

Minna Kettunen

**KOHTI YHDENVERTAISEMPAA
PELASTUSALAA–
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA
POHJOIS-KARJALAN
PELASTUSLAITOKSELLE**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Ensihoidon kehittämisen ja johtamisen koulutus (ylempi amk)

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tekijä	Minna Kettunen
Työn nimi	Kohti yhdenvertaisempaa pelastusalaa– yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle
Toimeksiantaja	Pohjois-Karjalan pelastuslaitos
Vuosi	2022
Sivut	50 sivua, liitteitä 28 sivua
Työn ohjaaja	Outi Koivulahti, TtM, sivutoiminen tuntiopettaja

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yhdenvertaisuuden nykytila sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle. Tavoitteena oli kehittää konkreettisia toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden kokemuksen sekä toteutumisen parantamiseksi.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yhdenvertaisuutta Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella sekä pelastusalalla. Opinnäytetyössä on kaksi osiota. Tutkimusosiossa toteutettiin systemoitu kirjallisuuskatsaus yhdenvertaisuudesta, jotta pelastuslaitoksen tilaamalle yhdenvertaisuussuunnitelmalle saatiin tutkimukseen perustuva teoriatausta. Kirjallisuuskatsauksen lisäksi tutkimusosiossa käytettiin yhdenvertaisuuden nykytilan kartoitukseen Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstölle toteutetun yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia. Opinnäytetyön kehittämissosiossa laadittiin yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella.

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin perusteella muodostettiin yhdenvertaisuuden kehittämiseen kolme pääkategoriaa, joita olivat organisaatiokulttuuri, monimuotoisuuden johtaminen ja sukupuolten välinen yhdenvertaisuus.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kerrottu yhdenvertaisuuden periaatteet sekä lakiperusta suunnittelulle. Suunnitelma sisältää osiot johtamisesta, viestinnästä, rekrytoinnista, perehdytyksestä, henkilöstön koulutuksesta, työhyvinvoinnin kehittämisestä, työsuojelusta ja työntekijöiden osallisuuden lisäämisestä yhdenvertaisuuden parantamiseen liittyvissä asioissa. Suunnitelmaan on kuvattu myös implementointi, seuranta ja arviointi yhdenvertaisuussuunnitelman osalta.

Tutkimustiedon perusteella pelastusalan yhdenvertaisuus ei toteudu. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella tehdyn nykytilan arvion mukaan tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisuudesta ja suunnitelman kehittäminen pelastuslaitokselle on tarpeellista. Aiheena yhdenvertaisuussuunnittelu on hyvin ajankohtainen ja tärkeä aihe.

Asiasanat: yhdenvertaisuus, pelastustoimi, pelastuslaitos

Degree title	Master of Health Care
Author	Minna Kettunen
Thesis title	Towards a more equal rescue service– Equality directive of North Karelia Rescue Department
Commissioned by	North Karelia Rescue Department
Time	2022
Pages	50 pages, 28 pages of appendices
Supervisor	Outi Koivulahti

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to examine the current state of equality in the North Karelia Rescue Service and prepare an equality plan for them. The objective was to produce concrete action proposals to facilitate equal practises and improve employees experiences of equality.

The thesis has two sections. In the theoretical section, a systematic literature review on equality is presented in order to establish a theoretical background for the equality plan commissioned by the rescue department. In addition to the literature review, the results of the equality survey conducted for a personnel of the North Karelia Rescue Department. In the design-based section of the thesis, an equality plan was created for the commissioner. Based on the content analysis of the systematic literature review, three main categories were formed for the development of equality: organizational culture, diversity management and gender equality.

The equality plan created as part of this study expalains the principles of equality and the legal basis for planning. The plan includes sections on management, communication, recruitment, orientation, personnel training, development of well-being at work, occupational health and safety and employee participation in matters related to improving equality. Implementation, monitoring and evaluation of equality are also described in the plan.

Based on previous research, equality is not realized in rescue services. According to the assessment of the current situation at the North Karelia Rescue department, increasing awareness of equality and developing a planfor the rescue service is necessary. The equality planning is a very current and important topic.

Keywords: equality, rescue service, rescue department

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KESKEISET KÄSITTEET	7
2.1	Pelastustoimi	7
2.2	Pelastuslaitos.....	7
2.3	Ensihoitopalvelu.....	7
2.4	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	8
2.5	Epäasiallinen käytös	8
2.6	Syrjintä.....	8
2.7	Seksuaalinen häirintä	9
3	YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄ SÄÄDÖSPERUSTA.....	10
3.1	Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö.....	10
3.2	Kansalliset ohjeet yhdenvertaisuudesta.....	12
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	14
5.1	Tutkimusosion aineistonkeruumenetelmät ja analysointi	15
5.1.1	Tutkimuskysymys 1: Miten yhdenvertaisuus toteutuu Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella? – yhdenvertaisuuskyselyn tulokset	15
5.1.2	Tutkimuskysymys 2: Miten henkilöstön kokemusta yhdenvertaisuudesta voidaan parantaa Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella? - kirjallisuuskatsaus	17
5.2	Kehittämisosio	22
6	NYKYTILAN KARTOITUS - YHDENVERTAISUUDEN TOTEUMA POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITOKSELLA.....	22
6.1	Vastaajaprofiilin kartoitus.....	22
6.2	Epäasiallisen käytöksen ilmeneminen	23
6.3	Syrjinnän kokemukset.....	26
7	KOHTI YHDENVERTAISEMPAA PELASTUSALAA - KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET.....	32
7.1	Organisaatiokulttuuri.....	32

7.1.1	Seksuaalivähemmistöt osana organisaatiota	34
7.2	Monimuotoisuuden johtaminen	35
7.3	Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus	36
7.3.1	Työsyrintä ja työväkivalta	36
7.3.2	Monimuotoisuus sukupuolikysymyksenä	38
8	YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITOKSELLE	40
9	POHDINTA	41
9.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	42
9.1.1	Yhdenvertaisuuskysely	43
9.1.2	Kirjallisuuskatsaus	45
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	45
11	JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUDET	46
	LÄHTEET	47

LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten kuvaus

Liite 2. Yhdenvertaisuussuunnitelma

Liite 3. Työntekijän toimintaohje

Liite 4. Esihenkilön toimintaohje

Liite 5. Huoneentaulu yhdenvertaisuuden edistämiseksi

1 JOHDANTO

Pelastusalan yhdenvertaisuus nousi uutisotsikoihin loppuvuodesta 2021. Lähtökohtana tälle uutisoinnille oli seksuaalinen häirintä ja sen kokemukset pelastusalalla. Syksyllä 2021 YLE teki tietopyynnön kaikille pelastuslaitoksille seksuaalisen häirinnän tapauksista ja tässä yhteydessä nousi esille henkilöitä, jotka ovat kokeneet seksuaalista häirintää työyhteisön sisällä. (Ahdistelua asemalla 2021.)

Yhdenvertaisuussuunnittelua ei ole aiemmin vaadittu pelastuslaitoksilta. Useat pelastuslaitokset ovatkin tukeutuneet kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmaan, eikä pelastuslaitoksilla ole omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa täysin poikkeavasta toimintaympäristöstä huolimatta. Ongelmia on aiheuttanut se, että henkilöstöllä ei ole tietoa yhdenvertaisuudesta ja suunnitelman sisällöstä.

Marraskuussa 2021 sisäministeriön pelastusosasto julkaisi pelastustoimen tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelman, jossa on pitkän aikavälin tavoitteet, sekä 38 toimenpide-ehdotusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi pelastusalalla (Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma 2021). Sisäministeriö on nostanut yhdenvertaisuuden kehitystyön pelastusalalla pelastustoimen strategiaan neljän seuraavan vuoden ajalle. Jokaisella pelastuslaitoksella tulee olla pelastustoimen strategisen ohjauksen myötä pelastuslaitoksen oma yhdenvertaisuussuunnitelma vuoden 2023 alussa, kun hyvinvointialueet aloittavat toimintansa.

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella ei ole omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Pelastuslaitos on tukeutunut kuntayhtymän yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin ja suunnitelmaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Vuoden 2021 lopulla vuoden 2022 tavoitteita määriteltessään Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen ylin johto on antanut tehtäväksi kehittää pelastuslaitokselle yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka avulla yhdenvertaisuuden kokemusta työyhteisössä voidaan parantaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yhdenvertaisuuden nykytila sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle. Tavoitteena oli kehittää konkreettisia toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden kokemuksen sekä toteutumisen parantamiseksi.

2 KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Pelastustoimi

Pelastustoimi tarkoittaa sellaista viranomaistehtäväkenttää, jolla harjoitetaan pelastustoimintaa ja lisäksi ennaltaehkäistään onnettomuuksia ja tulipaloja. Pelastustoiminta on kiireellistä toimintaa, jonka tarkoituksena on pelastaa ihmisiä ja heidän omaisuuttaan. Tämän lisäksi onnettomuudesta aiheutuvien vahinkojen rajoittaminen sekä onnettomuuden seurauksien pienentäminen ovat pelastustoiminnan oleellisia tehtäviä. Lisäksi pelastustoimintaa voi suorittaa pelastustoimen kanssa tehtävien hoitamisesta sopimuksen tehnyt toinen viranomainen tai vapaaehtoinen palokunta. (Pelastuslaki 2a §.)

2.2 Pelastuslaitos

Pelastuslaitoksia Suomessa toimii kaksikymmentäkaksi (22). Pelastuslaitoksen tehtävänä on tuottaa pelastustoimen tehtävät alueellaan. Pelastuslaitoksen tehtäviin pelastustoiminnan tehtävien lisäksi kuuluu varautuminen, onnettomuuksien ehkäisy ja sopimuksella alueensa sairaanhoitopiirin kanssa pelastuslaitos voi olla palveluntuottajana ensihoitopalveluiden osalta. (Pelastuslaitokset ja hyvinvointialueuudistus 2021.)

2.3 Ensihoitopalvelu

Ensihoitopalvelu on osa terveydenhuollon toimintaa ja tästä syystä ensihoitopalvelu on Sosiaali- ja terveysministeriön alaista toimintaa. Sosiaali- ja terveysministeriön tehtävänä on ohjeistaa, sekä vastata sosiaali- ja terveydenhuollon laeista. STM:n tehtäviin kuuluu myös valvoa toimintaa.

Ensihoito tarkoittaa äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan kiireellisen hoidon antamista, sekä kuljettamista sairaalahoitoon. Sairaanhoitopiirien

tehtäviin kuuluu järjestää oman alueensa ensihoitopalvelut. Nämä ensihoitopalvelut sairaanhoitopiiri voi tuottaa omana toimintanansa tai sairaanhoitopiiri voi tehdä yhteistyötä palveluntuottajan kanssa, joka voi olla esimerkiksi yksityinen toimija tai Pelastuslaitos. (Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a.)

2.4 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Yhdenvertaisuus on sitä, että jokainen ihminen on sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, äidinkielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä asiasta huolimatta samanarvoinen. (Mitä on yhdenvertaisuus. s.a.)

Suomen lait ohjaavat yhdenvertaisuuden periaatetta, sekä täydentävät syrjinnän kieltoa. Suomen perustuslaki määrää syrjinnän kiellosta. Täydentäviä syrjinnän tietoja löytyy yhdenvertaisuuslaista, rikoslaista sekä tasa- arvolaista. Lisäksi työlainsäädäntö määrää työelämään liittyvästä syrjinnän kiellosta. (Mitä on yhdenvertaisuus. s.a.)

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välisen syrjinnän kieltoa. Tasa- arvoissa on säädetty sukupuolten välisestä syrjinnän kiellosta sekä tasa- arvon edistämisestä. (Lainsäädäntö. s.a.)

2.5 Epäasiallinen käytös

Epäasiallinen kohtelu voi kohdentua työhön tai henkilöön. Usein epäasiallinen kohtelu on jatkuvaa ja järjestelmällistä. Tämän lisäksi epäasiallisena kohteluna voidaan pitää yksittäisiä lievempiä tekoja. Epäasiallinen kohtelu voi olla sanallista, mutta myös sanatonta. Sanaton epäasiallinen kohtelu voi ilmentyä eleinä ja ilmeinä. Huomioitavaa on, että työnantajan direktio-oikeuteen liittyvät asiat eivät ole epäasiallista kohtelua työntekijää kohtaan. (Työsuojeluhallinto. 2019.)

2.6 Syrjintä

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, jos henkilöön liittyvän syyn perusteella jotakuta kohdellaan epäsuotuisasti, kuin

jotakuta toista olisi kohdeltu vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan sitä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

2.7 Seksuaalinen häirintä

Tasa-arvolaisissa (8.8.1986/609) tuodaan selkeästi esille, että seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on syrjintää. Seksuaalinen häirintä voi tarkoittaa erilaisia tapoja loukata henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä sanallisena, sanattomana tai fyysisenä, mutta kuitenkin luonteeltaan seksuaalisena ei-toivottuna käytöksenä. Tällaisella edellä mainitulla käytöksellä luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.)

Sukupuoleen perustuva häirintä tarkoittaa joko henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjivää käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista. Käytöksellä kuitenkin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Edellä mainittu käytös on tarkoituksellista ja sillä loukataan koskemattomuutta, henkistä sekä fyysistä. (Lainsäädäntö. s.a.)

”Seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinsoitot
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen alentaminen

- työpaikka- tai koulukiusaaminen silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.” (Lainsäädäntö. s.a.)

Huomioitavaa seksuaalisessa häirinnässä on se, että mikäli häirintä sisältää fyysisen koskemattomuuden loukkaamisen, on mahdollista soveltaa rikoslain pahoinpitely- tai seksuaalirikoksia koskevia säännöksiä. Rikoslaki on kriminalisoinut seksuaalisen ahdistelun fyysisen koskemattomuuden tapauksissa (Rikoslaki 20. luku 5 a §).

3 YHDENVERTAISUUTEEN LIITTYVÄ SÄÄDÖSPERUSTA

3.1 Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Yhdistyneiden kansakuntien yleismaallinen ihmisoikeuksien julistus on annettu vuonna 1948 (Ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus 1984). Itsessään ihmisoikeudet ovat pohjana kaikelle toiminnalle, kun puhutaan yhdenvertaisuudesta tai tasa-arvosta, koska Suomen syrjäntäkieltoja koskeva lainsäädäntö pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. (Mitä on yhdenvertaisuus s.a.) Näin ollen ihmisoikeuksien toteutuminen on osa yhdenvertaisuutta ja näin ollen nivoutuvat yhteen tasa- arvon ja yhdenvertaisuuden lainsäädännön kanssa.

Ihmisoikeudet ovat osa kansainvälistä oikeutta ja niistä säädetään kansainvä- lissä ihmisoikeussopimuksissa (Ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus 1948).

”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.”

YK:n ihmisoikeuksien julistus, 1948

Kuva 1. YK:n ihmisoikeuksien julistus (Ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus 1948.)

Ihmisoikeussopimukset ovat valtioiden välisiä kansainvälisiä sopimuksia, jotka hyväksyessään ja ratifioidessaan valtio sitoutuu turvaamaan sopimuksessa määritellyt oikeudet ja ottamaan vastuulleensa niissä määritetyt velvoitteet. Ihmis- oikeussopimukset asettavat tason, jota valtioiden tulee omassa kansallisessa lainsäädännössään noudattaa. Valtion tulee kunnioittaa, suojella ja edistää ih- misoikeuksia ja kansalaisten perusvapauksia omassa toiminnassaan sekä ih- misten välisissä suhteissa. (Ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus. 1948.)

Jo perustuslaissa (11.6.1999/731) on nostettu esille yhdenvertaisuus. Perustuslaki määrää, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslaki myös määrää, että ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaki tuo esille lasten oikeudet sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen. (Perustuslaki 2. luku 6.§.)

Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325) on tarkoitettu edistämään yhdenvertaisuutta, sekä vähentämään syrjinnän kokemusta. Laki velvoittaa viranomaisen arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista, sekä huomatessaan epäkohtia viranomaisen on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta yhdenvertaisuus toteutuu. Yhdenvertaisuuden parantamiseen ja edistämiseen tähtäävien toimenpiteiden viranomaisella tulee olla toimintaympäristön mukaisesti riittäviä sekä oikeasuhtaisia. Viranomaisella tulee olla suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistyöhön. (Yhdenvertaisuuslaki 2. luku 5.§.) Edellä mainitut velvollisuudet kuuluvat yhdenvertaisuuslain (2.luku 7.§) mukaan jokaisen työnantajan velvollisuuksiin, kun työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä.

Yhdenvertaisuuslaki nivoutuu yhteen useiden muiden lakien kanssa. Jos syrjintä tai tässä yhteydessä on sukupuoleen liittyvää syrjintää, tästä säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on säädetty parantamaan naisten asemaa työelämässä, sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tämän lisäksi laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on tarkoitus estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.)

Huomioitavaa seksuaalisen häirinnän osalta on se, että mikäli häirintä sisältää fyysisen koskemattomuuden loukkaamisen, on mahdollista soveltaa rikoslain pahoinpitely- tai seksuaalirikoksia koskevia säännöksiä. Rikoslaki on kriminalisoinut seksuaalisen ahdistelun fyysisen koskemattomuuden tapauksissa (Rikoslaki 20. luku 5 a.§). Tämän lisäksi rikoslaissa (47. luku 3.§) on säädetty työsyryjintä rangaistavaksi teoksi.

Työ- ja virkasuhteiden yhdenvertaisuudesta säädetään useassa laissa. Työsopimuslaki (26.1.2001/55) säättää syrjimättömyydestä työsuhteeseen liittyvissä asioissa ja näin ollen jokaisen työntekijän tulee olla tasapuolisessa asemassa. (Työsopimuslaki 2. luku 2.§.)

Valtion virkamieslaki (19.8.1994/750) turvaa, että virkamiehiä kohdellaan tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syrjivistä syistä. Syrjiviä syitä ovat syntyperä, etninen alkuperä, kansalaisuus, sukupuoli, uskonto, vakaumus, vammaisuus, ikä tai poliittinen vakaumus tai ammattiyhdistystoiminta, sekä muut näihin verrattavat seikat. (Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.)

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) on säädetty työntekijän turvallisuuden ja hyvinvoinnin vuoksi. Työturvallisuuslain tarkoituksia ovat työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden turvaamiseksi sekä ennaltaehkäiseminen ja torjuminen ammattitautien, työtapaturmien muiden työstä johtuvien fyysisten ja psyykkisten haittojen osalta. Lain tarkoitus koskettaa näin ollen myös syrjintään ja häirintään liittyviä henkisiä stressitekijöitä.

Yhdenvertaisuuden toteutumattomuus voidaan nähdä monella eri tavalla. Työturvallisuuslaissa häirintä tai muu epäasiallinen toiminta ovat asioita, joihin työnantajan tulee puuttua ja ryhtyä käytettävissä olevin keinoin tarvittaviin toimiin. (Työturvallisuuslaki 5. luku 28.§.)

3.2 Kansalliset ohjeet yhdenvertaisuudesta

Yhdenvertaisuuslaki ohjaa vahvasti kaikkea ohjausta ja suunnittelua yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslaki on tullut voimaan vuonna 2015. Tämä laki yhtenäisti syrjintäkiellon sekä syrjintäperusteet kaikille elämän alueille. Valtioneuvosto toteutti vuonna 2020 hankkeen, joka selvitti tämän yhdenvertaisuuslain uudistuksen onnistumista. Tässä tutkimuksessa on todettu, että nykyisessä lainsäädännössä on tunnistettu ja lueteltu kaikki syrjinnän perusteet hyvin selkeästi, tämä on edistystä yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Lainsäädännössä monet tavoitteet ovat onnistuneita ja keinot, joita laki antaa yhdenvertaisuuteen ovat hyviä. Se, että yhdenvertaisuuslaki on tullut näkyvämmäksi, on mahdollistanut sen, että syrjintätapauksia on tullut enemmän esille.

