PÄÄESIKUNTA
Koulutusosasto
Helsinki 3.5.2022

Ajankohtaisselonteko turvallisuusympäristön muutoksesta (VNS 1/2022 vp)

Pääesikunnan koulutusosasto katsoo, että ajankohtaisselontekoon ei sisälly toimenpiteitä, joilla on negatiivisia sukupuolivaikutuksia. Pääesikunta haluaa lisäksi tuoda esiin seuraavat Puolustusvoimien näkökohdat liittyen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

1. Henkilöstömäärä ja rakenne

Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2021 lopussa 12 610. Palveluksessa olevasta henkilöstöstä 81,2 % oli miehiä ja 18,8 % naisia. Siviilihenkilöstöstä naisia on 45,3 %, aliupseereista 8,0 %, upseereista 2,8 %, erikoisupseereista 2,2 %, opistoupseereista 0,9 % ja sopimussotilaista 16,9 %. Lisähenkilöstön (500) kohdentaminen erityisesti sopimussotilaisiin ja siviileihin, lisää todennäköisesti naisten määrää näissä henkilöstöryhmissä.

Vuonna 2021 varusmiespalveluksen aloitti 23 454 henkilöä, joista naisia oli 1 173. Varusmiespalveluksesta kotiutui reserviin 19 781 varusmiestä, joista naisia oli 883. Naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuneiden määrät ovat vuodesta 2017 lähtien olleet selkeästi nousussa. Tänä vuonna palvelukseen haki kaikkiaan 1588 naista. Hakijamäärä on historian toiseksi suurin. Ennätys tehtiin viime kevään (2021) haussa, jolloin palvelukseen haki 1675 naista. Puolustusvoimat on kouluttanut vuodesta 1995 lähtien yli 11 000 naista reserviin. Tavoitteena on edelleen lisätä naisten määrää varusmiespalveluksessa. Kertausharjoitukset ja kertausharjoitusmäärien lisääminen lähivuosina kohdistuu kuitenkin pääosin miespuoliseen ikäluokkaan.

Kutsuntajärjestelmän kehittämistä suunnitellaan. Parlamentaarisen asevelvollisuuskomitean lähtökohtana kutsuntajärjestelmän kehittämisessä on, että maanpuolustusvelvollisuus koskee kaikkia sukupuolesta riippumatta. Komitean mietinnön tavoitetilassa kutsuntoja tulisi kehittää kolmella suunnalla: ennakkoterveystarkastusten, koko ikäluokan maanpuolustustietoisuuden sekä valintatilaisuuksien ja kutsuntojen yhdistämisen osalta.

Suomalaisten naisten määrää sotilaallisen kriisinhallinnan operaatioissa on myös tavoitteena lisätä. Suomi on sitoutunut YK:n turvallisuusneuvoston vuonna 2000 hyväksymään päätöslauselmaan 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”, jonka tavoitteena on vahvistaa naisten roolia ja päätösvaltaa konfliktien ehkäisyssä, ratkaisemisessa ja rauhanrakentamisessa sekä parantaa naisten turvallisuutta.

Naisten määrä on kasvanut vapaaehtoisen maanpuolustuksen parissa ja heillä on mahdollisuus saada sodan ajan sijoitus. Erityisesti asepalvelusta suorittamattomille naisille kohdennettavat poikkeusolojen tehtävät ovat 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.

2. Osaaminen

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön koulutustasoaste on 5,2 (1-7 portaisella asteikolla, valtiolla 5,4). Kaikilla upseereilla on korkeakoulututkinto, siviileistä korkeakoulututkinto on 46 %:lla. Koulutustasoa (koulutustasovaatimuksia) ei ole tarkoitus nostaa. Henkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu sukupuolineutraalisti.

3. Turvapaikanhakijat

Sota Ukrainassa on lisännyt turvapaikanhakijoiden määrää myös Suomessa. Sotaa pakoon lähteneistä suurin osa on naisia ja lapsia. Puolustusvoimien henkilöstön osaamista sotilaallisen kriisinhallinnan gender -toiminnasta voitaneen hyödyntää turvapaikanhakijoiden vastaanotossa ja tukitoimien suunnittelussa.

