

Toteutuivatko Suomen 1325-tavoitteet?

Naiset ja miehet siviilikriisinhallinnassa 2019–2023

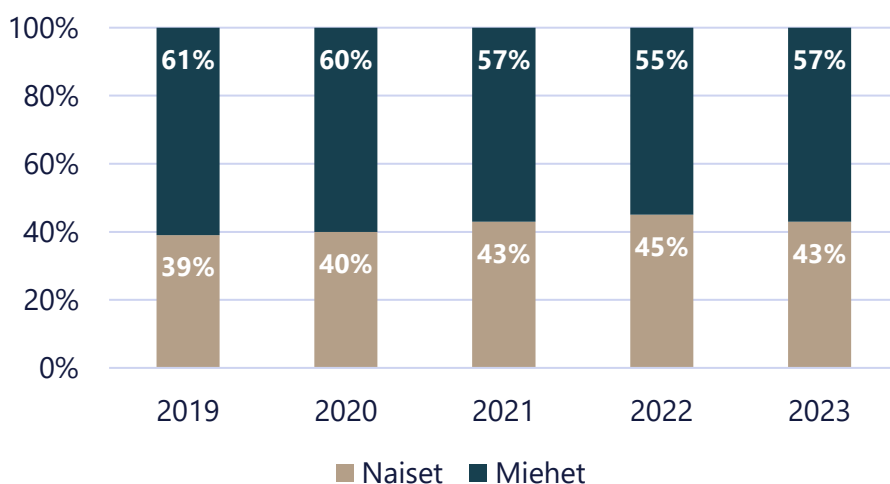
Yhteenveto CMC Finlandin sisäisestä selvityksestä 2024

Suomen antamat kansainväliset sitoumukset korostavat naisten roolia konfliktien ehkäisyssä, kriisinhallinnassa ja rauhanrakentamisessa. Suomi edistää toiminnassaan muun muassa YK:n turvallisuusneuvoston Naiset, rauha ja turvallisuus -päättölauselman kansallista ja kansainvälistä toimeenpanoa. Myös Suomen ulko- ja turvallisuuspoliittisessa selonteossa (2024) korostetaan demokratiaa, oikeusvaltioperiaatetta, ihmisoikeuksia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toiminnan perustana.

Osana Suomen Naiset, rauha ja turvallisuus -toimintaohjelmaa CMC tarkastelee tässä selvityksessä vuosien 2019–2023 ajalta laajasti erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat naisten hakeutumiseen ja rekrytoitumiseen siviilikriisinhallintatehtäviin. Aineistona käytettiin CMC:n asiantuntijarekisteriä, sisäistä dokumentaatiota rekrytoinneista sekä lisäksi aineistoa täydennettiin asiantuntijoiden haastatteluilla. Tässä selvityksessä tarkastellaan myös siviilikriisinhallintalain uudistuksen (2019) mahdollisia vaikutuksia naisten osallistumiseen.

