

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma: Siviilikriisinhallinnan ja vaalitarkkailun asiantuntijat

## 1. Johdanto

Laki edellyttää viranomaiselta suunnitelmallista ja tavoitteellista yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämistä. CMC toimii kotimaan työnantajana lähettämilleen siviilikriisinhallinnan asiantuntijoille ja Etyjin vaalitarkkailijoille ja seuraa sekä edistää heidän osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista suunnitelmallisesti. Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kattaa vuodet 2026–2028.

Suunnitelman laatimisen tueksi kartoitettiin marras-joulukuussa 2025 kyselyllä asiantuntijoiden kokemuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta CMC:n rekrytoinnissa, koulutuksessa ja palvelussuhteen aikana sekä siviilikriisinhallintatehtävässä. Kysely lähetettiin marraskuussa 2025 tehtävissä olleille ja vuonna 2025 kotiutuneille siviilikriisinhallinnan asiantuntijoille sekä samana aikana työskennelleille vaalitarkkailijoille.

Tausta-aineistona käytettiin myös CMC:n peruskursseilla koulutettujen asiantuntijoiden hakeutumistarkastelua (2019–2023) ja kotiutuneiden siviilikriisinhallinta-asiantuntijoiden paluukyselyä (2024). Lisäksi hyödynnettiin CMC:n sisäistä tasa-arvoselvitystä *Toteutuivatko Suomen 1325-tavoitteet? Naiset ja miehet siviilikriisinhallinnassa 2019–2023* (2024).

## 2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimet 2023–2025

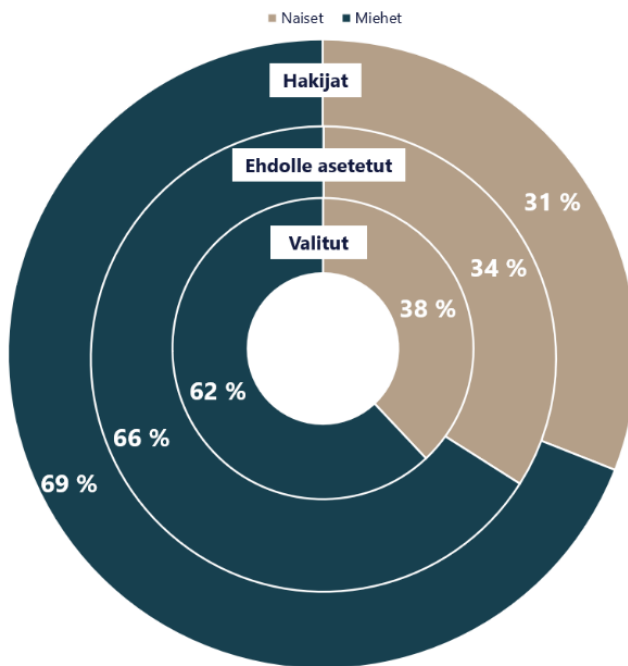
TAYV-suunnitelmassa 2023–2025 oli 14 toimenpidettä edistämään asiantuntijoiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toimenpiteet koskivat asiantuntijoiden erilaisten taustojen huomioimista, työhyvinvoinnin tukemista sekä vaikuttamis- ja yhteistyötä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toimenpiteille oli nimetty vastuutahot sekä määritelty aikataulu ja seurantamekanismi. Toimenpiteet tukivat myös CMC:n tavoitteita Suomen Naiset, rauha ja turvallisuus –toimintaohjelman toteuttamiseksi.

### 2.1. Asiantuntijoiden erilaisten taustojen huomioiminen

Useissa CMC:n selvityksissä on havaittu, että siviilikriisinhallintatehtävät ovat eriytyneet sukupuolen mukaan. Naisten ja miesten edustusta eri tehtävä- ja vaatuvuusluokissa tarkasteltiin osana vuonna 2024 valmistunutta CMC:n sisäistä selvitystä *Toteutuivatko Suomen 1325-tavoitteet? Naiset ja miehet siviilikriisinhallinnassa 2019–2023*. Selvitystä varten tarkasteltiin ensimmäistä kertaa systemaattisesti, miten CMC:n avaamat tehtävät sekä niihin hakeneet ja valitut asiantuntijat sijoittuvat eri tehtäväkategorioihin. Selvityksen suosituksen mukaisesti CMC on ottamassa käyttöön