4. Henkinen kriisinsietokyky

Covid-19 -pandemia on vaikuttanut merkittävästi nuorten elämään ja aiheuttanut osalle varusmiehistä kielteisiä seurauksia jo ennen varusmiespalveluksen aloittamista. Korona-ajan rajoitukset ja poikkeukselliset koulutus- ja vapaa-aikajärjestelyt ovat tuoneet lisähaasteita varusmiespalvelustaan suorittavien henkiseen jaksamiseen. Lisäksi Ukrainan sota on lisännyt huolia osassa varusmiehistä. Varusmiespalveluksen aikana pitkäkestoiseen tukitoimintaan tai syvällisempään terapiatyyppiseen hoitoon ei ole mahdollisuutta. Sota on huomioitu Puolustusvoimien viestinnässä ja henkistä kriisinsietokykyä käsitellään varusmieskoulutuksessa (Taistelijan mieli). Lisäksi varuskuntien tukihenkilöstö (mm. sosiaalikuraattorit ja papit) käyvät tarvittaessa henkiseen jaksamiseen liittyviä keskusteluja varusmiesten kanssa.

5. Syrjintä

Puolustusvoimien arvoperustaan kuuluu asevelvollisten ja palkatun henkilöstön oikeudenmukainen kohtelu ilman syrjintää, häirintää tai kiusaamista. Syrjimättömyyden periaate on kirjattu mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevaan Pääesikunnan normiin sekä syrjinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyä ja käsittelyä koskevaan ohjeeseen. Puolustusvoimissa näkyy samat ilmiöt mitä yhteiskunnassakin ja varusmiespalvelukseen tulee puolen vuoden välein henkilöitä, joiden käytösmallit tai puhetapa eivät kaikilta osin vastaa syrjimättömyyden ja asiallisen käyttäytymisen vaatimuksia. Tämän kitkemiseksi Puolustusvoimissa tehdään aktiivisesti työtä jokaisen saapumiserän kanssa palveluksen alusta alkaen. Kaikkinainen syrjintä (mm. etninen tausta) ja epäasiallinen toiminta on kielletty. Varuskuntien tukihenkilöstöä on pyydetty seuraamaan erityisesti venäläistaustaisten varusmiesten tilannetta ja tukemaan heitä tarvittaessa kiusaamisen ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi.

Varusmiesten kielteiset kokemukset koskevat pääsääntöisesti epäasiallista kielenkäyttöä. Korona-aikana varusmiesten, erityisesti naisten, kokema epäasiallinen käyttäytyminen (simputus, kiusaaminen, häirintä) on jonkin verran lisääntynyt.

Keväällä 2020 alkanut yhteismajoituskokeilu on otettu myönteisesti vastaan sekä varusmiesten että henkilökunnan keskuudessa. Yhteismajoituskokeilu oli vuonna 2021 käynnissä kuudessa joukko-osastossa. Yhteismajoitusjärjestelyt ovat parantaneet erityisesti ryhmäkiinteyttä, palveluksen sujuvuutta, tiedonkulkua ja järjestelyillä on saatu tehostettua tilojen käyttöä. Yhteismajoituksen on koettu edistävän myös varusmiesten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Puolustusvoimissa ollaan ottamassa käyttöön uusia epäasiallisen toiminnan vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä mm. koulutusta ja viestintää lisäämällä sekä palautteen keräämistä uudistamalla. Vuoden 2022 aikana toteutetaan varusmiehille uudet jakso- ja kurssipalautteiden kokeilut. Uudet palautekyselyt otetaan käyttöön vuoden 2023 aikana. Varusmiespalveluksen aikana pidetään kolme jaksopalautekyselyä (kuuden viikon välein), joihin sisältyy kysymyksiä syrjinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Näiden lisäksi luodaan erillinen ”epäasiallisen käytöksen” -lisäkysymyssarja, jota voidaan käyttää niissä joukko-osastoissa, joissa jaksopalautteiden perusteella on tarve selvittää asiaa tarkemmin. Uusien palautekyselyiden avulla mahdollistetaan palveluskokemusten tarkempi seuranta ja mahdollisiin epäkohtiin puuttuminen palveluksen aikana.

6. Yhteistyön tiivistäminen NATOn kanssa

Pääesikunnan koulutusosaston näkemyksen mukaan yhteistyön tiivistäminen NATOn kanssa tai mahdollisella sotilaallisella liittoutumisella ei ole vaikutuksia varusmieskoulutukseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.