

Asia: VN/6181/2021

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

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

30.6.2021

Naisjärjestöjen Keskusliiton lausunto sisäministeriölle: Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmaluonnos

Diaarinumero: VN/6181/2021

Naisjärjestöjen Keskusliitto kiittää mahdollisuudesta lausua pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmaluonnoksesta. Naisjärjestöjen Keskusliiton toiminnan tarkoituksena on edistää naisten asemaa, sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä tyttöjen ja naisten ihmisoikeuksia. Naisjärjestöjen Keskusliitto pitää tärkeänä, että toimintaohjelmassa on kiinnitetty huomiota moniin keskeisiin alan tasa-arvo-ongelmiin. On hyvä, että toimintaohjelmassa on lähdetty liikkeelle tasa-arvon nykytilan kartoittamisesta pelastusalalla ja tunnistettu epäkohtia ja kehittämisen paikkoja. Pelastusalalla tarvitaan systemaattista tasa-arvotyötä ja konkreettisia tasa-arvotekoja, jotta sukupuolten tasa-arvo alalla toteutuu. Myös muuhun pelastusalan moninaisuuteen, kuten maahanmuuttaneiden pieneen osuuteen ja sukupuolen moninaisuuteen tulee kiinnittää huomiota ja kehittää alaa sellaiseksi, että kaikilla alalle haluavilla ja soveltuvilla on mahdollisuus kouluttautua ja työllistyä pelastusalalle sukupuolesta tai muusta ominaisuudesta riippumatta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat työnantajia ja viranomaisia

Tasa-arvolaki (6 §) velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa koskee myös viranomaisia (4

§). Työantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 6a §:n mukaan työnantajan on tasa-arvon edistämiseksi laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet, kun työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Yhdenvertaisuuslain (7 §) mukaan työnantajan on arvioitava myös yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Luonnoksen mukaan vain kolmannes pelastusalan toimijoista on tehnyt toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman, mutta 74,1 prosenttia vastaajista kertoo, että organisaation tavoitteissa ja toiminnassa on tasa-arvotavoitteita. Mihin nämä tavoitteet on kirjattu ja miten niiden toteutumista arvioidaan, jos tasa-arvosuunnitelmaa ei ole? Onko organisaatioissa henkilöstöpoliittisia tasa-arvosuunnitelmia vai sisältyykö tasa-arvo henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelmiin?

Segregaatio ja palkkaerot pelastusalalla ovat merkittävä ongelma

Naisjärjestöjen Keskusliiton mielestä on huolestuttavaa, että pelastustoimi on hyvin vahvasti segregoitunut eli eriytynyt sukupuolen mukaan. Naisten määrä esimerkiksi pelastustoiminnassa on vain alle prosentin eikä naisia ole ylemmässä päällystössä lainkaan.

Miesten ja naisten palkkaero etenkin erityisasiantuntijatasolla on jyrkkä. On erittäin tärkeää, että palkkaerojen syyt selvitetään ja tarvittaviin toimiin ryhdytään niiden pienentämiseksi. Työelämän segregaatio on sekä tasa-arvo- että turvallisuuskysymys.

Suomessa naisten ansiot ovat keskimäärin 16 prosenttia miesten ansioita pienemmät. Pelastustoimessa ero on tätä huomattavasti suurempi, vaikka Tilastokeskuksen mukaan naisten koulutusaste on miesten koulutusastetta korkeampi. Erityisasiantuntijatasolla ero miesten hyväksi on 24,5 prosenttia ja kauppa-, hallinto- tai oikeustieteellisen koulutuksen saaneilla 26,6 prosenttia. Johtotehtävissä naisia on niin vähän, ettei palkkaeroa naisten ja miesten välillä voida luonnoksen mukaan esittää. Luonnoksessa onkin tehty se johtopäätös, että havainto antaa aihetta tehdä palkkakartoituksen pelastuslaitoksittain, jotta palkkaeron (ansiotason eron) syyt saataisiin selville. Pelastustoimelle tehdyn kyselyn mukaan lähes 45 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen ja yli 10 prosenttia aikoi tehdä sellaisen. Olisi tarpeen selvittää, mitä tehdyissä kartoituksissa on havaittu ja ovatko kartoitukset johtaneet toimenpiteisiin. Samoin olisi tarpeen selvittää myös se, mistä johtuvat erot ansioissa nuorempien ja vanhempien ikäryhmien ja sukupuolten välillä ja sisällä ja miten eri

sukupuolet sijoittuvat eri asiantuntijatehtäviin. Samoin tulee selvittää, sijoittuvatko naiset ja miehet koulutustaan vastaaviin tehtäviin.

