

Asia: VN/6181/2021

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

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmaluonnos tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi on laadittu kattavasti. Toimintaohjelmassa on huomioitu laajasti eri tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueita. Ennen lausunnon laatimista olimme yhteydessä myös pelastusylitarkastaja Mira Leino-seen, jotta saimme tarkemmin selville eriosa-alueiden taustalla käytyjä keskusteluita.

Osa toimintaohjelmaluonnoksessa ehdotetuista toimenpiteistä on helpompi toteuttaa, kun taas osan toteuttaminen tulee todennäköisesti olemaan erittäin haastavaa. Kehittämisen tulee olla pitkäjänteistä, koska edistämistyöllä pyritään vaikuttamaan sekä organisaatioiden sisäisiin että Suomen yhteiskunnassa vallitseviin epäkohtiin tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa. Vaiheittaisten esimerkiksi 5 ja 10 vuoden suunnitelmapohjien lisääminen luonnokseen voisi olla hyödyllinen työkalu pelastuslaitoksille ohjelman jalkauttamisen suunnittelemiseen. Suunnitelmapohjassa olisi hyvä eritellä valtakunnalliset ja pelastuslaitoskohtaiset osa-alueet.

Oulu-Koillismaan pelastuslaitos on sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden kannalla, edellyttäen että nykyisin käytössä oleville mies -päätteisille nimikkeille kehitetään toimivat vastineet. Ehdotammekin, että ohjeeseen kirjataan toimenpide-suositukseksi aloittaa alalla aktiiviset keskustelut pelastusalan sukupuolineutraalin ammattisanaston kehittämiseksi.

Koska palomiesten eläkeikä on yleisen vanhuuseläkeiän piirissä, lisää se vuosi vuodelta haasteita osatyökykyisten palomiesten työllistymiselle omassa organisaatiossa. Näemme ensisijaiseksi tarpeeksi organisaation sisäisten urapolkujen kehittämisen ja niiden avulla työurien jatkamisen lähemmäs eläkeikää tai eläkeikään saakka. Organisaatiokohtaisten urapolkujen kehittäminen olisi hyvä lisätä toimenpide-ehdotuksiin. Yhtä lailla tämä koskee myös ensihoitajia ja muita

pelastuslaitoksen työntekijöitä. Kun on selätetty haaste organisaation sisällä, on mahdollista tosissaan pohtia organisaation ulkopuolisten osatyökykyisten rekrytointia.

Vammaisten työllistämisen edistämiseksi suosittelemme lisäämään ohjeeseen Leinosen kanssa keskustelussa esiin tulleen työtehtävien vaatimusten valtakunnallisen määrittelymisen myös vammaisuuden eri tyyppien/asteiden näkökulmasta. Kaipaamme ohjeeseen lisäystä kokemusasiantuntijoiden hyödyntämisestä niin hallinnon, pelastuksen, ensihoidon kuin palotarkastajien kouluttamisessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulmien huomioimiseen. Suosittelemme, että toimintaluonnokseen lisätään esteettömyyden huomioiminen uusien paloasemien suunnittelussa ja toteutuksessa.

Sivulla 10 tuotiin esille, että suojaliivejä on mahdollista saada vain unisex-muodossa. Oulu-Koillismaan pelastuslaitoksella on suojaliivejä (merkki C.P.E) ko'oissa M-XXL ja yksittäisiä kappaleita koossa M/w.

Tasa-arvovaltuutettu toi esille lausunnossaan toimintaohjelmaan, että virkapukuohjeessa tulisi ottaa huomioon sukupuolineutraalius. Pelastuslaitoksemme on asiasta samaa mieltä ja kannattaa mahdollisuutta vaatetusvalintaan yksilön oman sukupuoli-identiteetin mukaan ja sukupuolineutraaliuden huomioimista virkapukuohjeessa.

Kuntrarekryssä on mahdollisuus käyttää anonyymin rekrytointin ominaisuutta. Suosittelemmekin, että ohjeeseen lisätään toimepide-ehdotuksiin, että pelastuslaitokset ottaisivat isäntäorganisaatioidensa kautta selvitykseen ominaisuuden käyttömahdollisuuden. Mira Leinosen kanssa käydyssä keskustelussa tuli esille, että on olemassa myös muita anonyymiteettiä rekrytointissa tukevia ominaisuuksia. Toivoisimme, että myös ne tuotaisiin toimintaohjelmaluonnoksessa esille.

Helisten Petteri
Oulu-Koillismaan pelastuslaitos

Kukonlehto Tiina
Oulu-Koillismaan pelastuslaitos