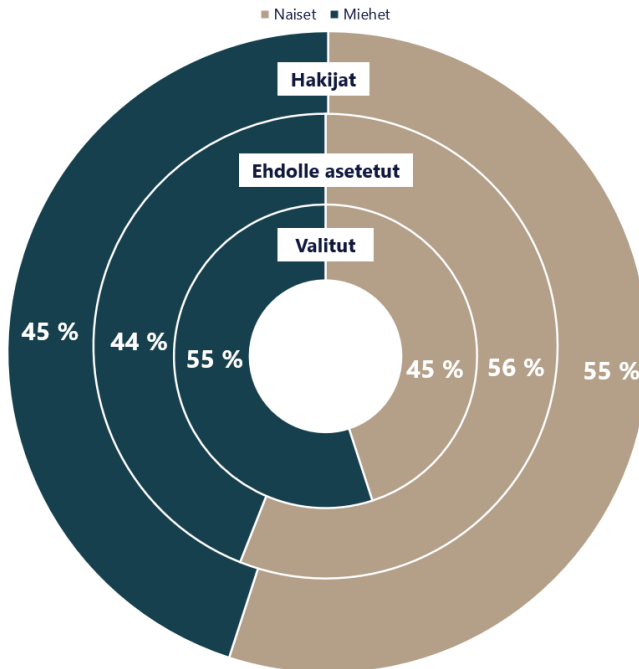
rekrytoinnin työkalua, jonka avulla on mahdollista seurata tehtävien avaamista tehtäväluokittain. Tämä tarjoaa myös mahdollisuuden kehittää keinovalikoimaa, jolla edistetään yhdenvertaisesti naisten ja miesten urapolkuja, sekä kannustetaan naisia hakeutumaan operaatioiden johtotehtäviin. Vuosina 2019–2023 CMC avasi haettavaksi 852 siviilikriisinhallinnan tehtävää, joista 91 % oli kenttäoperaatioiden tehtäviä. Hakuihin saatiin noin 2400 hakemusta, joista 35 % oli naisilta. Naisten osuus ehdolle asetetuista oli 37 % ja tehtäviin valituista 39 %. Kuten kuvista 1 ja 2 käy ilmi, naisia asetettiin kenttäoperaatioihin ja sihteeristötehtäviin ehdolle suunnilleen samassa suhteessa kuin heitä oli hakijoina. Naisten osuus tehtävissä palvelevista asiantuntijoista, johon vaikuttaa myös palvelussuhteiden kestot, pysytteli koko tarkastelujakson ajan lähes muuttumattomana, keskimäärin 42 %.

Hakijat, ehdolle asetetut ja valitut kenttätehtäviin 2019-2023



Kuva 1. Naisten ja miesten osuudet hakijoista, ehdolle asetetuista ja valituista siviilikriisinhallinnan kenttätehtäviin vuosina 2019–2024.

Hakijat, ehdolle asetetut ja valitut sihteeristötehtäviin 2019-2023



Kuva 2. Naisten ja miesten osuudet hakijoista, ehdolle asetetuista ja valituista siviilikriisinhallinnan sihteeristötehtäviin vuosina 2019–2024.

Tietoa asiantuntijoiden ammatillisista taustoista seurataan myös säännöllisesti joka toinen vuosi tehtävällä hakeutumistarkastelulla. Tarkastelussa seurataan, kuinka CMC:n peruskursseilla koulutetut asiantuntijat hakeutuvat ja rekrytoituvat siviilikriisinhallintatehtäviin CMC:n lähettäminä. Vuoden 2024 selvityksessä tarkasteltiin peruskursseilla vuosina 2019–2023 koulutettujen asiantuntijoiden tilannetta.