Laki yhdenvertaisuudesta on edistänyt huomattavasti työyhteisöjen yhdenvertaisuuteen panostamista ja tämä tutkimuksessa nähdään hyvänä asiana. Tutkimuksessa kuitenkin nähtiin suurimpana haasteena yhdenvertaisuuden suunnittelun ja todellisen toteuttamisen valvonnan haasteet. Ongelmaksi tässä tulee valvontaviranomaisten riittämättömät resurssit. Valvonnan ongelmien lisäksi lainsäädännöllisiä kehittämistarpeita yhdenvertaisuuslain osalta on tunnistettu. (Nieminen ym. 2020.)

Yhdenvertaisuuteen kuuluu, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan ja syrjintä työelämässä on kielletty myös sukupuolen perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä on yksi yhdenvertaisuuden keskeisistä osa-alueista erityisesti miesvaltaisella pelastusalalla, jossa naissukupuolen edustajat ovat selkeästi vähemmistössä. (Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.)

Pääministeri Sanna Marinin hallitus on luonut tasa-arvo-ohjelman vuosille 2020–2023. Tämän ohjelman tarkoituksena on koota yhteen tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvoa edistämään. Näiden tavoitteiden mukaisesti Suomi tulisi nostaa kärkimaaksi tasa-arvoon liittyvissä asioissa. Ohjelman toimeenpanon vastuu on kaikilla ministeriöillä ja tasa-arvo-ohjelmaan on koottu eri ministeriöiden vastuulla olevia toimenpiteitä. Tasa-arvo-ohjelmaan kuuluu yli 50 toimenpidettä liittyen työelämään, talouteen, perhe-elämään, koulutukseen, naisiin kohdistuvaan väkivaltaan, sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseen ja yleensä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on asiaa koordinoiva ministeriö valtioneuvostossa. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2020.)

Valtioneuvosto on julkaissut selvityksen työsyryjinnän tilanteesta Suomessa. Tässä selvityksessä on tutkittu sitä, kuinka yleistä työsyryjintä on. Työsyryjinnän perusteet, jotka tutkimukseen on nostettu yhdenvertaisuuslaista ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kieli, uskonto tai vakaumus, mielipide tai poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila, vammaisuus, ja seksuaalinen suuntautuminen. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu syrjintäil-

moituksia, sekä syrjinnästä aiheutuneita tuomioita. Tässä valtioneuvoston tutkimuksessa on tutkittu myös rekrytointisyrjintää ja sen ehkäisyä. (Kanninen ym. 2022.)

Ohjeistusta työnantajan velvollisuuteen edistää yhdenvertaisuutta on antanut muun muassa työsuojeluhallinto. Työsuojeluhallinnon ohjeistus nojaa yhdenvertaisuuslakiin, mutta viittaa myös lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Ohjeistus on selkeä malli, mitä asioita työnantajan tulee huomioida tosiasiallisen yhdenvertaisuuden kehittämisessä. Ohjeistus tuo esille, että työelämään tulee olla jokaisella työntekijällä mahdollisuudet osallistua. Yhdenvertaisuuden edistäminen on muutakin kuin syrjinnän kiellon noudattamista ja näin ollen laajempi työnantajan velvollisuus voi vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen ja poissaolojen vähenemiseen. Yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa työnantajan puolelta sekä aktiivisia toimenpiteitä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi, että syrjinnän vaarassa olevien tai yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevien tukemista tai aseman parantamista. Toimenpiteillä, jotka edistävät yhdenvertaisuutta pyritään käytännön toimenpiteisiin työyhteisöissä, jotta yhdenvertainen kohtelu toteutuisi. (Työsuojeluhallinto 2019.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yhdenvertaisuuden nykytila sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle. Tavoitteena on kehittää konkreettisia toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden kokemuksen sekä toteutumisen parantamiseksi.

Tutkimuskysymyksiä tässä opinnäytetyössä on kaksi.

1. Miten yhdenvertaisuus toteutuu Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella?
2. Miten henkilöstön kokemusta yhdenvertaisuudesta voidaan parantaa Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyö koostui kahdesta osiosta. Opinnäytetyössä on tutkimusosio, jossa yhdistettiin systemoidulla kirjallisuuskatsauksella haettu tutkimustieto ja

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstölle aiemmin toteutetulla yhdenvertaisuuskyselyllä saadut tulokset pohjaksi kehittämisosiossa laaditulle yhdenvertaisuussuunnitelmalle.

5.1 Tutkimusosion aineistonkeruumenetelmät ja analysointi

5.1.1 Tutkimuskysymys 1: Miten yhdenvertaisuus toteutuu Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella? – yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos-liikelaitos (jatkossa pelastuslaitos) on osa Siun sote- Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymää (jatkossa Siun sote) ja toimii näin ollen yhteistyössä kuntayhtymän kanssa. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella toimii eri johtavien tehtävien lisäksi asiantuntijoita, toimistohenkilöstöä, pelastustoimessa työskenteleviä päätoimisia sekä sivutoimisia henkilöitä sekä ensihoitajia.

Taulukko 1. Pelastuslaitoksen henkilöstömäärä ja sukupuolijakauma

	Kaikki yhteensä	Mies lkm	Mies -%	Nainen lkm	Nainen -%
Sivutoimiset	388	341	87,9 %	47	12,1 %
Päätoimiset	349	275	78,8 %	74	21,2 %
Kaikki yhteensä	737	616	83,6 %	121	16,4 %

Siun sote toteuttaa vuosittain Mitä siulle kuuluu?-työhyvinvointikyselyn kaikille työntekijöilleen ja pelastuslaitoksen työntekijät ovat vastanneet tähän vuodesta 2017 alkaen. Työhyvinvointikyselyssä kysytään vuosittain kattavasti eri aihealueilta työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Kyselyssä on osio, jossa huomioidaan yhdenvertaisuuteen ja häirintään liittyvät asiat. Pelastuslaitoksen henkilöstö on vastannut tähän kyselyyn kolme kertaa ja näiden työhyvinvointikyselyiden perusteella oli nähtävissä, että yhdenvertaisuus ei toteudu pelastuslaitoksella. Tämän lisäksi syrjinnän kokemuksesta vastauksista tuli pelastuslaitoksen osalta esille muuta sote kuntayhtymää enemmän. Kuvassa 2 on kuvattu vuonna 2021 seksuaalista häirintää kokeneiden prosenttiosuus pelastuslaitoksella. Näistä syistä vuodesta 2018 yhdenvertaisuuden parantaminen on ollut painopistealueena pelastuslaitoksella.

Itse kokenut syrjintää	23,5
Itse kokenut seksuaalista häirintää työkavereiden tai esimiehen taholta	2,2
On itse kokenut työpaikkakiusaamista	17,5
Koetusta työpaikkakiusaamisesta ilmoitettu työnantajalle	24,2

Kuva 2. MSK-kyselyn tuloksia pelastuslaitokselta vuonna 2021

Vuosien 2017–2020 työhyvinvointikyselyiden perusteella Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen johdon tahtotilaksi kehittyi saada tarkempi käsitys yhdenvertaisuuden tilasta pelastuslaitoksella. Yhdenvertaisuuden tilaa kartoittava kysely toteutettiin yhteistyössä Siun soten työhyvinvointiyksikön kanssa lokakuussa 2021. Pelastuslaitos määritteli kyselyssä kysyttävät kysymykset ja työhyvinvointiyksikkö toteutti kyselyn anonyymisti toimittaen pelastuslaitokselle vain yhteenvedon kysymysten vastauksista. Tällä keinolla varmistettiin, että pelastuslaitoksella ei pystytä tunnistamaan yksittäisiä vastaajia, vaan saamaan mahdollisimman todenmukainen käsitys yhdenvertaisuuden tilasta pelastuslaitoksella. Yhdenvertaisuuskysely lähetettiin kaikille pelastuslaitoksella työtehtävissä toimiville henkilöille henkilökohtaiseen sähköpostiin.

Pelastuslaitoksella toteutetusta yhdenvertaisuuskyselystä kerrottiin henkilöstölle sisäisen viestinnän keinoin henkilöstöinfoissa, Teams-kanavalla sekä henkilöstötiedotteessa ennen kyselyn julkaisua. Tämän lisäksi henkilöstöä kannustettiin vastaamaan kyselyyn vastausaikana useita kertoja. Yhdenvertaisuuskyselyyn henkilöstöllä oli aikaa vastata kahden viikon ajan.

Yhdenvertaisuuskysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Linkki kyselyyn lähetettiin jokaisen pelastuslaitoksella työskentelevän henkilön sähköpostiin. Vastaajat saivat vastata kyselyyn nimettömänä ja heidän anonymiteettinsä varmistettiin. Yhdenvertaisuuskyselyn tulokset on julkistettu henkilöstölle, ja tässä opinnäytetyössä on lupa käyttää ja analysoida niitä.

Yhdenvertaisuuskyselyn vastausten teema-analyysin perusteella rakentui opinnäytetyön nykytilan kartoitus. Tämän yhdenvertaisuuskyselyn sisällön teema-analyysin avulla opinnäytetyö vastaa siihen, kuinka yhdenvertaisuus toteutuu Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Monivalintakysymysten vastaukset on kuvattu prosenttein. Tämän lisäksi avoimet vastaukset ovat teemoiteltu niin, että samaan aihealueeseen liittyvät vastaukset on yhdistetty ja näistä vastauksista

on kuvattu esimerkkejä tutkimukseen. Kyselyn jokainen kysymys on opinnäytetyössä sisällönanalyysin avulla kuvattu tutkimukseen.

5.1.2 Tutkimuskysymys 2: Miten henkilöstön kokemusta yhdenvertaisuudesta voidaan parantaa Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella? - kirjallisuuskatsaus

Toiseen tutkimuskysymykseen vastattiin toteuttamalla systemoitu kirjallisuuskatsaus yhdenvertaisuudesta, jotta pelastuslaitoksen tilaamalle yhdenvertaisuussuunnitelmalle saatiin tutkimuksiin perustuva teoriatausta. Kirjallisuuskatsauksessa on tärkeää tuoda esille, mistä näkökulmista kyseistä asiaa on jo tutkittu ja suodattaa pääasiat tutkimusten sisältä tutkimuksellisen perustan luomiseksi (Hirsjärvi ym. 2007).

Systemoitu kirjallisuuskatsaus on katsaus, jonka tekee vain yksi tutkija. Systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa tarkoituksena on noudattaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen prosessia. Kuitenkaan systemoitu kirjallisuuskatsaus ei ole yhtä täsmällinen kuin systemaattinen, mutta on kuitenkin suositeltava katsaustyyppi. (Suhonen ym. 2016.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseen haettiin tietoa systemoidulla kirjallisuuskatsauksella ja tiedonhaku toteutettiin kolmesta eri tietokannasta. Kirjallisuuskatsausta varten käytettiin tietokantoja Medic, PubMed, sekä Cinahl. Mainittujen tietokantojen lisäksi tutkittua tietoa haettiin manuaalisen haun avulla tiedon täydentämiseksi. Tiedonhaun hakulauseke muodostettiin hakemalla asiasanoilla ja tämän lisäksi käytettiin informaation tukea.

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen avulla pyrittiin löytämään ajantasaista tutkittua tietoa aiheesta, tämän lisäksi opinnäytetyöhön tuli löytää yhdenvertaisuutta ohjaavaa lainsäädäntöä sekä kansallisia ohjeistuksia, sekä tutkimuksia. Nämä toteutettiin manuaalista hakua käyttämällä. Manuaalista hakua kansallisten ohjeiden kohdalta käytettiin valtion verkkopalvelussa. Tämän lisäksi eri lakisäätöissä viitattiin toisiin lakeihin, joista löytyi yhdenvertaisuutta ohjaavaa sisältöä. Manuaaliseen hakuun hakukoneista käytettiin pääsääntöisesti Google Scholaria, joka on tarkoitettu tieteelliseen hakuun, mutta lisäksi myös Googlen hakua.

Tiedonhaussa suomalaisen Medic-tietokannan haku pyrittiin tekemään niin, että tietoa löytyisi mahdollisimman paljon. Oletuksena oli, että Suomessa tutkimusta pelastuslaitosten yhdenvertaisuudesta ei ole tuotettu. Koska haluttiin saada kaikki tieto Suomen pelastustoimen yhdenvertaisuudesta, Medic-tietokannassa haettiin tietoa alustavasti vain aikarajauksella ja muita rajoituksia ei tiedonhakuun asetettu. Tästä huolimatta tulosta ei syntynyt Suomen pelastustoimen yhdenvertaisuuden osalta.

PubMed-, sekä Cinahl- tietokannat tuottivat runsaasti tuloksia. Tämä kertoi siitä, että yhdenvertaisuutta ja tasa- arvoa on tutkittu runsaasti. Oletuksena alkuvaiheessa oli, että pelastusalan yhdenvertaisuutta ei ole tutkittu kovin paljoa. Tiedonhaun myötä tieto tutkimusten vähäisyydestä varmistui. Yhdenvertaisuuteen liittyvät tutkimukset pelastusosalta kääntyivät vahvasti potilas- sekä asiakasrajapintaan. Tässä opinnäytetyössä ei ollut tarkoituksena tuoda potilaiden tai asiakkaiden yhdenvertaisuuden kokemusta esille, vaan keskittyä tukemaan työyhteisön sisäisen yhdenvertaisuuden parantamista ja kehittämistä. Tämän kaltaista tutkimusta on maailmanlaajuisesti tehty vähän. Otsikon perusteella valittiin 34 tutkimusta, joista lopulta seitsemän (n = 7) valittiin lopulliseen katsaukseen Joanna Briggs Instituutin kriteeristön mukaisen laadunarvioinnin jälkeen.

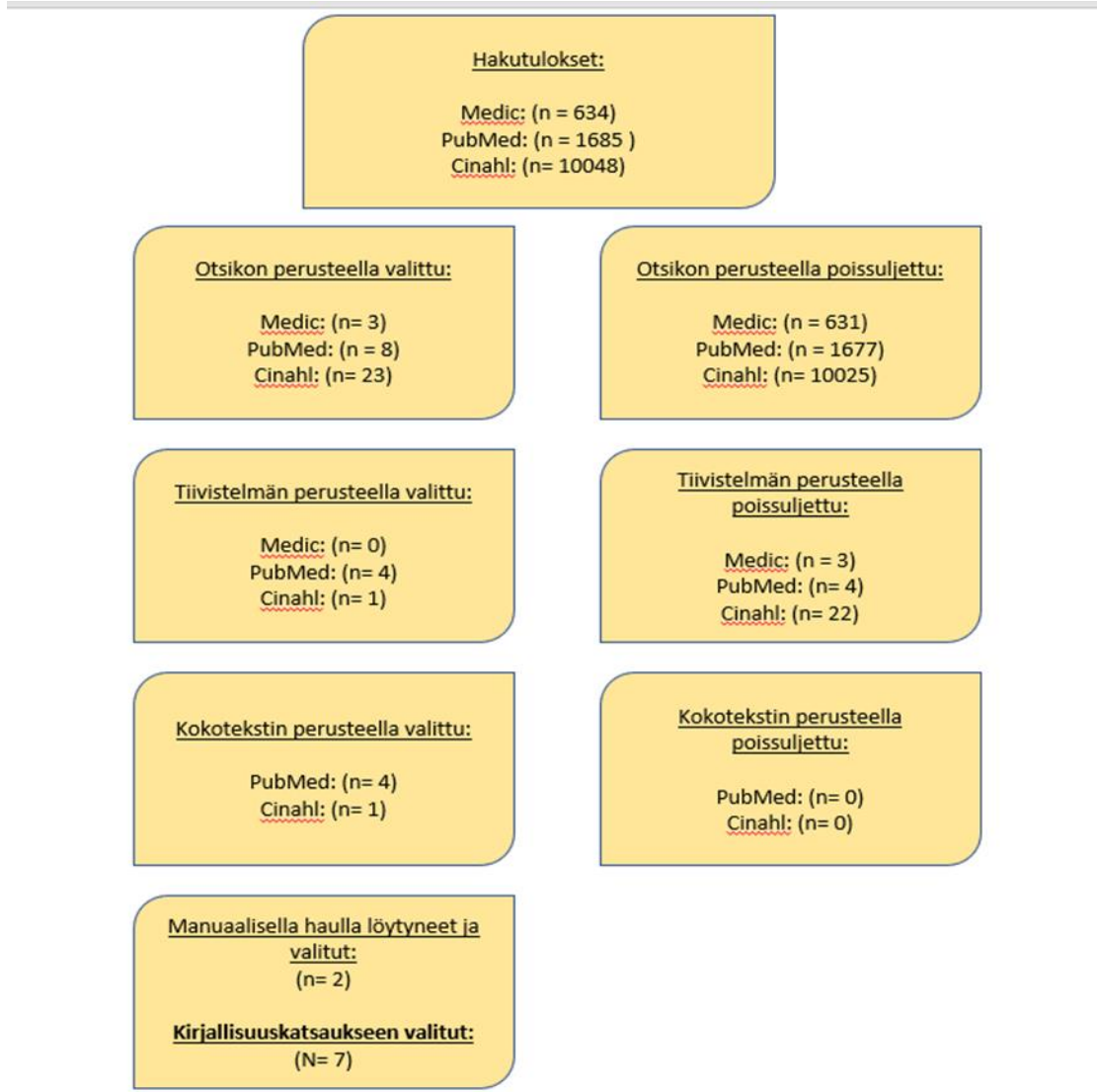
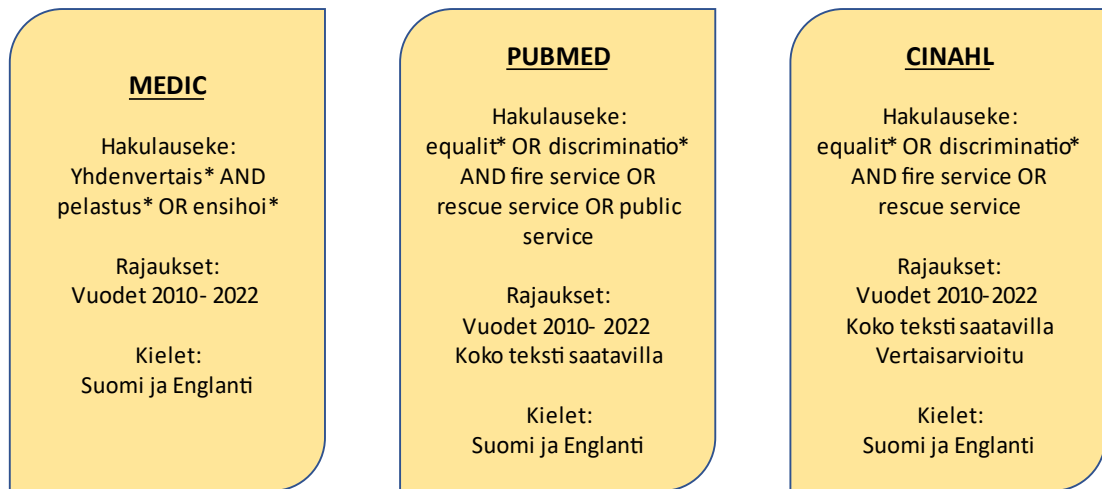
Mukaanottokriteerit tiedonhaussa olivat seuraavat:

- Tieteellisesti vertaisarvioitu tutkimus
- Julkaisuvuosi 2009 tai sen jälkeen
- Julkaistu suomeksi tai englanniksi
- Kokoteksti saatavilla maksuttomasti

Poissulkukriteerit tiedonhaussa olivat seuraavat:

- Ei tieteellisesti vertaisarvioitu tutkimus
- Uutiset, kolumnit tai muut vastaavat tekstit
- Julkaisuvuosi ennen vuotta 2009
- Julkaistu muulla kielellä, kuin suomeksi tai englanniksi
- Kokoteksti ei ole saatavilla maksutta

Kuva 3. Tiedonhaun mukaanotto- ja poisulkukriteerit



Kuva 4. Tiedonhaun prosessi

Yhdenvertaisuutta työelämässä yleisesti on tutkittu paljon. Eksaktia tutkimustietoa pelastusalalta löytyi vähän. Selkeästi enemmän on tutkittu yhdenvertaisuuden toteutumista tasa-arvon näkökulmasta, mutta vähemmän tutkimustietoa löytyy yleisesti yhdenvertaisuuden kokemuksesta. Yhdenvertaisuuden kehittämiseen liittyvät tutkimustulokset olivat selkeästi vielä vähäisempiä. Suomessa tieteellistä tutkimusta aiheesta pelastusalalla ei ole tehty.

