



24.3.2025

ITÄ-UUDENMAAN PELASTUSLAITOKSEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA VUOSILLE 2025-2026

Yhteistoimintaryhmä 24.3.2025



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO

- 1.1 Säädöspohja
- 1.2 Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma
- 1.3 Pelastuslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman soveltamisala

2. NYKYTILANNE, TAVOITTEET, SUUNNITTELUPROSESSI JA SEURANTA

- 2.1 Kuvaus nykytilanteesta
- 2.2 Tavoitteet
- 2.3 Suunnitteluprosessi
- 2.4 Toteutumisen seuranta

3. TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISTOIMENPITEET

- 3.1 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi
- 3.2 Tasapuoliset mahdollisuudet erilaisiin tehtäviin, koulutukseen ja uralla etenemiseen
- 3.3 Työehtojen ja palkkauksen tasa-arvoisuus
- 3.4 Työolojen kehittäminen ja yhdenvertaisuutta edistävä johtaminen
- 3.5 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- 3.6 Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen

4. SIVUTOIMINEN HENKILÖKUNTA JA SOPIMUSPALOKUNNAT

5. SUUNNITELMASTA TIEDOTTAMINEN



1. JOHDANTO

2.

Tämä, Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen pelastuslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, on mukautettu Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen (myöhemmin hyvinvointialue) ohjekokonaisuuteen sopivaksi. Pelastusalan erityispiirteiden huomioimisen takia on kuitenkin arvioitu, että oma suunnitelma on tarpeen.

1.1 Säädöspohja

Työntekijöiden tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvoa koskevan lain tarkoitus on muun muassa estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tasapuolisesta kohtelusta säädetty myös työsopimuslaissa (55/2001) ja häirintään puuttumisesta työturvallisuuslaissa (738/2002). Sekä tasa-arvolaki että yhdenvertaisuuslaki edellyttävät työnantajalta suunnitelmaa ja siihen perustuvia toimenpiteitä, joilla turvataan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä työntekijöiden oikeus syrjinnästä ja häirinnästä vapaaseen työympäristöön.

1.2 Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma

Sisäministeriön julkaisemassa (2021:40) Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmassa määritellään yleisellä tasolla ne tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut, joilla pelastusala edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteet ja ohjelmassa esitetyt toimenpiteet kohdentuvat johtamiseen, osaamisen kehittämiseen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun, palkkaukseen, työoloihin, pelastusalan rekrytointiin ja koulutukseen, palokuntanuoriso-toimintaan sekä viestintään.

1.3 Pelastuslaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman soveltamisala

Tämä Itä-Uudenmaan pelastuslaitoksen (jatkossa pelastuslaitos) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (jatkossa suunnitelma) perustuu edellä mainittujen säädösten vaatimuksiin ja Sisäministeriön julkaisemaan ohjeeseen. Suunnitelmaa sovelletaan pelastuslaitoksen kaikessa toiminnassa. Suunnitelmaa sovelletaan myös sivutoimiseen henkilökuntaan. Pelastuslaitoksen kanssa sopimuksen tehneiden palokuntayhdistysten toimintaan suunnitelmaa sovelletaan silloin, kun kyseessä on pelastuslaitoksen määräysvallassa olevat asiat.

Suunnitelmaa ei sovelleta niissä tilanteissa, joissa pelastuslaitoksella ei ole tosiasiallista määräysvaltaa, vaan päättävältä on pelastuslaitoksen ulkopuolella kuten esim. hyvinvointialueella. Tällaisissa tapauksissa pelastuslaitos pyrkii edistämään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi vaikuttamalla aktiivisesti asioiden valmisteluun tai osallistumalla tarvittaessa julkiseen keskusteluun.



2. NYKYTILANNE, TAVOITTEET, SUUNNITTELUPROSESSI JA SEURANTA

2.1 Kuvaus nykytilanteesta

Pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksen (2024–26) mukaisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen panostetaan kaikessa pelastuslaitoksen toiminnassa.

Vuonna 2024 suoritetussa työhyvinvointikyselyssä kysyttiin, esiintyykö pelastuslaitoksella häirintää sukupuolen tai sen ilmaisemisen vuoksi. Kyselyn perusteella suurin osa vastaajista ei ollut kokenut häirintää missään tilanteessa. Toisaalta selvisi, että muutamat henkilöt olivat kokeneet häirintää, vaikka pelastuslaitoksella on asiassa nollatoleranssi.

Pelastusopiston nollatoleranssi-hankkeessa 2024–2025 tarkasteltiin epäasiallisen ja väkivaltaisen kohtelun esiintyvyyttä Suomen pelastusosalalla ja ensihoidossa sekä näiden ilmiöiden vaikutuksia ja ehkäisykeinoja. Jopa puolet tutkimukseen osallistuneista on kohdannut haasteita vuorovaikutustilanteissa viime vuosina (Tulta ilman savua).

Pelastuslaitoksen häirintäyhteyshenkilönä toimii ensihoitaja Sonja Marin-Summanen, johon kuka tahansa henkilökuntaan kuuluva tai pelastuslaitoksen toimintaan osallistuva voi ottaa yhteyttä ja halutessaan keskustella aihepiiriin liittyvistä kysymyksistä.