Koska tehtävät ovat sukupuolittuneita, asiantuntijoiden sukupuolijakaumaan vaikuttaa myös, minkälaisia tehtäviä valitaan avata haettaviksi. CMC esittää ulkoministeriölle avattavia tehtäviä ottaen huomioon avattavien tehtävien monipuolisuuden. Esityksiä varten selvitetään, millaisissa siviilikriisinhallintatehtävissä suomalaisia asiantuntijoita palvelee kyseisellä hetkellä, kuullaan eri sidosryhmien näkemyksiä sekä huomioidaan myös potentiaalisilta hakijoilta vastaanotetut ehdotukset tehtävien avaamisesta kansallisesti haettaviksi.

Lisäksi vuonna 2025 CMC avasi 11 EU:n siviilikriisinhallintaoperaatioiden Young Professional Expert -tehtävää ja saman vuoden aikana kolme asiantuntijaa tuli valituksi tehtäviin. EU:n ohjelma tarjoaa 18–32-vuotiaille EU-jäsenmaiden kansalaisille mahdollisuuden kartuttaa kokemusta kansainvälisissä siviilikriisinhallintatehtävissä uran alkuvaiheessa.

Toimenpiteinä oli myös selvittää ja päivittää asiantuntijoille tarkoitetut oppaat ja materiaalit huomioimaan paremmin asiantuntijoiden erilaisia taustoja ja elämäntilanteita. Asiantuntijoiden läheisten tietotukitarpeita selvitettiin kotiutuvien asiantuntijoiden palautetilaisuuksissa vuosina 2023

ja 2024. CMC:n verkkosivu-uudistuksen ohessa päivitettiin asiantuntijoille tarkoitettu opas, ja vaalitarkkailijoille luotiin uudistuksessa omat asiantuntijaoppaat, joista löytyy tietoa Etyjin ja EU:n vaalitarkkailutehtäviin hakeutuville sekä tehtävissä palveleville.

Siviilikriisinhallintatehtävien hakuilmoituksia päivitettiin vastaamaan eri hakijakohderyhmien tietotarpeisiin, mutta varsinaisesti päivitykset eivät liittyneet yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, vaan siviilikriisinhallintaorganisaatioiden päivittyneisiin tehtävänkuihin.

Vaalitarkkailijoiden osalta tehtäviin hakeutuminen ja ehdokasvalinnat ovat siviilikriisinhallintatehtäviä vähemmän sukupuolittuneita. 2023-2025 Etyjin ja EU:n vaalitarkkailutehtäviin haki 1347 henkilöä joista 44% oli naisia. Tehtäviin asetettiin ehdolle 198 henkilöä, joista naisia oli 54%. Etyjin ja EU:n kansainvälisen vaalitarkkailutoiminnan metodologiaan kuuluu, että tarkkailijaparina pääsääntöisesti toimii mies- ja naispuolinen vaalitarkkailija, ja jäsenmaita ohjeistetaan huomioimaan tämä myös ehdokasasettelussa.

Sekä perus- että syventävien koulutuksien osallistujia valittaessa huomioidaan sukupuolijakauma. CMC seurasi jatkuvasti asiantuntijoille avattavia jatkokoulutuksia tavoitteena edistää eri taustaisten asiantuntijoiden yhdenvertaista mahdollisuutta jatkokoulutustua. CMC ei pysty vaikuttamaan siihen, mitä syventäviä koulutuksia on tarjolla, mutta pyrkii avaamaan erilaisia koulutuksia hakuun ja valitsemaan tai asettamaan ehdolle eri taustaisia asiantuntijoita. Koulutuksiin osallistujia voidaan seurata numeerisesti sukupuolen ja taustatyönantajan perusteella sisäministeriön hallinnonalan osalta, ja muu tarkastelu on laadullista. Vuosina 2023–2025 syventäviin koulutuksiin lähetettiin 160 henkilöä, joista 51 % oli naisia.

## 2.2. Asiantuntijoiden työyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen

Edellisen toimintasuunnitelman mukaisesti CMC kerää säännöllisesti tietoa asiantuntijoiden työhyvinvoinnista asiantuntijatapaamisissa, palautetilaisuuksissa sekä kotiutuneiden asiantuntijoiden ja vaalitarkkailijoiden paluukyselyllä. Vuosina 2023–2024 järjestettiin säännöllisesti asiantuntijatapaamisia etäyhteydellä eri kenttäoperaatioissa ja sihteeristöissä työskentelevien asiantuntijoiden kanssa. Lisäksi järjestettiin operaatiovierailuja, joiden kohteet valittiin asiantuntijoilta kerätyn tiedon pohjalta. Vuonna 2025 operaatiovierailuja ei järjestetty, ja etätapaamisia järjestettiin tarvepohjaisesti.