Tähän kirjallisuuskatsaukseen valittiin soveltuvin osin tieteellisiä tutkimuksia yleisesti työyhteisöjen yhdenvertaisuuteen liittyen, sekä pelastusalan yhdenvertaisuuden tutkimukseen liittyvää materiaalia. Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimukset on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Systemoidulla tiedonhaulla mukaan valitut tutkimukset

Tekijät ja julkaisuvuosi	Tutkimuksen nimi
Colgan, F., Wright, T., Creegan, C. & McKearney A. 2009	Equality and diversity in the public services: moving forward on lesbian, gay and bisexual equality?
Dongrey, R. & Rokade V. 2022	A Framework to Assess the Impact of Employee Perceived Equality on Contextual Performance and Mediating Role of Affective Commitment to Enhance and Sustain Positive Work Behavior
Jacobsson, A., Backteman-Erlanson, S. & Egan Sjolanderx, A. 2020	Diversity, preventive work and education-matters of health and well-being in firefighter discourse
Jahnke, S., Haddock, C., Jitnarin, N., Kaipust, C. & Hollerbach B. 2019	The Prevalence and Health Impacts of Frequent Work Discrimination and Harassment among Women Firefighters in the US Fire Service
Mamman A., Kamoche K., Bakuwa R. 2012	Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An organizing framework

Newman, C.J., de Vries, D.H., d'Arc Kanakuze, J. & Ngendahimana G. 2020	Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality
Salau, O.P., Osibanjo, A., Adeniji, A., Falola, H., Igbinoba, E., Atolagbe, T. & Ogueyungbo O. 2020	Crystalising employment quality and behavioural outcomes of employees in the public service

Tämän opinnäytetyön systemoidun kirjallisuuskatsauksen tulokset arvioitiin JBI-arviointikriteeristön avulla. Tiedonhaku toteutettiin niin, että mukaan valikoitui vain vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita. Vertaisarvioitujen tieteellisten artikkeleiden tavoitteena oli opinnäytetyön luotettavuuden lisääminen. Systemoidun kirjallisuuskatsauksen tärkeimpiä osioita on koko tekstin osalta mukaanottokriteerien mukaisten tutkimusten laadun kriittinen arviointi (Hoitotyön tutkimussäätiö 2017). Laadunarvioinnilla pyrittiin käytettävien tutkimusten osalta varmistamaan, kuinka laadukkaasti tutkimukset on tehty menetelmien osalta. Arvioinnilla pyrittiin tutkimuksista löytämään mahdolliset harhat eli järjestelmälliset virheet. Laadunarviointiin on kehitetty erilaisia arviointikriteeristöjä. (Tampereen yliopiston kirjasto 2022.) Mukaanottokriteeristön ja koko tekstin perusteella mukaan valikoituneet artikkelit käytiin läpi systemaattisesti arviointikriteeristöjen avulla. Laadunarvioinnin opinnäytetyöhön valikoituneista artikkeleista on tehnyt kaksi henkilöä. Kahden henkilön arvioinnin perusteella artikkelin saama suurin mahdollinen pistemäärä oli kaksikymmentä (20). Laadunarvioinnissa ne artikkelit, jotka saivat vähintään 14 pistettä, valittiin mukaan. Tässä opinnäytetyössä koko tekstin perusteella mukaan valituista tutkimusartikkeleista (n = 7) kaikki läpäisivät laadunarvioinnin. Tutkimukset ovat kuvattuna taulukossa, joka on opinnäytetyön liitteenä 1.

Artikkelit analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla. Induktiivista sisällönanalyysiä käytetään yleisesti niissä tapauksissa, joissa ilmiötä ei ole aiemmin käsitelty tai se on hajanainen (Elo & Kyngäs 2008). Kirjallisuuskatsauksen tulokset päädyttiin kategorisoimaan teemoittain, sillä kirjallisuuskatsauksen tulosten analyysissä käytettiin laadullista lähestymistapaa. Tuloksista muodostui kolme pääkategoriaa, jotka on esitetty tuloksissa.

5.2 Kehittämisosio

Opinnäytetyö on Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen tilaama kehitystyö, jossa laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelma käytännön työkaluksi työnantajalle. Kehittämisosiossa hyödynnettiin tutkimusosion kerättyä tietoa yhdenvertaisuussuunnitelman luomisessa. Oikeusministeriön (s.a) yhdenvertaisuussuunnittelun ohjeistuksen mukaisesti nykytilan kartoitus oli lähtökohta työyhteisön yhdenvertaisuussuunnittelulle. Tämän tutkimusosioon kuuluvan työyhteisön nykytilakartoituksen analyysi muodosti pohjan yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämisprosessille yhdessä kirjallisuuskatsauksen tulosten kanssa.

6 NYKYTILAN KARTOITUS - YHDENVERTAISUUDEN TOTEUMA POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITOKSELLA

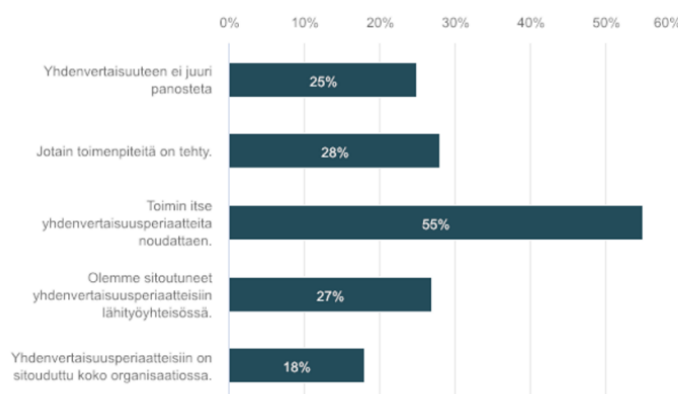
6.1 Vastaajaprofiilin kartoitus

Yhdenvertaisuuskyselyyn vastasi 174 henkilöä. Vastaajista 80 % (n = 139) oli miehiä, 13 % (n = 22) naisia ja loput vastaajista eivät halunneet kertoa sukupuoltaan. Vastaajien prosentuaalinen sukupuolijakauma jäljittelee pelastuslaitoksen henkilöstön sukupuolijakaumaa. Ikäjakaumaltaan vastaajia oli tasaisesti jokaisesta ikäluokasta, vaihteluväli oli viidestä kahdeksaentoista prosenttiin. Vähiten vastaajia oli alle 25-vuotiaissa sekä yli 60-vuotiaissa työntekijöissä. Henkilöstön edustajat olivat työskennelleet alalla yhdestä jopa yli neljäänkymmeneen vuoteen. Vakituksia työntekijöitä vastaajista oli 54 % (n = 93), sijaisina toimivia päätoimisia työntekijöitä 9 % (n = 15) ja sivutoimisia henkilöitä 37 % (n = 64). Pohjois-Karjalassa pelastuslaitoksen alueella on 29 pelastusasemaa ja vastaajia oli jokaiselta asemapaikalta. Vastaajista 59 % (n = 102) toimii pelastuspuolella, 34 % (n = 59) ensihoidossa ja 7 % (n = 12) hallinnon tai asiantuntijan tehtävissä. Kyselyyn vastasi näiden lukujen valossa hyvin monipuolinen otanta pelastuslaitoksen henkilöstöä.

Vastaajaprofiilin kartoitus oli kyselyn ensimmäinen osio. Ennen varsinaisen yhdenvertaisuuskyselyn kysymyksiin vastaamisen mahdollisuutta avattiin vastaajille yhdenvertaisuuden määritelmä ja käsitteet epäasiallisesta käytöksestä sekä syrjinnästä. Näiden käsitteiden avaamisen tarkoituksena oli varmistua siitä, että vastaajat ymmärtävät käsitteet oikein ja näin ollen selkeyttää ymmärrettävyyttä vastausten osalta.

Vastaajaprofiilin kartoituksen jälkeen kyselyssä haluttiin selvittää yleistä mielikuvaa yhdenvertaisuuteen suhtautumisesta koko pelastuslaitoksella, vastauksissa oli runsaasti hajontaa (kuva 5). Kysymyksen tulos kertoo, että henkilöstöstä löytyy kehittämiselle myönteisiä ajatuksia, koska suurin osa kyselyyn vastaajista toimii itse tai kokee työyhteisön toimivan yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti. Kysymyksen vastauksissa on kuitenkin reilusti hajontaa, ja osa vastaajista koki, että pelastuslaitoksella ei ole tehty toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai niitä oli tehty vähäisissä määrin. Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin erikseen epäasialliseen käytökseen liittyviä kysymyksiä ja syrjinnän kokemukseen ja huomioimiseen liittyviä kysymyksiä. Näiden lisäksi vastaajilta kartoitettiin kehittämis ehdotuksia koettujen tai havaittujen epäkohtien korjaamiseen.

Kysymys 7. Miten yhdenvertaisuuteen suhtaudutaan pelastuslaitoksella? Voit valita useamman vaihtoehdon



Kuva 5. Miten yhdenvertaisuuteen suhtaudutaan pelastuslaitoksella

6.2 Epäasiallisen käytöksen ilmeneminen

Ennen varsinaisia epäasiallista käytöstä tarkastelevaa kysymyspatteristoa kyselyssä oli avattuna se, mitä tarkoittaa epäasiallinen käytös ja mitkä ovat sen ilmenemismuotoja. Tällä selitteellä haluttiin varmistua siitä, että vastaajat ymmärtävät kysymyksien merkityksen oikein ja osaavat näin ollen vastata mahdollisen oman kokemuksen mukaisesti.

Pelastuslaitoksella koettiin esiintyvän epäasiallista käytöstä vastauksista 47 %:n (n = 81) perusteella. 32 % (n = 55) vastaajista oli sitä mieltä, että epäasiallista käytöstä ei ilmene ja 21 % (n = 36) vastaajista ei osannut sanoa. Itse epäasiallista käytöstä oli kokenut 41 % (n = 71). Näiden prosenttien poikkeamat kertovat siitä, että havaittua epäasiallista käytöstä on kirjautunut vastauksiin. Epäasiallista käytöstä oli koettu työkaverin taholta useimmiten (65 % n = 113), myös ylemmän johdon (42 % n = 73) ja lähiesimiehen taholta (40 % n = 69) oli huomattavan suuria lukuja. Esimiestaso koki huomattavasti vähemmän epäasiallista käytöstä, koska vain 3 % (n = 5) oli kokenut alaiseltaan edellä mainittua käytöstä. Huomionarvoista tässä kysymyksessä on, että vastaaja oli voinut vastata useampiin vaihtoehtoihin.

Kyselyssä kartoitettiin myös syytä sille, mistä epäasiallinen käytös on voinut johtua. Ikään (24 % n = 41) ja sukupuoleen (21 % n = 36) liittyvät kokemukset olivat yksittäisinä asioina suurimmat kokemuksen aiheuttajat. Huomionarvoista oli kuitenkin se, että 40 % (n = 69) vastaajista ei tiennyt, mistä epäasiallinen käytös heitä kohtaan johtui. Syitä, joita henkilöt mainitsivat, oli muun muassa ulkonäkö, mielipide, asema, ruokavalio ja niin edelleen. Epäasiallisen käytöksen syihin pystyi vastaamaan useampaan eri vaihtoehtoon. Vastaajat saivat myös kuvailla kokemuksensa tai havaintonsa avoimella vastauksella. Avoimiin vastauksiin tuli paljon vastauksia epäasiallisesta käytöksestä työyhteisössä. Näitä esimerkkejä on esitetty alla.

- *Kesämiehiä käytetään hyväksi aina välillä sellaiseen työhön, mitä itse vakituiset eivät tee. Ne voi olla itsenäisesti toteuttavia työtehtäviä, parkkipaikan viivojen maalausta, nurmikon leikkaamista, autojen vahaamista, varastojen järjestelemistä sisällä/ulkona. Tähän ei saa apua keneltäkään, vaan työ suoritetaan itsenäisesti.*
- *Sopimusmiehille ei varusvarasto toimi, vaan toisten vanhoissa kypärissä, vaatteissa, hanskoissa jne toimitaan. Vakituinen jos jotain haluaa, niin saa ne lähes välittömästi.*
- *"Erikois" jutut/ projektit menevät hyväveli järjestelmän kautta eikä kiinnostuneita edes kysytä. Aina samat ihmiset kaikissa projekteissa.*
- *Minulla on näkyviä tatuointeja. Minulle on kerrottu työkaverin toimesta, että olen pilannut ihoni.*
- *Tehtävillä asiaton kielen käyttö.*

- *Vakinainen henkilökunta on välillä erittäin epäasiallisia puolivakinaisia kohtaan.*
- *Jos on erimieltä asioista ja tuo sen esille, niin varmasti pääsee " mustalle listalle"*
- *Ennakkoluuloja siitä, että naiset eivät voi osata.*
- *Vanhuksia ei tarvita = +50*
- *Ulkonäköä ja muita ulkoisesti havaittavia persoonallisia piirteitä kommentoidaan suoraan ja niistä vitsaillaan selän takana.*
- *Kehonosia tuijotetaan avoimesti ilman asian hyväksyntää.*
- *Rasistista suhtautumista ja puhetta esiintyy yleisesti esim. asiakkaista puhuttaessa. Sama koskee seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevaa puhetta.*
- *Ihmisten henkilökohtaisista terveysasioista puhutaan muun henkilöstön kuullen käytävillä, puhelimessa ja avoimestikin palavereissa yms.*

Kyselyyn vastaajat saivat tuoda esille myös avoimien vastausten keinoin ehdotuksia siihen, kuinka he itse ratkaisisivat tilanteen, jossa epäasiallista käytöstä on esiintynyt. Kyselyyn vastanneilla oli paljon kehitysehdotuksia ja joihinkin näihin kehitysehdotuksiin liittyviä toimenpiteitä on pelastuslaitoksella tehty jo syksyn 2021 aikana. Esimerkkejä kehitysehdotuksista on luetteloitu alle.

- *Työntekijöitä voisi avoimesti kysyä mukaan projekteihin. Näin annettaisiin kaikille mahdollisuus ilmaista kiinnostus tehtäviin.*
- *Uusien työntekijöiden perehdytykseen on panostettava. Tällöin työn teko olisi sujuvampaa ja se kuormittaisi kokeneita hoitajia vähemmän. Näin mahdollisesta osaamattomuudesta ei tule epäasiallista käyttäytymistä työparin välille.*
- *Yhdenvertaisuus periaatteet toimiviksi.*
- *Selkeä viesti ylemmältä taholta, että epäasiallinen kohtelu ei ole ok ja tiukempi linja havaittuihin epäasiallisen kohtelun tilanteisiin.*
- *Koulutusta henkilöstölle missä käydään läpi mitä on epäasiallinen kohtelu.*
- *Tilanteisiin puuttuminen sääntöjen mukaan, kasvokkain.*
- *Käytäntöjen yhtenäistäminen.*
- *Nimettömän palautteen antamisen mahdollisuus*
- *Tasapuolinen kohtelu.*

- *Oikean informaation jakaminen koko alueelle.*
- *Kaikille pitää voida työasemasta riippuen, jakaa vastuuta varsinkin, jos on osaamista tehtäviin.*
- *Eri tehtävän kuvia ei pitäisi väheksyä tai halveksua, vaan eri osa alueet pitäisi saada tukemaan toisiaan. Asenteen korjaamisessa esimerkin pitäisi lähteä johtotasolta asti.*
- *Osaamisen kartoittaminen osaamismatriisien avulla ja paikallistunteusten esiin tuomista samanlaisilla kartoituksilla.*

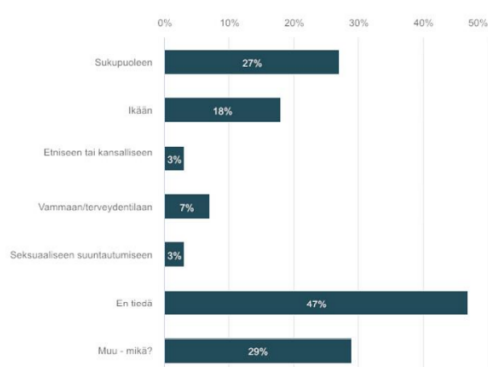
6.3 Syrjinnän kokemukset

Ennen syrjintää koskevia kysymyksiä vastaajille avattiin syrjinnän käsite ja sen ilmenemistavat. Kysyttäessä syrjinnän ilmenemistä pelastuslaitoksella vastaajista 40 % (n = 69) koki, että syrjintää ei tapahdu, 35 % (n = 60) vastasi, että syrjintää ilmenee ja 25 % (n = 43) vastaajista ei osannut sanoa. Syrjintää itse kokeneita kyselyn perusteella oli 21 % (n = 36) ja 71 % (n = 123) koki, että ei ole itse syrjintää kokenut. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, ovatko kokeneet syrjintää. Huolestuttavana voi nähdä, että 58 % (n = 100) eli suurin osa vastaajista koki, syrjintää ylemmän johdon taholta. Lähiesimiehiltä kokemuksen mukaan syrjintää oli kokenut 47 % (n = 81) vastaajista ja työkaverin taholta 39 % (n = 67). Oman alaisen syrjivää käytöstä oli kokenut 3 % (n = 5) kyselyyn vastaajista. Tähän kysymykseen oli mahdollista vastata useampaan vastausvaihtoehtoon.

Työyhteisössä oli havaittu syrjintää 26 % (n = 45) mielestä. 60 % (n = 104) vastasi, että ei ollut syrjintää havainnut ja loput vastaajista eivät osanneet arvioida tilannetta. Havaittua syrjintää oli koettu vain lievällä hajonnalla esiintyvän työkaverilta (49 % n = 85), lähiesimieheltä (51 % n = 88) ja ylemmältä johdolta (44 % n = 76). Tähänkin kysymykseen oli mahdollista vastata useampaan vaihtoehtoon.

Kysyttäessä syitä syrjinnälle vastaukset mukailivat pitkälti syitä epäasialliseen käytökseen. Vastaajista 47 % (n = 81) ei osannut vastata siihen, mikä aiheuttaa syrjinnän kokemuksen. Huomioitavaa lienee myös se, että sukupuoli oli yksittäisenä syrjintää aiheuttavaa syynä suurin. Muita syitä syrjintään vastaajat saivat vastata vastattuaan kohtaan muu – mikä (kuva 6).

Kysymys 21: Onko kokemus liittynyt? Voit valita useamman vaihtoehdon.



Siun
SOTE

www.siunsote.fi

Kuva 6. Syrjinnän kokemuksen aiheet

Muu -mikä? Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

- Mieli pide
- Työsuhteen laatuun
- Koulutus
- Asuinpaikka
- Asemapaikka
- Lähiesimies
- Virkaikä
- Mieli pide
- Perhetilanne
- Määräaikaisuus
- Työntekijästatus
- Ammattinimikkeeseen
- Kuppikuntaisuus
- Alussa on ollut työttömyyttä ja poijittelua, mutta katson sen olevan joskus myös imartelevaa ikääntyneitä kohtaan.
- Pelastuksen ja ensihoidon eriarvoistaminen
- Työ suunnitteluun ja palkkaus.
- Henkilösuhteet
- Historia
- Sopimuspalomiehien
- Työkokemus
- Tehtäviltä saatavaan korvaukseen

Siun
SOTE

www.siunsote.fi

Kuva 7. Syrjinnän kokemuksen aiheet - avoimet vastaukset

Vastaajat ovat saaneet vastata listattujen syrjinnän kokemusta aiheuttavien syiden lisäksi asioita, joiden kokevat olevan syrjiviä tekijöitä avoimeen kenttään. Syrjintää aiheuttaviksi tekijöiksi koettiin avoimen kentän vastausten mukaan

useita eri tekijöitä (kuva 7). Avoimista vastauksista tuli esille syitä syrjinnälle, mutta myös aiheuttajia syrjinnän kokemukselle.

Henkilöstö sai vastauksissaan tuoda kokemuksia syrjinnästä ja sen ilmentymismuodoista. Hyvin vähän oli nostettu esille sukupuoleen liittyviä tarinoita huomioiden se, että tämä oli yksittäisenä syynä suurin syrjinnän aiheuttaja. Kokemuksia ja kertomuksia syrjinnän kokemuksista on esimerkein nähtävissä alla.

