

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

Diaarinumero: VN/6181/2021

Sisäministeriö on pyytänyt Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry:ltä (SPAL) lausuntoa Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmaluonnoksesta – tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi. Kiitämme mahdollisuudesta antaa asiassa lausunto ja lausumme seuraavaa:

SPAL kannattaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman toteutusta pelastustoimessa. Koska kyseessä on toimintaohjelmaluonnos ohjelman tavoitteet ja toimenpiteet tulevat oletettavasti vielä tarkentumaan.

SPALin lausunnossa on otsikoitu toimintaohjelmaluonnoksen sisällysluettelon numeroinnin mukaisesti se asiakohta ja -sisältö, johon SPAL ottaa kantaa, ja mitä tarkennuksia SPAL kyseisiin kohtiin ehdottaa.

Johdanto (1)

SPAL ehdottaa, että ohjelmaan tarkennetaan mitä pelastuslaitosten henkilöstöryhmiä toimintaohjelman tavoitteet ja toimenpide-ehdotukset koskevat, kuten esimerkiksi pää- ja

sivutoimista henkilöstöä, ensihoitopalvelun henkilöstöä ja työharjoittelussa tai muussa vastaavissa tehtävissä olevia.

Pelastusalan tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi

Pitkän aikavälin tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä pelastustoimessa (3.1)

Pitkän aikavälin tavoitteet toimintaohjelmassa ovat SPALin mielestä kannatettavia. Johtamisen ja osaamisen kehittäminen on tärkeimpiä tekijöitä pelastustoimessa toimintaohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi. SPAL ehdottaa, että kohtaan Pitkän aikavälin tavoitteet 1 lisätään seuraava tarkennus (merkitty kursiivilla):

1.Vahvistetaan johtajuutta ja osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa käyttämällä tukena ajantasaista, tietoon ja tutkimukseen pohjautuvaa tietoa sekä lisätään monimuotoisuuden johtamisen kompetenssia pelastustoimessa.

Johtajuus ja osaamisen kehittäminen (3.2)

SPAL esittää, että kohtaan 3.2 on merkittävä näkyviin selkeästi johtajuuden ja osaamisen kehittämisen tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen- ja toteuttamistyössä, jotta jokaisella pelastustoimessa on tieto ja ymmärrys toimintaohjelman tavoitteista.

SPAL ehdottaa seuraavia tavoitteita ja toimenpide-ehdotuksia toimintaohjelmaan:

- Työpaikoilla on nollatoleranssi syrjinnälle, häirinnälle, kiusaamiselle ja väkivallalle.
- Lainsäädäntöön perustuvat kiellot ja toimintaohjelman tavoitteet tuodaan tietoon ja käytäntöön kaikissa pelastustoimen organisaatioissa.
- Pelastustoimessa lisätään ymmärrystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden vaatimuksista, sekä kehitetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisen, toteuttamisen ja toteutuksen seurannan ja arvioinnin kompetenssia kaikilla organisaatiotasoilla ja -toiminnoissa.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusyhteistyöhön osallistetaan koko henkilöstö.
- Jokainen organisaation jäsenen edistää omalla esimerkillä ja käytöksellään oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa omassa työyhteisössä ja koko pelastustoimessa.

Organisaation ylin johto vastaa viime kädessä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamisesta, resursseista sekä toteutuksesta ja toteutumisesta organisaatiossa. Toimintaohjelmaluonnoksessa todetaan, että toteutusmallia kehitetään ja testataan pilotoinnin avulla ennen laajempaa toteutusta. SPAL kannattaa pilotointitoteutusta.

SPAL ehdottaa, että pilottiorganisaatioiden valinnassa tulisi huomioida alueiden ja organisaatioiden monimuotoisuustekijät, joita voivat olla alueellinen sijainti, väestötekijät, kuten asukasmäärä, muun kuin valtakielen edustus, eri kansallisuudet ja ikärakenne. Näin saadaan näkyväksi monimuotoisuuden lähtötilanne sekä toteuttamisen haasteet ja mahdollisuudet eri alueilla ja organisaatioissa.

SPAL kannattaa, että organisaatioissa nimetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuustyötä koordinoiva henkilö ja toteutuksesta vastaava työryhmä. SPAL ehdottaa, että työryhmään tulee valita jäsenet organisaatiosta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä monimuotoisuuden velvoitteiden mukaisesti. Henkilöstö osallistuu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuustyötä johtavan ja koordinoivan henkilön valintaan.

SPAL esittää, että toimintaohjelma ottaisi kantaa työpaikkojen työsuojeluorganisaation (työsuojelun yhteistoiminta, työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäälliköt) osallistumisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitteluun ja toteutukseen, kuten aineiston keruuseen, johtamisen tukemiseen ja viestintään sekä seurantaan ja arviointiin osana toteutuksesta vastaavaa työryhmää.