Naisjärjestöjen Keskusliitto katsoo, että naisten eteneminen pelastusalan johtotehtäviin on turvattava ja sitä on tuettava. Naisten tulee olla mukana kehittämässä pelastusalaa, kehittäminen ei saa vahvistaa sukupuolistereotyyppioita ja työn sukupuolen mukaista eriytymistä. Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

Työ ja perhe on voitava yhdistää myös pelastusalalla

Naisjärjestöjen Keskusliitto katsoo, että alalle tarvitaan valtakunnalliset menettelyt raskausajan työtehtävien, työhön paluun ja imetyksen suhteen. Se, että alalla toimii vain vähän naisia, ei ole syy jättää ohjeistuksia tekemättä tai käsitellä raskautta sairautena. Raskaus ei ole sairaus eikä sitä tule rinnastaa sairauteen. Henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Raskaussyrjintä on Suomessa merkittävä ongelma, ja selvät linjaukset raskauteen, imetykseen ja työhön paluuseen liittyen voivat ehkäistä sen mahdollisuutta ja selkiyttäisivät ja yhdenmukaistaisivat alan käytäntöjä.

Ylipäättään perheen ja työelämän yhdistämiseen tulee pelastusalalla kiinnittää huomiota. Se, ettei pelastusalalla luonnoksen mukaan ole tietoa vanhempainvapaiden käytöstä viittaa siihen, ettei miesvaltaisen alan työntekijöiden oleteta käyttävän oikeuttaan perhevapaisiin tai ettei alalla juuri jäädä perhevapaille. Miten vanhemmuus vaikuttaa työuraan naisilla ja miehillä? Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta olisi perusteltua, että myös miesvaltaisten alojen työntekijöitä kannustettaisiin perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia helpottamaan naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Pelastusalan tilat ja varusteet on suunniteltu miehille

Varusteiden epäsopevuus on luonnoksen mukaan merkittävä ongelma pelastusalalla. Luonnoksessa tuodaan esille, että varusteiden epäsopevuus aiheuttaa pelastusalalla joissakin työtehtävissä jopa turvallisuusriskin. Raskaana oleville tulee olla sopivia työasuja, samoin kuin yleisesti naisille ja kaikille eri kokoisille ihmisille. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, poistamaan olosuhteet, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Työantajalla on velvollisuus toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Varusteiden kehittämisen lisäksi olisi tarpeen selvittää, miten paljon naisia poistuu pelastusalalta fyysiseen työympäristöön liittyvistä syistä ja kartoittaa, mikä on eri sukupuolten pysyvyys pelastusalalla. Pysyvätkö esimerkiksi naiset alalla vai vaihtavatko he alaa miehiä useammin ja jos vaihtavat, niin mistä syistä?

Olisi myös syytä selvittää, miten esimerkiksi paloasemien suunnittelu vaikuttaa henkilöstön työoloihin. Onko paloasemilla tiloja, joissa esimerkiksi vaatteet voi vaihtaa katseilta suojassa? Tilojen suunnittelussa, käytössä ja muokkaamisessa tulisi huomioida myös sukupuolen moninaisuus. Tilojen

suunnittelussa tulisikin huomioida myös sukupuolen moninaisuus ja suunnitella tilat niin, että sopivat sekä naisten, miesten että muiksi kuin naisiksi ja miehiksi identifioituvien tarpeisiin.

Sukupuolittuneet rakenteet ja käytännöt

Tasa-arvolain (5 §) mukaan viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen (5a §). Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6c §).