- *Ihmisiä jätetään asioiden ulkopuolelle mitkä koskevat myös heitä.*
- *Puhelinkeskustelussa ensihoitoyksiköiden porakoneista ilmeni, että naispuoliset ensihoitajat tulee kouluttaa porakoneen käyttöön, koska he voivat heikompana vammautua konetta väärin käyttäessä.*
- *Useiden vuosien ajan, tietyt ihmiset saavat tiettyjä etuisuuksia tai erivapauksia tehdä asioita. Asiaa on nostettu esille, mutta se on valitettavan helppo kiistää ja todeta että kaikki ovat tasavertaisessa asemassa.*
- *Osittainen vastaus pelastaja pulaan on arvostaa työntekijöiden koulutusta muutenkin, kun media lausunnoissa. Tiedän monia ensihoitajia, jotka haluaisivat hakeutua pelastusopistoon, jos työnantaja maksaisi osaamisesta selkeää lisää. Nyt riskinä on, että hoitotason EH joutuu palomiehen paikalle perustason palkalla, jos käy opiston. Ei sinne kukaan halua silloin lähteä opiskelemaan.*
- *Edelleenkin tuntuu, että pitempään toimipisteessä työskennelleet saavat valita mm. loma-ajat ennen muita.*
- *Nuoriin varsinkin naisiin on kohdistunut olettamuksia heidän työtavoitansa tai jaksamisesta esim. nostaa painavia potilaita*
- *Mielestäni suosinta ja eriasemaisuus on tällä hetkellä merkittävä ongelma työpaikassamme. Tietyt ominaisuudet ja asiat mahdollistavat sellaisia asioita, joita työpaikan ohjeet, säännöt, päätökset ja muut linjaukset eivät todellisuudessa mahdollistaisi. Tiettyjä etuja pidetään ja ohjataan kavereiden kesken tai heidän näkemyksien mukaisesti, vaikka nämä olisivat asian todellisuutta vastaan. Halukkaille ja kyvykkäille ei mahdollisteta samoja etuja tai tehtäviä tasavertaisesti. Toisilta vaaditaan enemmän ja tehtäviä annetaan tehtäväksi samanaikaisesti, kun toisten annetaan ali suoriutua toistuvasti työtehtävistään. Huolestuttavaa on, että tätä tapahtuu laajasti niin alueellisesti kuin organisaatorakenteellisesti mietittynä.*

- *Tiettyjen henkilöiden asenne ja periaate on edelleen, että naiset eivät kuulu palokuntaan eivätkä ensihoitoon. Oletetaan että naiset eivät pärjää ja tiukan paikan tullen miehen pitää tulla apuun.*

Näiden kertomusten lisäksi tuli esille myös kokemusta siitä, että syrjintä on niin sanotusti keksittyä. Jotkut vastaajista kokivat, että keksityt syrjinnän kokemukset ovat asioita, jotka kertovat enemmän yhdenvertaisuudesta eivätkä syrjinnästä. Näistä kokemuksista esimerkkejä alla.

- *Syrjintä on trendikäs termi. Kaikki tuntuvat sitä kokevan tai ainakin luulevat niin. Minusta on tärkeää erottaa toisistaan kaksi asiaa. Sukupuolen takia eriarvoiseen asemaan asettaminen ja normaali suorituksesta annettu asiallinen rakentava palaute, joka koetaan syrjinnäksi siksi että kohteena on nainen. Näen että pelastuslaitoksella ainakin ensihoidossa kaikilla naisilla ja miehillä on tasavertaiset oikeudet ja velvollisuudet. Ihmisten ammatillista osaamista arvostetaan korkealle ja kaikilla on samantaiset mahdollisuudet edetä urallaan. Olen törmännyt siihen useasti siihen ikävissä ei itselle mielekkäissä tilanteissa, kuten työsuorituksesta huomauttamisessa vedotaan herkästi sukupuoli kysymykseen. Tämä ei edistä kenenkään etua.*
- *Viime aikoina on ollut havaittavissa jonkunlaista keksittyä syrjintää. Kuten aiemmin totesin kokemani, kuulemani ja näkemäni mukaan todellinen sukupuolinen syrjintä on merkittävästi vähemmässä mittakaavassa ja haluan uskoa, että suunta on edelleen parempaan päin. Isossa kuvassa olemme ymmärtäneet, että työntekomme ei ole niinkään kiinni sukupuolesta tai yksilön sukupuolikokemasta vaan tietyistä fyysisistä ja psyykkisistä ominaisuuksista, tiedoista ja taidoista. Monissa yhteyksissä, tiettyjen henkilöiden kohdalla, on esiin kuitenkin tuotu naisten kohtelua työpaikassamme. Vähättelyä, arvostelua sekä osaamisen/kyvykkyyden puutetta ja näissä on vastineeksi vedetty naiskorttia esiin, osin myös johdon toimesta, vaikka kyseessä on ollut täysin perusteltu työntekoon ja -teettämiseen liittyvä asia. Epäkohta asiaa on käsitelty syrjintänä ja epäasiallisena kohteluna, vaikka tosiasiallisesti samat syyt ovat todellisuudessa johtajien ja kyseenalaistettujen puolella.*
- *Syrjintää myös niin päin, jos työtä ei tarvitse tehdä hyvin koska on nainen (tähän voi liittyä toki myös se sosiaalinen asema sukupuolen sijaan) tai*

asiallisia nostoja ei saa tehdä sillä perusteena, että noston yhtenä isona osatekijänä on nainen.

Kyselyssä kysyttiin ongelmakohtiin syrjinnän kokemuksista pyydettiin myös ajatuksia siitä, kuinka työntekijä itse olisi ratkaissut tilanteen, jossa on kokenut syrjintää. Vastauksista tuli esille paljon ”en tiedä”-vastauksia. Näihin tilanteisiin tuli löytää vastaukset, kuinka kokemukset saadaan loppumaan. Monet henkilöt olivat vastanneet vieneensä asian esihenkilön tietouteen ja toivoneet sitä, että esihenkilö hoitaisi tilanteen parhaaksi katsomallaan tavalla. Edellä mainitut vastaukset olivat suurimmat yksittäiset vastaukset. Useammassa vastauksissa tuli esille se, että syrjinnän kokemus on hyväksyttävä ja asialle ei ole tehtävissä mitään. Hyväksymisen kulttuuria perusteltiin vastauksissa pelastuslaitosten kulttuurilla, joka ei ole muutettavissa. Näiden lisäksi esille useissa vastauksissa tuli esihenkilötason koulutuksen lisääminen johtamisen osa-alueilta.

Kysyttäessä sitä, kuinka vastaaja itse olisi valmis toimimaan yhdenvertaisuuden puolesta, vastaukset kertoivat siitä, että vastaajat itse kokivat toimivansa yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti. Jokaisessa vastauksessa kerrottiin esimerkkejä siitä, kuinka tulisi toimia yhdenvertaisesti ja toiveita siitä, että kaikki henkilöstöön kuuluvat pystyisivät toimimaan yhdenvertaisesti muita kohtaan, esitettiin myös. Tämän kysymyksen vastaukset olivat hyvin käytännönläheisiä kertoen siitä, että jokaista ihmistä tulee kohdella hyvin koulutustaustasta, työtehtävästä, sukupuolesta huolimatta. Toisten ihmisten kunnioittaminen ja arvostaminen sekä avoimuus olivat useissa vastauksissa esillä. Monet vastaajista olivat valmiita puuttumaan myös havaitsemaansa syrjintään ja vastauksiinsa kertoivat tekevänsä tarvittavat toimenpiteet, jotta kenenkään ei tarvitse kohdata syrjintää.

Jokainen vastaaja sai myös kertoa kehitysehdotuksensa avoimessa kentässä yleisesti pelastuslaitoksen yhdenvertaisuuden kehittämiseen liittyen. Näitä vastauksia tuli lähes jokaiselta vastaajalta. Jotkut vastaajista kokivat, että muutosta ei tapahdu millään keinolla. Vastauksissa oli joitakin ”en tiedä”-vastauksia, mutta kehitysideoita konkreetian tasolle tuli myös paljon. Vastauksia tuli monialaisesti koskien jokaisen henkilökohtaista toimintaa, esihenkilöiden toimintaa, sekä ylemmän johdon toiminnan muutosta ajatellen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Alla on otteita vastaajilta ideoiksi yhdenvertaisuuden kehitystyöhön:

- *Koulutusta nykypäivän johtamiseen*
- *Yhteiset säännöt, yhteinen toimintaperiaate, yhteiset resurssit, työympäristön kehittäminen ja vastuiden jakaminen. Esim. Teams koulutuksen sisältönä voisi olla yhdenvertaisuus vakinaisten ja sopimuspalomiesten kesken. Palkallinen kaikille ja vaikka virka-ajan ulkopuolella/ viikonloppuna.*
- *Lisää infoa yhdenvertaisuudesta*
- *Asian käymistä työyhteisöissä läpi sekä omalta osalta puuttuminen tilanteisiin, joissa epäasiallista kohtelua tai syrjintää ilmenee.*
- *Yhdenvertaisuus lähtee johtotasolta, miten työntekijöitä kohdellaan.*
- *Päätetään yhdessä yhteisistä pelisäännöistä Tulisiko kehittää jokin väline, jolla yhdenvertaisuuden toteutumista seurattaisiin?*
- *Voisiko olla myös jokin järjestely/ palautelinkki jonne epäkohdat yhdenvertaisuuden toteutumisesta voisi anonymisti lähettää?*
- *Pidetään asiaa yllä ja toivoisin esimerkkiä ja puuttumista esimiehiltä havaittuihin tilanteisiin, vaikka ne vähäpätöisiltä tuntuisivat. Mitä useammin aiheisiin puututaan, sitä vähemmän niitä esiintyy*
- *Koulutusta esihenkilöstölle alhaalta ylös asti. Avoimuus ja tasapuolisuus kunniaan.*
- *Asenteiden muuttaminen on pitkälistä ja vaikeaa. Yhdenvertaisuutta voi kehittää siten että vaatimukset kouluttautumiselle olisivat yhdenvertaiset.*
- *Mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun tulisi puuttua jo, kun tällainen asia huomataan.*
- *Viikkopalaverissa voitaisiin kouluttaa henkilöstöä esim. Transsukupuolisuudesta, syrjinnästä ja misogyniasta, että saataisiin työntekijöiden tietoisuutta lisättyä. Myös esimiehet voisivat pitää koulutuksia asiasta tai järjestettäisiin koulutuspäivä, jossa asiasta tehtäisiin ryhmätöitä ja opastettaisiin oikeaan toimintamalliin. Myös joku uhri voisi käydä puhumassa kokemuksistaan*
- *Pelastuslaitoksella lähiesimiesten tulisi rohkeammin puuttua myös muihin käytökseen liittyviin epäkohtiin. Se on usein vaikeaa. Usein on helpompi todeta "se nyt on sellainen" ja homma jatkuu ennallaan. Tämä toiminta välittää muulle henkilöstölle sen viestin, että koettu toiminta on hyväksyttävää. Kyseessä voi olla liikenteessä törttöily, potilaiden keho*

kohtelu, asiaton käytös, keikalle tai komennukselle lähdön kanssa vetkuttelu jne. Tätä toimintaa siedetään toisilta ammattiryhmiltä toisia enemmän.

- *Suurin kehittämis ehdotus liittyy siihen, että sukupuolesta riippumatta on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua eri hommiin laitoksella ja että eri sukupuolet otetaan paremmin huomioon.*
- *Organisaatiolle/työyhteisölle selkeästi nimetty henkilö, johon voi olla yhteydessä syrjinnän tai häirinnän ilmaantuessa. Selkeä protokolla miten asiat käydään läpi johtoa myöten.*
- *Voisiko olla kehitysryhmä, jossa olisi yksi henkilö kaikista henkilöstöryhmistä parantamassa yhteistoimintaa*
- *Työhön liittyvissä asioissa avoin keskustelu riippumatta ihmisten hierarkkisesta asemasta, ylläpitää toisen arvostusta ja tasa- arvoa ihmisinä. Eli työpaikan normaalissa kanssakäymisessä tulisi välttää autoritääristä johtamista ja ylhäältä päin sanelua. Vaikka on toki asioita, jotka johtajien on vain päätettävä, mutta myös silloin mielellään perustellen, jolloin henkilökunta on niihin helpompi sitouttaa.*
- *Kaikkia tulee rohkaista kertomaan avoimesti lähiesimiehelleen tai henkilölle kehen luottavat, mikäli kokevat epätasa-arvoa. Kuitenkin tämän henkilön tulisi olla alipäällystä tai päällystä virassa oleva. Täten asiaan puututaan asianmukaisesti.*

7 KOHTI YHDENVERTAISEMPAA PELASTUSALAA - KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET

Systemoidun kirjallisuuskatsauksen sisällönanalyysin perusteella muodostettiin kolme pääkategoriaa, joita olivat organisaatiokulttuuri, monimuotoisuuden johtaminen ja sukupuolten välinen yhdenvertaisuus.

7.1 Organisaatiokulttuuri

Tasapuolinen ja yhdenmukainen kohtelu työyhteisöissä on noussut huolenaiheeksi globaalisti ja aiheetta on tutkittu useissa eri alojen työyhteisöissä. On todettu, että työntekijät kokevat, että työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavat työn joustavuus, mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä. (Mamman ym. 2012; Salau ym. 2020.)

Organisaatiokulttuurilla on myös iso merkitys työntekijän työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Edellä mainittujen lisäksi mahdollisuus osallistua palkitsemisjärjestelmän määrittämiseen sekä työsuhteen laatu vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden jaksamiseen ja sen myötä käyttäytymiseen työyhteisössä. Huomionarvoista on, että organisaation kulttuurin oppiminen on tärkeä osa sosiaalista kanssakäymistä työyhteisössä. Organisaation kulttuuriin liittyvät arvot, tavat ja mallit tarttuvat työntekijöiden välillä. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaation toiminta tulisi huomioida rakennettavaksi siten, että ne varmistavat työntekijöiden mahdollisuuden toimia laadukkaasti, sekä suunnata organisaation tahtotila edistämään sitoutumista ja positiivista työkäyttäytymistä. (Salau ym. 2020, 1–3.)

Samassa organisaatiossa työskentelevillä työntekijöillä voi olla erilainen kokemuspohjainen käsitys työyhteisön monimuotoisuudesta ja työyhteisön johtamisesta. Jos työyhteisössä esiintyy syrjintää, jonka työntekijät näkevät, se vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden psyykkiseen toimintakykyyn. Syrjinnän havaitseminen myös vaikuttaa negatiivisesti käyttäytymiseen. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon havaitseminen ja hyvä käytös vahvistaa positiivista ajattelua muita työyhteisön jäseniä ja johtoa kohtaan, mikä johtaa terveeseen työkuultuuriin. (Dongrey & Rokade 2022.)

Erityisesti valkoiset miehet pitävät organisaatiotaan todennäköisemmin oikeudenmukaisena ja osallistavana kuin ei-valkoiset ja naiset. Tutkimustuloksista tulee ilmi, että yli viidesosa vähemmistöistä on kokenut syrjintää työssään. Kuten jo aiemmin on todettu, eri työntekijäryhmillä voi olla erilaiset käsitykset syrjinnästä. Erilaiset käsitykset voivat vaikuttaa siihen, kuinka työntekijät organisaation sisällä luovat yhdennettyä kulttuuria tai jakavat yhteisiä arvoja työelämässä. Vaikuttaa siltä, että esimiesten, työtovereiden ja organisaation taholta koettu syrjintä vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen organisaatiossa. Vastavuoroisesti myös organisaation sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen on merkittävä tekijä vähemmistöjen työssä viihtymisen osalta. Jos organisaatio on sitoutunut olemaan jokaisen työntekijän mahdollistaja ja antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden käsitellä kokemuksiaan, ovat työntekijät sitoutuneempia organisaatioon. Tämä voi tarkoittaa

esimerkiksi sitä, että esihenkilöiden tulee osata johtaa monimuotoista työyhteisöä ja luoda yhtenäiset mahdollisuudet jokaiselle työntekijälle menestyä työssään yhtäläisin edellytyksin. (Mamman ym. 2012.)

7.1.1 Seksuaalivähemmistöt osana organisaatiota

Keskeinen muutos lesboille, homoille ja bi-seksuaaleille Euroopan unionissa on ollut tasa-arvodirektiivin (2000) kielto seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä työelämässä (Colgan ym. 2009). Seksuaalivähemmistöjen kokemuksien tutkimus työpaikoilla on hyvin vähän tutkittu monimuotoisuuden alue, joka on kuitenkin hyvin ajankohtainen aihe osana yhdenvertaisuutta. On todettu useampaan kertaan, että organisaatiokulttuuri on hyvin hallitseva osa työyhteisössä käyttäytymisen ja työhyvinvoinnin osalta.

Pelastusalalla organisaatiokulttuuri on hyvin tärkeä osa työyhteisöä, niin hyvässä, kuin pahassa. Myös pelastusalalla organisaatiokulttuurilla on vaikutusta seksuaalivähemmistöihin monin eri tavoin. Pelastusala on alueellisesti pirstoutunut ala, jossa tiivis vuorovaikutus on osa työtä. Pitkät työvuorot ja vaativa työ yhdistävät työyhteisön sisällä. Pelastusalalla työskentelevien seksuaalivähemmistöjen oleminen ja sopeutuminen työyhteisöön voi olla hyvin haastavaa perinteisen pelastustoimen kulttuurin aiheuttaessa monimutkaisuutta ja perinteisten arvojen mukaista dynamiikkaa. (Ward & Winstanley 2006.) Colgan ym. (2009) tuo esille pelastustoimeen juurtuneen "maskuliinikulttuurin", joka tarkoittaa sitä, että avoimesti homoseksuaaliset pelastustoimen työntekijät joutuvat helposti syrjinnän kohteeksi. Edistystä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvässä tasa-arvotyössä on tapahtunut julkisten palveluiden puolella. Ongelmaksi tässäkin asiassa nousee se, kuinka organisaatiot saadaan sitoutettua yhdenvertaisuustyöhön seksuaalivähemmistöjen hyväksi. Tämä työ koetaan organisaatioiden sisällä herkäksi alueeksi ja tämä vaikeuttaa työn tekemistä. (Colgan ym. 2009.)

Itse asiassa monet tutkijat ovat osoittaneet, että kun työntekijät kokevat, että organisaatio kohtelee heitä epäoikeudenmukaisesti, he osoittavat vähemmän sitoutumista organisaatioon, tekevät vähemmän töitä ja tämä tarkoittaa myös korkeampaa vaihtuvuutta työyhteisön sisällä. (Mamman ym. 2012.) Näiden tut-

kimusten tulokset ovat merkittäviä myös pelastusalan yhdenvertaisuuden kehitystyössä. Organisaatiokulttuuri on merkittävä osa työntekijöiden työssä viihtymistä ja muutoksen täytyy yhdenvertaisuuden osalta lähteä organisaatiotasolta niin, että hyvä käytös ja yhdenvertaisuuden arvojen toteutuminen on osa organisaatiokulttuuria.

7.2 Monimuotoisuuden johtaminen

Monet organisaatiot ympäri maailmaa pyrkivät edistämään monimuotoista henkilöstöä organisaatioissaan. Monimuotoisesta työvoimasta nähdään olevan hyötyä kuitenkin vain silloin, kun kaikki työntekijät kokevat tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta ja kokevat työympäristön terveelliseksi työskennellä. Kun työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi, he tekevät enemmän töitä ja haluavat menestyä työtehtävissään. Kun työntekijät kokevat työyhteisön olevan tasa-arvoinen, tämä vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen. Positiivinen tasa-arvon kokemus lisää positiivista suorituskkyä työtehtävissä. Vastakohtana havaittu syrjintä irrottaa työntekijät organisaatiosta ja vaikuttaa haitallisesti heidän työhönsä. (Dongrey & Rokade 2022.) Tämä tuo haasteita myös monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta. Kehittyvä työyhteisö vaatii koko työyhteisön panoksen kehittyäkseen ja muutoksen tulee olla osa johtamisen näkökulmaa.

