

Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi

Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä	4
2	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi pelastusalalla	6
2.1	Henkilöstöasiat, tilat ja välineet	7
2.2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ja osaaminen	12
2.3	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toiminnassa	13
3	Pelastusalan tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi	15
3.1	Pitkän aikavälin tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä pelastustoimessa	16
3.2	Johtajuus ja osaamisen kehittäminen	17
3.3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu	18
3.4	Työolot, palkkaus ja etuudet	19
3.5	Koulutus ja rekrytointi	22
3.6	Palokuntanuorisotyö	23
3.7	Viestintä	23
4	Ohjelman toteutus, viestintä ja seuranta	26

1 Johdanto

Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat yhteiskuntaa koossa pitävä voima ja keskeisiä edellytyksiä turvallisuuden toteutumiselle. Arjen turvallisuus kuuluu jokaiselle. Pelastustoimen on keskeisenä turvallisuusviranomaisena toteutettava yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen toiminnan periaatteita paitsi omassa toiminnassaan henkilöstön osalta, myös palvelutuotannossa.

Sekä yhdenvertaisuuslaki että laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta edellyttävät, että viranomaiset, työnantajat sekä koulutuksenjärjestäjät edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa suunnitelmallisesti. Molemmissa laissa on erikseen säädettyjä tarkempia velvollisuuksia tavoitteiden toteuttamiseksi.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmassa on laajasti sitouduttu edistämään toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023 kokoaa yhteen pääministeri Sanna Marinin hallituksen tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Myös pelastustoimen strategiassa vuoteen 2025 (Sisäministeriön julkaisu 18/2016) mainitaan tavoitteena edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä monimuotoisuutta pelastustoimessa.

Tämä toimintaohjelma sisältää nykytilan kuvauksen ja tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi pelastustoimessa. Toimintaohjelma koskee pelastusalan valtiollisia toimijoita, pelastuslaitoksia, järjestöjä ja sopimuspalokuntia. Tavoitteena on, että pelastusala edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Pelastusallalla tarkoitetaan tässä julkaisussa koko toimialaa mukaan lukien alan järjestöt ja sopimuspalokuntasektori. Viitattaessa pelastustoimeen tässä julkaisussa tarkoitetaan viranomaisorganisaatioita, joita koskevat erityiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa säädetyt velvoitteet.

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. Yhdenvertaisuuden ja

tasa-arvon edistäminen näkyy toiminnallisesti entistä parempana asiakaspalveluna ja se tapahtuu kaikkien pelastusalan toimijoiden yhteistyönä.

1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä

Sisäministeriö nimesi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän 13.5.2020 ja muutti kokoonpanoa 18.8.2020. Ryhmän kokoonpano on seuraava:

Puheenjohtaja

Kimmo Kohvakka, pelastusylijohtaja, sisäministeriö

Jäsenet ja varajäsenet (suluisissa)

Erityisasiantuntija Tanja Ulvinen, Sisäministeriö, varapuheenjohtaja, jäsen

Pelastustarkastaja Pirjo Tuominen, Aluehallintovirastot, jäsen (*Pelastusylitarkastaja Kullervo Lehikoinen, Aluehallintovirastot, varajäsen*)

Pelastusjohtaja Petteri Helisten, Pelastuslaitokset, jäsen (*Pelastuslaitokset, varajäsen Palotarkastaja Virve Häyrinen*)

Rehtori Mervi Parviainen, Pelastusopisto, jäsen (*Turvallisuuskoordinaattori Matias Luostarinen, Pelastusopisto, varajäsen*)

Rehtori Matti Waitinen, Helsingin pelastuskoulu, jäsen (*Koulutuspalomestari Jari Lempinen, Helsingin pelastuskoulu, varajäsen*)

Viestintäjohtaja Tuula Kukonlehto, Suomen Pelastusalan Ammattilaiset (SPAL), jäsen (*Johtaja Kim Nikula, Suomen Pelastusalan Ammattilaiset (SPAL), varajäsen*)

Koulutuspäällikkö Mikko Poutala, Suomen Palopäällystöliitto (SPPL), jäsen (*Palopäällikkö Anja Aatsinki, Suomen Palopäällystöliitto (SPPL), varajäsen*)

Asiantuntija Timo Sovanen, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK), jäsen (*Asiantuntija Taina Hanhikoski, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö (SPEK), varajäsen*)

Hallituksen jäsen Maija Tuori, Suomen Sopimuspalokuntien Liitto (SSPL), jäsen (*Hallituksen jäsen Silvio Hjelt, Suomen Sopimuspalokuntien Liitto (SSPL), varajäsen*)

Väestönsuojelusuunnittelija Tiia Tiesmäki, Suomen Pelastusalan naiset ry., jäsen (*Järjestöpäällikkö Sari Tuuri-Salonen, Suomen Pelastusalan naiset ry., varajäsen*)

Sihteeri

Työryhmän sihteerinä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoordinaattorina toimii pelastusylitarkastaja Mira Leinonen Etelä-Suomen aluehallintovirastosta.

Tämän kehittämisohjelman vahvistaa pelastusylijohtaja. Kehittämisohjelma toimii samalla myös seurannan välineenä.

2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi pelastusalalla

Ihmisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhteiskunnassa ovat keskeisiä edellytyksiä turvallisuuden toteutumiselle. Kansalaisten yhdenvertaisuus on voimavaramme ja yhteiskuntaa koossa pitävä voima. Eri sukupuolten ja väestöryhmien välillä on eroja yhteiskunnallisessa asemassa, tyypillisissä elämäntilanteissa, tarpeissa ja ongelmissa. Myös nämä erot heijastuvat turvallisuuteen. Näitä eroja paremmin ymmärtämällä on mahdollista vastata paremmin erilaisten ihmisten ominaisuuksien, tilanteiden ja tarpeiden haasteisiin.

Arjen turvallisuus kuuluu kaikille. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämällä pelastustoimessa on mahdollisuus lisätä turvallisuutta ympäröivässä yhteiskunnassa. Tilastot kertovat, että pelastustoimi on vahvasti segregoitunut eli eriytynyt toimiala. Pelastustoimen on edustettava sitä väestöpohjaa, jolle se palveluja tuottaa, sillä siten jo henkiloistössä itsessään on ymmärrys eri väestöryhmien tarpeista ja turvallisuudesta.

Toimintaohjelman valmistelua käynnistäessä havaittiin, että tilannekuva pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta on epätarkka. Jotta tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle voidaan asettaa tavoitteita, on tunnettava lähtökohdat ja nykytila. Nykytilan kartoitukseen osallistettiin pelastustoimi laaja-alaisesti niin pelastuslaitosten, alan järjestöjen ja ammattiliittojen kuin valtion pelastusviranomaisten osalta. Työryhmä teki erilaisia kyselyitä ja selvityksiä saadakseen mahdollisimman kattavan tilannekuvan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta pelastusalalla.

Syksyn 2020 aikana kyselyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta tehtiin sekä pelastusalan toimijoille että sopimuspalokuntalaisille. Pelastusalan organisaatioille tehtyyn kyselyyn vastasivat 16 pelastuslaitosta, 4 aluehallintovirastoa, SM:n pelastusosasto, Suomen Palopäälystöliitto, Suomen Pelastusalan keskusjärjestö, Suomen Pelastusalan ammattilaiset, Suomen Sopimuspalokuntien liitto, Pelastusopisto ja Pelastuskoulu.

Syksyn 2020 aikana toteutettiin myös sopimuspalokuntalaisille kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kysely toteutettiin sekä suomen- että ruotsinkielisinä. Vastauksia tuli 204 kappaletta suomenkielisinä ja 13 kappaletta ruotsiksi.

Lisäksi joulukuussa 2020 Tilastokeskus tuotti pelastustoiminta koskien tasa-arvoraportin koskien vuoden 2019 tilastotietoja. Tasa-arvoraportti piti sisällään perustietoja toimialan sukupuolijakaumasta, palkkaeroista, koulutustaustasta, maahanmuutosta ja ikäjakaumasta. Työryhmä teki myös tietopyynnöt yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueille pelastustoimea koskevista tapauksista saadakseen käsityksen viranomaisten ratkaisuista. Pelastusopisto tuotti joulukuussa 2020 kootun hakijatilaston työryhmän käyttöön, jotta työryhmä sai entistä paremman käsityksen pelastusalan hakijaprofiilista.

Alkuvuodesta 2021 työryhmä teki vielä kyselyn syrjinnän vaarassa olevia väestöryhmiä edustaville järjestöille, jotta myös palveluja käyttävien syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulma saataisiin entistä paremmin huomioitua. Tuohon kyselyyn vastaukset saatiin Mannerheimin lastensuojeluliitosta, Folktingetistä, Näkövammaliitosta, Invalidiliitosta, Saamelaiskäräjiltä ja Setalta.

