



23.06.2021

Viite Sisäministeriö lausuntopyyntö 24.5.2021 VN/6181/2021

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

Pelastusopisto kiittää mahdollisuudesta lausua Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmaluonnoksesta.

Toimintaohjelmaluonnos sisältää sekä arvion tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta sekä tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi pelastusalalla. Toimintaohjelma koskee kattavasti pelastusalan valtiollisia toimijoita, pelastuslaitoksia, järjestöjä ja sopimuspalokuntia, mitä Pelastusopisto pitää ensiarvoisen tärkeänä. Toimintaohjelmaa voi pitää perustellusti tärkeänä avauksena pelastusalalle, joka on vahvasti segregoitunut toimiala.

Pelastusopisto haluaa kiinnittää huomiota seuraaviin kohtiin toimintaohjelmaluonnoksessa.

**2.1 Henkilöstöasiat, tilat ja välineet**

Pelastusopiston hakijaprofiili -kappaleessa todetaan, että Pelastusopiston hakijatilastot olivat muutoin siinä määrin puutteellisia, että hakijoiden muista taustatiedoista ei ollut täsmällistä tietoa. Tässä yhteydessä on huomattava, että tietosuoja-asetus asettaa rajoitteita kerättävälle tiedolle ja Pelastusopisto on kerännyt hakijoista vain hakuprosessiin liittyviä tietoja.

**2.3 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toiminnassa**

Työryhmän teettämässä kyselyssä on nostettu esille koulutuksen toteuttamiseen niin suomen kuin ruotsin kielellä, jotta palvelut pystytään turvaamaan molemmilla kansalliskielillä. Myös saamenkieliseen palvelutarjontaan on kiinnitetty huomiota. Pelastusopisto muistuttaa, että koulutuksen toteuttaminen on ennen kaikkea resurssikysymys: koulutusta toteutetaan toimintaan osoitettujen resurssien puitteissa.

**3.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu**

Pelastusopisto haluaa kiinnittää huomiota siihen, että jo nyt työnantajilla on lainsäädäntöön perustuva velvoite tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Samaten työnantajan on laadittava palkkakartoitus.

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vastaavan henkilön nimeäminen organisaatioon on kannatettava ehdotus. Pelkkä nimeäminen ei kuitenkaan riitä,



vaan on huolehdittava nimetyn henkilön asianmukaisesta kouluttamisesta ja tehtävään varatuista voimavaroista.

Tasa-arvolain mukaisten kiintiöiden noudattaminen lähtökohtaisesti kannatettava ja tasa-arvoa edistävä toimintamalli. Käytännössä nykyinen sukupuolijakauma voi aiheuttaa ongelmia valinnoissa ja vähemmistönä olevan sukupuolen edustajien kuormittumista, mutta tästä huolimatta kiintiöiden noudattamiseen tulisi pyrkiä.

### 3.4 Työolot, palkkaus ja etuudet

Työoloihin liittyen vaatetusasia on omiaan luomaan eriarvoisuuden tunnetta, mikä on tullut selkeästi esille niin naisille sopivien sammutusasujen kuin raskaana olevien naisten osalta. Tämä on myös erittäin tärkeä työturvallisuuskysymys.

Toimintaohjelmassa esitetyt toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia ja vahvasti edistettäviä. Toisaalta on syytä pohtia, ovatko raskaana olevien/imettävien naisten tilanne ja tarpeet perusteltua nostaa esille yksittäisinä asioina ja ohjeistuksina vai olisiko syytä tarkastella niitä luonnollisena osana urasuunnittelua ja erilaisia elämäntilanteita, joita työnantaja tukee.

Toimintaohjelmasta ei tule ilmi, millaisia ratkaisuja tilasuunnitteluun (paloasemat) on jo tehty tasa-arvon edistämiseksi.

Vanhemmuuden tukemista koskevat toimenpide-ehdotukset liittyvät osittain laajempaan yhteiskunnalliseen kokonaisuuteen. Työnantajien tulee huomioida olemassa olevan säädösten tarjoamat mahdollisuudet, tiedottaa niistä aktiivisesti ja kannustaa niiden käyttöön. Pelastusalan on myös syytä osallistua vahvemmin asiasta käytävään julkiseen keskusteluun.

### 3.5 Koulutus ja rekrytointi

Toimintaohjelmaluonnoksen mukaan pelastustoimen koulutusudistuksessa tulee huomioida tavoite, että pelastustoimeen rekrytoituu tulevaisuudessa paitsi osaamiseltaan tarvetta vastaavia, myös yhteiskunnan monimuotoista väestörakennetta noudattavia henkilöitä. Tämä vaatii oppilaitoksen rekrytointivaatimuksia laajempaa tarkastelua pelastuslaitoksissa, niiden tehtävissä ja tehtävien osaamis- ja muissa vaatimuksissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta edistettäessä on mahdollista hyödyntää jo olemassa olevaa verkkokoulutusmateriaalia, kuten sisäministeriön häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä ennaltaehkäisevä verkkokoulutus.

Toimintaohjelmaluonnoksessa huomiota kiinnittää se, että tekstissä puhutaan naisten ja miesten välisistä eroista, eikä muun sukupuolisia ole nostettu lainkaan käsittelyyn. Epäselväksi jää, onko tämä tietoinen linjaus ja millä perusteella. Asia konkretisoituu sivulla 29 kohdassa Segregaatio: "Esimerkiksi työpaikkailmoituksiin voidaan lisätä teksti "tehtävään toivotaan sekä nais- että mieshakijoita" eli muun sukupuolisten hakemuksia ei toivota. Koska tällainen tulkinta on mahdollinen, esimerkkiä ei voi pitää onnistuneena.

Vaikka kyseessä onkin toimintaohjelma, olisi kuitenkin tarpeellista konkretisoida, mitä tasa-arvon edistämiskeinoja rekrytoinneissa on käytettävissä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinneissa on käytännön työelämässä toisinaan haasteellista: miten esim. edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, kun on valittava pätevin ja sopivin. Varsin harvoin tulee tilanteita, joissa ovat täysin samalla pätevyydellä,



kokemuksella ja soveltavuudella eri sukupuolta olevat hakijat, joista voidaan valita vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja.

### **3.7. Viestintä**

Viestinnän osuus on kirjoitettu varsin yleisellä tasolla. Siinä on otettu hyvin esille eri näkökulmia, mutta varsinaisia konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ei esitetä, mikä toisaalta vastaa toimintaohjelman luonnetta. Viestinnässä olisi syytä vahvemmin korostaa avointa vuorovaikutusta ja osallistamista.

Lisätietoja rehtori Mervi Parviainen, [mervi.parviainen@pelastusopisto.fi](mailto:mervi.parviainen@pelastusopisto.fi)

Hallintojohtaja

Pia Viklund

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Pelastusopisto 23.06.2021 klo 11:54. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Jakelu

[kirjaamo@intermin.fi](mailto:kirjaamo@intermin.fi)

Tiedoksi

Mervi Parviainen PeO  
Matias Luostarinen PeO  
Minna Hirvonen PeO  
Jarno Ruusunen PeO