Yksi merkittävimpiä organisaatiokontekstin elementeistä, joka voi hillitä vähemmistöjen reaktiota epäoikeudenmukaisuuteen, on esimiehen rooli. Itse asiassa on raportoitu, että esihenkilöt voivat vaikuttaa työntekijöiden työssä viihtyvyyteen eli veto- ja pitovoimaan. Työntekijöiden esihenkilöitään kohtaan tuntema tyytyväisyys vaikuttavaa heidän sitoutumiseen organisaatioonsa. Sitoutuminen organisaatioon voi olla joko yksilöllisesti ja henkilökohtaista tai organisatorisesti ohjattua. (Mamman ym. 2012.)

Tutkimukset ovat puoltaneet ja vastustaneet työyhteisöjen monimuotoisuutta. Molemmilla on hyvät perustelut väitteilleen. Tämä on kuitenkin jättänyt ongelman, kuinka vastata monimuotoisuuteen. Ehkä tästä syystä monet organisaatiot rajoittuvat noudattamaan tasa-arvolakeja sen sijaan, että he yrittäisivät hyötyä monimuotoisuuden mahdollisista eduista. Jokaisen organisaation johdon tulisi mahdollistaa asianmukaisten käytäntöjen kehittäminen yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden hyväksymiseksi ja vähemmistöjen aseman tasaamiseksi

organisaation sisällä. Henkilöstöjohtamisen vaikutukset tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuuden kehittämisessä. Ihmisiä ei tulisi valita pelkästään teknisten taitojen ja pätevyyden perusteella, vaan myös sen perusteella, miten he pystyvät toimimaan tehokkaasti monipuolisessa ympäristössä. Vastaavasti koulutus- ja kehittämistoiminnon ei tulisi keskittyä pelkästään teknisiin taitoihin, vaan ottaa huomioon myös monimuotoisuuden kehitystyö. (Mamman ym. 2012.)

Työyhteisöissä, kuten pelastusalallakin tasa-arvon kehittäminen nähdään herkkänä ja jopa vaikeana asiana työympäristön vuoksi. Tasa-arvon kehitystyö vaatii organisatorista sitoutumista, sekä vahvaa johtajuutta. Yleinen näkökulma on, että tasa-arvotyö on tärkeää ja johtavissa tehtävissä olevat henkilöt asennoituvat asiaan positiivisesti. Ongelmaksi voi muodostua se, että esihenkilöasemassa olevat kokevat osaamattomuutta puhua ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asiaa. (Colgan ym. 2009.)

7.3 Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus

7.3.1 Työsyryjä ja työväkivalta

Pelastustoimessa toimii naisia hyvin vähän kansainvälisellä tasollakin tarkasteltuna. Naiset kokevat syrjintää pelastusalalla huomattavasti enemmän, kuin miehet. Naiset kokevat useammin, että heidän tulee työskennellä kaksi kertaa enemmän, kuin miesten. Tämän lisäksi on huomattavaa, että naiset kokevat, että heidän työsuoritustaan ja kykyä työtehtäviin tarkkaillaan huomattavasti enemmän ja tarkemmin. Sukupuoleen perustuvaa häirintää naisten keskuudessa pelastusalalla koetaan todella paljon ja lisäksi naisilla on merkittävästi suurempi riski joutua keskivakavan tai vakavan työsyryjinnän kohteeksi. Pelastustoimessa työtehtävissä toimivat naiset kertovat pahimman stressin työssään johtuvan syrjinnästä tai häirinnästä. Tämän syrjinnän ja häirinnän aiheuttama stressi on jopa häirinnyt pelastustoimessa työskentelevien naisten kykyä hoitaa tehtäviään normaalisti työelämässä. (Jahnke ym. 2019, 6-8.)

Sekä syrjintä että häirintä vaikuttavat suoraan henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Lisäksi työpaikkasyryjä heikentää työpaikan kulttuuria ja vaikuttaa negatiivisesti terveyskäyttäytymiseen, työhön liittyviin tuloksiin ja perhedynamiikkaan. Naiset ovat usein palokuntakulttuurissa syrjinnän tai häirinnän kohteina, mutta on vain vähän tutkimuksia, jotka dokumentoivat häirintään tai syrjintään

liittyvien kokemusten vaikutuksia. On mahdollista, että syrjintä ja häirintä lisäävät naispelastajien rekrytoinnin ja työelämässä pysyvyyden haasteita, mikä on todennäköisesti vaikuttanut naisten erittäin alhaiseen määrään pelastusalalla. Tämän lisäksi on todennäköistä, että syrjinnän ja häirinnän kokemukset vaikuttavat negatiivisesti myös naispelastajien terveyteen. (Jahnke ym. 2019.)

Tutkimuksissa on todettu, että ne naiset, jotka kokivat kohtalaista tai vakavaa syrjintää ja häirintää, saavat helpommin mielenterveydellisiä ongelmia, mukaan lukien masennusoireita, ahdistuneisuutta ja post-traumaattisen stressireaktion oireita voi esiintyä yleisemmin. Niillä naisilla, jotka kokivat paljon syrjintää ja häirintää, oli myös suuri riski saada mahdollisia alkoholinkäyttöongelmia. Vakavimman asteen häirintää ja syrjintää kokeneet pelastusalalla työskentelevät naiset olivat myös vähiten tyytyväisiä työhönsä, eivätkä voineet suositella työtään muille henkilöille. Tämä antaa uskottavuutta väitteelle, että syrjintä ja häirintä johtavat rekrytointi- ja työssä pysymiseen liittyviin haasteisiin. (Jahnke ym. 2019; Colgan ym. 2009.)

Syrjintä ja häirintä liittyvät myös fyysisiin vammoihin. Oletettavasti tämä johtuu siitä, että naiset pyrkivät tekemään työnsä tarpeettoman tehokkaasti ja asettuvat vaarallisiin tilanteisiin "todistaakseen" sitä, että he kykenevät samoihin suorituksiin, kuin miehet. (Jahnke ym. 2019.) Tämän lisäksi naiset kokevat väkivaltaa työtehtävissä huomattavasti enemmän tutkimusten mukaan miehiin verrattuna. On olemassa myös sukupuoleen liittyviä tekomalleja, uhriksi joutumista ja erilaisia reaktioita väkivaltaan. Negatiiviset naisia koskevat stereotypiat, raskautteen, äitiyteen ja perhevelvoitteisiin perustuvat syrjintä ja niin sanottu "lasikatto" vaikuttivat naistyöntekijöiden kokemuksiin ja urapolkuihin ja vaikuttivat näin ollen myös osaltaan väkivallan syntymiseen. (Newman ym. 2011.)

Työpaikkaväkivalta sanana tässä yhteydessä sisältää fyysisen väkivallan, sanallisen väkivallan, seksuaalisen tai rodullisen häirinnän ja kiusaamisen ja fyysisen väkivallan. Tämä on asia, joka vaikuttaa työterveyteen maailmanlaajuisesti. Työpaikkaväkivalta aiheuttaa ongelmia yksilön sekä organisaation tasolla, eikä sen koskaan tulisi olla hyväksyttyä. Työväkivallan tapaukset häiritsevät perusvapauksia ja -oikeuksia työpaikalla ja voivat johtaa masennukseen, ahdistukseen, fyysisiin vammoihin, työstä irtisanoutumiseen, poissaoloihin,

työn laadun heikkeneminen, työpaikan tuottavuuden laskuun, terveydenhuoltojärjestelmien kustannusten nousuun tai jopa kuolemaan. Näiden lisäksi työpaikkaväkivalta voi aiheuttaa siviilielämässä ihmissuhteiden eri tasoisia ongelmia. (Newman ym. 2011.)

Sukupuolten välinen eriarvoisuus vaikuttaa työväkivaltaan. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja väkivallan samanaikainen käsitteleminen tulisi olla etusijalla työpaikkaväkivaltatutkimuksessa, työvoimapolitiikassa, strategioissa, laeissa ja henkilöstöhallinnon koulutuksessa. Tämä auttaa tekemään työpaikoista turvallisempia ja oikeudenmukaisempia työntekijöiden kannalta. Tämä todennäköisesti parantaa työvoiman tuottavuutta ja työssä pysymistä sekä ihmisoikeuksista nauttimista työssä. (Newman ym. 2011.)

Tutkimuksissa on todettu myös se, että pelastusalalla koetaan paineen edetä kohti lisääntyvää sukupuolten tasa-arvoa vaikuttavan työhyvinvointiin. Monimuotoisuuden kehittäminen ja erityisesti sukupuolten tasa-arvoon liittyvä kehitystyö ovat pelastusalalla toistuva keskustelunaihe. Kun puhutaan monimuotoisuudesta sukupuolten tasa-arvon ohella, muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen kiinnitetään suhteellisen vähän huomiota. Monimuotoisuus tulee määrittellä enemmän kuin sukupuolikysymykseksi. Myös etnisyys, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto (ja muut vakaumukset), vammaisuus ja ikä ovat osa monimuotoisuutta. Pelastusalalla koetaan työntekijöiden toimesta, että tästä muodostuu voimakasta muutospainetta, johon organisaatiossa ei koeta olevan ymmärrystä. (Jacobsson ym. 2020.)

7.3.2 Monimuotoisuus sukupuolikysymyksenä

Sukupuolten välinen ero mielipiteissä pelastusalan sisällä on huomattava. Pelastusalan sisällä miehet eivät näe sukupuolten välistä syrjintää ongelmana. (Jacobsson ym. 2020.) Pelastusalan ulkopuolella syrjintä nähdään molempien sukupuolten osalta samoin, niin miehet että naiset kokevat naisten kokevan enemmän syrjintää kuin miesten (Mamman ym. 2012). Suurimmaksi ongelmaksi pelastusalalla yhdenvertaisuustyössä oletetaan naispelastajien vähäinen numeerinen määrä pelastuspalveluorganisaatiossa. Kuitenkin naisina pelastusalalla toimivien kokemus on se, että naisena tuntee itsensä ulkopuoliseksi ja ei

ole osa ”palomiesnormia”, vaan työelämässä on vain yritettävä sopeutua. Pelastajien tunnistamalla monimuotoisuutta, ennaltaehkäisevää työtä ja koulutusta koskevilla terveyshaittateemoilla on yhteistä, että ne liittyvät työkuulttuurin ja pelastajan ammatin muutoksiin. Pelastustoimen tärkein haaste tulevaisuudessa lienee se, kuinka pelastajan työstä tulee osallistavampaa ja monimuotoisempaa ja, kuinka muutos on mahdollista tehdä vanhakantaisessa kulttuurissa. Haasteena voidaan nähdä myös se, kuinka muutos saadaan tehtyä säilyttäen se hyvä terveys ja työhyvinvointi, joka vallitsee suurimmalla osalla nykypäivän pelastajista. Pelastusalalla työskentelevien terveys ja työhyvinvointi johtuu ainakin osittain vahvasta kuulumisesta homososiaaliseen ryhmään tai tiimiin, jossa ikätoverit pitävät huolta toisistaan. Tämä yhteisöllisyys rakentuu enemmän samankaltaisuuteen kuin monimuotoisuuteen. Tämä on myös osa syy sille, miksi naisten, ei-valkoisten, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja muiden, jotka eivät ole samankaltaisia, on usein vaikea sopeutua pelastusalalle. (Jacobsson ym. 2020.)

Pelastusalan sisällä on runsaasti vastustusta monimuotoisuuden ja tasa-arvon kehittämiseen. Tämän vastustuksen on tutkimuksellisesti nähty johtuvan ammatin hallitsevasta kulttuurista. Pelastusalan kulttuuri yhdistää vahvasti alan maskuliinisuuteen ja antaa pelastajille korkean, sankarimaisen aseman yhteiskunnassa. Lisääntyneen monimuotoisuuden, ei vähiten naispelastajien, riski ymmärretään tämän aseman menettämisenä, koska se asema rakentuu fyysisen voiman ympärille. Monet tutkimukset ovat entisestään tehneet ongelmaksi tämän tietynlaisen hegemonisen maskuliinisuuden hallitsevan aseman seuraukset. Se ei vain estä muutosta, vaan myös asettaa rajoitteita pelastusalalla työskenteleville mies- ja naispelastajille. (Jacobsson ym. 2020.)

Huomioitavaa yhdenvertaisuuteen liittyen on myös se, että työpaikkaväkivaltaa on dokumentoitu kaikilla aloilla, mutta naisvaltaiset alat, kuten terveyspalvelut (mukaan lukien ensihoito) ovat erityisen riskialttiita. Sukupuolen vaikutus voidaan nähdä suorana aiheuttajana työpaikkaväkivaltaan. (Newman ym. 2011.) Tämä voidaan nähdä riskinä myös pelastusalan miehisen kulttuurin muutoksessa.

8 YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA POHJOIS-KARJALAN PELASTUSLAITOKSELLE

Tämän opinnäytetyön kehittämisosion tuotoksena on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle (liite 2). Kehittämisosiossa oli tarkoituksena rakentaa työyhteisön sisäiset pelisäännöt yhdenvertaisuuden tukemiseksi. Lisäksi tutkimusosiossa esille tulleet ongelmana nähtiin lähijohtamisen ongelmat, joten johtamisen tukikeinojen kehittäminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi oli osa kehittämistyötä. Tavoitteena oli kehittää käytännönläheinen suunnitelma yhdenvertaisuuden parantamiseksi koko henkilöstölle. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa toimintaohjeita johtamisen tueksi osana yhdenvertaisuuden kehittämistä.

Pelastuslaitokselle tuotetussa suunnitelmassa on avattu yhdenvertaisuuden periaatteet sekä lakiperusta yhdenvertaisuussuunnittelulle. Suunnitelma sisältää osiot johtamisesta, viestinnästä, rekrytoinnista, perehdytyksestä, henkilöstön koulutuksesta, työhyvinvoinnin kehittämisestä, työsuojelusta ja työntekijöiden osallisuuden lisäämisestä yhdenvertaisuuden parantamiseen liittyvissä asioissa. Suunnitelmaan on kuvattu myös implementointi, seuranta ja arviointi yhdenvertaisuussuunnitelman osalta (kuva 8).



Kuva 8. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelman runko

Suunnitelman liitteenä on lisäksi esihenkilön sekä työntekijän toimintaohje syrjinnän, häirinnän tai kiusaamisen tapauksille. Edellä mainittujen lisäksi liitteeksi

on kehitetty huoneentaulu tukemaan suunnitelman implementointia. Yhdenvertaisuussuunnitelman implementoinnin tueksi on kehitetty prosessikuvaus jatkuvasta kehityksestä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (kuva 9).



Kuva 9. Yhdenvertaisen pelastuslaitoksen kehitysprosessi

Kehittämissosiossa tuotettu suunnitelma on esitelty Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen johtotiimille, ja suunnitelma on saanut virallisen hyväksynnän. Tämän lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelmaa on käsitelty Siun Soten yhdenvertaisuustoimikunnassa.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen yhdenvertaisuuden nykytila sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle.

Opinnäytetyön aihe ja luonne huomioiden opinnäytetyön tekijä kokee tarpeelliseksi pohtia aihetta myös henkilökohtaisesta näkökulmasta. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella oli pitkään keskusteltu yhdenvertaisuussuunnitelman toteu-

tuksesta, mutta asia ei ollut edennyt. Yhdenvertaisuuden kehitystyössä pelastuslaitoksella on kyse hyvin herkästä ja vaikeasta aiheesta, ja siksi aihe on hyvä opinnäytetyölle.

Kiehtovaa työssä on ollut se, kuinka omat ajatukset ja tutkimustieto ovat olleet yhteneviä monilta osin. Toisaalta haastavuutta työhön on tuonut vähäisen tutkimustiedon määrä ja henkilökohtainen suhde tutkittavaan asiaan. Opinnäytetyöprosessi on kasvattanut ammatillisuutta ja ammatillista suhtautumista henkilökohtaiseen aiheeseen. Prosessina opinnäytetyön tekeminen ja kehitystyön toteuttaminen on ollut kasvattava kokemus.

Ennen tiedonhaun aloittamista ajatuksena oli, että aihetta olisi tutkittu maailmalla aktiivisesti ja monet maat olisivat pelastustoimen yhdenvertaisuudessa Suomea pidemmällä. Hyvin nopeasti tietoa tutkinnan aikana pystyi tulemaan siihen lopputulokseen, että oletukset ei pidä paikkaansa. Kun tarkastellaan yhdenvertaisuuden tilaa tutkimustiedon kautta maailmanlaajuisesti, oli huomattava se, että sukupuolten välinen yhdenvertaisuus on eniten huomiota saanut ongelmakohta pelastusalalla. Tämä jättää kysymyksen siitä, onko pelastusala niin vanhanaikainen organisaatio ympäri maailman, että tällä hetkellä ongelmaksi nousee sukupuolten välinen yhdenvertaisuus ja muut yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvät näkökulmat ovat huomionarvoisia vasta tulevaisuudessa?

9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Aiheen valinta on jo itsessään tutkimuseettinen kysymys. Jokaisen tutkimuksen uskottavuus pohjaa tieteellisen käytännön hyviin tapoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–153.) Tämän tutkimuksen teossa on käytetty hyviä tieteellisiä tapoja, jotka ovat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2021) määrittämiä.

Opinnäytetyön tekijä on ollut koko prosessin ajan virkasuhteessa Pohjois-Karjalan pelastuslaitokseen. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan toteutettu vapaa-ajalla joitakin aiheeseen liittyviä kokouksia lukuun ottamatta. Opinnäytetyön tekeminen ei ole aiheuttanut kustannuksia opinnäytetyön tilaajalle eikä opinnäytetyön tekijälle. Prosessin aikana kukaan osapuolista ei ole hyötynyt taloudellisesti opinnäytetyöstä, eikä tämä ole ollut tarkoitus.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu tutkimusmenetelmiltään tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) sekä sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan (2011) yleisesti hyväksytyjen periaatteiden mukaisesti. Kaikki tulokset, joita opinnäytetyön myötä on tullut esille, on esitetty tässä työssä peittelemättä tai kaunistelematta tuloksia.

Ennen varsinaisen opinnäytetyön toteuttamisen aloittamista opinnäytetyöstä on tehty suunnitelma ja opinnäytetyö toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Opinnäytetyön suunnitelman perusteella opinnäytetyölle on asianmukaisesti haettu tutkimuslupa.

Tutkimuslupaprosessissa käytiin tarkasti läpi mahdollisuudet käyttää Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstölle tehdyn yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia. Kyselyn tulokset oli julkistettu henkilöstölle ja pelastuslaitoksella oli käytävissään vain läpikäyty aineisto, eikä niin sanottua raakadataa. Jos raakadata olisi ollut käytössä, olisi tullut kyseeseen tietosuojaselosteen tekeminen opinnäytetyölle. Eettisestä näkökulmasta ajateltuna, läpikäydyn aineiston työstäminen ei tuo mahdollisuutta vaikuttaa sisältöön ja näin ollen kyselyn tulokset ovat luotettavampia. Tutkimuslupaa haettiin Siun soten osaamisen kehittämisen yksiköstä, mutta lopulta Pohjois-Karjalan pelastuslaitos teki päätöksen tutkimusluvasta (4119/13.00.01/2022, 5.7.2022). Tämä johtui siitä, että Siun soten osaamisen kehittämisen yksikkö koki, ettei heillä ole riittävää kompetenssia asian läpikäymiseen, vaan pelastuslaitos antoi tutkimusluvan kehitystyön toimeksianton vuoksi.

9.1.1 Yhdenvertaisuuskysely

Tässä opinnäytetyössä on käytetty nykytilan kartoitusta, joka on aiemmin toteutettu Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstölle kyselyn muodossa. Opinnäytetyön tekijä on ollut luomassa yhdenvertaisuuskyselyä yhteistyössä pelastuslaitoksen johtotiimin ja Siun Soten työhyvinvointiyksikön kanssa. Mahdollisimman todentuntuiseen nykytilan kartoitukseen olisi tärkeää saada kattavasti vastauksia henkilöstön eri ammateissa toimivilta henkilöiltä. Toiveena tähän nykytilan kartoitukseen vastaavaan kyselyyn oli saada enemmän vastauksia. Pe-

lastuslaitoksella oli todellinen tahtotila selvittää todellinen käsitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Henkilöstöä kannustettiin vastaamaan mahdollisimman suurella prosentilla siinäkin tapauksessa, että he kokisivat asioiden olevan hyvin. Valitettavasti tässä kyselyssä vastaajia oli vain 23,6 % henkilöstöstä ja suurempi vastaajamäärä olisi antanut todellisemman kuvan yhdenvertaisuuden tilasta.