Seuraavassa esitellään tiivistetysti kyselyjen ja selvitysten tulokset seuraavien lähteiden pohjalta:

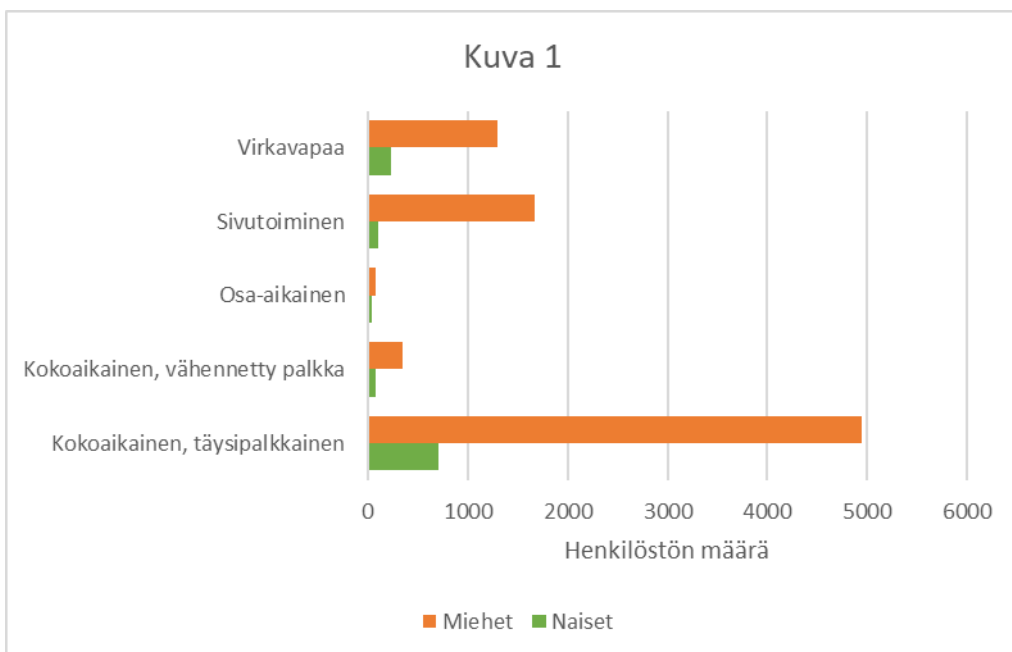
- Tilastokeskuksen pelastustoimen tasa-arvoraportti 2019
- Kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta pelastustoimen toimijoille 2020
- Kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sopimuspalokuntalaisille 2020
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun pelastustoimen toimialaa koskevat ratkaisut 2014 – 2020
- Työsuojeluviranomaisten tekemät ratkaisut pelastustoimen yhdenvertaisuusasioissa 2014 – 2020
- Pelastusopiston koottu hakijatilasto 1987-2020
- Kysely syrjinnän vaarassa olevia väestöryhmiä edustaville järjestöille (2021)

2.1 Henkilöstöasiat, tilat ja välineet

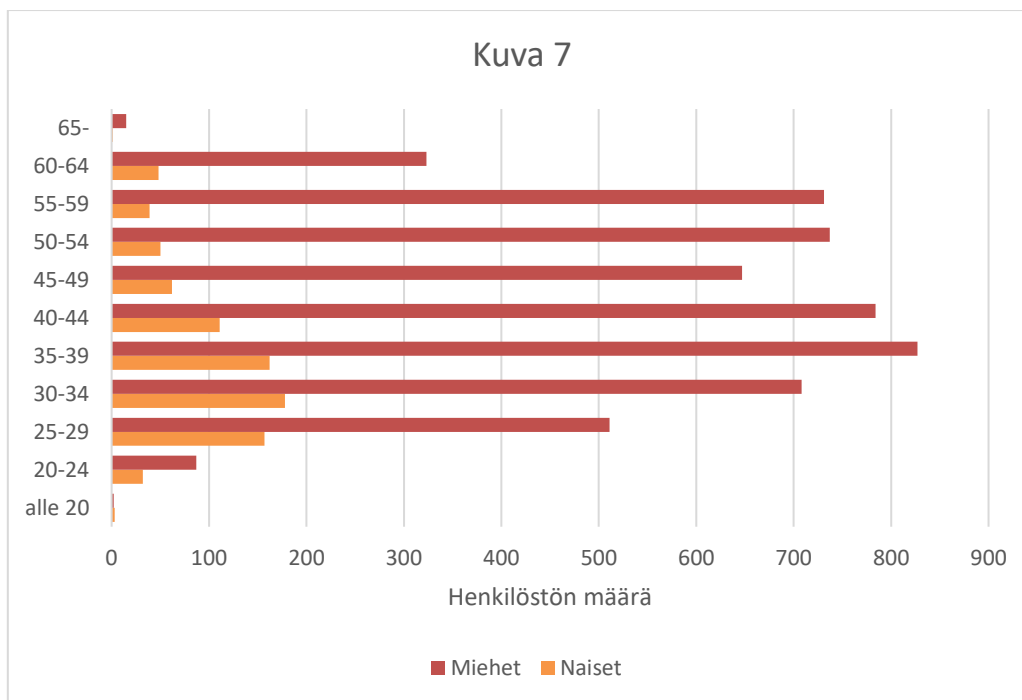
Tilastokeskus tuotti pelastustoimen tasa-arvoraportin (2019). Raportin perusteella voidaan tarkastella pelastustoimen sukupuoli- ja ikäjakaumaa, koulutustaustaa ja kansallisuuteen liittyviä tietoja.

Segregaatio

Pelastustoimi on vahvasti segregoitunut toimiala. Naisten osuus on kokoaikaisista, täyspalkkaisista on 13 %. Pelastustoimessa työskentelee myös hyvin vähän maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Tilastokeskuksen aineiston mukaan pelastustoimessa on eniten vaihtelua koulutustaustan osalta.



Kuva 1. Pelastustoimen tasa-arvoraportti (2019), Tilastokeskus. Pääpalvelussuhteiset työsuhteen kokoaikaisuuden ja sukupuolen mukaan 2019.



Kuva 2. Pelastustoimen ikä- ja sukupuolijakauma pääpalvelussuhteisten osalta.

Tilastokeskuksen aineiston mukaan pelastustoimen johtajatehtävät ovat erityisen segregoituneita tehtäviä. Tästä syystä edes palkkaeroja naisten ja miesten välillä ei voida esittää. Tarkastellessa ammatiluokittain on erityisasiantuntijatasolla toimivilla naisilla suurin palkkaero miehiin nähden, 24,5 prosenttia. Tilastokeskuksen aineiston mukaan pelastustoimessa toimivien naisten koulutusaste on miehiin verrattuna korkeampi. Aineiston mukaan myös eri alojen suhteen palkkaeroja sukupuolten välillä löytyy, keskimäärin 5,2 prosenttia. Huomionarvoista on, että esimerkiksi kauppa, hallinto ja oikeustieteet koulutusalan omaavista on 49 prosenttia naisia ja heidän palkkaeronsa miehiin nähden on 26,6 prosenttia.

Kevan ammatinimikkeittäin tarkasteltuna pelastustoimi on segregoitunut sisäisesti. On havaittavissa, että johtavassa asemassa ja esihenkilötehtävissä olevissa ammatinimikkeissä naisten osuus on merkittävän pieni. Pelastustoiminnan tehtävissä naisten osuus on myös merkittävän pieni. Ensihoidon eri tehtävissä toimivien osalta merkillepantavaa on suurin naisten osuus, noin kolmannes ensihoidossa toimivista on naisia.

Palkkaerot

Tilastokeskuksen aineisto miesten ja naisten välisten palkkaerojen suhteen tuo esiin tarpeen tehdä palkkakartoitus pelastuslaitoksittain. Tässä palkkakartoituksessa olisi

syytä selvittää mistä johtuvat kokonaisansioissa esiintyvät suuret erot sukupuolten välillä. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisten lisien suuruuksien eroavaisuudella. Palkkakartoitusta on lisäksi yksi työkaluista tasa-arvosuunnitelman tekemisessä. Pelastustoimelle tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan 44,4 prosenttia vastaajista ilmoitti tehneensä palkkakartoituksen ja 11 prosenttia ilmoitti palkkakartoituksen olevan tekeillä. Vastauksissa huomattavaa oli, että osin palkkakartoitusta oli tehty jopa vuonna 2010.

Tarkastellessa ikäryhmittäin pelastustointia, voidaan havaita, että naisten osuus on suurinta alle 40-vuotiaiden osuudessa, alle 39-vuotiaissa naisten osuus 29,4 prosenttia. Yli 40-vuotiaiden ikäryhmissä naisten osuus on enää 8,5 prosenttia. Palkkaeron osalta on huomioitava, että alle 40-vuotiaiden naisten kokonaisansiot ovat 3,3 prosenttia suurempia kuin miehillä, mutta yli 40-vuotiailla keskimäärin 13,9 prosenttia pienempiä.

Sopimuspalokunnat

Sopimuspalokunnilla on pelastustoimessa merkittävä rooli. Sopimuspalokunnissa naisia on noin 9 prosenttia (lähteet Pronto-tilasto ja Haka-rekisteri). Useimmissa sopimuspalokunnissa toimii myös nuoriso-osasto, jossa toimii alaikäisiä henkilöitä. Näin ollen sopimuspalokunnat ovat monimuotoisia paitsi koulutustaustaltaan, mutta myös ikäjakaumaltaan. Sopimuspalokunnissa on myös jonkin verran maahanmuuttajataustaisia henkilöitä toiminnassa. SPEKin Maahanmuuttajia palokunnissa-projektin mukaan 35 sopimuspalokunnassa on maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Pelastustoimen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehitettäessä on huomioitava sen koskevan myös sopimuspalokuntalaisia.

Työolot

Pelastusalan naisten tekemän kyselyn (2018) vastaajat toivat esille, ettei naisille ole saatavissa naisten vartalon mukaan mitoitettuja sammutusvarusteita, vaikka näitä on eri valmistajilla. Virkavaatteiden osalta kyselyn vastauksissa tuotiin esille, että asemapalvelukseen liittyviä vaatteita on saatavissa vain miesten mallistoa. Lisäksi kyselyssä tuotiin esille useita kehitysehdotuksia virkavaatetuksen materiaalivalintoihin ja leikkauksiin, jotta ne huomioisivat naisvartalon paremmin. Ensihoitotyötä tekevien osalta tuotiin esille, että oman työturvallisuuden takia pidettävää suojaliiviä on saatavilla vain unisex-mallia, joka on kooltaan usein niin iso, että se estää töiden turvallisen tekemisen.

Pelastusalan naisten tekemän kyselyn (2018) vastauksien mukaan pelastusalalla toimivien raskaana olevien naisten osalta ei ole olemassa valtakunnallisia menettelyitä,

jotka ohjeistaisivat raskausajan työtehtävistä, imetyksestä ja työelämään paluusta. Raskauteen ja äitiyteen liittyviä kysymyksiä on käsitelty pelastusalalla tapauskohtaisesti niiden harvinaisen määrän takia tai rinnastettu työntekijään liittyvänä sairaus-asiana. Pelastustoimessa toimivien vanhempainvapaan käytöstä ei ole tarkkaa tietoa.

Paloasemat ovat pelastustoimen keskeinen toimintaympäristö ja niitä on noin 800 ympäri Suomen. Paloasemat toimivat paitsi työskentely- ja henkilöstötiloina, mutta myös kaluston säilytystiloina. Paloasemien omistajuus myös vaihtelee – ne ovat pelastuslaitoksien tai palokuntayhdistyksien omistuksessa. Useilla paloasemilla on myös asiakaspalvelutiloja. Paloasemien tyypillinen elinkaari on 30-50 vuotta ja niiden suunnittelu on tehty kunkin aikakauden käyttäjäkunnan mukaan. Monilla paloasemilla tämä on tarkoittanut sitä, että käyttäjäkunnassa on ollut vain yhden sukupuolen edustajia. Vanhempien paloasemien suunnittelussa ei myöskään ole huomioitu esteettömyyttä.

Pelastusalan hakijaprofiili

Pelastusopiston koottu hakijatilasto (1987-2020) kertoo, että Pelastusopiston pelastajakursseille on vuosien 2010-2020 aikana hakenut 0 - 7 naista pelastajakurssia kohden, mutta ovat karsiutuneet valintakoevaiheessa. Ruotsinkielinen pelastajakurssitoetus on alkanut viimeksi Pelastusopistolla tammikuussa 2012. Pelastusopiston hakijatilastot olivat muutoin siinä määrin puutteellisia, että hakijoiden muista taustatiedoista ei ollut täsmällistä tietoa.

Havainnot tietoaineistojen pohjalta

Pelastusalan toimijoille osoitetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaukset sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun ratkaisut sekä työsuojeluraportit osoittavat, että pelastusalalla on kehitettävää koulutukseen valittavien tai pelastusalan palvelukseen rekrytoitavien henkilöiden osalta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ratkaisuja ja ohjausta pelastustoimen osalta oli yhteensä 13 tapauksen verran ja ne kaikki koskivat toiminnallisen yhdenvertaisuuden toteutumista niin pelastustoimen palveluiden kuin pelastusalan oppilaitosten oppilasvalinnoissa. Palotarkastustoiminnan osalta oli tapauksia, jossa asiakkaan osalta oli tehty ratkaisuja, missä ei oltu huomioitu henkilön vammaisuuden tarvitsemia apuvälineitä. Näissä tapauksissa pelastusviranomaisten kohtuullisten mukautusten tuntemus nähtiin tärkeäksi. Työsuojeluviranomainen puolestaan on käsitellyt syrjintätapauksia pelastustoimessa, joissa työnantaja ei ole noudattanut syrjinnän kieltoa. Nämä tapaukset koskivat muun muassa työntekijöiden terveydentilaa ja ikää suhteessa työjärjestelyihin, palkkausasioita sekä paloasematilojen riittävyyttä ja jakamista henkilöstön kesken.

2.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ja osaaminen

Pelastustoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaukset toivat esille, että pelastustoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa niin henkilöstöpoliittisesti kuin toiminnallisesti on kehittämisen varaa. Kyselyyn vastanneista organisaatioista vain kolmannes pelastusalan toimijoista on tehnyt toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Kyselyyn vastanneista organisaatioista 59,3 prosenttia on henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma. Kyselyn mukaan 25,9 prosenttia organisaatioista on laatinut toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman.

Tasa-arvoa koskevat vastaukset toivat esille tarpeen antaa tasa-arvosta koulutusta niin käsitteiden, vastuiden kuin lakisääteisten velvollisuuksien osalta. Vain 55,6 prosenttia kyselyyn vastanneista organisaatioista ilmoitti noudattavansa tasa-arvolain mukaisia sukupuolikiintiöitä.

Yhdenvertaisuuden osalta pelastusalan toimijoille suunnatun kyselyn vastauksista käy ilmi, että yhdenvertaisuuteen liittyvistä vastuista, järjestelyistä ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnista tarvitaan alalla koulutusta. Kyselyyn vastanneista 14,8 prosenttia organisaatioista kertoi, että heillä on nimetty yhdenvertaisuusryhmä ja/tai yhdenvertaisuuskoordinaattori. 22,2 prosenttia organisaatioista arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista hankkeissa. 44,4 prosenttia organisaatioista ottaa yhdenvertaisuuden huomioon hankinnoissa. 85,2 prosenttia ilmoitti, että organisaation strategiaan ja toimintaan sisältyy yhdenvertaisuustavoitteita.

Tasa-arvon osalta kyselyn vastaukset toivat esille, että vastuukysymyksiin ja tasa-arvon toteutuksen tosiasialliseen arviointiin tulee pelastusalalla kiinnittää huomiota. Vastauksien perusteella 29,6 prosenttia pelastusalan organisaatioista on nimennyt tasa-arvotyöryhmän tai tasa-arvokoordinaattorin. 11,1 prosentilla organisaatioista on korvausmerkittynä resursseja tasa-arvon edistämiseksi. 7,4 prosenttia kyselyyn vastanneista organisaatioista tekee sukupuolitietoista budjetointia. 37 prosenttia vastaaajista tekee sukupuolitietoista viestintää. 25,9 prosenttia vastanneista organisaatioista kertoo arvioivansa tasa-arvon toteutumista hankkeissa. 59,3 prosenttia vastaajista kertoo ottavansa tasa-arvon huomioon hankinnoissaan ja 74,1 prosenttia vastaajista kertoo, että organisaation tavoitteissa ja toiminnassa on tasa-arvotavoitteita. Lisäksi vain 25,9 prosenttia vastanneista organisaatioista kertoi käsitelleensä sukupuolten moninaisuusteemaa.

Pelastusalan toimijoille suunnattu kysely osoittaa, että 88,9 % kyselyyn vastanneista organisaatioista on laatinut ohjeet häirintätilanteisiin ja niiden ennaltaehkäisyyn. Sopimuspalokuntalaisille suunnattu kysely osoittaa, että sopimuspalokunnissa koetaan tarvetta häirintätilanneohjeille ja häirinnän ennaltaehkäisyyn. Kyselyn avoimissa vastauksissa on tuotu esille, että häirintää koetaan pelastusalalla. Häirinnän osalta vastauksissa tuotiin esille, että tapahtuneisiin häirintätilanteisiin puututaan, mutta vastauksissa ei tuotu esiin häirinnän ennaltaehkäiseviä toimia.

Sopimuspalokuntalaisille tehty kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta toi esille, että häirintä on yleistä sopimuspalokunnissa eikä kaikissa palokunnissa ole toimintaohjeita häirinnän ennaltaehkäisyyn. Sopimuspalokuntalaisten kyselyn vastauksissa tuotiin esiin tarve häirintätilanneohjeelle ja -menettelyille.

2.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toiminnassa

Työryhmän teettämään kyselyyn vastanneet järjestöt olivat pääosin tyytyväisiä pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen, mutta toivat esiin myös kehityskohteita. Kyselyvastauksissa esitettiin, että pelastustoimessa tulisi huomiota kiinnittää organisaatioiden vastauksien mukaan muun muassa siihen, että koulutusta järjestetään pelastusalalla niin suomen kuin ruotsin kielellä, jotta pystytään turvaamaan palvelut molemmilla kansalliskielillä. Saamenkieliseen palvelutarjontaan pelastustoimen tulisi kiinnittää entistä suurempaa huomiota ja nostaa saamenkielisyyden erityiseksi ansioksi rekrytointitilanteessa. Pelastustoimen palveluiden tarjoaminen myös englanninkielisinä voidaan katsoa yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Pelastustoimen koulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota myös toimintarajoitteisten ja vammaisten henkilöiden pelastamiseen ja ottaa heidät huomioon myös turvallisuusviestinnässä. Pelastusalalla olisi hyvä lisätä keskustelua yhdenvertaisuudesta ja sen toteutumisesta, jotta erilaiset ihmiset mahtuvat alalle työntekijöinä ja toisaalta tulevat kohdatuksi yhdenvertaisesti myös asiakkaina riippumatta mistään henkilöön liittyvästä tekijästä.

Kyselyvastauksissa tuotiin esille ehdotus siitä, että pelastusalalla tulisi soveltaa entistä enemmän ”Sopivaa työtä kaikille” –ajattelua. Esimerkiksi neuvontaan ja paloturvallisuuteen liittyvissä tehtävissä erilaiset näkökulmat voivat edistää onnettomuuksien ennaltaehkäisyä. Vammaisuus ei estä auttamasta muita ihmisiä, päinvastoin: vammaisuuden ymmärtäminen voi helpottaa sopivien tehtävien löytämistä.

Kyselyn vastanneiden organisaatioiden vastaukset toivat esille, että oleellisena asiana nähdään sitoutuminen yhdenvertaisuuden konkreettiseen edistämiseen organisaatioiden eri tasoilla. Johdon ja viestinnän rooli on keskeinen: edistämistyöstä tulee kertoa ulospäin ja julkisesti. Lisäksi esimerkiksi rekrytointi-ilmoituksia tulisi kohdentaa eri vähemmistöryhmille. Joidenkin vähemmistöryhmien osalta voi olla tarpeen erikseen rakentaa luottamusta erityisesti silloin, jos luottamus viranomaisiin on heikkoa. Järjestöjen avulla voisi rakentaa luottamusta erillisten tapaamisten, kuulemisten tai työpajojen kautta.

Pelastusalalla tulee jatkaa edelleen syrjinnän vaarassa olevien väestöryhmien kuulemistyötä ja ottaa huomioon heidän näkemyksensä toteutettaessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaohjelmaa. Erityistä painoarvoa tulee asettaa niille syrjinnän vaarassa oleville väestöryhmille, joiden vastauksia ei tähän kyselyyn saatu. Näitä tahoja olivat erityisesti maahanmuuttajataustaisia, etnisyyttä ja ikäihmisiä edustavat järjestöt. Kuuleminen ja sitä kautta esiintuodut havainnot tuottavat täsmällistä tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun ja luovat näkökulmaa konkreettisiin edistämistointeihin.

Sopimuspalokuntien palokuntanuorisotyössä tehdään pelastustoimen turvallisuusviestinnän kannalta merkittävää työtä kouluttamalla alaikäisille henkilöille tärkeitä kansalais-taitoja ja pelastustoiminnan kannalta oleellista osaamista. Lisäksi palokuntanuorisotyö on pelastustoimen merkittävä rekrytointiväylä, sillä suurella osalla pelastustoimen henkilöstössä on jonkinlainen tausta palokuntanuorisotyötoiminnassa.

Kun sopimuspalokuntatoimintaan otetaan mukaan myös alaikäisiä, tulee mukanaan myös suuri vastuu alaikäisen turvallisen kasvun varmistamisesta sekä koskemattomuuden turvaamisesta. Vuodesta 2014 vapaaehtoistoiminnassa, mihin palokuntanuorisotyökin lukeutuu, on ollut voimassa laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä. Sopimuspalokuntalaisille osoitetussa kyselyssä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta oli sisällytetty kysymys myös tuosta laista. Vastaukset osoittivat, että lain jalkauttamisessa on vielä sopimuspalokunnissa tehtävää.

3 Pelastusalan tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi

Lainsäädäntö velvoittaa pelastusalaan noudattamaan ja edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa toiminnassaan sekä työnantajan, koulutuksenjärjestäjän että viranomaisen ominaisuudessa. Lainsäätäjän lisäksi ympäröivä yhteiskunta ja palvelut verojen muodossa maksavat kansalaiset olettavat pelastusalan tuottavan palveluja yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Alan tulee toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös sisäisesti ja keskinäisesti. Alalla teetetyt kyselyt osoittavat, etteivät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytännöt toteudu vielä riittävän kattavasti, vaikka toimivia esimerkkejäkin jo löytyy.

Hyvinvoinnin ja turvallisuuden toteutuminen vaatii osaamista ja osallistamista. Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioidessa yksi esiinnousevista tarpeista on osaamisen lisääminen syrjintään ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyen. Pelastusosalalla ja sen eri organisaatioissa tehdään jo työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Työ ei kuitenkaan jakaannu tasaisesti maanlaajuisesti tai organisaatioiden sisällä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus voidaan myös yhä tulkita mielipidekysymyksiksi. Käsitys tavoitteiden toteutumisesta voi poiketa todellisuudesta. Löytyy myös tavoitteista poikkeavia toiminta- ja käyttäytymistapoja. Tilanne tunnistetaan pelastusosalalla, kuten työryhmän koostama kyselykin osoittaa. Säännölliset asiakaskyselyt tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tuovat pelastustoimelle arvokasta tietoa tarvittavista kehityssuunnista.

Nyt tehdyn yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointi pelastusosalalla osoitti, että lakisääteisten veloitteiden täytäntöönpano niin suunnitelmien kuin kiintiöiden ja häirintään puuttumisen osalta toteutuu puutteellisesti. Tähän on jatkossa panostettava erityisesti, jotta pelastusala varmistuu siitä, ettei alalla syrjitä tai häiritä ketään. Suunnittelun avulla myös muita pitkän aikavälin tavoitteita pystytään toteuttamaan, jotta tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pystytään tavoitteellisesti ja tehokkaasti edistämään. Nykytilan arviointi osoitti, että pelastusosalalla huomiota on kiinnitettävä esimerkiksi säännöllisten palkkakartoitusten tekemiseen, tasa-arvolain mukaisten kiintiöiden noudattamiseen, monimuotoiseen rekrytointiin, raskauteen ja äitiyteen liittyvien kysymysten arviointiin ja ohjeistamiseen, vanheimpainvapaiden käy-

tön selvittämiseen ja tasapuolisen jakautumisen tukemiseen, työvarusteiden ja välineiden sekä tilojen osalta yhdenvertaisuus – ja tasa-arvonäkökulmien parempaan huomioon ottamiseen.

3.1 Pitkän aikavälin tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä pelastustoimessa

1. Vahvistetaan johtajuutta ja osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa käyttämällä tukena ajantasaista, tietoon ja tutkimukseen pohjautuvaa tietoa.
2. Varmistetaan, että pelastusalalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat ovat ajantasalla, ja ettei alalla syrjitä tai häiritä ketään.
3. Työoloja, palkkausta ja rekrytointikäytäntöjä kehitetään tasa-arvoisemmiksi ja yhdenvertaisemmiksi, lisätään vammisten henkilöiden ja osatyökykyisten määrää pelastusalan henkilöstössä ja vahvistetaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa.
4. Kannustetaan eritaustaisia ihmisiä hakeutumaan pelastustoimen opintoihin ja turvataan tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet urakehitykseen, puretaan pelastustoimen segregatiota.
5. Varmistetaan palokuntanuorisotyössä alaikäisten turvallinen kasvu.
6. Huomioidaan pelastustoimen viestinnässä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat, erityisesti saavutettava ja monikielinen viestintä.

3.2 Johtajuus ja osaamisen kehittäminen

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat suomalaisten ja suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan arvoperustaa. Merkittävä rooli yhteiskunnassa velvoittaa pelastusalaa toimimaan vastuullisesti ja esimerkillisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Pelastusalan arvot, ihmimillisesti, luotettavasti ja ammatillisesti, toteuttavat ja heijastavat vahvasti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemaa.

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuvaa. Johtajuutta tarvitaan myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen pelastustoimen toiminnassa, johtajien tulisi pitää näitä teemoja ja niiden tärkeyttä jatkuvasti esillä ja johtaa omalla esimerkillään.

Esimerkillinen johtajuus näyttää suuntaa, kantaa vastuuta, rakentaa luottamusta ja tekee päätöksiä, kun halutaan rakentaa yhdessä uutta. Johtajuus yhdessä viestinnän kanssa muodostaa strategisen työkalun, kun haluamme profiloida pelastusalan veto-voimaiseksi, vaikuttavaksi ja uudistumiseen kykeneväksi toimialaksi myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Kulttuurin ja toiminnan kehittäminen edellyttää kuitenkin keulakuvia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän tavoitteena on edistää pelastusalan toimijoiden tietämystä, osaamista sekä tietotaitoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait eivät ainoastaan edellytä puuttumista ongelmatilanteisiin, vaan ne ohjaavat myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden proaktiiviseen edistämiseen alan organisaatioissa ja niiden toimintaympäristössä.

Toimenpide-ehdotukset:

- Johtamisen ja toiminnan tueksi tehdään pilotointi ja käytännössä testattava malli pelastusalalla.

On tärkeä tuoda yhtenäiset työkalut ja mallit käyttöön valtakunnallisesti yli organisaatio- ja aluerajojen, jotta jokainen pelastusalalla toimiva pystyy osaltaan viemään muutosta eteenpäin rakentavasti ja tavoitteellisesti. Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintamallin kehittämisessä ja suunnittelussa hyödynnetään pilottiorganisaatioita. Näin eri vaiheita ja toimivuutta voidaan testata käytännössä. Onnistuneen pilotoinnin avulla ja

jälkeen toimintamalli voidaan toteuttaa valtakunnallisesti yhdenmukaisena. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -organisaatiopilotin avulla suunnitellaan malli, jossa osaaminen tulee osaksi organisaation kulttuuria. Malli edistää oppimista, kannustaa esimerkillä johtamiseen ja tarjoaa työkaluja tavoitteelliseen viestintään. Kokonaisvaltainen malli tuo yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön rakentamisen työkalut helposti lähestyttävässä muodossa pelastusalan yhteiseen käyttöön.

- Laaditaan valtakunnallinen koulutussuunnitelma ja -aineisto.

Koulutuksen ja viestinnän avulla lisätään myös faktaan, tutkimukseen ja selvityksiin pohjautuvan tiedon ja taidon määrää toimialalla, jolloin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä osaaminen ja ymmärrys lisääntyvät.

Pidemmällä aikavälillä tavoitteena on vaikuttaa alan sisäiseen koheesioon, alan houkuttelevuuteen ja näkyvyyteen, osaavan työvoiman varmistamiseen myös tulevaisuudessa, lakisääteisten veloitteiden täyttämiseen, arvojen näkyväksi tekemiseen ja arvojen mukaisen toiminnan edelleen vahvistumiseen arjessa.

3.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Pelastusalan toimijoilla on käytössään oman organisaationsa toimintaan kohdennetut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on luonteva osa pelastustoimen kaikkea toimintaa.

Toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelun tukemiseksi:

- Jokainen pelastusalan viranomainen arvioi yhteistyössä eri väestöryhmiä edustavien vähemmistöjärjestöjen ja muiden alan toimijoiden yhteistyössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista pelastustoimessa. Tehtäväkartoitus on kattava ja perusteellinen, mikä tuottaa pelastusalan organisaatioille riittävät lähtötiedot omien suunnitelmiensa tekemistä varten. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on viranomaisten lakisääteinen tehtävä.
- Jokainen pelastusalan organisaatio, jota koskee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisvelvoite, laatii suunnitelman koskemaan omaa organisaatiotaan.

- Pelastusalan organisaatio nimeää tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vastaavan henkilön sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmän, joka päivittää ja pitää yllä keskustelua tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä kiinnittää huomiota ja tutkii tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tehden tarvittaessa tarvittavat edistämistoimenpiteet.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä lähettää kyselyjä alan organisaatioille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta säännöllisesti viiden vuoden välein. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmän toimintakyvyn ylläpitämiseksi ryhmä kokoontuu säännöllisesti vähintään puolen vuoden välein.
- Suositellaan käyttöönotettavaksi kaikille pelastusalan yhdenvertaisuutta edistävälle toimijoille yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun käyttöönottoa.
- Tuetaan sopimuspalokuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä yhdessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän, alan järjestöjen ja pelastuslaitosten toimesta.
- Noudatetaan tasa-arvolain mukaisia kiintiöitä pelastusalalla.
- Huolehditaan siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioidaan asianmukaisesti osana palvelutuotantoa, mm. palvelujen esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistamiseksi.

3.4 Työolot, palkkaus ja etuudet

Pelastustoimen työolot, koskien myös sopimuspalokuntien toimintaa, tulee järjestää tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Tämä tarkoittaa, ettei ketään saa syrjiä. Työnantajalla on oikeus johtaa työtä, jakaa tehtäviä ja järjestää työoloja. Tätä oikeutta ei saa käyttää niin, että työntekijää syrjitään millään laissa kielletyllä perusteella. Työnjohtamista ovat esimerkiksi työajan ja työn valvonta, työtilojen järjestely ja välineiden jakaminen sekä työntekijän ammattitaidon kehittäminen. Pelastusalalla noudatetaan kaikessa toiminnassa alan arvoja – inhimillisesti, ammatillisesti ja luotettavasti, mikä tarkoittaa erilaisuuden kunnioittamista.

Palkkaus ja palkkaan verrattavissa olevat etuudet ovat keskeinen osa arvioitaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toimialalla. Pelastustoimessa on huolehdittava, ettei palkkauksessa tai palkkaan liittyvissä etuuksissa syrjitä ketään. Lisäksi on huomioitava, ettei perhevapaat saa vaikuttaa palkkaan tai etuuksien suuruuteen.

Häirintää koskevat toimenpide-ehdotukset

- Pelastustoimessa kaikilla toimijoilla tulee olla käytössään häirintätilanneohjeet ja -menettelyt.

- Pelastustoimen organisaatioiden on nimettävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoordinaattori. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoordinaattori voisi toimia organisaatiossa myös häirintäyhdyshenkilönä.
- Häirinnän ennaltaehkäisemiseksi koulutusta tulee antaa kaikissa pelastustoimen organisaatioissa. Häirinnän ennaltaehkäisemisen keinot voidaan kuvata organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Virkavaatteita ja varusteita koskevat toimenpide-ehdotukset

- Käynnistetään yhteistyössä pelastuslaitosten kumppanuusverkoston ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän kanssa pelastusalan varusteita koskeva selvitys- ja kehitystyö, jotta hankinnoissa otetaan jatkossa huomioon kunkin pelastustoiminnassa toimivan henkilön mitoitus.
- Tarkastellaan virkavaatevalmistajan kanssa tehty sopimus pelastustoimen virkavaatteista ja tehdään siihen tarvittavat päivitykset.

Paloasemia koskevat toimenpide-ehdotukset

- Pelastustoimen tilojen suunnittelussa tulee huomioida, että tilat suunnitellaan kaikille käyttäjille sukupuolen moninaisuus huomioiden.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä ehdottaa, että Palosuojelurahaston tuki paloasemarakentamisessa ja -uudistamisessa kohdennetaan vain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskriteerit täyttävälle paloasemarakennuksille.
- Huolehditaan, että paloasematilat suunnitellaan esteettömästi ja saavutettavasti. Laaditaan selvitystyö yhdessä tarvittavien sidosryhmien kanssa olemassa olevien paloasemien muuttamisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioiviksi.
- Tehdään pelastusalan esteettömyys- ja saavutettavuus selvitys koskien viestintää, välineitä, tiloja ja tiedotusta.

Vanhemmuuden tukemista koskevat toimenpide-ehdotukset

- Selvitetään vanhempainvapaiden käyttö ja tukemistarpeet pelastusalalla. Tuotetaan ohje vanhemmuuden tukemiseen eri perhemuotojen osalta. Vanhemmuuden tukemishjeessa huomioidaan mm. vuorovanhemmuus.
- Selvitetään pelastustoimessa mahdollisuudet lisätä työajan joustoa tasapainottamaan työn ja perheen yhteensovittamista ja jaksamaan työuralla pidempään. Tavoitteena on parantaa erityisesti pienten lasten vanhempien ja ikääntyvistä omaisista huolehtivien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön.
- Huomioidaan työjärjestelyissä vanhempainvapaaudistuksen linjaukset.

Raskaus- ja äitiysasioita koskevat toimenpide-ehdotukset

- Luodaan valtakunnallinen ohjeistus pelastusalalla toimivien raskausasioihin. Ohjeistuksen tulee kattaa raskauden elinkaari aina työelämään palaamiseen saakka.
- Pelastustoiminnassa toimivat imettävät äidit huomioidaan ohjeistamalla teolliseen vertaisarvioituun tutkimukseen perustuen mahdolliset työtehtävät, mitä imetyksen aikana voidaan suorittaa.
- Virkavaatevalmistajan kanssa tehty virkavaatesopimukseen tulee sisällyttää raskausajan virkavaatteiden vuokrausmenettelyt, kuten poliisin vastaavassa sopimuksessa on.

Palkkausta ja etuuksia koskevat toimenpide-ehdotukset

- Pelastustoimessa on tehtävä valtakunnallinen palkkakartoitus ja kunkin työnantajan on selvitettävä, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkaeroja löytyy, on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin.
- Pelastustoimessa on huolehdittava, ettei odottavan äidin palkka alennu, vaikka hänet joudutaan siirtämään muihin työtehtäviin turvatakseen sikiön turvallinen kehitys.
- Selvitetään valtakunnallisesti erityisäitiysrahakäytännöt pelastustoimessa. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön ja Kelan kanssa käynnistetään neuvottelut erityisäitiysraha-asiasta.

3.5 Koulutus ja rekrytointi

On tärkeää, että pelastusalan toimijat tuntevat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät käsitteet, velvoitteet ja toimintamallit. Pelastustoimessa oppilaitoksien tuottama koulutus ja pelastusalan toimijoiden tekemä rekrytointi ovat avainasemassa siinä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus pelastusalalla toteutuvat. Laadukas rekrytointi on tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Rekrytoinnissa on edistettävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Koulutuksessa tulee huomioida, että opiskelijoiden näkökulma tulee esille oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa. Pelastustoimen opiskelija-aineksen monimuotoistamista on edistettävä yhteistyössä pelastustoimen koulutus uudistuksen kanssa.

Koulutusta ja rekrytointia koskevat toimenpide-ehdotukset

- Pelastustoimen koulutus uudistuksessa tulee huomioida tavoite, että pelastustoimeen rekrytoituu tulevaisuudessa paitsi osaamiseltaan tarvetta vastaavia, mutta myös yhteiskunnan monimuotoista väestörakennetta noudattavia henkilöitä. Opiskelijarekrytoinnin tulee perustua strategiselle suunnittelulle hyödyntäen pelastusalan oppilaitosten hakijaprofiileja.
- Koulutus uudistuksessa on myös varmennettava, että koulutustarjontaa on riittävästi sekä suomen- että ruotsinkielisinä toteutuksina.
- Koulutus uudistuksen yhteydessä on lisäksi tarkasteltava pääsyvaatimusten sisältöä entistä paremmin työelämän vaatimuksia vastaaviksi.
- Koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta lisätään ottamalla käyttöön verkko-oppimisympäristössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus, jonka kaikki työntekijät uusivat säännöllisin väliajoin, ja jonka uudet työntekijät käyvät läpi aloittaessaan työsuhteen.
- Pelastusalan organisaatioiden rekrytointiprosesseissa on otettava käyttöön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehittäviä toimenpiteitä, kuten anonyymin rekrytoinnin käytäntöjä ja mahdollisuuksien mukaan harkittava positiivisen erityiskohtelun käyttämistä. Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden rekrytointiin panostetaan. Toimenpiteet on kuvattava organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

3.6 Palokuntanuorisotyö

Palokuntanuorisotyö on pelastustoimen merkittävä rekrytointiväylä ja lisäksi keskeinen osa pelastustoimen turvallisuusviestintää. Palokuntanuorisotyö on turvallisuusviranomaiskentässä poikkeuksellista toimintaa, sillä millään muulla viranomaisella ei ole vastaavanlaista toimintaa. Pelastusalan toimijoilla on vastuu toiminnassaan olevien alaikäisten koskemattomuuden turvaamisesta.

Palokuntanuorisotyötä koskevat toimenpide-ehdotukset

- Sopimuspalokuntien, joilla on palokuntanuorisotoimintaa, tulee saattaa toimintansa lain lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä vaatimalle tasolle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä yhteistyössä pelastusalan järjestöjen kanssa tukee sopimuspalokuntia laatien koulutusaineiston ohjeista ja toimintamalleista.

3.7 Viestintä

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen liittyy läheisesti vuorovaikutukseen ja avoimuuteen. Puutteellinen viestintä saattaa aiheuttaa epätasa-arvon tunnetta, ja siksi onkin tärkeää varmistaa, että tieto kulkee kaikille niille, jotka tietoa työssään ja toiminnassaan tarvitsevat. Viestinnässä voidaan erottaa pelastusala sisäinen viestintä ja ulkoinen viestintä. Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva. Pelastusalan toimijoiden on huomioitava palveluita koskevassa viestinnässään paitsi lakisääteiset velvoitteensa, mutta myös edistämismelvoite.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä viestinnän on tärkeä olla suunnitelmallista, osallistavaa, aktiivista, ja kohderyhmiä puhuttelevaa. Toimiva viestintä lisää ymmärrystä ja edistää vuoropuhelua sekä alan sisällä että ulkoisten sidosryhmien parissa. Erottuva ja monikanavainen viestintä luo ajantasaista tietoa pelastusalaista ja sen tavoitteista sekä edistää tavoiteltua työnantajakuva.

Viestinnän tehtävänä on lisätä tietoa ja ymmärrystä. Esimerkiksi alan esittelyissä ja tapahtumien järjestämisessä on viranomaisen velvollisuus huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Pelastustoimen ammattisanastossa ja -nimikkeissä on edistettävä sukupuolineutraalin kielenkäyttöä. Pelastustoimen tulee huomioida saavutettavuuden vaatimukset kaikessa viestinnässä.

Kielenkäytön uudistaminen ja kehittäminen tapahtuu hitaasti. Viestinnän tehtävänä on ylläpitää selkeää, saavutettavaa ja yhdenmukaista kieltä, joka todentaa selkeitä ja yhdenmukaisia viestejä. Viestinnän itsessään on oltava mahdollisimman esimerkillistä eli tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Samaistuminen luo ymmärrystä, joten sisältöjen on oltava riittävän monipuolisia ja kohderyhmää puhuttelevia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esimerkillisistä edistämistä voitaisiin pelastustoimessa myöntää palkinto.

Pelastusalan on tärkeä valmistautua tulevaisuuteen. Nuoret, alan tulevaisuuden tekijät, ovat kasvaneet monimuotoisimmissa ympäristöissä kuin tällä hetkellä alalla työskentelevät. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusjohtajuudella ja -viestinnällä vahvistetaan työntekijäkuva ja ylläpidetään alan houkuttelevuutta.

Viestinnässä on myös tärkeä huomioida velvollisuus tuottaa viestintää molemmilla kansalliskielillä ja saamelaisalueella saameksi. Pelastustoimessa sen lisäksi edistäisi yhdenvertaisuutta, jos viestintää voitaisiin tuottaa myös selkokielisenä ja esimerkiksi englanninkielisenä, jotta saavutetaan myös kansalliskieliä osaamattomat Suomessa asuvat henkilöt.

Tarkoituksenmukainen viestintä tarjoaa viestinnällistä tukea tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön muun muassa seuraavissa kysymyksissä:

- pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannekuva
- pelastusalan tavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä
- miten jokainen voi osallistua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön omalla työpaikalla ja esimerkillä
- mistä saa tukea ja apua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön
- parhaat käytännöt: miten edistää asioita omassa organisaatiossa
- alan sisäinen yhteydenpito ja benchmarking yli toimialarajojen (esimerkiksi alan viestintäverkostot, organisaatiot, mielipidevaikuttajat, päättäjät jne.)

Suunnitellulla, johdetulla ja proaktiivisella viestinnällä ja johtajuudella luodaan vaikuttavuutta ja saavutetaan asetetut tavoitteet:

- lakisäätöiden velvoitteiden täyttäminen (esimerkiksi digipalvelulaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki)
- tiedon ja taidon lisääntyminen = ymmärryksen, osaamisen ja työhyvinvoinnin lisääntyminen
- saavutettavuuden edistäminen
- toiminnan muutos
- tehokkuus (entistä toimivampi sisäinen ja ulkoinen viestintä, osataan ottaa huomioon erilaiset asiat ja ihmiset, saavutettavuusdirektiivi)
- ymmärrys: minkä takia tärkeää (esimerkiksi Suomessa noin miljoonalla ihmisellä ongelmia digipalvelujen käytössä)
- inhimillisyys, arvot = pelastusalan yhteiset tavoitteet ja arvot

Viestinnän tavoitteiden toteutumiseksi on ymmärrettävä, että viestintä vaatii aikaa ja suunnittelua. Sen vuoksi pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä edistävässä pilottiorganisaatio-suunnittelussa oleellinen painopiste on viestinnällä ja sen tukemi-

sella. Yhteisten työkalujen lisääminen ja niistä viestiminen lisää alan sisäistä vuorovai-
kutusta ja ymmärrystä. Selkeää sisäistä viestintää luomalla luodaan selkeää ulkoista
viestintää.

4 Ohjelman toteutus, viestintä ja seuranta

Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä toimii toimenpideohjelman toimeenpanevana ja seuraavana tahona. Työryhmä seuraa säännöllisesti ja organisoitusti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden etenemistä pelastusalalla. Työkaluina työryhmä voi käyttää esimerkiksi selvityksiä, kyselyitä ja asiantuntijakuulemisia. Työryhmä lisäksi toimii asettamis päätöksen mukaisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten asiantuntijana arvioitaessa pelastustoimen lainsäädäntöhankkeita ja toimialan ohjeistusta. Toimintaohjelman viestinnästä laaditaan erillinen viestintäsuunnitelmansa. Toimintaohjelmasta viestitään laajasti ja monikanavaisesti niin pelastusalan toimijoille kuin ulkoisesti.

Erityistä painoarvoa pelastustoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä tulee asettaa sellaisten vähemmistöjen äänen kuuluviin saattamiseksi, joiden edustusta pelastustoi-
messsa ei ole tai se on vähäinen. Tällainen kuunteleminen voidaan toteuttaa esimerkiksi täydentämällä työryhmää eri vähemmistöryhmien järjestöjen edustuksella. Tällä tavoin vähemmistöjen erilaiset näkemykset voitaisiin tuoda esiin ja ne huomioitaisiin päätöksenteossa.

Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden hallitsemiseksi ja kehittämiseksi sekä lainsäädännön minimivaatimusten noudattamiseksi toimenpiteisiin on ryhdyttävä viivyttyä. Tämä toimisi parhaiten pilottipelastuslaitosmallia apuna käyttäen, jolloin 1-3 pelastuslaitoksen kanssa läpikäytyt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueet olisi läpivietävissä kaikkiin pelastuslaitoksiin. Myös sopimuspalokuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti pelastuslaitosten toimesta.

Liite 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön sanasto

Esteettömyys

Esteettömyydellä tarkoitetaan perinteisesti kaikenlaisten ihmisten huomioon ottamista fyysisessä ympäristössä, kuten rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Esimerkiksi esteettömät rakennukset ja esteetön joukkoliikenne mahdollistavat vammaisten henkilöiden työssäkäyntiä, harrastustoimintaa ja kulttuurisia elämyksiä. Esteettömyydellä tuetaan vammaisten henkilöiden mahdollisimman suurta omatoimisuutta ja osallisuutta yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyys merkitsee turvallisuutta ja laatua. Se kertoo ajattelutavasta, oikeista asenteista ja erilaisuuden huomioon ottamisesta. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella. Esteettömyydessä on yksinkertaisesti kyse ihmisten moninaisuuden huomioonottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Esteettömyydessä ei ole kyse vain liikkumisen esteettömyydestä. Siinä otetaan huomioon myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät asiat.

Feminismi

Feminismillä (tai feminismeillä) tarkoitetaan sellaista yhteiskunnallista analyysia tai ajattelutapaa, jossa huomiota kiinnitetään sukupuolittuneisiin valtasuhteisiin sekä niiden vaikutuksiin yhteiskunnassa ja ihmisten elämässä. Feminismi pyrkii sukupuoleen perustuvien syrjivien tai rajoittavien rakenteiden ja normien purkamiseen. Feminismin määrittelystä on lukuisia eri tulkintoja, mistä syystä feminismeistä puhutaan usein monikossa. Feministisessä analyysissa tarkastellaan usein sukupuolen lisäksi myös muita yhteiskunnallisia valtasuhteita (intersektionaalinen feminismi).

Intersektionaalisuus

Interektionaalisuudella tarkoitetaan sitä, että erilaiset yhteiskuntaan ja yksilöön liittyvät tekijät ja kategorisoinnit vaikuttavat yhtäaikaisesti. Esimerkiksi ikä ja sukupuoli vaikuttavat samaan aikaan, eikä vaikutusta voida tietää sen perustella, miten ne vaikuttavat erikseen.

Intersektionaalisuus on myös teoreettinen ja metodologinen työkalu analysoida kuinka valtaerot ja rajoittavat normit – jotka perustuvat diskursiivisesti, institutionaalisesti tai rakenteellisesti tuotettuihin sosiokulttuurisiin kategorioihin, kuten sukupuoli, etninen tausta, rotu, luokka, seksuaalisuus, ikä/sukupuoli, vammaisuus/vammattomuus, kansallisuus, äidinkieli, jne. – ovat vuorovaikutuksessa ja tuottavat monenlaista sosiaalista epätasa-arvoa ja epäoikeudenmukaisia sosiaalisia suhteita. Sosiaalisia mekanismeja voidaan teoretisoida myös seuraavien käsitteiden avulla: valta-asema/alistuva asema, mukaan ottaminen/syrjäytyminen, nähdyksi tuleminen/näkymättömyys, valta vaikuttaa/voimattomuus, etuoikeus/ei etuoikeutettu asema, enemmistö/vähemmistö, jne.

Kiintiö

Tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tulee olla tasapuolisesti edustettuina (naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia) muilla kuin vaaleilla valittavissa julkisen hallinnon

toimielimissä ja muissa julkista valtaa käyttävissä toimielimissä. Vaatimus koskee esimerkiksi virastojen, laitosten ja valtioenemmistöisten yhtiöiden johtokuntia ja hallinto-neuvostoja.

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa. Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan usein sukupuolen ohella myös muiden tekijöiden, kuten rodullistamisen, hetero- tai cisnormatiivisuuden tai toimintakykyerojen tarkastelua.

Normit

Normit ovat yhteiskunnallisia oletuksia ja odotuksia siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä, ”normaalina” tai ideaalina tiettyssä tilanteessa tai asiayhteydessä. Normeilla on valtaa. Ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Niissä on usein kyse esimerkiksi siitä, miltä ihmisen tulee näyttää tai miten hänen tulee toimia. Sanaa käytetään yleisesti kulttuuristen ja sosiaalisten normien lisäksi myös lainsäädäntöön viitattaessa.

Normitietoisuus

Normitietoisuudella tarkoitetaan tietoisuutta niistä yhteiskunnallisista normeista, jotka ohjaavat esimerkiksi arvostusten ja käsitysten muodostumista. Normitietoisuuden avulla voidaan tehdä näkyväksi ja analysoida tällaisia normeja ja niiden vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnassa, kouluissa tai työpaikoilla. Joskus käytetään myös sanaa normikriittisyys.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Oppilaitoskohtaisten suunnitelmien laatimisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on työpaikkakohtainen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Kartoituksen avulla analysoidaan, löytyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä eli sukupuolesta johtuvia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi.

Palkkakartoitus koostuu kahdesta osasta: kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi lain mukaan osana tasa-arvoselvitystä tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvolaisissa mahdollistetaan positiivinen erityiskohtelu, jossa vähemmistössä olevan sukupuolen edustajat voidaan tietyn edellytyksin asettaa etusijalle. Tasa-arvo- laissa (9 §) tämä on ilmaistu syrjintäkiellon rajauksena: syrjintänä ei pidetä väliaikaisia,

suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi ja lain tarkoituksen toteuttamiseksi.

Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Kaikkien ihmisten samanlainen kohtelu ei aina riitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi edellyttää syrjinnälle erityisen alttiin ryhmän erityistarpeiden huomioon ottamista. Tällöin kyseeseen voi tulla positiivinen erityiskohtelu. Yhdenvertaisuuslain mukaan siis sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Saavutettavuus

Saavutettavuudella viitataan usein digitaalisiin ympäristöihin. Digitaalisten ympäristöjen, kuten verkkosivustojen saavutettavuudessa otetaan huomioon se, että kaikki pystyvät yhtäläisesti käyttämään sivustoja sekä ymmärtämään niiden sisällön. Vammaisten henkilöiden kohdalla verkkosivujen saavutettavuus voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sisällöt on luettavissa myös erilaisilla apuvälineillä, kuten ruudunlukuohjelmalla.

Samapalkkaisuus

Tasa-arvolain mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Tätä periaatetta kutsutaan samapalkkaisuusperiaatteeksi. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan vaativuudeltaan samanarvoista työtä. Palkkakartoituksen tarkoitus on tutkia, miten samapalkkaisuus toteutuu työpaikalla.

Segregaatio

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Segregaatio voi olla esimerkiksi sukupuolenmukaista tai etnisen tausta mukaista.

Sukupuolen mukainen segregaatio työelämässä tarkoittaa sukupuolen mukaista työnjakoa eli töiden ja tehtävien jakautumista ”naisten töiksi” ja ”miesten töiksi”. Työmarkkinat ovat Suomessa voimakkaasti segregoituneet naisten ja miesten aloihin, toimiin ja ammatteihin.

Segregaatio voi olla vaakasuoraa (horisontaalista) tai pystysuoraa (vertikaalista). Vaakasuoralla segregaatiolla tarkoitetaan naisten ja miesten jakautumista eri sektoreille ja ammattialoille. Pystysuoralla segregaatiolla puolestaan tarkoitetaan naisten ja miesten erilaista jakautumista vaativuudeltaan eritasoihin tehtäviin, esimerkiksi esimies- ja johdotehtäviin ja työntekijöihin. Pystysuoralla segregaatiolla tarkoitetaan siis sitä, että myös raha ja valta jakautuvat eri ryhmien kesken eri tavalla.

Segregaation purku on yksi tasa-arvon edistämisen alue. Työmarkkinoiden segregaation purkamisella tarkoitetaan, että naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin. Segregaation purku on yksilön näkökulmasta tärkeää, jotta miehet ja naiset voivat vapaammin hakeutua haluamilleen aloille ja tehtäviin. Yhteiskunnallisella tasolla segregaation purku on tärkeää myös siksi, että perinteiset sukupuolen mukaiset ammatinvalinnat eivät usein vastaa alueiden työvoiman tarvetta, ja esimerkiksi palvelujen laatu ja monimuotoisuus paranevat, kun palveluammatteissa työskentelee sekä naisia että miehiä. Sekaryhmien muodostaminen työpaikalla koetaan usein myös viihtyvyyttä lisääväksi tekijäksi.

Työpaikalla segregaation purkuun voidaan vaikuttaa henkilöstöpolitiikalla, organisaatiokulttuurin kehittämällä ja viestinnällä. Esimerkiksi työpaikkailmoituksiin voidaan lisätä teksti ”tehtävään toivotaan sekä nais- että mieshakijoita”.

Seksismi

Seksismi tarkoittaa sellaisia tekoja tai näkemyksiä, jotka väheksyvät, alistavat tai syrjivät henkilöä tämän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä käytöstä. Häirintä voi ilmetä muun muassa seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina ja seksuaalisesti värityneinä yhteydenottoina (myös esim. sähköpostihäirintänä), vartaloa ja pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä kaksimielisinä huomautuksina, pornografisen aineiston levittämisenä, fyysisenä kosketteluna, seksuaalista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina, raiskauksena tai sen yrityksenä.

Häirintä loukkaa häirityn henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin.

Työpaikalla häiritsijä voi olla toinen työntekijä, esimies tai asiakas. Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään sen tietoon saatuaan.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Epämiellyttävä ja loukkaava käytös, joka perustuu sukupuoleen mutta ei ole seksuaalissävyytteistä. Sukupuoleen perustuvaa häirintää voi olla esimerkiksi halventava puhe naisista tai miehistä, sukupuoleen perustuva työpaikkakiusaaminen tai sukupuoleen sekä kiusatun ulkonäköön tai käytökseen liittyvät halventavat huomautukset.

Myös sukupuoleen perustuva häirintä luo häiritylle uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin.

Sukupuolen ilmaisu ja tulkinta

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sitä, miten yksilö ilmaisee sukupuoltaan, sekä sitä, miten yhteisö tulkitsee yksilön sukupuolen ja sukupuolen ilmaisun. Sukupuolen ilmaisu sisältää kaiken yksilön toiminnan ja käyttäytymisen, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa mies, nainen tai jotakin muuta (käytös, vaatetus, kampaus, jne.).

Sukupuolen ilmaisu koostuu tietoisista ja tiedostamattomista teoista ja samanlainen sukupuolen ilmaisu voidaan eri kulttuureissa ja yhteisöissä tulkita eri tavoin. Sukupuolen ilmaisun normeista ja sukupuolirooleista puhuttaessa tarkoitetaan usein kulttuuri- ja aikakausisidonnaisia yhteisön asettamia normeja, joiden mukaan yksilön oletetaan käyttäytyvän.

Sukupuolen moninaisuus

Kokemus omasta sukupuolesta on monelta osin yksilöllinen. Osa ihmisistä katsoo olevansa selvästi naisia tai miehiä, osa kokee olevansa molempia, osa kenties hiukan molempia ja osan kokemus ei mahdu näihin kahteen sukupuoleen lainkaan. Vaikka sukupuolen moninaisuus yhdistetään usein sukupuolivähemmistöihin, sillä voi kuvata jokaisen kokemusta omasta sukupuolestaan sekä ylipäänsä sukupuolen moninaisia ilmenemismuotoja yhteiskunnassa. Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltä sukupuoltaan.

Sukupuoli

Sukupuolen käsitettä voidaan hahmottaa esimerkiksi seuraavan jaottelun avulla: biologinen sukupuoli, sosiaalinen sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sekä juridinen sukupuoli. Biologinen sukupuoli määritellään esimerkiksi anatomian tai kromosomien mukaan. Sosiaalinen sukupuoli käsittää erilaiset kulttuurilliset sukupuoleen liittyvät odotukset ja keskimääräiset sukupuolten väliset erot yhteiskunnassa. Sukupuoleen liittyvät sosiaaliset odotukset vaihtelevat eri kulttuureissa ja eri aikakausina. Sukupuoli-identiteetillä

tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta sukupuolestaan. Juridisella sukupuolella tarkoitetaan vaikkapa henkilötunnuksen tai passin sukupuolimerkintää.

Tasa-arvon kannalta on toisaalta tärkeää uskaltaa puhua sukupuolesta, eri sukupuoliin kohdistuvista erilaisista odotuksista ja esimerkiksi naisten ja miesten keskimääräisistä kokemuksista; toisaalta on syytä pyrkiä siihen, ettei liioitella sukupuolten välisiä eroja tai vahvisteta sukupuolistereotyyppiä.

Sukupuolinormi

Suomessa on vahva kaksijakoinen (binäärinen) sukupuolinormi. Sukupuolinormi voi tarkoittaa tilanteesta riippuen esimerkiksi käsitystä tietyn sukupuolen paremmasta sopivuudesta johonkin asiaan, tehtävään tai asemaan. Sukupuolinormit voivat olla myös odotuksia ja oletuksia siitä, miltä eri sukupuolta olevien henkilöiden tulee näyttää ja miten heidän tulee käyttäytyä. Usein käytetään myös termiä sukupuolirooli, mutta se voi antaa vaikutelman helposti valittavasta tai vaihdettavasta roolista. Normit voivat kuitenkin rajoittaa toimintaamme valinnoistamme riippumatta.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on muuttaa ne organisaation menettelytavat ja toimintakulttuuri, joissa sukupuolen merkitystä ei tunnisteta. Tämä edellyttää jo olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen uudelleenorganisointia, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite saadaan osaksi kaikkea organisaation toimintaa. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee tasa-arvolain nojalla kaikkia viranomaisia.

Sukupuolisokeus

Sukupuolisokeus tarkoittaa, että ei ymmärretä tai haluta ajatella sukupuolen merkitystä. Sukupuolisokeus saattaa myös perustua väärään oletukseen siitä, että tasa-arvo toteutuu, kun sukupuoleen ei kiinnitetä huomiota vaan ajatellaan esimerkiksi työntekijöitä ”vain työntekijöinä”. Käytännössä kuitenkin näemme ihmiset useimmiten naisina tai miehinä ja liitämme heihin erilaisia oletuksia sukupuolen perusteella. Niinpä näennäisesti sukupuolineutraali toiminta on todellisuudessa usein vain sukupuolisokeaa.

Sukupuolitietoinen budjetointi

Sukupuolitietoisella budjetoinnilla tarkoitetaan talousarvion sisältyvien tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, kuinka tulot ja menot jakautuvat sukupuolten kesken sekä varmistaa, että ne kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuoliin tasa-arvoisesti. Sukupuolitietoiseen budjetointiin kuuluu lisäksi sen tarkastelu, tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoida erikseen rahaa. Valtion talousarvion osalta velvoite sukupuolitietoiseen budjetointiin sisältyy budjetin laatimismääräykseen, jonka mukaan pääluokkaperusteluihin tulee sisällyttää yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta. Budjetin lisäksi sukupuolitietoisesta tarkastelusta on hyvä ulottua talousarvion seurantaan ja tunnuslukuihin. Sukupuolitietoinen budjetointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista budjetointiprosessiin.

Sukupuolitietoinen viestintä

Sukupuolitietoisesta viestinnän tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa, torjua syrjintää, lisätä moninaisuuden huomioon ottamista sekä purkaa erilaisiin ihmisiin ja sukupuoliin liitettyjä haitallisia normeja ja oletuksia. Sukupuolitietoinen

viestintä tunnistaa sukupuolen merkityksen ja nostaa sen tietoisesti tarkastelun kohteeksi sekä viestinnän sisällöissä että sen käytännöissä. Lisäksi se on tietoisuutta ja tiedon jakamista sukupuolen moninaisuudesta.

Sukupuolivaikutusten arviointi (Suvaus)

Sukupuolivaikutuksia arvioidessa (suvattaessa) arvioidaan päätösten ja toiminnan vaikutuksia sukupuolinäkökulmasta ja tasa-arvon toteutumisen kannalta. Tämä on tarpeellista, koska päätökset ja toiminta voivat olla näennäisesti sukupuolineutraaleja, mutta kohdistua silti eri tavoin eri sukupuoliin vahvistaen eriarvoisuutta tai painostaen jäykkiin sukupuolirooleihin. Suvauksen avulla sukupuolen merkitys tehdään näkyväksi. Suvaus on yksi tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmä ja suvauksen päämääränä on kehittää päätöksentekoa, toimintaa ja palveluita. Esimerkiksi kuntabudjetin tai lakiesityksen sukupuolivaikutukset tulisi arvioida.

Suvauksen tueksi voidaan: 1) lukea sukupuolinäkökulman merkityksestä kyseisessä palvelussa/toiminnassa tehtyjä selvityksiä ja kirjallisuutta, 2) kuulla asiakkaita, työntekijöitä, sidosryhmiä ja asiantuntijoita, 3) analysoida sukupuolittain kerättyjä tilastoja.

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa muun muassa että:

- Kaikilla on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta
- Naisten ja miesten keskimäärin erilainen elämäkokemus sekä erilaiset elämäntilanteet ja tarpeet otetaan tasapuolisesti huomioon
- Naisemmistöisiä ja miesemmistöisiä työtehtäviä ja aloja arvostetaan samalla tavoin
- Myös perinteisiä sukupuolinormeja laajentavaa käytöstä arvostetaan
- Kunnioitetaan erilaisia sukupuoli-identiteettejä kuten nainen, mies ja muunsukupuolinen
- Pyritään siihen, että naiset ja miehet ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja ilman tiukkojen sukupuoliroolien asettamia rajoituksia
- Vanhemmuutta arvostetaan sukupuolesta riippumatta, otetaan huomioon erilaiset perhemuodot

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä

Työelämässä sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan, että kaikkia sukupuolesta riippumatta kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän eri tilanteissa. Syrjimättömyyden lisäksi tasa-arvoisessa työyhteisössä pyritään aktiivisesti edistämään tasa-arvoa.

Tasa-arvon edistämistoimet työpaikalla voivat koskea esimerkiksi seuraavia alueita:

- Rekrytointi
- Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot
- Koulutus, työssä kehittyminen ja urakehitys
- Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Syrjintä sukupuolen perusteella

Tasa-arvolaissa kielletty syrjintä tarkoittaa henkilön joutumista epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Tasa-arvolaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Myös transprosessissa olemisen (sukupuolen korjaushoitojen läpikäymisen) tai sukupuolen ilmaisun perusteella syrjiminen on tasa-arvolain mukaan kielletty.

Välillisellä syrjinnällä puolestaan tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä yhdenvertaisuuslain nojalla

Syrjintä voi yhdenvertaisuuslain mukaan olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään myös häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintäkielto pitää sisällään myös niin sanotun olettaaman perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Kiellettyä syrjintää voi siis olla myös henkilön asettaminen muita epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hänen oletetaan kuuluvan johonkin vähemmistöryhmään tai koska hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen, kuten perheenjäsen, sukulainen tai ystävä.

Tasa-arvoanalyysi

Tasa-arvoanalyysi tarkoittaa asiantuntijatiedon tuottamista tai kokoamista tietyn aihealueen tasa-arvotilanteesta. Erillisiä tasa-arvoanalyysseja ja -selvityksiä tarvitaan silloin, kun aiheesta ei ole valmiiksi saatavilla riittävästi sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa. Tasa-arvoanalyysi voi perustua sekä sukupuolen mukaan eriteltyihin tilastoihin että laadulliseen analyysiin esimerkiksi siitä, millaisina sukupuoli ja sukupuolittuneet käytännöt näyttäytyvät tietyssä kontekstissa.

Tasa-arvolaki

Suomessa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) velvoittaa viranomaisia ja työnantajia toimimaan syrjimättömästi ja edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki käsittää seuraavat alueet:

- Asettaa viranomaisille velvollisuuden tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamiseen (4 §)
- Julkisen hallinnon toimielimissä (esim. valtion komiteat, neuvottelukunnat, julkista valtaa käyttävien toimielinten hallintoneuvostot, mutta ei kunnanvaltuustot) tulee olla sekä naisia että miehiä vähintään 40 prosenttia (4 a §)
- Tasa-arvo koulutuksessa ja opetuksessa (5 §), oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat (5 a §)
- Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (6 §)
- Tasa-arvosuunnitelmat työpaikoilla, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkilöä (6 a §) Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi, sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta
- Kielteä sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän (7 §) työelämässä (8 §), oppilaitoksissa (8 b §) ja etujärjestöissä (8 c §)
- Velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (6 c §)

- Kieltää seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän (7 §), työnantajalla velvollisuus puuttua häirintään siitä tiedon saatuaan (8 d §)
- Lain valvontaa ja toteuttamista koskevia säädöksiä

Tasa-arvoselvitys

Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää tasa-arvoselvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Lain mukaisen tasa-arvoselvityksen pitää sisältää ainakin erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, sekä palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Selvityksen tekemisessä kannattaa lisäksi hyödyntää muita jo olemassa olevia henkilöstöhallinnon tilastoja, jotka on eritelty sukupuolen mukaan. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen tasa-arvon osa-alueiden kehittymistä voidaan myös tarkastella keräämällä niistä tilastotietoa. Henkilöstön kokemuksia voidaan puolestaan selvittää tasa-arvoselvityksellä. Kokemuksia voidaan selvittää myös haastatteluilla ja keskustelemalla tasa-arvoasioista esimerkiksi osasto- ja työpaikkakokouksissa.

Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuosittain.

Tasa-arvolaki velvoittaa yksityisiä ja julkisia organisaatioita, jotka työllistävät vähintään 30 henkilöä, tekemään tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma voi sisältää myös henkilöstösuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelma tulee laatia yhdessä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa.

Lain mukainen tasa-arvosuunnitelma sisältää tasa-arvoselvityksen, käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi, sekä vuosittain arvion siitä, miten tasa-arvosuunnitelmaan aikaisemmin sisällyneet toimenpiteet ovat toteutuneet ja mitä tuloksia niistä on saatu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely mittaa henkilöstön kokemusta työpaikan tasa-arvotilanteesta. Kyselyn avulla koko henkilöstö voi myös sanoa mielipiteensä siitä, mitä asioita työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi ottaa. Samalla kysely viestii henkilöstölle, minkä tyyppisiä asioita suunnitelmassa voidaan käsitellä, ja herättää keskustelua.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kysymykset laaditaan niin, että sukupuolten tasa-arvon lisäksi käsitellään myös yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta. On mahdollista tehdä myös erillinen tasa-arvoselvitys, joka keskittyy nimenomaan sukupuolten tasa-arvoon, tai erillinen yhdenvertaisuuskysely, joka keskittyy yhdenvertaisuuteen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely on tärkeää analysoida nais/mies –jaolla, jolloin voidaan vertailla myös naisten ja miesten mahdollisesti erilaisia kokemuksia. Isommalla vastaajamäärällä voidaan vertailla myös esimerkiksi iän ja sukupuolen yhteisvaikutusta.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa organisaation toiminnassa ja palveluissa. Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa voidaan käsitellä esimerkiksi asiakkaiden ja potilaiden kohtaamista sekä toiminnan suunnittelua ja arviointia. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteista säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain mukaan organisaatioiden tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuus toiminnassaan ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Työn, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on tärkeää työssä jaksamisen ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Elämän eri osa-alueiden yhteensovittamisessa olennaisia asioita voivat olla esimerkiksi joustavat työaikamallit, lomien sopimiskäytännöt, ylityökäytännöt ja asennoituminen vanhemmuuteen tai muiden omaisten, esimerkiksi ikään tyvien vanhempien, hoitoon.

Naisilla ja miehillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet vanhemmuuteen. Myös erilaiset perhemuodot tulee huomioida yhtäläillä.

Valtavirtaistaminen (Mainstreaming)

Sukupuolinäkökulman / tasa-arvon valtavirtaistaminen on tasa-arvon edistämisen strategia, jossa sukupuolinäkökulma ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen viedään sisään kaikkeen toimintaan (sisään toiminnan valtavirtaan) eli kaikkiin päätöksiin, suunnitteluun, valmisteluun ja toiminnan toteuttamiseen.

Valtavirtaistamisen tarkoitus on, että tasa-arvon edistäminen ei ole pelkästään erillistä toimintaa, vaan osa organisaatioiden normaalia toimintaa, esimerkiksi kunnan päätöksentekoa tai yrityksen henkilöstöhallintoa.

Viranomaisella on tasa-arvolain mukaan velvollisuus tasa-arvon valtavirtaistamiseen.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaan sitä, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (1325/2014). Yhdenvertaisuuslaissa ei mainita sukupuolta, koska sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslaki on vuodesta 2015 lähtien velvoittanut yksityisiä ja julkisia organisaatioita, jotka työllistävät vähintään 30 henkilöä, tekemään henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelman tarkoitus on edistää henkilöstön yhdenvertaisuutta riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää myös yhdenvertaisuuslain 5§ mukainen toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Lain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan myös yhdistää tasa-arvosuunnitelmaan.

Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi viranomaisilla on yhdenvertaisuuslain mukaan velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskien kaikkia viranomaisen tarjoamia palveluja.