

Asia: VN/6181/2021

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Toimintaohjelmaluonnoksen tavoitteena on, että pelastusala edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimintaohjelma määrittelee yleisellä tasolla ne tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut, joilla pelastusala edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta niin henkilöstön kuin asioiden valmistelun, -päätöksenteon ja palvelutoiminnan osalta.

Tehy kannattaa sitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään pelastustoimessa. Toimintaohjelmaluonnoksessa esitetyt tavoitteet ja toimenpiteet ovat kannatettavia ja ne osoittavat, että kehityskohteet on tunnistettu. Lakisääteisten velvoitteiden täyttäminen on aloitettava viipymättä. Pitkän tähtäimen suunnitelmaksi on esitetty segregaaation purkamisen, mikä on haastava ja kunnianhimoinen tavoite. Alalla teetetyt kyselyt ovat osoittaneet, etteivät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuskäytännöt toteudu pelastustoimessa.

Nykytila oli huolestuttavaa luettavaa ja selvää on se, että tasa-arvoon sekä yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat ovat huonolla mallilla pelastustoimessa. Syynä tähän voi olla pelastustoimen vahva segregatio ja alan miesvaltaisuus. Toimintaohjeelle on olemassa selkeä tarve ja erittäin hyvä, että asiassa on ryhdytty toimenpiteisiin.

Pitkän aikavälin tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä pelastustoimessa:

Tavoitteet ovat kannatettavia. On hyvä, että ehdotuksessa on otettu huomioon myös tutkittuun tietoon pohjautuvat tiedot. Viestinnän osalta, on panostettava mahdollisimman monikieliseen viestintään, koska ulkomaalaisten osuus asukkaista on nousussa.

Johtajuus ja osaamisen kehittäminen:

Toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia. On tärkeää, että yhtenäiset työkalut ja mallit on suunniteltu otettavaksi käyttöön valtakunnallisesti yli organisaatio- ja aluerajojen, jotta jokainen pelastusalalla toimiva pystyy osaltaan viemään muutosta eteenpäin rakentavasti ja tavoitteellisesti. On tärkeää suunnitella huolellisesti, kuinka työkalujen ja mallien jalkauttaminen käytäntöön tapahtuu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma:

Toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia. On tärkeää, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa otetaan huomioon eri organisaatioiden ja alueiden väliset erilaiset väestöpohjat. Eri alueilla esimerkiksi ulkomaalaisten ja muihin vähemmistöihin kuuluvien suuri osuus asettaa omat haasteensa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmä lähettää kyselyjä alan organisaatioille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta viiden vuoden välein, mutta onko tämä liian pitkä aika? On tullut esille, että jopa lakisääteisten velvoitteiden toteuttamisessa on ollut haasteista, joten tilanne pitäisi tarkastaa huomattavasti useammin kuin viiden vuoden välein, ainakin alkuvaiheessa. Kun lakisääteiset suunnitelmat on saatu kuntoon, kyselyiden väliä voidaan harventaa.

Työolot, palkkaus ja etuudet:

Toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia. On hyvä, että toimenpide-ehdotuksissa on otettu huomioon myös raskaana olevien ja imettävien äitien asema sekä paloasemien tilojen suunnittelussa sukupuolten moninaisuus. Kohdassa ”raskaus- ja äitiysasioita koskevat toimenpide-ehdotukset” voisi korvata lauseella ”raskaus- ja äitiysaikaa koskevat toimenpide-ehdotukset”.

Raskauden rinnastaminen työntekijään liittyvänä sairausasiana ei anna hyvää kuvaa pelastustoimen tasa-arvotilanteesta, mutta onneksi ongelmat myönnetään ja tunnistetaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ovat lakisääteisiä velvollisuuksia eikä harkinnanvaraisia asiakirjoja ja ne on saatava kuntoon.

44,4 % vastaajista ilmoitti tehneensä palkkakartoituksen. Palkkakartoituksen ja tasa-arvosuunnitelman tekeminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Palkkakartoitus ja tasa-arvosuunnitelma on myös päivitettävä, mutta osa vastaajista ilmoitti, että palkkakartoitus oli tehty jopa vuonna 2010. Tämä kertoo siitä, että halutaan täyttää vain tasa-arvolain minimivaatimukset mutta ei sitouduta aidosti edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoilla.

Koulutus ja rekrytointi:

Toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia. Koulutusuudistuksessa tulisi huomioida myös se, että pelastustoimeen rekrytoituu osaamiseltaan ja ominaisuuksiltaan tarvetta vastaavia henkilöitä. Olisi tärkeää, että koulutusuudistuksen yhteydessä tarkastellaan pääsyvaatimusten sisältöä entistä paremmin työelämän vaatimuksia vastaaviksi.

Palokuntanuorisotyö:

Toimenpide-ehdotus on kannatettava.

Viestintä:

Toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia. On ensiarvoisen tärkeää, että pelastusalan viestintä tapahtuu ymmärrettävällä ja puhuttelevalla tavalla. Viestintä on tapahduttava tavalla, joka on tasa-arvoista ja yhdenvertaista niin pelastusalan sisällä kuin ulkopuolellakin.

Yhteenveto:

Toimintaohjelmaluonnoksen tavoitteet ja toimenpiteet ovat kannatettavia. Tehy kannattaa sitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään pelastustoimessa, koska alalla teetetyt kyselyt ovat osoittaneet, etteivät tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuskäytännöt toteudu pelastustoimessa. Tulevaisuudessa on syytä kiinnittää enemmän huomioita työoloihin, palkkaukseen ja siihen, että alalle rekrytoituu osaamiseltaan ja ominaisuuksiltaan tarvetta vastaavia henkilöitä. Viestintää on kehitettävä niin, että se tapahtuu mahdollisimman monella eri kielellä sekä tapahtuu ymmärrettävällä ja puhuttelevalla tavalla.

Vartiainen Tiina  
Tehy ry