, että vuosittainen henkilöstölisäys olisi noin 130 HTV:ta. Tämä pysyväksi lisäykseksi suunniteltu henkilöstö kattaisi kaikki puolustusvoimien henkilöstöryhmät: siviilit, aliupseerit, erikoisupseerit ja upseerit. Lisähenkilöstön mahdollinen kohdentaminen erityisesti sopimussotilaisiin ja siviileihin lisäisi todennäköisesti naisten määrää näissä henkilöstöryhmissä. Henkilöstömäärän lisäyksillä pyritään myös lisäämään henkilöstön jaksamista ja työkykyä.

Vuoden 2021 henkilöstötilinpäätöksen mukaan puolustusvoimien henkilöstöstä noin 19 % on naisia, joten kyse on hyvin miesvaltaisesta virastosta, vaikka naisten osuus puolustusvoimien henkilöstömäärästä onkin noussut hienoisesti viime vuosina. Naispuoliset virkamiehet ovat tyypillisimmin sijoittuneet siviilivirkoihin (n. 45% siviilihenkilöstöstä on naisia) mutta myös enenevissä määrin sotilaan tehtäviin. Myös sotilaallisessa kriisinhallintatehtävissä palvelevien naissotilaiden määrä on noususuhteinen.

YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 mukaan naisten turvallisuudesta ja asemasta tulee huolehtia aikaisempaa paremmin konflikteissa ja kriisinhallintaoperaatioissa. Puolustusvoimissa toteutetaan päätöslauselmaa kansallisen toimintaohjelman ”Naiset, rauha ja turvallisuus” mukaisesti liittämällä gender -näkökulma kriisinhallintatoimintaan, koulutukseen ja kansainväliseen harjoitustoimintaan. Toimintaohjelman tavoitteena on vahvistaa naisten roolia ja päätösvaltaa konfliktien ehkäisyssä, ratkaisemisessa ja rauhanrakentamisessa sekä parantaa naisten turvallisuutta.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Puolustusvoimat on kouluttanut vuodesta 1995 lähtien yli 11 000 naista reserviin. Tavoitteena on edelleen lisätä naisten määrää varusmiespalveluksessa. Tavoitteena on myös lisätä naisten määrää sotilaallisen kriisinhallinnan operaatioissa.

Naisten määrä on kasvanut myös vapaaehtoisen maanpuolustuksen parissa ja heillä on mahdollisuus saada sodan ajan sijoitus. Erityisesti asepalvelusta suorittamattomille naisille kohdennettavat poikkeusolojen tehtävät on selkeästi määritelty. Naiset tunnistavat mahdollisuutensa osallistua vapaaehtoiseen maanpuolustukseen ja kouluttautua viranomaisten tueksi arjen häiriötilanteisiin ja poikkeusolojen tehtäviin. Mahdollisuus osallistumiseen tarjotaan kaikille asepalvelusta käymättömille henkilöille.

Valtioneuvoston puolustusselonteon mukaan asevelvollisuus, koulutettu reservi, koko maan puolustaminen ja korkea maanpuolustustahto ovat Suomen puolustuksen perustana jatkossakin. Asevelvollisuusjärjestelmä tuottaa laajan ja monipuolisen reservin, jolla mahdollistetaan koko maan puolustaminen. Maanpuolustustahto luo pohjaa myös kokonaismaanpuolustukselle ja kokonaisturvallisuudelle sekä vahvistaa yhteiskuntamme kriisinsietokykyä.

Varusmiesten loppukyselyssä (2/2021) maanpuolustustahto on tasolla 4,3 (asteikolla 1-5). Varusmiespalveluksen suorittaneiden naisten maanpuolustustahto on miehiä korkeammalla tasolla. Reservin koulutustapahtumissa kerätyn palautteen vastaava arvo on 4,56.

Puolustusvoimien arvoperustaan kuuluu asevelvollisten ja palkatun henkilöstön oikeudenmukainen kohtelu ilman syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Syrjimättömyyden periaate on kirjattu mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskeviin puolustusvoimien ohjeisiin, joita on mm. syrjinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyä ja käsittelyä koskeva ohje. Yhteiskunnassa esiintyvät ilmiöt näkyvät myös puolustusvoimissa. Varusmiespalvelukseen tulee puolen vuoden välein henkilöitä, joiden käytösmallit tai puhetapa eivät kaikilta osin vastaa syrjimättömyyden ja asiallisen käyttäytymisen vaatimuksia. Tämän ehkäisemiseksi puolustusvoimissa tehdään aktiivisesti työtä jokaisen saapumiserän kanssa palveluksen alusta alkaen. Kaikkinainen syrjintä ja epäasiallinen toiminta on kielletty. Puolustusvoimat tekeekin parhaansa syrjimättömyyden edistämiseksi.