Asiantuntijoiden paluukyselyissä 2023 ja 2024 vastaajista 31-34 % ilmoitti kokeneensa siviilikriisinhallinnan tehtävänsä aikana työpaikkakiusaamista. Ilmoitukset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vuosina 2023 ja 2024 vaihtelivat suuresti. Vuonna 2024 9 % vastaajista ilmoitti kokeneensa sukupuoleen perustuvaa syrjintää, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 24 %. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää oli koettu esimerkiksi vähättelynä ja ulossulkevana käytöksenä. Seksuaalista häirintää operaatiossa oli kokenut 6 % vastaajista vuonna 2024 ja 14 % vuonna 2023.

Suunnitelmaan oli kirjattu tavoitteeksi työyhteisötaitojen huomioiminen asiantuntijoiden perus- ja perehdytyskoulutuksessa. Siviilikriisinhallinnan peruskurssiin ja vaalitarkkailukurssiin on sisällytetty

ryhmätyötä, jonka tarkoituksena on valmentaa koulutettavia toimimaan monimuotoisissa tiimeissä. Johtamistaitojen kehittämisen osalta syventäviin johtamiskoulutuksiin lähetettiin kaksi henkilöä vuosina 2023–2025.

Vuosina 2023–2024 CMC:llä työskenteli määräaikaisessa virassa valmiusasiantuntija, jonka keskeinen tehtävä oli säännöllinen yhteydenpito asiantuntijoiden yhteyshenkilöihin eri operaatioissa ja sihteeristöissä. Valmiusasiantuntijan määräaikaisesta virasta luovuttiin budjettileikkausten vuoksi 2024 vuoden lopussa, ja tehtävät jaettiin muulle henkilökunnalle.

### **2.3. Vaikuttamis- ja yhteistyö tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi**

Suunnitelmaan oli kirjattu toimenpiteitä liittyen työhön paluuseen siviilikriisinhallintatehtävän jälkeen, asiantuntijoiden verkostoitumiseen sekä käytännesääntörikkomuksiin. CMC tapasi kotimaan sidosryhmiä säännöllisesti ja keskusteltiin, millaisissa tehtävissä ja olosuhteissa suomalaisia asiantuntijoita työskentelee sekä pohditaan keinoja helpottaa taustatyöhön palaamista siviilikriisinhallintatehtävän jälkeen ja palaavan asiantuntijan uusien tietotaitojen paremmasta hyödyntämisestä kotimaan tehtävissä. Varsinaisesti tapaamiset eivät kuitenkaan ole koskeneet tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, vaan kotimaan työhön paluuta ja karttuneen osaamisen hyödyntämistä kotiorganisaatiossa.

Tavoitteena oli myös tukea asiantuntijoiden yhteisöjä ja verkostoitumista viestinnän ja kaikille avoimien tapahtumien keinoin. CMC oli mukana järjestämässä erilaisia kaikille avoimia yleisötilaisuuksia. Vuonna 2024 CMC oli mukana järjestämässä Kriisinhallinta Nyt- tapahtumaa, ja seminaareja CMC on järjestänyt yksin ja yhteistyössä sidosryhmien kanssa kansalaisyhteiskunta -teemasta (2024), vaalitarkkailusta (2025) ja Naiset, rauha ja turvallisuus -päättölauselmasta (2025). Erityisesti siviilikriisinhallinnan asiantuntijoille tarkoitettuja verkostoitumistapahtumia järjesti European Centre of Excellence for Civilian Crisis Management, jonka ylläpitämään ympäristöasiantuntijoiden peer-to-peer-toimintaan on kannustettu. CMC järjesti vaalitarkkailutehtävissä olleille verkostoitumis- ja palautetilaisuuden vuosina 2023 ja 2025, sekä yhdessä ulkoministeriön kanssa vaalitarkkailumissiokohtaisen palautekeskustelun jokaisen vaalitarkkailumission päättymisen jälkeen. Siviilikriisinhallintatehtävistä kotiutuneille järjestetään palautetilaisuuksia 4–5 kertaa vuodessa, mitkä myös mahdollistavat asiantuntijoiden verkostoitumisen.