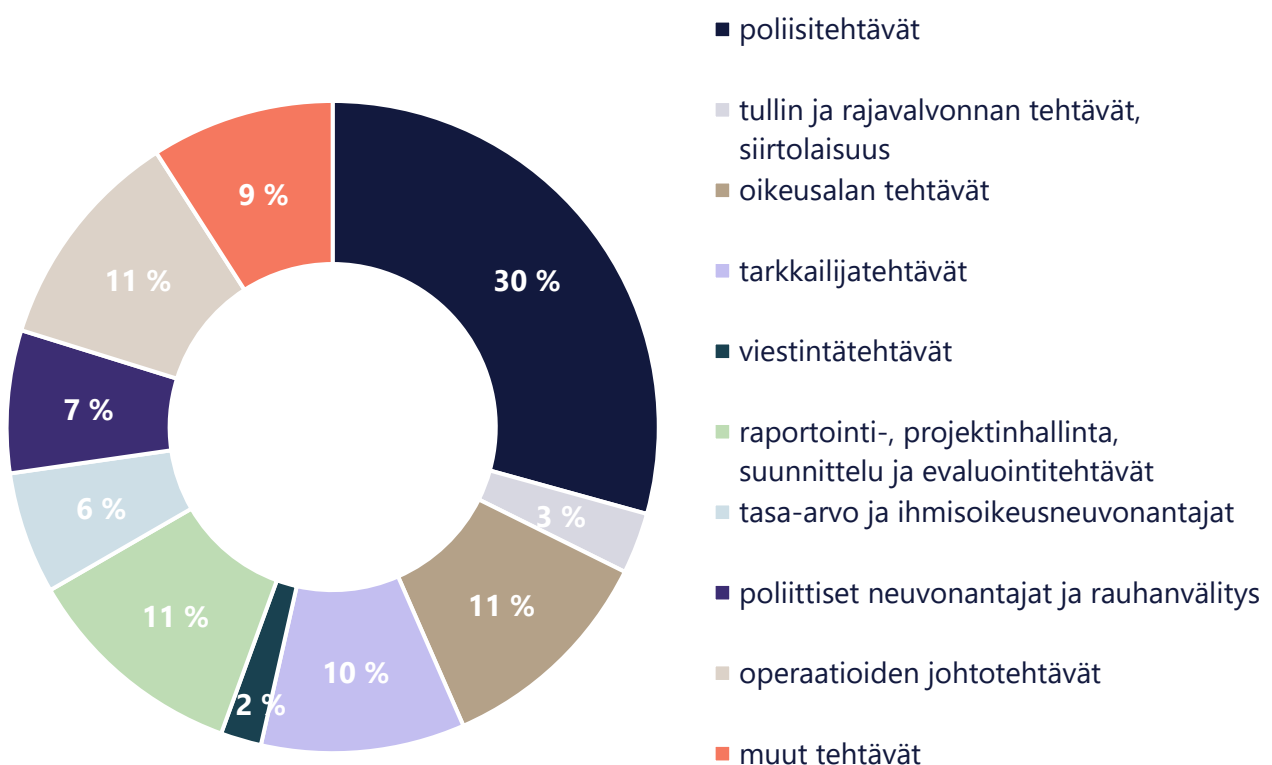
Tarkasteltujen viiden vuoden aikana CMC avasi haettavaksi yhteensä 852 siviilikriisinhallinnan tehtävää, joista 91 % oli kenttäoperaatioiden tehtäviä. Hakuihin saatiin yhteensä noin 2400 hakemusta, joista 35 % oli naisilta. Naisten osuus ehdolle asetetuista oli 37 %, ja tehtäviin valittujen kohdalla puolestaan naisten osuus kaikista valituista oli viiden vuoden jaksolla 39 %. Naisten osuus tehtävissä palvelevista asiantuntijoista, johon vaikuttaa myös palvelussuhteiden kestot, on pysytellyt koko tarkastelujakson ajan lähes muuttumattomana, keskimäärin 42 %.

Naiset ja miehet siviilikriisinhallintatehtävissä



Selvityksessä määritellään ensimmäisen kerran Suomen tukemien siviilikriisinhallintatehtävien tehtäväluokat ja tarkastellaan avattuja paikkoja, hakeutumista, ehdokasasettelua ja rekrytoitumista tehtäväluokittain sekä sukupuolen mukaan. Tarkastelussa tulee esiin se, että miesvaltaisten tehtäväluokkien osuus kaikista haettavaksi avatuista tehtävistä vuosina 2019–2023 oli peräti 54 %, kun naisvaltaisten tehtäväluokkien osuus oli 19 %. Loput tehtävistä (27 %) sijoituivat tehtäväluokkiin, jotka eivät olleet erityisen sukupuolittuneita. Tehtäväluokkien käyttöä suositellaan jatkossa rekrytoinnin työkaluna, joka mahdollistaisi seurannan avattujen tehtävien sijoittumisesta eri tehtäväluokkiin yleensä, mutta myös sukupuolinäkökulmasta. Tätä tietoa voitaisiin hyödyntää Suomen ja kansainvälisten organisaatioiden tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi rekrytoinnissa.