Kyselyn avoimien vastauksien perusteella voitiin päätellä, että mukana oli vain yksittäisiä vastaajia, jotka olivat halunneet tuoda esille tyytyväisyytensä työnantajansa toimintaan ja työpaikkaansa. Tämä on saattanut omalta osaltaan vääristää kyselyn tuloksia verrattaessa tyytyväisten ja tyytymättömien osuutta.

Yhdenvertaisuuskyselyssä vastaajilta kysyttiin kehittämisajatuksia. Nämä vastaukset kertoivat siitä, että vastanneet henkilöt ovat motivoituneita yhdenvertaisuuden edistämiseen. Vastauksista yhdenvertaisuuden kehittämiseen löytyi paljon hienoja ja käyttökelpoisia ajatuksia kehitystyöhön. Näiden vastausten hyödyntäminen osana yhdenvertaisuussuunnitelman kehitystyötä tuli ottaa huomioon konkreetian tasolla. Jokainen käyttökelpoinen ajatus yhdenvertaisuuden kehittämisestä tulee jatkossakin hyödyntää kehitystyössä ja etenkin suunnitelman implementoinnissa henkilöstölle. Vastaajia kyselyyn toivottiin prosentuaalisesti enemmän henkilöstön määrään verraten, mutta kyselyyn vastanneiden vastausprofiili kertoo siitä, että vastaajat ovat asiaan motivoituneita ja haluavat olla mukana viemässä yhdenvertaisuuden kehitystä eteenpäin pelastuslaitoksella.

Pienuhköstä vastaajamäärästä huolimatta pelastuslaitoksen ylin johto on ottanut yhdenvertaisuuden ja sen kehittämiseen tähtäävän suunnittelutyön osaksi vuoden 2022 toiminta- ja taloussuunnitelmaa ja näin ollen nostaa asian prioriteettina korkealle työhyvinvoinnin kehittämiskohteena.

Vaikka nykytilan kartoitukseen vastanneiden henkilöiden numeerinen määrä oli vähäinen, tulee huomioida se, että ongelma on työyhteisössä todellinen ja henkilöstö on tunnistanut yhdenvertaisuuden ongelmakohdat. Tutkimustieto yhdenvertaisuudesta pelastusalalla on vähäistä, mutta tutkimustieto antaa kuitenkin yhteneväisiä vastauksia yhdenvertaisuuden tilasta, kuin nykytilan kartoitus Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella.

9.1.2 Kirjallisuuskatsaus

Tähän opinnäytetyöhön tehtiin erillinen tiedonhaun osio, jonka tulosten avulla on tehty yhdenvertaisuussuunnitelma Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle. Luotettavuutta tutkimuksessa on pyritty lisäämään systemoidun kirjallisuuskatsauksen ja vertaisarvioitujen artikkeleiden laadunarvioinnin keinoin. Lisäksi kaikki tutkimustulokset on kuvattu mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti, koska tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164). Systemoidun tiedonhaun osana mukaanottokriteereihin sopiville artikkeleille tehtiin laadunarviointi Joanna Briggs -instituutin arviointikriteeristön avulla.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhdenvertaisuuden kokemaa pelastuslaitoksella voidaan parantaa kiinnittämällä huomiota organisaatiokulttuuriin, johtamiseen ja etenkin monimuotoisuuden osana johtamista sekä sukupuolten väliseen yhdenvertaisuuteen.

Nykytilan kartoitus on tärkeä osa yhdenvertaisuuden parantamisen toimenpiteitä. Nykytilaa kartoittaessa on mahdollista, että tulee esille sellaisia huomioitavia asioita, jotka vaativat vahvaa työstöä työyhteisön sisällä. Esimerkiksi homoseksuaalisista parisuhteistaan henkilöstö ei välttämättä halua puhua työyhteisönsä sisällä. Tämä voi kertoa syrjinnän tai kiusaamisen pelosta työyhteisössä. Edellä mainitun kaltaiset esimerkit tuovat esille tutkimustuloksissa esiin tulleet tarpeet kehittää organisaatiokulttuuria ja vahvaa johtamista osana monimuotoisuuden tukemista organisaatiossa. Tutkimustulokset ja Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen nykytilan kartoitus huomioon ottaen voitaneen ajatella, että pelastustoimessa yhdenvertaisuuden eteen on vielä paljon työtä tehtävänä.

Työyhteisössä tulisi olla tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen liittyvä henkilöstöohjelma suunnitelmiseen ja käytännöt, jotka voivat levittää työntekijöiden positiivista näkemystä monimuotoisesta henkilöstöstä. Tärkeänä osana monimuotoisuuden edistämistä voidaan nähdä johtamiskäytännöt ja kannustava käyttäytyminen organisaation sisällä. Näillä edistysaskeleilla työyhteisöstä on mahdollista kehittää yhtenäinen työpaikka jokaiselle.

11 JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUDET

Tämän opinnäytetyön työstämisen tulosten perusteella havaittiin useita kehittämiskohteita kansallisesti pelastustoimen yhdenvertaisuuden kehitystyöhön. Suomessa ei ole tehty lainkaan tutkimustyötä pelastustoimen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tutkimusta pelastusalan yhdenvertaisuuteen liittyen olisi mahdollista tehdä monista eri näkökulmista. Yhtenä näkökulmana olisi mahdollista tutkia sukupuolten välisen yhdenvertaisuuden toteutumista pelastustoitessa. Sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta voisi tutkia niin makrotasolla, esimerkiksi etenemisen mahdollisuudet kuin mikrotason yksityiskohdista, kuten virkavaatteiden sopivuus naisille pelastustoitessa.

Lisäksi seksuaalisen häirinnän tapauksia tulisi tutkia tieteellisesti. YLE on kirjoittanut seksuaalisen häirinnän tapauksia pelastuslaitoksilta ja toimittajat ovat saaneet paljon tietoa journalismia varten. Tämä olisi tieteelliselle tutkimukselle merkittävä aihe, jolla voisi olla merkittävää vaikutusta pelastusalan yhdenvertaisuuden kehitystyössä kansallisesti. Tällä hetkellä Suomessa on pinnalla sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus pelastustoitessa. Jatkossa olisi mielenkiintoista nähdä suomalaista tutkimusta seksuaalivähemmistöistä pelastusalalla.

Yllä mainittujen lisäksi sisäministeriön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimenpideohjelman toimeenpanosta ja sen tuloksista olisi mahdollista tehdä tutkimus, joka osaltaan voisi edesauttaa yhdenvertaisuuden edistämistä ja toteutumista pelastusalalla.

LÄHTEET

Ahdistelua asemalla. 2021. YLE. Saatavissa: [Kähmintää, rivoja ehdotuksia ja pornon katselua paloasemalla – 21 pelastustoimen ja ensihoidon työntekijää kertoo kokemuksistaan Ylelle](#). [viitattu 29.3.2022]

Colgan, F., Wright, T., Creegan, C. & McKearney A. 2009. Equality and diversity in the public services: moving forward on lesbian, gay and bisexual equality? *Human Resource Management Journal* 3, 280–301. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00098.x>. [viitattu 8.5.2022]

Dongrey, R. & Rokade V. 2022. A Framework to Assess the Impact of Employee Perceived Equality on Contextual Performance and Mediating Role of Affective Commitment to Enhance and Sustain Positive Work Behavior. *Discrete Dynamics in Nature and Society* 1, 1-14. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/359416804_A_Framework_to_Assess_the_Impact_of_Employee_Perceived_Equality_on_Contextual_Performance_and_Mediating_Role_of_Affective_Commitment_to_Enhance_and_Sustain_Positive_Work_Behavior. [viitattu 8.5.2022]

Ensihoito. s.a. Sosiaali- ja terveysministeriö. [WWW.dokumentti](#). Saatavissa: [Ensihoito - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#). [viitattu 6.11.2021]

Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62, 107-115. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>. [viitattu 11.10.2022]

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavissa: [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](#). [viitattu 28.10.2022]

Ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus. 1948. Ihmisoikeusliitto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [IHMISOIKEUKSIEN YLEISMAAILMALLINEN JULISTUS \(ihmisoikeusliitto.fi\)](#) [viitattu 10.8.2022]

Jacobsson, A., Backteman-Erlanson, S. & Egan Sjolanderx, A. 2020. Diversity, preventive work and education-matters of health and well-being in firefighter discourse. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* 1. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Full article: Diversity, preventive work and education—matters of health and well-being in firefighter discourse \(tandfonline.com\)](#). [viitattu 8.5.2022]

Jahnke, S., Haddock, C., Jitnarin, N., Kaipust, C. & Hollerbach B. 2019. The Prevalence and Health Impacts of Frequent Work Discrimination and Harass-

ment among Women Firefighters in the US Fire Service. *BioMed Research International*, 13. WWW-dokumentti. Saatavissa: [The Prevalence and Health Impacts of Frequent Work Discrimination and Harassment among Women Firefighters in the US Fire Service \(hindawi.com\)](#). [viitattu 8.5.2022]

Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E., Rask, S. 2022. Tavoitteena syrjimätön työelämä - Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston julkaisusarja 2022:20. Helsinki: Valtioneuvosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Tavoitteena syrjimätön työelämä – Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi \(valtioneuvosto.fi\)](#). [viitattu 7.4.2022]

Lainsäädäntö. s.a. Tasa-arvovaltuutettu. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Lainsäädäntö | Tasa-arvovaltuutettu](#). [viitattu 6.11.2021]

Laki naisten ja miesten välisestä tasa- arvosta 8.8.1986/609.

Mamman A., Kamoche K., Bakuwa R. 2012. Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An organizing framework. *Human Resource Management Review* 4, 285-302. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An organizing framework - ScienceDirect \(xamk.fi\)](#). [viitattu 4.7.2022]

Mitä on yhdenvertaisuus? s.a. Oikeusministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Mitä on yhdenvertaisuus - Yhdenvertaisuus](#). [viitattu 6.11.2021]

Newman, C.J., de Vries, D.H., d'Arc Kanakuze, J. & Ngendahimana, G. 2020. Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality. *Hum Resour Health* 9, 19. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality | Human Resources for Health | Full Text \(biomedcentral.com\)](#). [viitattu 8.5.2022]

Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto.

Nieminen, K., Jauhola, L., Lepola, O., Rantala, K., Karinen, R. & Luukkonen, T. 2020. Aidosti yhdenvertaiset- Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvosto. Saatavissa: [Aidosti yhdenvertaiset. Yhdenvertaisuuslain arviointi \(valtioneuvosto.fi\)](#). [viitattu 7.4.2022]

Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma. 2021. – tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi. 2021. Sisäministeriön julkaisuja 2021:40. Helsinki: Sisäministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma : Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi \(valtioneuvosto.fi\)](#). [viitattu 29.3.2022]

Pelastuslaitokset ja hyvinvointialue- uudistus. 2021. Pelastuslaitosten kumppanuusverkosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Pelastuslaitokset hyvinvointialueilla | Pelastuslaitokset](#). [viitattu 6.11.2021]

Pelastuslaki 29.4.2011/379.

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos -liikelaitos. 2021. Tilinpäätös ja toimintakertomus 2021. PDF-dokumentti. Päivitetty 15.3.2022. Saatavissa: [Tilinpäätös ja toimintakertomus \(pohjoiskarjala.net\)](#). [viitattu 10.6.2022]

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Salau, O.P., Osibanjo, A., Adeniji, A., Falola, H., Igbino, E., Atolagbe, T. & Ogueyungbo O. 2020. Crystallising employment quality and behavioural outcomes of employees in the public service. *Heliyon*. 6, 12. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Crystallising employment quality and behavioural outcomes of employees in the public service - PMC \(nih.gov\)](#). [viitattu 8.5.2022]

Siun sote. 2022. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen henkilöstömäärä ja sukupuolijakauma. Intranet.

Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. 2011. ETENE-julkaisuja 32. Valta-kunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841 \(etene.fi\)](#). [viitattu 29.10.2022]

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023 \(valtioneuvosto.fi\)](#). [viitattu 10.4.2022]

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.). Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto.

Tampereen yliopiston kirjasto. 2022. Systemaattinen tiedonhaku: Laadunarviointi. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.9.2022. Saatavissa: [Laadunarviointi - Systemaattinen tiedonhaku - Oppaat | Guides at Tampere University Library \(tuni.fi\)](#). [viitattu 15.9.2022]

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. WWW-dokumentti. Päivitetty: 7.7.2021. Saatavissa: [Hyvä tieteellinen käytäntö \(HTK\) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#). [viitattu 31.5.2022]

Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI) s.a. Hoitotyön tutkimussäätiö. Saatavissa: [Tutkimusten arviointikriteeristöt \(JBI\) - Hotus](#). [viitattu 11.10.2022]

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluhallinto. 2019. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla- ohjeita työnantajalle. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019: Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla - ohjeita työnantajalle \(työsuojelu.fi\)](#). [viitattu 7.4.2022]

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.

Ward, J. & Winstanley, D. 2006. Watching the Watch: The UK Fire Service and its Impact on Sexual Minorities in the Workplace. *Gender, Work & Organization* 13, 193-219. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00304.x>. [viitattu 8.5.2022]

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten kuvaus

Tutkimuksen nimi, tekijät ja julkaisu vuosi	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät	Aineisto ja menetelmät	Päätulokset
<p>Equality and diversity in the public services: moving forward on lesbian, gay and bisexual equality?</p> <p>Colgan, F., Wright, T., Creegan, C. & McKearney A. 2009</p>	<p>Tutkimuksessa oli tarkoituksena tuoda esille hyviä käytäntöjä tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyössä.</p>	<p>Kvalitatiivinen haastattelututkimus, jossa on haastateltu seksuaalivähemmistöjä edustavia työntekijöitä julkisella, yksityisellä sekä vapaaehtois-sektorilla.</p>	<p>Lainsäädännöllä ohjataan tasa-arvon toteutumista, mutta organisaatioissa käytännön tasolla muutos on hidasta.</p>
<p>A Framework to Assess the Impact of Employee Perceived Equality on Contextual Performance and Mediating Role of Affective Commitment to Enhance and Sustain Positive Work Behavior</p> <p>Dongrey, R. & Rokade V. 2022</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia koetun tasa-arvon ja toiminnan välistä yhteyttä. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin eri sukupuolten käsityseroja asiasta.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty (n=385) erilaisissa yksityisissä organisaatioissa työskenteleviltä työntekijöiltä ja aineisto on analysoitu käyttäen rakenneyhtälömallia ja varianssianalyysiä.</p>	<p>Tutkimuksessa todetaan, että organisaation liikaa keskittyessä tasa-arvon edistämiseen, henkilöstö ei sitoudu toiminnallaan tasa-arvotyöhön. Mikäli työntekijät ovat tunnetasolla sitoutuneita työhönsä, he ovat tuottavampia. Tasa-arvotyön tulee olla riittävää, muttei liiallista.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että tasa-arvotyöhön sitoudutaan samalla tavalla sukupuolesta riippumatta.</p>

<p>Diversity, preventive work and education-matters of health and well-being in firefighter discourse.</p> <p>Jacobsson, A., Backteman-Erlanson, S. & Egan Sjolanderx, A. 2020</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli analysoida pelastajien itsensä tunnistamat terveyshaitteemat ja näiden liitännäisyys monimuotoisuuden kehitykseen.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus, jossa pelastajat kolmelta eri pelastusasemalta Ruotsista osallistuivat joko ryhmäkeskusteluun tai yksilöhaastatteluihin.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin diskurssianalyysiä.</p>	<p>Tutkimuksessa todettiin, että pelastajien tunnistamille monimuotoisuutta, ennaltaehkäisevää työtä ja koulutusta koskeville terveyshaitteemoille on yhteistä, että ne liittyvät työkuultuuriin ja pelastajan ammatin muutoksiin.</p>
<p>The Prevalence and Health Impacts of Frequent Work Discrimination and Harassment among Women Firefighters in the US Fire Service.</p> <p>Jahnke, S., Haddock, C., Jitnarin, N., Kaipust, C. & Hollerbach B. 2019</p>	<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida pitkäaikaisen työsyrynnän ja/tai häirinnän ja naispelastajien fyysisen ja henkisen terveyden, päihteiden käytön sekä työn tehokkuuden, stressin ja tyytyväisyyden suhdetta.</p>	<p>Naispelastajia pyydettiin satunnaisotannalla vastaamaan verkkokyselyyn. Kysely koski fyysistä ja henkistä terveyttä, terveyskäyttämistä, työn tehokkuutta/stressiä/tyytyväisyyttä ja siviilielämän hyvinvointia.</p> <p>Logistisessa regressiossa tutkittiin työn syrjinnän ja häirinnän vakavuuden vaikutusta kaksijakoisiin muuttujiin.</p>	<p>Syrjinnän ja häirinnän vaikutukset sekä niihin liittyvät kielteiset fyysiset ja henkiset tulokset ja alhainen tyytyväisyys ja vaikuttavat merkittävästi pelastuslaitoksen naistyöntekijöihin. Kokemukset vaikuttavat myös siviilielämän stressiin. Nämä havainnot vahvistavat ja laajentavat tietoa, että naisten henkistä ja fyysistä terveyttä on parannettava pelastustöissä.</p>

<p>Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An organizing framework.</p> <p>Mamman A., Kamoche K., Bakuwa R. 2012</p>	<p>Tutkimuksen päätavoitteena oli esittää analyyttinen viitekehys siitä, miksi monimuotoinen henkilöstö ei sitoudu organisaatioonsa.</p>	<p>Tutkimuksen menetelmä on kirjallisuuskatsaus, jonka perusteella viitekehys on rakennettu. Aineistona tutkimuksessa artikkelin lähteet.</p>	<p>Tutkimuksessa on esitetty kehys epäoikeudenmukaisuuden normatiivisista vaikutuksista työpaikalla. Kun henkilö epäoikeudenmukaisuutta, hänen sitoutuminen organisaationsa heikenee.</p> <p>Tutkimus tarjoaa teoreettisen viitekehksen, joka voi selittää syitä työpaikan monimuotoisuuden tuloksiin.</p>
<p>Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality.</p> <p>Newman, CJ., de Vries, DH., d'Arc Kanakuze, J. & Ngendahimana G. 2020</p>	<p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan uudelleen tutkimustuloksia, jotka liittyvät suoraan sukupuolen vaikutukseen työpaikkaväkivaltaan, nämä havainnot syntetisoidaan muiden tutkimusten kanssa ja tarkastellaan tutkimuksen vaikutusta.</p>	<p>Tiedot on kerätty satunnaisotannalla terveydenhuollon työntekijöiltä. Tiedonkeruussa on lisäksi käytetty laitosauditointeja sekä keskeisten informanttien ja terveydenhuollon päälliköiden haastatteluja. Tiedot on kerätty aiempaa tutkimusta varten.</p> <p>Tässä tutkimuksessa tutkimustuloksia, jotka liittyvät suoraan sukupuolen vaikutukseen työpaikkaväkivaltaan tarkastellaan uudelleen.</p>	<p>Tutkimuksessa tunnistettiin sukupuoleen liittyviä tekomalleja, uhriksi joutumista ja reaktioita väkivaltaan. Negatiiviset naisia koskevat stereotypiat, raskauteen, äitiyteen ja perhevelvoitteisiin perustuva syrjintä vaikuttivat naisterveysalan työntekijöiden kokemuksiin ja urapolkuihin ja vaikuttivat osaltaan väkivallan syntymiseen. Sukupuolten välinen tasa-arvo pienensi</p>

			terveydenhuollon työntekijöiden todennäköisyyttä joutua väkivallan uhriksi työssään.
<p>Crystalising employment quality and behavioural outcomes of employees in the public service.</p> <p>Salau, OP., Osibanjo, A., Adeniji, A., Falola, H., Igbinoba, E., Atolagbe, T. & Ogueyungbo O. 2020</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin työn laadun määrääviä tekijöitä työntekijöiden käyttäytymisen tuloksiin.</p>	<p>Tutkimus on kvalitatiivinen kyselytutkimus. Kyselyn toteutettiin kyselylomakkeella ja hankittiin tietoa julkisen organisaation henkilökunnalta.</p>	<p>Tulokset osoittavat, että työn joustavuus, oppiminen ja kehittyminen, organisaatiokulttuuri, osallistuminen palkitsemisjärjestelmän määrittämiseen ja työsuhde vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden käyttäytymisen tuloksiin.</p>



YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA



Sisällysluettelo

MITÄ TARKOITTA YHDENVERTAISUUS?	3
MIKSI YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA?	4
YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TAVOITE	4
JOHTAMINEN	5
VIESTINTÄ	7
REKRYTOINTI	8
PEREHDYTYS	9
HENKILÖSTÖKOULUTUS	10
HENKILÖSTÖKÄYTÄNNÖT	10
<u>URALLA ETENEMINEN</u>	11
<u>TYÖJÄRJESTELYT</u>	11
TYÖHYVINVOINTI JA TYÖOLOJEN KEHITTÄMINEN	12
<u>ORGANISAATIOTASO</u>	12
<u>JOHTAMINEN</u>	12
<u>TYÖYHTEISÖ JA TYÖILMAPIIRI</u>	13
<u>YKSILÖ</u>	14
TYÖSUOJELU	14
YHDENVERTAISUUSYHDYSHENKILÖ	15
HENKILÖSTÖN OSALLISUUDEN LISÄÄMINEN	16
IMPLEMENTOINTI, SEURANTA JA ARVIOINTI	17
LÄHTEET	19



MITÄ TARKOITTA YHDENVERTAISUUS?