Luonnoksen mukaan pelastusopiston pelastajakursseille on hakenut vain vähän naisia ja he ovat karsiutuneet pois valintakoevaiheessa. Luonnos ei kerro karsiutumisen syytä, mutta oletettavasti kyseessä on fyysiseen suoriutuskykyyn liittyvät erot. Pelastusala on kuitenkin myös paljon muuta kuin fyysistä suoriutuskykyä korostavat pelastusopiston pelastajakurssit. Kuinka paljon naisia hakee ja työllistyy muille pelastustoimen aloille? Miten fyysisissä testeissä testattavat asiat on valittu? Mikä on pelastusalan julkisuuskuva ja miten pelastusala tuottaa sukupuolta? Nähdäänkö esimerkiksi palomiehen tai pelastajan ammatti maskuliinisena ”sankariamattina” vai hoiva-ammattina? Naisjärjestöjen Keskusliiton mielestä tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että millaisen sukupuolinormin varaan pelastusala on rakennettu ja miten se vaikuttaa alalle hakeutumiseen. Myös viestinnän tulee strategisesti kiinnittää huomiota sukupuolittuneeseen kieleen ja edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista.

Pelastustoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan häirintää tapahtuu pelastusalalla. Häirinnän osalta vastauksissa tuotiin esille, että tapahtuneisiin häirintätilanteisiin puututaan, mutta vastauksissa ei tuotu esiin häirinnän ennaltaehkäiseviä toimia. Myös sopimuspalokuntalaisille tehty kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta toi luonnoksen mukaan esille, että häirintä on yleistä sopimuspalokunnissa eikä kaikissa palokunnissa ole toimintaohjeita häirinnän ennaltaehkäisyyn. Sopimuspalokuntalaisten kyselyn vastauksissa tuotiin esiin tarve häirintätilanneohjeelle ja -menettelyille. Naisjärjestöjen Keskusliitto muistuttaa, että seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva sanallinen, sanaton tai fyysinen häirintä ovat naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Liitto katsoo, että pelastustoimeen ja sopimuspalokuntiin tarvitaan ohjeet ja toimintatavat häirinnän ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen. Toimintaohjeiden on oltava kaikkien tiedossa ja häirintään on oltava nollatoleranssi. Keskusliitto muistuttaa myös, että kansainvälinen työjärjestö ILO hyväksyi vuonna 2019 ensimmäisen kansainvälisen häirinnän ja väkivallan vastaisen yleissopimuksen. Sopimus kattaa sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän torjunnan työpaikoilla. Sopimus vaatii työnantajilta toimia työpaikalla tapahtuvan väkivallan ja häirinnän estämiseksi. Sopimus edellyttää työnantajia muun muassa laatimaan ja toteuttamaan yhteistyössä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa työpaikan toimintaohjeen väkivallan ja häirinnän estämiseksi. Hallitus valmistelee sopimuksen hyväksymistä ja voimaan saattamista Suomessa.

Tasa-arvon edistämisen on läpäistävä koko organisaatio

Pelastusalan sukupuolittuneita käytäntöjä tulee purkaa ja poistaa esteitä naisten pelastusalalla työskentelyyn. Jokaisessa organisaatiossa tulee tunnistaa tasa-arvo-ongelmia ja kehittämisen paikkoja. Tasa-arvon edistämisen tavoitteiden tulee olla konkreettisia ja ääneen lausuttuja eli selkeitä jokaisessa organisaatiossa. Tasa-arvotyö ei voi olla vain yhden henkilön vastuulla vaan sen pitää läpäistä organisaatioiden rakenteet. Naisjärjestöjen Keskusliitto painottaa, että toimenpideohjelmassa tulee kiinnittää huomiota siihen, ketkä ja mitkä tahot organisaatioissa ovat vastuussa toimenpiteiden toimeenpanosta.

Naisjärjestöjen Keskusliitto – Kvinnoorganisationernas Centralförbund ry

Eva Biaudet

Terhi Heinilä

Puheenjohtaja

Pääsihteeri

Heinilä Terhi
Naisjärjestöjen Keskusliitto