



## RÄDDNINGSVÄRKET I ÖSTRA NYLANDS PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2025–2026

**ÖN VFO ledningsgruppen xx.xx.2025**  
**Samarbetsgruppen 24.3.2025**



## Innehåll

### 1. INLEDNING

- 1.1 Rättslig grund
- 1.2 Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen
- 1.3 Tillämpningsområdet för räddningsverkets jämställdhets- och likabehandlingsplan

### 2. NULÄGE, MÅLSÄTTNINGAR, PLANERINGSPROCESS OCH UPPFÖLJNING

- 2.1 Beskrivning av nuläget
- 2.2 Målsättningar
- 2.3 Planeringsprocessen
- 2.4 Uppföljning av genomförandet

### 3. UTVECKLINGSÅTGÄRDER FÖR ARBETSGEMENSKAPEN

- 3.1 Jämlig och likvärdig rekrytering
- 3.2 Lika möjligheter till olika uppgifter, till utbildning och karriärutveckling
- 3.3 Jämlighet i fråga om anställningsvillkor och lön
- 3.4 Utvecklande av arbetsförhållandena och ledarskap som främjar likabehandling
- 3.5 Förening arbete och familjeliv
- 3.6 Förhindrande av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande

### 4. PERSONAL I BISSYSSLA OCH AVTALSBRANDKÅRER

### 5. INFORMATION OM PLANEN



## 1. INLEDNING

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan för Räddningsverket i Östra Nylands välfärdsområde har anpassats till anvisningshelheten för Östra Nylands välfärdsområde (härefter välfärdsområdet). På grund av beaktandet av räddningsbranschens särdrag har det emellertid bedömts att det behövs en särskild plan för branschen.

### 1.1 Rättslig grund

Bestämmelser om jämställdhet och likabehandling av anställda finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och i diskrimineringslagen (1325/2014). Syftet med jämställdhetslagen är bland annat att förhindra diskriminering på grund av kön, främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt att förhindra diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Diskrimineringslagen syftar till att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Bestämmelser om opartiskt bemötande finns också i arbetsavtalslagen (55/2001) och bestämmelser om ingripande i trakasserier i arbetarskyddslagen (738/2002). Både jämställdhetslagen och diskrimineringslagen förutsätter att arbetsgivaren har en plan och åtgärder som grundar sig på den och som tryggar jämställdhet och likabehandling samt de anställdas rätt till en arbetsmiljö som är fri från diskriminering och trakasserier.

### 1.2 Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen

I Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen, som getts ut av inrikesministeriet (2022:4), fastställs på en allmän nivå de mål, åtgärder och ansvarsförhållanden genom vilka räddningsbranschen främjar jämställdhet och likabehandling. Målen och åtgärderna i programmet är inriktade på ledarskap, kompetensutveckling, jämställdhets- och likabehandlingsplanering, lönesättning, arbetsförhållanden, rekrytering och utbildning inom räddningsbranschen, brandkårsungdomsverksamhet samt kommunikation.

### 1.3 Tillämpningsområdet för räddningsverkets jämställdhets- och likabehandlingsplan

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan (härefter planen) för Räddningsverket i Östra Nyland (härefter räddningsverket) baserar sig på kraven i ovan nämnda författningar och på den anvisning som inrikesministeriet gett ut. Planen tillämpas på all verksamhet som räddningsverket bedriver. Planen tillämpas också på personal i bisyssla. På verksamhet som bedrivs av brandkårsföreningar vilka ingått avtal med räddningsverket tillämpas planen när det är fråga om ärenden där räddningsverket har bestämmande inflytande.

Planen tillämpas inte i sådana situationer där räddningsverket inte har faktisk bestämmanderätt, utan beslutanderätten ligger utanför räddningsverket, till exempel hos



välfrädsområdet. I sådana fall strävar räddningsverket efter att främja jämställdhet och likabehandling till exempel genom att aktivt påverka beredningen av ärenden eller genom att vid behov delta i den offentliga debatten.

## 2. NULÄGE, MÅLSÄTTNINGAR, PLANERINGSPROCESS OCH UPPFÖLJNING

### 2.1 Beskrivning av nuläget

I enlighet med räddningsverkets beslut om servicenivån (2024–2026) satsar man på de anställdas arbetshälsa och upprätthållande av arbetsförmågan i all verksamhet som räddningsverket idkar.

I 2024 års arbetshälsoenkät frågades det om det förekommer trakasserier vid räddningsverket på grund av kön eller på grund av könsuttryck. Enligt enkäten hade största delen av respondenterna inte upplevt trakasserier i några som helst situationer. Samtidigt visade det sig att några personer hade upplevt trakasserier, trots att räddningsverket har nolltolerans i frågan.