SPAL kannattaa valtakunnallisen koulutussuunnitelman ja -aineiston toteuttamista ja esittää, että koulutus- ja perehdytysmalli laaditaan kiinteänä osana toteutuksen pilotointia, jolloin tulee huomioida kattavasti eri monimuotoisuustekijät, mutta myös mahdolliset toteutuksen haasteet organisaatioissa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelmien toteuttaminen (3.3)

SPAL kannattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista ja toteuttamista organisaatiokohtaisesti. Pelastustoimella on oltava käytössä organisaatiokohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintasuunnitelmat. SPAL kannattaa pelastusalan viranomaisten ja henkilöstön sekä eri väestöryhmiä edustavien vähemmistöjärjestöjen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiantuntijoiden sekä alan muiden toimijoiden yhteistyötä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioinnissa ja nykytilan kartoituksessa.

Lisäksi SPAL ehdottaa, että nykytilan ja lähtötilanteen kartoitus toteutetaan toimintaohjelman osa-alueiden osalta organisaatiokohtaisesti, ja kartoituksen tulee koskea koko henkilöstöä. Henkilöstön

edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Henkilöstön edustajille tulee turvata mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa. Työntajan on annettava valmistelua varten riittävät tiedot ja osoitettava työaikaa henkilöstön edustajille osallistua ohjelman toteuttamiseen.

SPAL kannattaa organisaatiokohtaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisen veloitetta viranomaistahoa edustaville organisaatioille, mutta suosittelee toimintaohjelman laatimista myös kaikille muille pelastustoimen toimijoille.

Työolot, palkkaus ja etuudet (3.4)

Toimintaohjelmassa mainitaan, että työnantajalla on oikeus johtaa työtä, jakaa tehtäviä ja järjestää työoloja. Tätä oikeutta ei saa kuitenkaan käyttää niin, että työntekijää syrjitään millään laissa kielletyllä perusteella.

Toimintaohjelma luonnoksessa mainitaan, että palkkaus ja palkkaan verrattavissa olevat etuudet ovat keskeinen osa arvioitaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Pelastustoimessa on huolehdittava, ettei palkkauksessa tai palkkaan liittyvissä etuuksissa syrjitä ketään.

SPAL esittää, että palkkausjärjestelmiä ja tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmiä kehitetään yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Niiden päivittämisen pitää olla säännöllistä ja vaikuttavaa. Työn vaativuuden arviointijärjestelmät tulee saattaa tasa-arvolain veloitteiden piiriin osana tasa-arvosuunnitelmaa.

Häirintää koskevat toimenpide-ehdotukset (3.4)

SPAL kannattaa ohjelmaluonnoksessa mainittuja toimenpide-ehdotuksia. Häirintää koskevissa toimenpide-ehdotuksissa esitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoordinaattorin ja häirintäyhdyshenkilön nimeämistä. SPAL esittää, että kohdassa tulisi huomioida yhteys työsuojeluorganisaatioon ja sen osallistuminen toteutukseen ja seurantaan.

Virkavaatteet ja työvarusteet (3.4)

SPAL kannattaa virkavaatteita ja varusteita koskevan selvitys- ja kehitystyön toteutusta valtakunnallisesti ja organisaatiokohtaisesti, jotta lähtötilanne saadaan selville mahdollisimman kattavasti. Ensihoitotyössä, jossa ensilinjassa työskentelevä henkilöstö kohtaa yhä useammin

väkivaltaa työtehtävissä, on huomioitava työturvallisuusseikat ja henkilökohtaisten turvavarusteiden saatavuus ja niiden sopivuus työntekijöille. Koko- ja sukupuolierot on huomioitava työntekijöiden turvavarusteissa, jotta työsuojelulle ja työturvallisuudelle asetetut vaatimukset täyttyvät. Luonnos ei ota kantaa ajoneuvoihin ja kalustoon tai niiden ominaisuuksien kehittämiseen. Esimerkiksi ajoneuvot ovat pääsääntöisesti liian korkeita lyhyemmille työntekijöille ja kalusto pääsääntöisesti liian painavaa käsitellä.

Paloasematiloja koskevat toimenpide-ehdotukset (3.4)

SPAL kannattaa ohjelmaluonnoksessa mainittuja toimenpide-ehdotuksia. Pelastustoimen tilojen suunnittelussa tulee huomioida yleisesti, että tilat on suunniteltu kaikille käyttäjille tarkoituksenmukaisesti ja sukupuolten moninaisuus huomioiden. Myös saavutettavuus ja esteettömyys tulee huomioida tilojen suunnittelussa. Työryhmässä tulisi kuulla esteettömyysasiantuntijaa.

Vanhemmuuden tukeminen (3.4)

SPAL ehdottaa, että vanhempainvapaan käytöstä tehdään selvitys valtakunnallisesti ja organisaatiokohtaisesti, jotta tilannekuva ja mahdolliset erot saadaan esille. SPAL ehdottaa, että toteutettavassa selvityksessä kiinnitetään huomio perhevapaan käytön kannustettavuuteen organisaatioissa, mutta myös työhön paluun nykytilaan.