Käytännesääntöihin ja niiden rikkomuksiin liittyvän yhteistyön osalta tavoitteena oli vahvistaa ulko- ja sisäministeriöiden kanssa yhteistyössä Suomen yhteistä linjaa lähetetyn henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi kansainvälisissä järjestöissä. Toimenpidettä toteutettiin etenkin kommentoimalla EU:n siviilikriisinhallinnan käytännesääntöohjeistusta. CMC on tavoitteen mukaisesti tuonut kansainvälisissä keskusteluissa ja viestinnässä esiin käytännesääntöjen noudattamisen ja valvomisen tärkeyden kriisinhallintaoperaatioissa. CMC esimerkiksi raportoi vuosittain ulkoministeriön kautta Etäjille käytännesääntörikkomuksista.

## 2.4. Yhteenveto 2023–2025 toimenpiteiden tuloksista

Vuosien 2023–2025 TAYV-suunnitelmassa käsitteet oli määritelty melko laajasti sisältämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisten syrjintäperusteiden lisäksi muitakin tekijöitä.

Suunnitelmassa ei eritelty sukupuolten tasa-arvon lisäksi muita yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintäperusteita, kuten ikä, alkuperä, uskonto tai perhetilanne. Aiemman suunnitelman haasteena oli myös toimien mittaaminen. Vuosien 2026–2028 suunnitelmassa tätä on kehitetty täsmentämällä kullekin toimenpiteelle tietolähde ja mittari seurannan sujuvoittamiseksi ja systematisoimiseksi.

Edellisen suunnitelman kaudella CMC on ottanut huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat monin tavoin. Merkittävä toimi raportointikautena oli vuonna 2024 tehty selvitys *Toteutuivatko Suomen 1325-tavoitteet? Naiset ja miehet siviilikriisinhallinnassa 2019–2023*, joka tarjoaa uusia, konkreettisia keinoja seurata sukupuolten tasa-arvon toteutumista siviilikriisinhallinnan rekrytoinneissa tehtäväkategorioiden avulla.

Lisäksi tietoa asiantuntijoiden kokemasta tai havaitsemasta syrjinnästä, kiusaamisesta ja häirinnästä on kerätty systemaattisesti anonyymeillä kyselyillä sekä asiantuntijatapaamisissa. CMC:n henkilöstö myös vastaa asiantuntijoiden yhteydenottoihin henkilökohtaisesti. Kansainvälisessä yhteistyössä on nostettu tarvetta puuttua kiusaamiseen ja johtamisongelmiin operaatioissa.

## 3. Keskeiset havainnot kyselystä

Asiantuntijoiden näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kartoitettiin kyselyllä marras-joulukuussa 2025. Kyselyn lähtökohtana olivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäperusteet. Kyselyn avovastauksissa oli myös mahdollista tuoda esiin huomioita syrjintään liittyvistä asioista ja kehittämisehdotuksia CMC:lle. Kysely lähetettiin 178 siviilikriisinhallinta-asiantuntijalle (102:lle joulukuun 2025 alussa tehtävissä olevalle asiantuntijalle sekä 76:lle vuonna 2025 siviilikriisinhallintatehtävästä kotiutuneelle asiantuntijalle) ja sen vastausprosentti oli 37 %. Vaalitarkkailijoiden kysely lähetettiin 46:lle vuonna 2025 Etujin ja EU:n vaalitarkkailutehtävässä olleelle ja sen vastausprosentti oli 76 %.

CMC:n rekrytointiprosessit oli kokenut syrjiviksi kysymykseen vastanneista siviilikriisinhallinnan 66 asiantuntijasta 9 % ja 35 vaalitarkkailijasta 14 %.

CMC:n koulutusvalinnoissa syrjintää ilmoitti kokeneensa kysymykseen vastanneista 8 % siviilikriisinhallinnan asiantuntijoista ja 9 % vaalitarkkailijoista.