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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Jokainen työntekijä on yhtä arvokas huolimatta sukupuolestaan.

Suomen lait ohjaavat yhdenvertaisuuden periaatetta, sekä täydentävät syrjinnän kieltoa. Suomen perustuslaki määrää syrjinnän kiellosta. Täydentäviä syrjinnän tietoja löytyy yhdenvertaisuuslaista, rikoslaista sekä tasa-arvolaista. Lisäksi työlainsäädäntö määrää työelämään liittyvästä syrjinnän kiellosta.

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, jos henkilöön liittyvän syyn perusteella jotakuta kohdellaan epäsuotuisasti, kuin jotakuta toista olisi kohdeltu vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan sitä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat yksittäisissä tilanteissa tehtäviä tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta liiallista haittaa työnantajalle, mutta tämä kohtuullinen mukautus mahdollistaa työn tekemisen.



MIKSI YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA?

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, kun työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä.

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TAVOITE

Tämän yhdenvertaisuussuunnitelman tavoite on parantaa Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella yhdenvertaisuutta.

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen keskeiset kehittämialueet ovat:

- Syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen tunnistaminen ja puuttumisen työkalut
- Toimintojen sekä käytänteiden yhdenvertaisuuden arviointi
- Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttaminen
- Koko henkilöstön osallisuuden lisääminen
- Avoimuuden ja luotettavuuden lisääminen





JOHTAMINEN

Johdon ja esihenkilöiden tulee sitoutua yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn työyhteisössä kaikilla tasoilla. Pelastuslaitoksella on määritelty johdon ja esihenkilöstöiden yhteiset johtamisen ja yhteistyön arvot, minkä mukaisesti jokainen esihenkilö sitoutuu johtamaan ja tekemään yhteistyötä henkilöstönsä kanssa. Yhdenvertaisuuteen liittyen johtamisessa sitoudutaan arvostamaan kaikkia sekä edistämään omalla toiminnallaan sekä näyttämään esimerkkiä henkilöstölle yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä työyhteisössä. Lisäksi sitoudutaan esihenkilönä itse noudattamaan ehdotonta 0-toleranssia kiusaamisen, syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän osalta sekä ennaltaehkäisemään ja tarvittaessa puuttumaan niihin matalalla kynnyksellä = ei hyväksytä keneltäkään työyhteisössä.

Pelastuslaitos on myös julistanut pelastusasemat syrjinnästä vapaiksi alueiksi, mikä sitoo koko henkilöstöä käyttäytymään yhdenvertaisesti työpaikalla. Yhdenvertaisuuden toteutuminen ei siis ole pelkästään esihenkilötason vastuulla, vaan jokaisella työntekijällä työyhteisössä on tehtävänänsä parantaa työyhteisön yhdenvertaisuutta ja puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

Työnantajalla ja sen edustajilla on kuitenkin erityinen velvollisuus puuttua työyhteisön sisäisiin ongelmakohtiin ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä niin, että työhyvinvointi voi parantua ja jokainen työntekijä kokee olevansa turvassa ja arvostettu työyhteisössään. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä velvollisuus koskee fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden lisäksi työyhteisön sosiaalista toimivuutta. Esihenkilöinä toimivilla henkilöillä on velvollisuus huolehtia osaltaan siitä, että henkilöstön terveys ei vaarannu työtehtävissä. Tämä velvollisuus koskee myös työyhteisön sisäisiä tapahtumia. Esihenkilön tulee aina puuttua epäasialliseen käytökseen, häirintään tai kiusaamiseen.



Jokaisen esihenkilöasemassa toimivan henkilön pitää olla luottamuksen arvoinen niin, että työntekijät voivat avoimesti ja luottamuksella puhua myös yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Jos kyseessä on kiusaamiseen, epäasialliseen käytökseen tai häirintään liittyvä tapaus, esihenkilön tulee aina ottaa tilanne vakavasti. Esihenkilön tulee aina lähteä selvittämään ja ratkaisemaan kiusaamisen ja häirinnän tapaukset. Esihenkilön velvollisuuksiin kuuluu objektiivisesti kuulla jokaista asianosaista asiasta ja huolehtia myös siitä, että kenenkään asianosaisten oikeuksia ei jätetä huomiotta ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti. Tämä ei tarkoita sitä, että esihenkilön tulee pystyä ratkaisemaan tilanne yksin, vaan esihenkilön tulee saada tukea ylemmältä johdolta parhaan mahdollisen ratkaisun ja lopputuloksen saamiseksi.

Esihenkilönä toimivien henkilöiden tulee tuntea omat juridiset velvollisuutensa ja oikeutensa ja toimia johdonmukaisesti jokaisessa tilanteessa. Johdonmukaisuuteen kuuluu myös se, että jokaisen työntekijän kanssa tulee toimia samoilla säännöillä ja yksittäisille henkilöstön jäsenille ei ole mahdollista antaa erioikeuksia, kuin avoimesti perustelluista syistä. Johdonmukainen, avoin ja perusteltavissa oleva johtamistyö lisää henkilöstön luottamusta ja arvostusta johtoa kohtaan. Jokaisen johtamistyötä tekevän tulee ottaa rohkeasti roolinsa esihenkilönä jokaisessa tilanteessa.

Työnantajalla ei ole oikeutta johtaa työtä tai esimerkiksi jakaa työtehtäviä työntekijöille niin, että toiminta suosisi yksittäisiä työntekijöitä tai asettaisi muita työntekijöitä epäedulliseen asemaan. Esimerkiksi henkilöstön koulutukseen osallistumiseen tai uralla etenemiseen jokaisella työntekijällä tulee olla yhtenäiset oikeudet ja mahdollisuudet. Jokaisen työntekijän kohdalla tulee huomioida tasapuolisesti työn suorituksen arviointi ja mitään syrjiviä syitä ei arvioinnissa ole luvallista käyttää arviointia heikentävinä tekijöinä.

Esihenkilön tehtävänä on tukea moninaisen työyhteisön kehittymistä.



VIESTINTÄ

Hyvän sisäisen työnantajakuvan rakentumiseen vaikuttaa myös oleellisesti organisaation sisäinen viestintä. Sisäiseen viestintään kuuluvat kaikki vuorovaikutuskeinot, joita organisaation sisällä käytetään aina ihmisten kasvokkain tapahtuvasta kommunikoinnista tietoteknisiin viestintä- ja tiedotusvälineisiin. Kun kaikki työntekijät ovat tietoisia siitä, mitä organisaation sisällä tapahtuu, jää niin sanotuille ikävälle huhupuheelle vähemmän tilaa. Henkilöstön arvostamisella, kuulluksi tulemisella ja asianmukaisella kohtelulla on suuri merkitys henkilöstön viihtyvyyteen ja sitä kautta työnantajakuvaan. Mikään sisäistä työnantajakuvaan vaikuttavista tekijöistä ei kuitenkaan yksistään riitä, vaan kaikki tekijät yhdessä muodostavat kokonaisuuden, työkuulttuurin, johon jokaisen organisaation tulisi pyrkiä menestyäkseen.

Yhdenvertaisuus näkyy organisaation arvoissa, kielessä ja kuvastossa. Yhdenvertaisuus on myös ymmärrystä siitä, että monimuotoisuuden edistäminen tukee koko organisaation hyvinvointia ja sen kehittymistä. Työyhteisössä on hyvä käydä jatkuvaa yhdenvertaisuuteen liittyvää arvokeskustelua sekä seurata mittareiden avulla yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä ja niiden toteutumista. Työyhteisössä tulee tehdä arvioinnin perusteella toimenpiteitä, joilla voidaan puuttua esille tulevaan epäasialliseen käyttäytymiseen, syrjintään ja häirintään. Tässä on organisaation viestinnällä rooli. Yhdenvertaisuuden voidaan nähdä konkretisoituvan viestinnällisinä ilmaisuina, välillisesti käytännöllisinä tekoina tai konkreettisesti tekemiseen kohdistuvina ohjeina, määräyksinä tai toteamuksina. Yhdenvertaisen viestinnän ulottuvuudet ovat mahdollistaminen ja osallisuuden lisääminen, koko työyhteisön yhteinen kehitystyö, monimuotoisuuden vahvistaminen, tietoisuuden lisääminen sekä kohtelias ja syrjimätön käyttäytyminen ja kielenkäyttö.

Yhdenvertaisuutta edistetään koko työyhteisön vuorovaikutuksella, keskustelulla. Viestinnän tehtävänä on tukea tätä keskustela, tarjota erilaisia toimintamalleja ja keinoja.



REKRYTOINTI

Yksi rekrytoinnin suurimmista haasteista on organisaation houkuttelevuus työntekijämarkkinoilla. Pohjois-Karjalan pelastuslaitos haluaa panostaa hyvään työnantajakuvaan ja olla vetovoimainen organisaatio niin työnantajana kuin työpaikkana. Houkuttelevassa ja vetovoimaisessa organisaatiossa vallitsee hyvä ja terveellinen työkuulttuuri. Työkuulttuurilla tarkoitetaan työpaikan yhteisiä sääntöjä, työmoraalia, työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tapoja toimia kussakin tilanteessa. Hyvä työkuulttuuri edellyttää hyvää työilmapiiriä.

Henkilöstön rekrytointiin vaikuttaa välittyvä mielikuva työnantajana. Työnantajakuvalla tarkoitetaan sitä, millainen on organisaation nykyisen henkilöstön ja todennäköisten työnhakijoiden kuva organisaatiosta, sekä siitä millaisen vaikutelman yritys antaa itsestään ulospäin.

Organisaation arvot ovat niitä periaatteita, jotka näkyvät jokapäiväisessä organisaation toiminnassa ja ne heijastuvat aina johtajasta alaisten tekemään työhön. Arvoja ei tarvitse kaikille kertoa, vaan ne tulevat esille tekoina. Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen arvomaailmaan kuuluu, että sisäisen turvallisuuden viranomaisena turvaamme arkea maakunnassa tuottamalla pelastustoimen ja ensihoidon palvelut osana Siun sotea. Pohjois-Karjalan pelastuslaitos toimii ammatillisesti, inhimillisesti, luotettavasti – yhdessä muun yhteiskunnan kanssa. Arvojen tulee ohjata työntekijöiden tapoja toimia, mutta ne viestivät osaltaan myös organisaation yhteiskuntavastuullisuudesta, jolla on merkittävä menestymiseen ja kilpailukyvykkyyteen vaikuttava tekijä. Yhteiskuntavastuullinen organisaatio on avoin, lakien ja normien mukaisesti toimiva ympäristöä, yhteistyökumppaneita ja omaa henkilöstöä kunnioittava. Organisaationa pelastuslaitos turvaa työntekijöilleen mahdollisimman hyvät ja työturvalliset työolot, jossa työtä tehdään sopimusten ja ehtojen mukaisesti ja tehdystä työstä maksetaan oikeanlainen korvaus.



Henkilöstön rekrytoinnissa ei ole luvallista huomioida työn suorittamiseen vaikuttamattomia tekijöitä. Anonyymi rekrytointi tulee mahdollisuuksien mukaan huomioida rekrytointiprosesseissa.

PEREHDYTYKSI

Ensihoito- ja pelastusala ovat kuormittavaa työtä niin henkisesti kuin fyysisesti ja etenkin nuoret työntekijät työuran alkuvaiheessa joutuvat tekemään työtä kovan paineen alla. Uudelle työntekijälle tulee tarjota mahdollisimman turvallinen ja oppimista tukeva työympäristö, jossa hän voi tuntea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi. Uuden työn alkaessa myös motivaatio oppimiseen ja työhön sitoutumiseen ovat korkeimmillaan ja se tulisi jokaisen työnantajan osata hyödyntää oikein.

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä keinoja, joilla mahdollistetaan osaamisen siirtäminen uudelle työntekijälle. Laadukas perehdyttäminen koostuu sellaisesta valmennuksesta ja koulutuksesta, jolla varmistetaan työntekijän mahdollisimman nopea työtehon kasvaminen optimaaliseksi. Etukäteen suunniteltu, järjestelmällinen ja tasalaatuinen perehdyttäminen on tärkeä osa hyvää henkilöstöjohtamista. Uudelle työntekijälle tulee turvata yhdenvertainen ja ennen kaikkea riittävä perehdytys työtehtävän hoitamisen mahdollistamiseksi. Hyvin suunniteltu perehdytys lisää uuden työntekijän työtyytyväisyyttä, vahvistaa työntekijän sitoutumista työhön ja organisaatioon sekä vaikuttaa myönteisesti työnantajakuvaan.



HENKILÖSTÖKOULUTUS

Työnantajan edustajien tulee varmistua siitä, että jokaisella henkilöstön edustajalla toiminta-alueestaan riippumatta on yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Koulutukseen osallistumisessa tulee ottaa huomioon koulutustarve tasapuolisesti samoin ehdoin kaikille eri ammattiryhmien edustajille. Jokaista henkilöstön jäsentä kannustetaan yhtäläisesti kouluttautumaan ja annetaan yhtäläiset mahdollisuudet sisäiseen tai ulkoiseen koulutukseen.

HENKILÖSTÖKÄYTÄNNÖT

Palkkauksen yhdenvertaisuudella ja tasa-arvoisilla työolosuhteilla on työntekijän näkökulmasta suuri merkitys työssä jaksamiseen. Yhtenäiset henkilöstökäytännöt ovat osa yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisössä. Tämä vahvistaa avoimuutta ja antaa yhteiset toimintamallit niin työntekijöille kuin työnantajallekin.

Pelastuslaitoksella on käytössä tehtäväkohtainen palkka. Tämä tarkoittaa sitä, että samaa tehtävää tekevä työntekijä saa saman palkan tekemästään työtehtävästä. Pelastuslaitoksella on käytössään myös palkitsemisohjelma, jonka linjaukset on esitelty henkilöstölle ja näiden linjausten mukaisesti toimitaan avoimesti.

Jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet tehdä ylityötä. Työntekijän tulee osoittaa halukkuutensa tehdä ylityötä (lisätään Secapp-listalle) ja täyttää tehtävän vaatimukset, tällöin työntekijän on mahdollista ottaa vastaan ylityötä. Huomioitavaa kuitenkin on, että työntekijän ylityöraja ei saa olla täynnä. Työsuojelullisista syistä työnantaja voi estää työntekijän ylityöiden tekemisen.



Uralla eteneminen

Uralla etenemisen mahdollisuuksien osalta on vaikuttavana tekijänä kelpoisuusvaatimukset. Jokaisen työntekijän on mahdollista hakea kelpoisuusvaatimusten mukaisesti projekti- ja hanketehtäviin, asiantuntijatehtäviin sekä esihenkilötehtäviin. Pelastuslaitoksella on myös laajasti tarjolla erilaisia vastuutehtäviä. Kaikki tehtävät ovat aina vähintään sisäisesti haettavana.

Jokaisen kannattaa pohtia omaa motivaatiota, asennetta, taitoja ja asiantuntemusta ennen uusiin tehtäviin hakeutumista.

Työjärjestelyt

Pelastuslaitoksella huomioidaan erityisjärjestelyitä esimerkiksi osatyökykyiselle henkilölle tai raskauden aikaiselle työskentelylle.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on varmistettava, että työ on turvallista. Raskauden aikana ei suositella tehtäviä, joihin liittyy pelastussukeltamista tai muutoin paineilmalaitteiden käyttöä, kuuma-altistusta tai muita erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia altisteita (akuutisti toksiset ja lisääntymisterveydelle vaaralliset aineet, karsinogeenit, mutageenit ja ionisoiva säteily). Muihin tehtäviin on mahdollista raskauden aikana osallistua.

Ensihoidossa työskentelevien henkilöiden osalta raskaana ollessa työkykyä seurataan aktiivisesti ja ollaan valmiita työnantajan toimesta sopeuttamaan työtehtäviä työkyky huomioiden haittojen minimoimiseksi (esimerkiksi vuorotyöstä päivätööhön siirtyminen).

Jokaisen työntekijän kohdalla (osatyökykyiset, pitkältä sairauslomalta paluu tms.) erityistarpeiden tunnistaminen on avainasemassa ja korvaavan työn järjestelyt on mahdollista kordinoida yhteistyössä Siun sote-konsernin kanssa yhteistyössä.



TYÖHYVINVOINTI JA TYÖOLOJEN KEHITTÄMINEN

Organisaatiotaso

Organisaatiolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ylläpidossa ja sen kehittämisessä. Työhyvinvoinnin näkökulman tulisi olla vahvana vaikuttavana tekijänä jokaisella johtamisen tasolla, sillä vain hyvinvoivat työntekijät ovat tehokkaita ja tuottavia. Erinäiset henkilöstöetuisuudet ja työhyvinvoinnilliset tempaukset ovat mukava lisä, mutta eivät ole olennaisin osa hyvinvointiin vaikuttavista organisaatiotason osa-alueista. Organisaation työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi tulee organisaatiolla olla selkeä rakenne, yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset henkilöstökäytännöt sekä laadukkaat työterveyspalvelut, mutta ennen kaikkea terve organisaatiokulttuuri. Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka ohjaavat työpaikassa ja työyhteisössä toimimista. Organisaatiokulttuuria ohjaavia tekijöitä ovat muun muassa:

- Toimintatavat, käyttäytymisnormit ja näkyvät rakenteet, kuten toimitilat, työvaatetus, työpaikan huumori ja muu ulospäin näkyvä käyttäytyminen
- arvot ja organisaation identiteetti
- kokemukset, kuten syvään juurtuneet, opitut, usein tiedostamattomat ja itsensäselvyytenä pidetyt uskomukset, joita voi olla vaikea muuttaa.

Johtaminen

Johtamisen keinoilla on mahdollista vaikuttaa työhyvinvointiin niin johtamistyylin kuin organisaatiossa toteutettavien työhyvinvoinnin toimenpiteiden kautta. Asiajohtamisen ja tiedolla johtamisen lisäksi ihmisten johtajien tulee hallita myös tunnejohtamisen taidot, sillä vuorovaikutuksellinen johtaminen tukee työntekijän työhyvinvointia. Hyvä johtaja kuuntelee ja ymmärtää alaistaan, ennen kaikkea ymmärtää alaisensa työn sisällön, sen vaativuuden ja osaa tarvittaessa tukea, ohjata sekä auttaa haastavina hetkinä. Erityisen tärkeää johtajan on tunnistaa työtehtävät, jotka ovat työntekijälle erityisen raskaita henkisesti ja joista mahdollisimman nopea toipuminen edellyttää toimia, kuten työnohjaus, jälkipurku, vertaispurku ja huolehtia niiden toteutumisesta yhdenvertaisesti. Ihminen on kokonaisuus ja työn tehok-



kuuteen vaikuttavat myös muut kuin työelämän haasteet. Tämä tulee jokaisen johtajan ymmärtää ja tarvittaessa osata laskea työtehon tavoitetasoa, mikäli työntekijä on siviilielämän haasteiden edessä. Jokaisen työntekijän tulisi tuntea olevansa arvostettu, yhdenvertainen ja hyväksytty sellaisenaan, kun on, myös esihenkilönsä silmissä.