I Räddningsinstitutets projekt nolltolerans 2024–2025 granskades förekomsten av osakligt och våldsamt bemötande inom räddningsbranschen och akuttvården i Finland samt effekterna av dessa fenomen och hur de kan förebyggas. Upp till hälften av deltagarna i undersökningen hade stött på utmaningar i interaktionssituationer under de senaste åren ([Tulta ilman savua](#)).

Räddningsverkets kontaktperson i frågor som gäller trakasserier är akuttvårdaren Sonja Marin-Summanen. Vem som helst som hör till personalen eller som deltar i räddningsverkets verksamhet kan kontakta henne, och om man så vill kan man diskutera frågor som gäller ämnet med henne.

### 2.2 Målsättningar

Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling möjliggör för sin del att räddningsverket är en välmående och inkluderande arbetsplats där alla människor bemöts med uppskattning och medmänsklighet, där alla arbetsuppgifter sköts på ett högklassigt och professionellt sätt och där man i alla situationer agerar öppet och tillförlitligt.

För att nå målet behövs engagemang från vars och ens sida. I synnerhet organisationens ledning bör starkt förbinda sig till en verksamhetskultur som förverkligar jämställdhet och likabehandling.

### 2.3 Planeringsprocessen

Denna plan har utarbetats och uppdaterats i samarbete med förtroendemännen, arbetarskyddsfullmäktigen och den arbetarskyddsansvariga samt godkänts i samarbetsgruppen. År 2022 begärdes utlåtande om den första versionen av planen också av en företrädare för de som fungerar i bisyssla/avtalsbrandkårerna.



Senare uppdateringar av planen godkänns i samarbetsgruppen, antingen årligen, eller med två års intervall.

## 2.4 Uppföljning av genomförandet

Vid uppföljningen av sakfrågorna utnyttjar man arbetshälsoenkäterna, som vanligtvis utförs tre gånger per år vid räddningsverket. Enkäterna genomförs av gruppen för arbetshälsa, och vid utarbetandet av enkäterna beaktas behovet av frågor som gäller jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling övervakas också med hjälp av den information som kontaktpersonen för trakasserier har fått. Kvinnors och mäns placering i olika uppgifter följs upp jämlikt som en del av personalledningen.

Vid uppföljningen av genomförandet av planen kan man också utnyttja andra feedbacksystem, såsom räddningsverkets feedbacks- och utvecklingsformulär som alltid är öppet på intranätet, samt utvecklingssamtalen med personalen, där det är möjligt att behandla teman som anknyter till ämnesområdet. Dessutom får man information om akutvården med hjälp av regelbundna enkäter om det psykiska välbefinnandet.

Företagshälsovårdsenkäter riktade till räddningsverkets hela personal görs med cirka två års intervall. Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling kan i viss mån bedömas också utifrån de sammanfattningar som fås på basis av dem.

## 3. UTVECKLINGSÅTGÄRDER FÖR ARBETSGEMENSKAPEN

Enligt 6 § i jämställdhetslagen ska varje arbetsgivare på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. I paragrafen nämns sex olika helheter som arbetsgivaren särskilt ska fästa uppmärksamhet vid. Följande underrubriker baserar sig på dessa helheter, men innehållet i dem har i någon mån utvidgats i enlighet med riktlinjerna i Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen.

### 3.1 Jämlik och likvärdig rekrytering

Till räddningsverkets ordinarie personal hör både män och kvinnor. Kvinnornas relativa andel är störst bland personalen inom ansvarsområdet för akutvård och i räddningsväsendets ledning. Även inom ansvarsområdet för riskhantering finns både män och kvinnor. Räddningsverkets ordinarie brandmän är alla män (2025), men inom ansvarsområdet arbetar också kvinnor, till exempel vid Lägescentralen. Bland personerna i bisyssla och medlemmarna i avtalsbrandkårerna finns också kvinnor och invandrare.

#### Utvecklingsåtgärder:

Räddningsverket strävar efter att utveckla en jämlik och likvärdig rekrytering. Likvärdighet lyfts också fram i välfärdsområdets strategi, som styr även räddningsverkets verksamhet.



Avtalsbrandkårerna uppmuntras att till vissa delar rikta sig till exempelvis kvinnor eller personer med invandrarbakgrund i sin medlemsrekrytering.

### 3.2 Lika möjligheter till olika uppgifter, till utbildning och karriärutveckling

För personer i räddningsverksamheten och akutvården som har arbetspass satsar räddningsverket på att utveckla och upprätthålla personalens yrkesskicklighet bland annat genom regelbundna utbildningar under skift enligt det som angetts i kurskalendern. Valfärdsområdets egna webbutbildningar och information används aktivt i synnerhet för att utveckla chefernas yrkesskicklighet. Man deltar i externa utbildningar inom ramen för ansvarsområdenas resurser.

Räddningsverkets personal uppmuntras att avancera i karriären, utveckla sin yrkesskicklighet och utbilda sig. Räddningsverket tillämpar en uppföljning av utbildningarna, med hjälp av vilken man säkerställer att utbildningarna fördelas så jämnt som möjligt.