Siviilikriisinhallintatehtävässä olon aikana vastanneista 12 % ilmoitti kokeneensa ja 23 % havainneensa syrjintää. Vaalitarkkailijoista puolestaan 6 % ilmoitti kokeneensa ja 9 % havainneensa syrjintää tehtävän aikana.

Alla käsitellään siviilikriisinhallinta-asiantuntijoiden kyselyssä esiin tuomia syrjintäkokemuksia sukupuolen, ammattitaustan, iän ja perhesuhteiden perusteella. Syrjiviksi koetut CMC:n käytännöt olivat liittyneet palkkaukseen, palvelussuhteen etuihin, palvelussuhteen jatkumiseen, yhteyshenkilövalintoihin ja perhevapaisiin.

## **Sukupuoli**

Sekä naiset että miehet mainitsivat epäilevänsä käytännöissä syrjintää sukupuolen perusteella. Lisäksi kyselyn avovastauksissa nousi esiin huolia liittyen sukupuolten tasa-arvoon siviilikriisinhallinnan rekrytoinneissa ja epäiltiin palvelussuhteiden jatkoja myönnettävän syrjivästi sukupuolen perusteella.

CMC:n toivottiin ottavan aktiivisemmän roolin siviilikriisinhallinnan suomalaisten yhteyshenkilöiden valinnassa yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämiseksi. Toimenpiteenä CMC kehittää yhteyshenkilöiden perehdytystä huomioimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset.

## **Ammattitausta**

Kyselyssä nousi esiin myös huoli, miten hyvin CMC mahdollistaa eri ammattitaustoista tulevien ja erityisesti ns. taustavirattomien asiantuntijoiden rekrytoitumisen. Naisten osuuden arveltiin olevan suurempi taustavirattomien asiantuntijoiden joukossa, kun taas tehtäviä avattavan hakuun enemmän taustavirallisille. Avovastauksissa epäiltiin, että CMC suosii ehdokasasetteluissa taustavirallisia hakijoita. Vuosina 2023-2025 siviilikriisinhallintatehtävissä olleista keskimäärin 48-55 % oli taustavirallisia.

CMC:n tulossopimukseen on kirjattu tavoite, jonka mukaan 30 % siviilikriisinhallinnan asiantuntijoista tulee olla taustaviraltaan sisäasian hallinnonalalta. CMC on kehittänyt työkalun, jolla voidaan seurata paremmin, että tehtäviä avataan mahdollisimman monipuolisesti eri ammattitaustoista tuleville hakijoille.

## **Perhesuhteet**

Avovastauksissa koettiin syrjiväksi se, ettei CMC tue perheenjäsenten mukaan ottamista kenttätehtäviin. Siviilikriisinhallinnan organisaatiot määrittelevät, ovatko kenttäoperaatiot non-family mission –operaatiota, eikä CMC:llä ole mahdollisuuksia vaikuttaa tähän. Siviilikriisinhallintalain mukaan perheeseen liittyviä korvauksia maksetaan vain sihteeristötehtävissä.

Perhevapaakäytäntöjen osalta toivottiin CMC:lta selkeämpää ohjeistusta, joka on huomioitu tämän suunnitelman toimenpiteissä.

## Ikä

CMC:n rekrytointiprosessissa ja koulutusvalinnoissa muutama vastaaja oli kokenut syrjintää iän perusteella. Kyselyssä ei kuitenkaan tuotu ikäsyrjintään liittyen esiin lisätietoja. Suurin osa (80 %) siviilikriisinhallinnan asiantuntijoista sijoittuu ikäryhmään 40-60 vuotta.

## Vaalitarkkailijat

CMC:n vaalitarkkailun rekrytointiprosessissa viisi vastaajaa oli kokenut syrjintää. Vaalitarkkailijoiden vastauksissa CMC:ltä toivottiin lisää avoimuutta ja viestintää valintaprosessissa. Muut syrjintäkokemukset ja havainnot liittyivät tilanteisiin vaalitarkkailutehtävissä. Toimenpiteenä CMC kehittää viestintäänsä liittyen vaalitarkkailijoiden valinta- ja ehdokasasettelun perusteisiin.

## Yhteenveto

Rekrytoinneissa ja koulutusvalinnoissa CMC:ltä toivottiin useissa vastauksissa lisää avoimuutta valintaperusteista. Näin voitaisiin mahdollisesti hälventää valintaperusteisiin liittyvää epäselvyyttä hakijoiden keskuudessa.

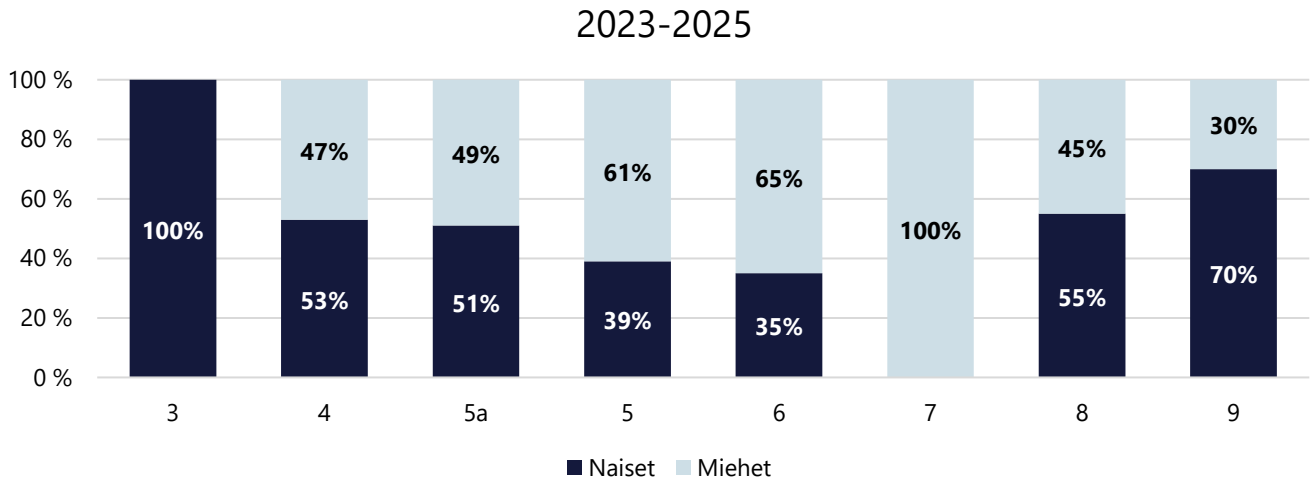
Toivottiin myös selkeyttä CMC:n rooliin tilanteissa, joissa asiantuntijat kohtaavat syrjintää operaatioissa. Tämän suunnitelman tavoitteissa pyritään löytämään keinoja syrjintätilanteissa toimimiseksi.

Kyselyn vastauksissa tuotiin lisäksi esiin tarve ja ehdotettiin kaikille asiantuntijoille koulutusta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosteemoista. Toimenpiteenä tarjotaan asiantuntijoiden online-koulutusvalikoimassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteeman verkkokursseja siviilikriisinhallinnan kontekstissa. Myös CMC:n kotimaan henkilökunnan osaamista teemoista kehitetään koulutuksella ja uuden työntekijän perehdytyksellä.

## 4. Palkka- ja vaatavuusluokkavertailu

Siviilikriisinhallintatehtäviin ja Etyjin vaalitarkkailutehtäviin lähetettävien asiantuntijoiden vaatavuusluokat ja palkkaus määräytyvät sisäministeriön asetuksen liitteen (361/2025) mukaisesti. Vaalitarkkailijoilla palkkaluokka perustuu siihen, onko tehtävässä lyhytaikaisena vai pitkäaikaisena vaalitarkkailijana, joten tarkastelussa ei ole huomioitu vaalitarkkailijoita.

Siviilikriisinhallinnan asiantuntijoiden osalta vuosina 2023–2025 yleisimmät palkkaluokat olivat 4, 5a, 5 ja 6. Näissä naisten osuus on suurempi pienemmissä palkkaluokissa 4 ja 5a, kun taas miesten osuus on suurempi palkkaluokissa 5 ja 6 (kuva 3). Palkkaluokissa 3, 8 ja 9 on kussakin ollut 1–5 asiantuntijaa, joten yksittäisten asiantuntijoiden palkkaluokka voi vaikuttaa suuresti naisten ja miesten osuuteen niissä.