Työhön palaavilla on oltava riittävä jälkisuoja, jotta lapsen saannista ja perhevapaasta johtuva syrjintä voitaisiin estää. Työnantajan tulisi näyttää toteen, ettei mahdollinen jälkisuojan aikana toteutettu irtisanominen johdu perhevapaan käytöstä.

Toimintaohjelmassa mainitaan tavoitteena, että pelastustoimessa tulisi lisätä työajan joustoa tasapainottamaan työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamaan työuralla pidempään. SPAL esittää yleisesti lisättäväksi toimintaohjelmaan, että työantajan tulee kehittää ja edistää työaikamalleja yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Työaikamallien tulee tukea henkilöstön työhyvinvointia, työurien pidentämistä sekä työn, vapaa-ajan ja perheen yhteensovittamista. Myös ikäjohtaminen tulisi huomioida organisaatioissa.

Työolot, palkkaus ja etuudet (3.4)

SPAL kannattaa, että palkkakartoitusten tekemistä pelastustoimessa säännöllisesti. Palkkakartoituksia ei ole tehty säännöllisesti tai niitä ei ole tehty lainkaan osassa organisaatioita.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan jokaisella työpaikalla, jonka henkilöstön määrä on vähintään 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Ohjelmaluonnoksessa esitetetään, että palkkakartoituksissa olisi syytä selvittää mistä johtuvat kokonaisansioissa esiintyvät erot sukupuolten välillä. Valtakunnallinen palkkavertailu ei kuitenkaan anna riittävää tilannekuvaa, jotta yksittäisiin, alue- tai pelastuslaitoskohtaisiin palkkatasa-arvon epäkohtiin voitaisiin tarttua.

SPAL esittää, että ohjelmaan on merkittävä näkyviin palkkatasa-arvotavoitteet kaikkien henkilöstöryhmien osalta. SPAL ehdottaa, että palkkakartoitusta ja -vertailua tulisi tarkastella koko henkilöstön osalta alue- ja organisaatiokohtaisesti ja tehtävänimikkeittäin.

Koulutus ja rekrytointi (3.5)

SPAL pitää toimintaluonnoksen rekrytoinnin ja koulutuksen tavoitteita ja toimenpide-ehtoja pääosin kannatettavana. SPAL esittää, että pääsykokeiden soveltuvuusarviointia tulisi tarkastella säännöllisesti ja niiden tulisi vastata ammatillisia vaatimuksia.

SPAL esittää, että pääsykokeisiin ja koulutukseen hyväksytyillä tulisi olla todistetusti riittävä suomen kielen taito. Lisäksi SPAL ehdottaa, että koulutukseen valituille ja valitsematta jääneille tulisi antaa tietoa valintakriteereistä, ja pisteytystä tulisi avata nykyistä läpinäkyvämmiin. Rekrytoinnissa anonymiteetin periaatteita tulisi soveltaa mahdollisimman kattavasti, jotta kaikkea segregatiota voitaisiin vähentää alalla.

Ohjelman toteutus, viestintä ja seuranta (4)

SPAL kannattaa Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän roolia toimenpideohjelman toimeenpanevana ja seuraavana tahona. SPAL kuitenkin huomauttaa, että vastuu johtamisesta, suunnittelusta ja toteutukseen varattavista resursseista sekä tulosten arvioinnista vastaa organisaation ylin johto.

SPAL pitää kannatettavana, että erityisesti pelastustoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä tulee huomioida niiden vähemmistöjen ääni, joiden edustusta ei ole pelastustoimessa, tai se on vähäinen.

Kuten ohjelmaluonnoksessa todetaan, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden toteutumista ja toteuttamista tulee seurata pelastustoimessa systemaattisesti henkilöstölle suunnattujen kyselyjen ja palautteiden sekä asiantuntijakuulemisten avulla. Lisäksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely tulee ottaa osaksi organisaatioiden henkilöstötyytyväisyyskyselyjä.

Lopuksi SPAL toteaa yleisesti, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta ohjaavan lainsäädännön velvoitteista huolimatta pelastustoimessa on ohjelman tavoitteiden toteutuksen osalta paljon kirittävää. Siksi onkin erityisen tärkeää, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden johtamiseen, suunnitteluun, koulutukseen ja toimenpiteiden toteutukseen ja toteutuksen henkilöstöresursseihin sekä jatkuvaan kehittämiseen varataan riittävä rahoitus pelastustoimen ja -laitosten budjeteissa.

Vantaalla 28.6.2021

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry

Järjestön johtaja Kim Nikula, kim.nikula@spal.fi

Viestintäjohtaja Tuula Kukonlehto, tuula.kukonlehto@spal.fi

Kukonlehto Tuula
Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry