

Asia: VN/6181/2021

## **Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmaluonnos, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Kiitämme mahdollisuudesta antaa lausunto Heinolan puolivakinaisen palokuntayhdistys ry:n puolesta.

Yhdistyksessämme toimii tasaveroisesti eri sukupuolen omaavia sekä maahanmuuttajataustainen palokuntalainen, joten meillä on kokemusta monipuolisesta osallistujakunnasta.

On hienoa että tasa-arvoiseen kohteluun herätään pelastustoimessa.

Kohdassa 2.3. Kyselyvastauksissa tuotiin esille ehdotus siitä, että pelastusalalla tulisi soveltaa entistä enemmän ”Sopivaa työtä kaikille” –ajattelua. Esimerkiksi neuvontaan ja paloturvallisuuteen liittyvissä tehtävissä erilaiset näkökulmat voivat edistää onnettomuuksien ennaltaehkäisyä. Vammaisuus ei estä auttamasta muita ihmisiä, päinvastoin: vammaisuuden ymmärtäminen voi helpottaa sopivien tehtävien löytämistä. Olisi hyvä mainita myös maahanmuuttajat, joiden oman kulttuurin tuntemus olisi hyödyllistä etenkin turvallisuusviestinnän kohdentamisessa oikein ja heidän osallisuutensa sekä yhdenvertaisuuden edistämisessä. Hälytystehtävillä voi kulttuurin tuntemuksesta ja kielen osaamisesta olla hyötyä. Kielitaidon ja työskentelymotivaation on kuitenkin oltava samalla tasolla kuin muidenkin palokuntalaisten, ettei mahdolliset väärinymmärrykset vaaranna toimijoita.

Joidenkin vähemmistöryhmien osalta voi olla tarpeen erikseen rakentaa luottamusta erityisesti silloin, jos luottamus viranomaisiin on heikkoa. Järjestöjen avulla voisi rakentaa luottamusta erillisten tapaamisten, kuulemisten tai työpajojen kautta. Yhtenäiset toimintatavat ja tuki myös sopimuspalokuntakentälle maahanmuuttajien kohtaamisessa asiakkaina, jäsenrekrytoinnissa ja kouluttamisessa sekä turvallisuustarkastusten tekemisessä olisi tärkeää. Pelastuslaitosten kannattaisi hyödyntää laajaa yhdistysverkostoa yhteistyön syventämisessä.

Kohdassa 3.5. Pelastusalan organisaatioiden rekryointiprosesseissa on otettava käyttöön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehittäviä toimenpiteitä, kuten anonyymin rekryoinnin käytäntöjä ja mahdollisuuksien mukaan harkittava positiivisen erityiskohtelun käyttämistä. Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden rekryointiin panostetaan. Toimenpiteet on kuvattava organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Positiivinen erityiskohtelu tilanteessa, jossa henkilön toiminta vaikuttaa työkaverin turvallisuuteen ja hengen säilymiseen, ei välttämättä ole hyvä ja asiaa edistävä toimi. Mikäli henkilö, jonka edellytykset eivät ole tehtävän tasolla, ilman positiivista erityiskohtelua, aiheuttaa haittaa toiminnalle tai vaarantaa työkaverin, voi se vaikuttaa erittäin kielteisesti niihin asenteisiin, joita sillä yritetään liudentaa.

Heinolan Puolivakinainen palokuntayhdistys ry puolesta

Kristiina Mattila-Nousiainen

sihteeri

Kristiina Mattila-Nousiainen  
Heinolan Puolivakinainen Palokuntayhdistys ry (sihteeri)