Kaikki avatut tehtävät tehtäväluokittain 2019-2023



Poliisitehtävien (30 % kaikista haettavaksi avatuista tehtävistä) sukupuolittuneisuus näkyi CMC:n aineistossa vahvasti, sillä tehtäviin hakeneista, ehdolle asetetuista ja tehtäviin valituista vain noin viidennes oli naisia. Positiivisena huomiona voidaan nostaa esiin, että erityisesti tarkastelujakson viimeisenä vuonna 2023 naisten määrä poliisitehtävissä oli aiempia vuosia suurempi (hakijoiden joukossa 26 %, ehdolle asetetuissa 31 % ja valituissa 33 %). Tätä nousutrendiä tulisi jatkossa tukea. Suomalaisten naispoliisien osuus YK-poliisitehtäviin lähteneistä näyttää hieman kasvaneen YK:n *Uniformed Gender Parity Strategy* -tasa-arvostrategian toimenpiteiden myötä, kun poliisitehtäviin on asetettu organisaation edellyttämä 25 prosentin osuus naisia ehdolle. Ehdolle asettamisen lisääminen on johtanut valituksi tulemiseen, mikä on kasvattanut naisten osuutta.

Toinen vahvasti miesvaltainen tehtäväluokka on operaatioiden johtotehtävät, joita oli reilu kymmenes kaikista hakuun avatuista tehtävistä. Myös tässä luokassa naisten osuus jäi noin viidennekseen, mutta samoin kuin poliisitehtävissä vuosi 2023 näyttäytyy positiivisena, sillä tuolloin naisten osuus johtotehtäviin ehdolle asetetuista ja niihin valituista oli noussut 30 %. 1325-toimintaohjelman tavoitteena olevan ehdokkaiden tasapuolisen sukupuolijakauman saavuttamiseksi on kuitenkin vielä tehtävä työtä. Tasa-arvo- ja ihmisoikeusneuvonantajien sekä viestinnän tehtävät ovat puolestaan hyvin naisvaltaisia tehtäväluokkia (naisten osuus hakijoista, ehdokkaista ja valituista 65–90 %), mutta näiden tehtäväluokkien osuus kaikista kansallisesti haettavaksi avatuista tehtävistä oli yhteensä vain 8 %. Miesten määrää tasa-arvoneuvonantajien joukossa ei ole saatu kasvatettua. Lisäksi raportointi-, projektinhallinta-, suunnittelu- ja evaluointitehtävien luokassa – tähän luokkaan kuului 11 % avatuista tehtävistä – naiset olivat selkeä enemmistö ehdolle asetettujen ja valittujen joukoissa, vaikka tämän luokan tehtäviä hakeneista puolet olikin miehiä.

Valtionhallinnon leikkausten myötä siviilikriisinhallinnan määräraha tulee laskemaan 2025 vuodesta alkaen. Tämän vuoksi tulevana vuosina tehtäviä tullaan avaamaan aiempaa vähemmän haettaviksi. Hakujen avaamisesitysten osalta tulee kiinnittää huomiota tehtävien sukupuolittuneisuuteen, ettei leikkausten myötä tulla käännettyä naisten osallistumismäärää laskusuuntaiseksi.

Siviilikriisinhallintalain uudistuksessa (2019) lakiin lisättiin mahdollisuus saada korvauksia sihteeristötehtävissä asumiskuluista sekä lasten päivähoito- ja koulumaksuista. Lakimuutos on vaikuttanut positiivisesti tehtäviin hakeutumiseen, mutta naisten osuutta tai määrää muutos ei näytä nostaneen. Haastatellut asiantuntijat kokivat rahalliset sihteeristökorvaukset tärkeäksi tueksi, joka kannustaa perheellisiä lähtemään tehtäviin. Perheellisten tehtäviin hakeutumiseen vaikuttavat kuitenkin muutkin tekijät kuten puolison ura ja lasten koulutilanne.

Koulutusten osalta selvityksessä todettiin, että siviilikriisinhallinnan perus- ja erikoiskoulutuksiin on valittu tasapuolisesti sekä miehiä että naisia CMC:n yhdenvertaisuuskäytäntöjen mukaan.

Palkkatarkastelussa tuli ilmi, että enemmistö sekä naisista että miehistä sijoittui asiantuntijatehtävien palkkaluokkiin 5a ja 5 (naiset 67 %, miehet 55 %), mutta eroa oli vaativammissa palkkaluokissa 6 ja 7 (naiset 15 %, miehet 26 %). Naisia sijoittui vain vähän erityisesti palkkaluokan 7 tehtäviin. Tarkastelun perusteella havaittiin tarve lisätä ymmärrystä palkkaluokkien 6 ja 7 tehtävien vaatimuksista sekä selvittää keinoja, joilla vahvistetaan naisten rekrytoitumista näihin tehtäviin.