2.2 Tavoitteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen mahdollistaa omalta osaltaan sen, että pelastuslaitos on hyvinvoiva ja osallistava työyhteisö, jossa kaikkia ihmisiä kohdellaan arvostavasti ja inhimillisesti, jossa kaikki työtehtävät hoidetaan laadukkaasti ja ammatillisesti ja jossa kaikissa tilanteissa toimitaan avoimesti ja luotettavasti.

Tavoitteeseen pääsemisessä tarvitaan jokaisen omaa sitoutumista. Erityisesti organisaation johdon tulee vahvasti sitoutua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttavaan toimintakulttuuriin.

2.3 Suunnitteluprosessi

Tämä suunnitelma on laadittu ja päivitetty yhteistyössä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvastaavan kanssa ja hyväksytty yhteistoimintaryhmässä. Suunnitelman ensimmäisestä versiosta pyydettiin vuonna 2022 lausunto myös sivutoimisten/sopimuspalokuntien edustajalta.

Suunnitelmaa koskevat myöhemmät päivitykset hyväksytään yt-ryhmässä, joko vuosittain, tai kahden vuoden välein.



2.4 Toteutumisen seuranta

Asiakysymysten seurannassa hyödynnetään työhyvinvointia koskevia kyselyitä, joita suoritetaan pelastuslaitoksella yleensä kolme kertaa vuodessa. Kyselyt toteuttaa työhyvinvointiryhmä, ja kyselyjen laadinnassa otetaan huomioon työpaikan tasa-arvotilannetta koskevien kysymysten tarve. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tarkkaillaan myös häirintäyhteyshenkilön saamien tietojen avulla. Naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti eri tehtäviin seurataan osana henkilöstöjohtamista.

Suunnitelman toteutumisen seurannassa voidaan hyödyntää muitakin palautejärjestelmiä, kuten intranetissä aina auki olevaa pelastuslaitoksen palaute- ja kehittämislomaketta, sekä henkilöstön kehityskeskusteluja, joissa on mahdollista käsitellä aihepiiriin liittyviä teemoja. Lisäksi ensihoidosta saadaan tietoja henkistä hyvinvointia koskevien säännöllisten kyselyjen avulla.

Työterveyskyselyitä tehdään koko pelastuslaitoksen henkilökunnalle noin kahden vuoden välein. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan jonkin verran arvioida myös niistä saatavien yhteenvedojen perusteella.

3. TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISTOIMENPITEET

Tasa-arvolain 6 § mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Pykälässä on mainittu kuusi eri kokonaisuutta, joihin työnantajan tulee erityisesti kiinnittää huomiota. Seuraavat alaotsikot perustuvat näihin kokonaisuuksiin, mutta niiden sisältöä on jonkin verran laajennettu Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmassa olevien linjausten mukaisesti.

3.1 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi

Pelastuslaitoksen vakinaiseen henkilöstöön kuuluu, sekä miehiä, että naisia. Naisten suhteellinen osuus on suurin ensihoidon ja pelastustoimen johdon vastuualueen henkilökunnissa. Myös riskienhallinnan vastuualueella toimii, sekä miehiä, että naisia. Pelastuslaitoksen vakinaiset palomiehet ovat kaikki miehiä (2025), mutta vastuualueella työskentelee myös naisia esim. Tilannekeskuksessa. Sivutoimisten ja sopimuspalokuntien jäsenissä on myös naisia ja maahanmuuttajia.

Kehittämistoimenpiteitä:

Pelastuslaitoksella pyritään kehittämään tasa-arvoista ja yhdenvertaista rekrytointia. Yhdenvertaisuus nousee myös hyvinvointialueen strategiasta, joka ohjaa myös pelastuslaitoksen toimintaa.

Sopimuspalokuntia rohkaistaan kohdentamaan jäsenhankintaansa joiltain osin esimerkiksi naisille tai maahanmuuttajataustaisille.



3.2 Tasapuoliset mahdollisuudet erilaisiin tehtäviin, koulutukseen ja uralla etenemiseen

Pelastuslaitos panostaa henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitoon mm. pelastustoiminnan ja ensihoidon työvuoroissa tapahtuvilla säännöllisillä koulutuskalenterin mukaisilla vuorokoulutuksilla. Hyvinvointialueen omia verkkokoulutuksia ja infoja käytetään aktiivisesti erityisesti esimiesten ammattitaidon kehittämiseen. Ulkopuolisiin koulutuksiin osallistutaan vastuualueiden resurssien rajoissa.

Pelastuslaitoksen henkilöstöä kannustetaan uralla etenemiseen, ammattitaidon kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Pelastuslaitoksella on käytössä koulutusten seuranta, minkä avulla varmistetaan koulutusten jakaantuminen mahdollisimman tasaisesti.

Pelastustoiminnan vastuualueella tuetaan uralla etenemistä esimiesten ja palomestareiden sijaispooleilla. Näihin koulutetaan sisäisesti henkilöitä ja näin annetaan mahdollisuus tutustua ylempään, vaativampaan tehtävään. Pelastuslaitoksella kannustetaan mm. edellä mainituin keinoin palomesimiehiä suorittamaan päällystötutkinto (amk), joka vaaditaan palomestarin virkaan.

Kehittämistoimenpiteitä:

Ei erityisiä kehittämistoimenpiteitä.

3.3 Työehtojen ja palkkauksen tasa-arvoisuus

Pelastuslaitos noudattaa työehtosopimuksia ja hyvinvointialueen omia linjauksia, ja kohtelee kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti.

Kehittämistoimenpiteitä:

Ei erityisiä kehittämistoimenpiteitä.

3.4 Työolojen kehittäminen ja yhdenvertaisuutta edistävä johtaminen

Pelastuslaitos noudattaa Sisäministeriön julkaisemaa pelastustoimen valtakunnallisia strategisia tavoitteita 2023–2026, jonka mukaan pelastustoimen henkilöstöresurssit ovat riittävät ja henkilöstö on osaavaa ja hyvinvoivaa.

Pelastuslaitoksella pyritään panostamaan ammattitaitoiseen johtamiseen ja hyviin työyhteisötaitoihin hyvinvointialueen strategian mukaisesti.

Kehittämistoimenpiteitä:



24.3.2025

Uusien asemien suunnittelussa ja vanhojen tilojen korjaamisessa pyritään huolehtimaan siitä, että tilat suunnitellaan esteettömiksi ja saavutettaviksi, sukupuolen moninaisuus huomioiden.

Kehitetään tiedolla johtamista siten, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa tietoa saadaan myös omavalvontamenetelmien ja asiakaspalautekyselyiden kautta.

3.5 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Pelastuslaitos ottaa huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet muun muassa osa-aikatyöhön tai perhe- ja opintovapaisiin. Ensihoidossa on ollut tarpeen mukaan käytössä yksilöllisesti räätälöitäviä mahdollisuuksia, joilla on helpotettu henkilön työhön paluuta pitemmän poissaolon jälkeen (ns. pikku-H-luvat).

Kehittämistoimenpiteitä:

Ei erityisiä kehittämistoimenpiteitä.

3.6 Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun estäminen

Pelastuslaitoksella on nollatoleranssin kaikelle syrjinnälle, häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle. Pelastuslaitoksella on hyvän työpaikkakäyttäytymisen säännöt, jotka ovat esillä henkilöstötiloissa jokaisella asemalla. Mahdollisia ongelmatilanteita varten hyvinvointialueella on ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen, niistä ilmoittamiseen ja niihin puuttumiseen. Lisäksi häirintäyhdyshenkilöön voi olla yhteydessä matalalla kynnyksellä. Yhteydessä voi olla myös työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen.

Kehittämistoimenpiteitä:

Ei erityisiä kehittämistoimenpiteitä.

4. SIVUTOIMINEN HENKILÖKUNTA JA SOPIMUSPALOKUNNAT

Sivutoiminen henkilökunta on työsuhteessa pelastuslaitokseen, joten heitä koskevat samat ohjeet, vaatimukset ja velvollisuudet kuin pelastuslaitoksen päätoimista henkilökuntaa.

Pelastuslaitoksen ja alueen sopimuspalokuntien välisessä aluesopimuksessa 2024 todetaan, että sopimuspalokunnat toimivat osana Itä-Uudenmaan pelastustoimen kokonaisjärjestelmää. Sopimuksen mukaan pelastuslaitoksella on oikeus ylläpitää henkilökuntaa pelastustoimintaan osallistuvista palokuntalaisista ja pelastuslaitos on tarvittaessa oikeutettu hakemaan turvallisuusselvitystä palokunnan hälytysosastoon kuuluville henkilöille. Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan myös sopimuspalokunnan pelastustoimintaan osallistuvan henkilöstön työhön. Mikäli työssä esiintyy häirintää tai epäasiallista kohtelua, työturvallisuuslain mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Edellä olevan perusteella myös



24.3.2025

pelastuslaitoksen häirintäyhdyshenkilö voi tarvittaessa selvittää sopimuspalokuntien toimintaan liittyviä häirintäepäilyjä tai mahdollista epäasiallista kohtelua. Näistä voidaan tehdä ilmoitukset häirintäyhteyshenkilölle.

Pelastuslaitos on marraskuussa 2021 jakanut sopimuspalokunnille Sisäministeriön julkaiseman Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman. Tähän liittyneen saatteen mukaan ohje tulee käydä läpi jokaisella paloasemalla ja samalla keskustella oman henkilöstön kanssa siitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat ja miten niitä voidaan omassa ympäristössä ylläpitää, parantaa ja kehittää. Toimintaohjelman yhtenä kohtana (luku 3.6) mainitaan erikseen palokuntanuorisotyö.

5. SUUNNITELMASTA TIEDOTTAMINEN

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma saatetaan tiedoksi koko henkilöstölle. Avainasemassa tiedottamisessa ovat kaikki esihenkilöt.

Suunnitelmasta ja sen myöhemmistä päivityksistä tiedotetaan pelastuslaitoksen uutiskirjeessä (Kivijalka).