Kuva 3. Vuosien 2023–2025 keskiarvo naisten ja miesten osuuksista siviilikriisinhallintatehtävissä olevien palkkaluokissa.

CMC:n vuonna 2024 tekemässä selvityksessä huomattiinkin, että siviilikriisinhallintatehtävät ovat sukupuolittuneita niin, että tehtävät, joissa on enemmän naisia painottuvat palkkaluokkien 5a ja 5 asiantuntijatehtäviin, kun taas miehiä työskenteli enemmän palkkaluokkien 6 ja 7 tehtävissä, jotka yleensä sisältävät esihenkilövastuuta. Siviilikriisinhallinnan urakehitykseen vaikuttavat eri tekijät, esimerkiksi työuran pituus ja aiempi siviilikriisinhallintakokemus. Siviilikriisinhallintatehtäviin hakeutuvat naiset myös sijoittuvat useammin aloille, joiden osaajille on pääasiassa tarjolla tason 5a ja 5 asiantuntijatehtäviä (human rights, gender, reporting, planning) kun taas miehille yleisimmissä turvallisuussektorin tehtävissä on enemmän mahdollisuuksia edetä johtotehtäviin.

Tehtävien ja sitä kautta palkkaluokkien sukupuolittuneisuus on rakenteellinen ongelma, jonka ratkaiseminen on haasteellista. CMC tukee asiantuntijoita tarjoamalla johtotehtäviin valmentavia syventäviä koulutuksia, tekemällä aktiivista yhteistyötä kotimaan sidosryhmien kanssa uramahdollisuuksien kartoittamiseksi sekä avaamalla haettavaksi mahdollisimman monipuolisesti avoimia tehtäviä.

## 5. Toimenpiteet 2026–2028

Suunnitelman tausta-aineistojen ja kyselyn vastausten pohjalta CMC tulee vuosien 2026–2028 kaudella keskittymään seuraaviin tavoitteisiin ja niitä edistäviin toimenpiteisiin.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho	Seurantatyökalu, Mittari
Ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan sukupuolensa, sukupuoli-identiteetin, ikänsä, vakaumuksensa, etnisen taustansa, terveydentilansa tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.	Syrjintää ehkäisevän toimintamallin luominen CMC:n henkilökunnalle	2026–2027	Johdon toimisto	Malli luotu
	Tehostetaan syrjintätapausten seurantaa ja niiden käsittelyä.	2026	Ketut + Johdon toimisto	Paluukyselyt vuosittain, kolmen vuoden välein TAYV-kysely, tilastot
CMC viestii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä selkeästi ja avoimesti SKH- ja vaalitarkkailuasiantuntijoille	TAYV-asiat sisällytetään skh ja vaalitarkkailijoiden lähtöperehdytykseen.	2026	HR-yksikkö	PDT:n ohjelma
	Asiantuntijatiedotteessa viestitään TAYV-asioista säännöllisesti.	2026	Johdon toimisto /viestintäasiantuntija	Asiantuntijatiedotteet 4 krt/vuosi
	TAYV-suunnitelma on saatavilla CMC:n verkkosivuilla.	2026	Viestintäasiantuntija	Verkkosivut
CMC:n henkilöstön osaaminen monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta on vahvistunut	CMC järjestää henkilökunnalle vuosittaisen koulutuksen	2026–2028	Johdon toimisto	CMC:n henkilöstön koulutuskalenteri
	Aloittavan	2026–		Aloittavan työntekijän perehdytyspaketti

	työntekijän perehdytykseen sisällytetään TAYV- teema (online- koulutus)		Johdon toimisto	
Asiantuntijoiden osaamisen lisääminen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	Tarjotaan online- koulutuksia asiantuntijoille	2026-	Koulutus yksikkö	Asiantuntijoiden koulutustarjonta
Yhteyshenkilöiden rooli on selkeä tiedonvälittäjänä TAYV- asioissa	Ohjeistuksen ja perehdytyksen päivittäminen huomioimaan TAYV-asiat	2026-	HR- yksikkö/ Ketut	Yhteyshenkilön ohjeistus