Ansvarsområdet för räddningsverksamheten stöder avancemang i karriären med vikariepooler för chefer och brandmästare. För dessa utbildas personer internt och på så sätt ges möjlighet att bekanta sig med en högre, mera krävande uppgift. Räddningsverket uppmuntrar bland annat med ovan nämnda metoder brandförmän att avlägga befälsexamen (YH), vilket krävs för brandmästartjänst.

#### Utvecklingsåtgärder:

Inga särskilda utvecklingsåtgärder.

### 3.3 Jämlikhet i fråga om anställningsvillkor och lön

Räddningsverket följer kollektivavtalen och valfärdsområdets egna riktlinjer och behandlar alla anställda jämnt.

#### Utvecklingsåtgärder:

Inga särskilda utvecklingsåtgärder.

### 3.4 Utvecklande av arbetsförhållandena och ledarskap som främjar likabehandling

Räddningsverket följer de riksomfattande strategiska målen för ordnandet av räddningsväsendet 2023–2026, som utgetts av inrikesministeriet, enligt vilka räddningsväsendets personalresurser är tillräckliga och personalen kunnig och välmående.

Räddningsverket strävar efter att satsa på yrkeskunnigt ledarskap och god medarbetarkompetens i enlighet med valfärdsområdets strategi.



#### Utvecklingsåtgärder:

Vid planeringen av de nya stationerna och reparationen av de gamla lokalerna strävar man efter att se till att lokalerna planeras så att de är tillgängliga och åtkomliga, med beaktande av könsmångfalden.

Kunskapsbaserad ledning ska utvecklas så att information om jämställdhet och likabehandling också fås fram via egenkontrollmetoder och kundresponssenkäter.

### **3.5 Förena arbete och familjeliv**

Räddningsverket beaktar de anställdas individuella behov bland annat i fråga om deltidarbete eller familje- och studieledigheter. Inom akutvården har man vid behov använt individuellt skraddarsydda möjligheter för att underlätta personens återgång till arbetet efter en längre frånvaro (tillstånd för akutvårdare på vårdnivå).

#### Utvecklingsåtgärder:

Inga särskilda utvecklingsåtgärder.

### **3.6 Förhindrande av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande**

Räddningsverket har nolltolerans mot all diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande. Räddningsverket har regler för gott arbetsplatsbeteende som är synliga i personalutrymmena på varje station. För eventuella problemsituationer har välfärdsområdet anvisningar för identifiering av trakasserier och osakligt bemötande, anmälan om dem och ingripande i dem. Dessutom kan man kontakta kontaktpersonen för trakasserifrågor med låg tröskel. Man kan också kontakta arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendemannen.

#### Utvecklingsåtgärder:

Inga särskilda utvecklingsåtgärder.

## **4. PERSONAL I BISISSLA OCH AVTALSBRANDKÅRER**

Personalen i bisyssla står i anställningsförhållande till räddningsverket, vilket innebär att den omfattas av samma anvisningar, krav och skyldigheter som räddningsverkets personal i huvudsyssla.

I 2024 års områdesavtal mellan räddningsverket och avtalsbrandkårerna i regionen konstateras att avtalsbrandkårerna fungerar som en del av räddningsväsendets helhetssystem i Östra Nyland. Enligt avtalet har räddningsverket rätt att föra ett personregister över de brandkårister som deltar i räddningsverksamheten, och räddningsverket har vid behov rätt att ansöka om säkerhetsutredning för de personer som hör till brandkårens utryckningsavdelning. Arbetarskyddslagen (738/2002) tillämpas också på arbete som utförs av personal som deltar i avtalsbrandkårens



räddningsverksamhet. Om det förekommer trakasserier eller osakligt bemötande i arbetet, ska arbetsgivaren enligt arbetarskyddslagen vidta åtgärder för att avhjälpa missförhållandet. På basis av det ovan nämnda kan också räddningsverkets trakasserikontaktperson vid behov utreda misstankar om trakasserier eller eventuellt osakligt bemötande i anslutning till avtalsbrandkårernas verksamhet. Dessa kan anmälas till kontaktpersonen för trakasserifrågor.

Räddningsverket har i november 2021 delat ut den av inrikesministeriet publicerade Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen till avtalsbrandkårerna. I enlighet med följebrevet i anslutning till planen ska anvisningen gås igenom på varje brandstation, och samtidigt ska man diskutera med den egna personalen hur jämställdhet och likabehandling förverkligas och hur de kan upprätthållas, förbättras och utvecklas i den egna miljön. Som en punkt i åtgärdsprogrammet (kapitel 3.6) nämns brandkårsungdomsarbetet separat.

## 5. INFORMATION OM PLANEN

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen delges hela personalen. I nyckelroll i fråga om att informera är alla chefer.

Information om planen och senare uppdateringar av den ges i räddningsverkets nyhetsbrev (Stenfoten).