Työyhteisö ja työilmapiiri

Työyhteisöllä on keskeinen vaikutus yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Avoimeen, vuorovaikutukselliseen ja yhteistyökyiseen työyhteisöön on mukava ja helppo tulla työvuoron alkaessa ja sieltä voi hyvällä mielellä lähteä kotiin työvuoron päätteeksi. Hyvässä työyhteisössä kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia ja kunnioittavat toisiaan niin työntekijöinä, kuin yksilöinä. Yksi hyvän työyhteisön kulmakivistä on avoimuus. Hyvässä työyhteisössä uskalletaan puhua ääneen mieltä painavista asioista sekä tuomaan julki epäkohtia leimaantumatta. Avoin keskustelu ja työkaverin tai työyhteisön vertaistuki on monessa asiassa korvaamaton apu henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi.

Työilmapiirillä tarkoitetaan organisaation jäsenten kokemusta sisäisestä ympäristöstä. Työpaikan ilmapiiri syntyy työpaikan jokapäiväisistä toiminnoista. Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden käytökseen, asenteisiin ja motivaatioon tehdä työtä. Hyvässä työyhteisössä työntekijät auttavat toisiaan ja jokainen osaltaan huolehtii yhdenvertaisesti päivittäisistä asioista, kuten yleisen siisteyden ylläpidosta ja muista jokaiselle kuuluvista tehtävistä. Organisaatioissa, joissa on hyvä työilmapiiri, on myös oppiva, ketterä, kehittyvä ja yhdenvertainen työyhteisö, jonka kykyjä ja taitoja arvostetaan ja hyödynnetään niin työntekijän, kuin organisaationkin eduksi.

Terve organisaatiokulttuuri ja hyvä työilmapiiri parantavat työntekijöiden työssä viihtyvyyttä, työhyvinvointia sekä houkuttelee uusia työntekijöitä. Avoin, vuorovaikutuksellinen ja turvallinen työskentely heijastuu asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin, mutta ennen kaikkea uusiin työntekijöihin, sillä työpaikalla vallitseva ilmapiiri ja tunnelma välittyvät uudelle



työntekijälle nopeasti. Vastaavasti haitallisessa työkuultuurissa vallitsee kielteinen ilmapiiri. Työntekijät välttelevät vastuitaan ja suhtautuvat työhönsä negatiivisesti ja vähäpätöisesti. Työntekijöiden välillä syntyy helposti ristiriitoja ja sosiaalinen kanssakäyminen voi kääntyä yleiseksi valittamiseksi ja toisten arvostelemiseksi. Kun työmoraali on huono, näkyy se myös kasvavina työstä poissaoloina sekä aiheuttaa henkilöstön runsasta vaihtuvuutta. Haitallinen työkuultuuri näkyy ja kuuluu kauas, eikä se houkuttele uusia työntekijöitä.

Yksilö

Jokaisella työntekijällä on vastuu niin omasta kuin työyhteisönkin hyvinvoinnista. Kohtelemalla kollegoita ystävällisesti, luomalla luottamuksen ilmapiiriä ja antamalla aikaa vertais-
tuellisille keskusteluille, aidolle ja avoimelle vuorovaikutukselle on henkistä työhyvinvointia ja yhdenvertaisuutta edistävä ja ylläpitävä vaikutus. Erittäin merkityksellinen on kysymys: ”Mitä sinulle kuuluu?” Etenkin, jos vastausta on aikaa ja valmius jäädä kuulemaan.

Se kuinka työntekijä arvostaa omaa työtä, itseänsä ja pitää itsestäänsä huolta henkisesti ja fyysisesti, heijastuu koko työelämäänsä monin eri tavoin. Hyvinvoivan ja tyytyväisen työntekijän on helpompi arvostaa myös kollegoitaan. Hyvinvoiva työntekijä on organisaation jäsen, joka kykenee parantamaan työyhteisön yleistä ilmapiiriä monin eri tavoin.

TYÖSUOJELU

Työsuojelu on työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa, jonka tehtävänä on ylläpitää ja parantaa työturvallisuutta työyksiköissä.

Jokaisella on oikeus tehdä työtään terveellisesti ja turvallisesti. Työnantaja luo ja johtaa turvallisuuskulttuuria. Tämä turvallisuuskulttuuri koostuu pelastuslaitoksen päällystön sitoutuneisuudesta turvallisuuteen ja sen eteen tehtävästä työstä, toimintamalleista ja henkilöstön käyttäytymisestä. Käytännössä tällä tarkoitetaan päivittäisiä, yhteisiä konkreettisia



toimia, joihin **koko henkilöstö** on motivoitunut. Jokaisen henkilöstön jäsenen tulee kokea olevansa työpaikallaan turvassa esihenkilöiden ja kollegojen kanssa. Tämä koskee myös yhdenvertaisuuden näkökulmaa osana työturvallisuutta.

Yhdenvertaisuussuunnitteluun ja sen mukana tulevaan toimintaohjelmaan on jokaisella henkilöstön jäsenellä velvollisuus sitoutua, koska jokaisella on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä sekä olla tietoinen ohjeista.

Jokaisella henkilöstön jäsenellä on oikeus ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun kaikissa työn terveellisyyttä ja turvallisuutta liittyvissä teemoissa, tämä koskee myös psykososiaalisia työoloja. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on antaa ohjeita ja neuvoja. Tämän lisäksi tarpeen vaatiessa työsuojeluvaltuutettu voi viedä tapauksen työnantajalle tiedoksi tilanteen ratkaisemiseksi. Työsuojelun edustaja voi myös toimia tukihenkilönä työntekijöille erilaisissa tilanteissa. Ilman työntekijän lupaa työsuojeluvaltuutettu saa kertoa henkilökohtaista asiaa koskevia tietoja vaan työ perustuu luottamukselle. Pelastuslaitoksella on oma työsuojeluvaltuutettu, joka on henkilöstön ensisijainen yhteyshenkilö. Tarvittaessa Siun soten työsuojelun henkilöstöön voi olla myös yhteydessä.

YHDENVERTAISUUSYHDYSHENKILÖ

Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselle on kehitetty yhdenvertaisuusyhdyshenkilötoiminta. Yhdenvertaisuusyhdyshenkilöt ovat koulutettuja henkilöitä, joille voi ilmoittaa epäasialliseen käytökseen, häirintään, syrjintään tai kiusaamiseen liittyvistä tapauksista. Yhdenvertaisuusyhdyshenkilöt eivät korvaa esihenkilöiden tai työsuojelun roolia, vaan tarkoituksena on madaltaa kynnystä ja antaa vaihtoehtoja ottaa yhteyttä edellä mainituissa tapauksissa.

Yhdenvertaisuusyhdyshenkilöiden tarkoituksena on kuunnella, auttaa ja tukea tapauksissa, jotka ovat vaikeita käsitellä luottamuksellisesti. Tämän lisäksi yhdenvertaisuusyh-



dysshenkilö antaa neuvoja ja tukea epäasiallisen käytöksen, häirinnän, syrjinnän tai kiusaamisen tapauksien eteenpäin viemiselle niin, että asia saadaan ratkaistua oikein keinoin asianomaisten kesken.

Yhdenvertaisuusyhdyshenkilöiden toiminnasta, yhteydenottokanavista ja yhdyshenkilöistä ohjeistetaan erikseen.

HENKILÖSTÖN OSALLISUUDEN LISÄÄMINEN

Työyhteisön kehittäminen ja koko henkilöstön osallistaminen ovat yhdenvertaisuuteen liittyvässä kehitystyössä keskeisessä roolissa. Työntekijöiden tietämystä arvostetaan, ja sitä hyödynnetään yhteisymmärrykseen perustuvassa päätöksenteossa. Yhtenä avaintekijänä on henkilöstön osallistuminen erilaisiin projekteihin ja työn kehittämiseen. Yhteistyötä ja avoimuutta tavoitellaan uusilla toimintatavoilla, jotka perustuvat jaettuun riskien hallintaan ja uusien innovaatioiden kehittämiseen.

Jokaisen henkilöstöön kuuluvan tulee huomioida se, että muutosta ei tapahdu ilman koko henkilöstön panostusta yhdenvertaisuuden parantamiseen. Jokaisen henkilöstön jäsenen tulee muistaa nollatoleranssi epäasialliseen käytökseen, häirintään, syrjintään ja kiusaamiseen Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella. Jokainen pelastuslaitoksen henkilöstöön kuuluva voi omalla käytöksellään parantaa hyväksyvää työilmapiiriä ja parantaa omaa ja koko muun henkilöstön työssä viihtymistä.

Ideoita yhdenvertaisuuden kehitystyöhön otetaan vastaan pelastuslaitoksella ja mahdollisuuksien mukaan näitä ehdotuksia toteutetaan. Jokaista henkilöstöön kuuluvaa henkilöä kannustetaan tuomaan kehittämiseen vaikuttavat ehdotukset rohkeasti esille. Mahdollisuuksia on useita, asioista voi keskustella esihenkilöiden, yhdenvertaisuusyhdyshenkilön



tai työsuojeluvalluutetun kanssa tai antaa palautekanavan kautta palautetta nimellä tai nimettömänä. Kaikki kehitysehdotukset käsitellään.

IMPLEMENTOINTI, SEURANTA JA ARVIOINTI

Yhdenvertaisuussuunnitelman implementointi tulee olemaan pelastuslaitoksella jatkuva prosessi, joka tulee toistumaan aiheena vuosittain osana pelastuslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Pelastuslaitokselle tullaan laatimaan toimintaohjelma, jolla yhdenvertaisuussuunnitelmaa koulutetaan työntekijöille ja tuodaan yhdenvertaisuuden sanoma henkilöstölle tiedoksi. Yhdenvertaisuussuunnitelman substanssiasiat tuodaan koulutusten vuosikalenteriin toistuvina vuosittain. Ulkopuolisia luennoitsijoita on mahdollista käyttää koulutusten tukena.

Yhdenvertaisuutta tullaan käsittelemään:

- Perekäytyspäivien yhteydessä
- Esihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuspäivissä
- Operatiivisissa koulutuspäivissä henkilöstölle
- Alueittain pelastusasemilla
- Sivutoimisen pelastushenkilöstön koulutuksissa
- Kylien pelastusryhmien koulutuksissa

Yhdenvertaisuuden toteutumista pelastuslaitoksella seurataan mittareiden avulla. Mittareina toimivat vuosittain toteutettava Mitä sinulle kuuluu-kysely sekä yhdenvertaisuuskyselyn toistaminen vuonna 2024. Jatkovana mittarina käytetään palautekanavaa, jonka avulla palautetta on mahdollista antaa myös nimettömänä.

Palautekanavan kautta tuleva palaute käsitellään, arvioidaan ja tarvittavat toimenpiteet kirjataan viikoittain. Jos palautekanavan kautta tulevassa palautteessa nähdään toimenpiteiden tarvetta, nämä on mahdollista toteuttaa nopealla aikataululla.



Yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan mittareiden avulla tulevaisuudessa vuosittain ja tässä yhteydessä suunnitelman sisältö tarkastellaan ja päivitetään. Seuraava suunnitelman tarkastelu ja arviointi on keväällä 2024, jota edeltävästi toteutetaan yhdenvertaisuuskysely koko henkilöstölle.





LÄHTEET

Laki naisten ja miesten välisestä tasa- arvosta. 8.8.1986/609

Pelastuslaki 29.4.2011/379

Perustuslaki. 11.6.1999/731

Rikoslaki. 19.12.1889/39

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014

Valtion virkamieslaki. 750/1994



Työntekijän toimintaohje epäasiallisen käytöksen, häirinnän, syrjinnän tai kiusaamisen tapauksessa

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on nollatoleranssi syrjintää ja häirintää kohtaan.

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on ehdoton nollatoleranssi seksuaalista häirintää, syrjintää ja muuta epäasiallista käyttäytymistä kohtaan, eikä työnantaja hyväksy epäasiallista käytöstä työyhteisössä keneltäkään.

Työnantaja antaa tässä dokumentissa työturvallisuuslain mukaiset ohjeet, miten menetellä, jos työntekijä kohtaa epäasiallista käytöstä, häirintää, syrjintää tai kiusaamista. Työnantaja on antanut ohjeet myös esihenkilöille, kuinka toimia tilanteessa, jossa hän havaitsee tai hänelle ilmoitetaan epäasiallisesta käytöksestä, häirinnästä, syrjinnästä tai kiusaamisesta.

Näissä tilanteissa on tärkeää ilmoittaa tapahtuneesta työnantajalle. Pääasia on, että asia otetaan heti puheeksi, näin pystymme tarttumaan epäkohtaan. Ymmärrettävästi puheeksi ottaminen tai ilmoituksen tekeminen ei ole aina helppoa.

Tärkeintä on kuitenkin se, että asia tuodaan esille. Pelastuslaitoksella on useita eri vaihtoehtoja asian esiin tuomiseksi. Jos mitään ei muuta, mikään ei muutu!

Vaihtoehdot:

- Ilmoita tapahtuneesta lähiesihenkilölle tai linjajohdossa ylemmälle esihenkilölle
- Jos et koe mielekkääksi ottaa asiaa esihenkilön kanssa puheeksi, voit ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusyhden henkilöhön tai pelastuslaitoksen ylempään johtoon
- Tee työsuojeluilmoitus (ota yhteyttä pelastuslaitoksen työsuojeluvaltuutettuun tai Siun soten työsuojeluun) tai Haipro (Haipro toimii Siunsoten ja pelastuslaitoksen verkossa).
- Kerro asiasta palautekanavan kautta: <https://link.webropol.com/s/pkpela-palautekanava>

Työntekijän ohje:

Mitä sinun tulee tehdä, jos kohtaat epäasiallista käytöstä, häirintää, syrjintää tai kiusaamista?

- Ota kokemasi heti puheeksi kielteisesti käyttäytyneen kanssa.
- Ilmaise selkeästi, että koet tämän käyttäytymisen häiritseväksi.
- Kuvaile konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena, häiritsevänä, syrjivänä tai kiusaavana.
- Käske häntä lopettamaan kyseinen käytös.
- Jos et uskalla menetellä näin tai koet tilanteen epämiellyttävänä, voit pyytää kollegan, yhdenvertaisuusyhden henkilön tai työsuojeluvaltuutetun apua puheeksi ottoon.
- Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi.
- Jos epäasiallinen käytös, häirintä, syrjintä tai kiusaaminen jatkuu, ilmoita tilanteesta.
- Jos epäasiallinen käytös, häirintä, syrjintä tai kiusaaminen tapahtuu esihenkilön toimesta, ilmoita asiasta linjajohdossa ylöspäin tai toimi yllä olevien vaihtoehtojen mukaisesti.
- Mikäli teet ilmoituksen esihenkilöllesi ja hän ei ryhdy toimiin asian selvittämiseksi kohtuullisessa ajassa, vie tieto asiasta ja tekemästäsi ilmoituksesta linjajohdossa ylöspäin.



- Asian selvittämisen vuoksi on tärkeää, että kirjaat ylös tapahtumat ja miten olet itse toiminut.

Mitä sinun tulee tehdä, jos joku kokee, että olet käyttäytynyt epäasiallisesti, häirinnyt, syrjinyt tai kiusannut?

- Ota asia puheeksi henkilön kanssa, joka näin kertoo.
- Pyydä häntä kuvailemaan konkreettisesti, minkälaisen käyttäytymisen hän koki kerrotunlaiseksi.
- Jos et uskalla menetellä näin, voit pyytää kollegan, yhdenvertaisuusyhdyshenkilön tai työsuojeluvaltuutetun apua puheeksi ottoon.
- Tarvittaessa myös työterveyshuolto on tukenasi.
- Jos tilanne ei ratkea, ilmoita asiasta esihenkilöllesi ja vaadi häntä selvittämään tilanne.
- Mikäli teet ilmoituksen esihenkilöllesi ja hän ei ryhdy toimiin asian selvittämiseksi kohtuullisessa ajassa, vie tieto asiasta ja tekemästäsi ilmoituksesta linjajohdossa ylöspäin.
- Asian selvittämisen vuoksi on tärkeää, että kirjaat ylös tapahtumat ja miten olet itse toiminut.



Esihenkilön toimintaohje epäasiallisen käytöksen, häirinnän, syrjinnän tai kiusaamisen tapauksessa

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on nollatoleranssi syrjintää ja häirintää kohtaan.

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksella on ehdoton nollatoleranssi seksuaalista häirintää, syrjintää ja muuta epäasiallista käyttäytymistä kohtaan, eikä työnantaja hyväksy epäasiallista käytöstä työyhteisössä keneltäkään.

Työnantaja antaa tässä dokumentissa ohjeet esihenkilöille, kuinka toimia tilanteessa, jossa hän havaitsee tai hänelle ilmoitetaan epäasiallisesta käytöksestä, häirinnästä, syrjinnästä tai kiusaamisesta.

Työnantaja on antanut myös työturvallisuuslain mukaiset ohjeet, miten menetellä, jos työntekijä kohtaa epäasiallista käytöstä, häirintää, syrjintää tai kiusaamista.

Näissä tilanteissa on tärkeää ilmoittaa tapahtuneesta työnantajalle. Pääasia on, että asia otetaan heti puheeksi, näin pystymme tarttumaan epäkohtaan. Ymmärrettävästi puheeksi ottaminen tai ilmoituksen tekeminen ei ole aina helppoa.

Tärkeintä on kuitenkin se, että asia tuodaan esille. Pelastuslaitoksella on useita eri vaihtoehtoja asian esiin tuomiseksi. Jos mitään ei muuta, mikään ei muutu!

Vaihtoehdot:

- Ilmoita tapahtuneesta lähiesihenkilölle tai linjajohdossa ylemmälle esihenkilölle
- Jos et koe mielekkääksi ottaa asiaa esihenkilön kanssa puheeksi, voit ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusyhdistykseen tai pelastuslaitoksen ylempään johtoon
- Tee työsuojeluilmoitus (ota yhteyttä pelastuslaitoksen työsuojeluvaltuutettuun tai Siun soten työsuojeluun) tai Haipro (Haipro toimii Siunsoten ja pelastuslaitoksen verkossa).
- Kerro asiasta palautekanavan kautta: <https://link.webropol.com/s/pkpela-palautekanava>

Esihenkilön ohjeet:

Kun esihenkilölle ilmoitetaan työntekijän toimesta epäasiallisesta käytöksestä, häirinnästä, syrjinnästä tai kiusaamisesta, askelmerkit ovat seuraavat.

- Ota asia vakavasti, älä väheksy äläkä aliarvioi ilmoittajan tunnemaailmaa. Muista hienotunteisuus, sekä ehdoton luottamuksellisuus asian käsittelyssä.
- Dokumentoi! Kirjaa ylös tapahtumat.
- Selvitä täyttyykö epäasiallisen käytöksen, häirinnän, syrjinnän tai työpaikkakiusaamisen tunnusmerkit.

Näitä ovat esimerkiksi:

- toistuva uhkailu ja pelottelu
- huutaminen, solvaaminen ja haukkuminen
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- naurunalaiseksi saattaminen, väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työn teon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen: ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa



- seksuaalinen ja sukupuoleen kohdistuva häirintä
 - työnjohto-oikeuden väärinkäyttö, kuten toistuvat perusteettomat käskyt tai laittomat perusteet
- Ohjaa henkilö tekemään Haipro- ilmoitus (asia tallentuu viralliseen tietokantaan)
 - Kuule kaikkia osapuolia puolueettomasti, tallenna tapaamisista muistiot.
 - Ota yhteyttä Siun soten työsuojelupäällikköön, esittele tapaus dokumentaatioineen. Käykää keskustelu jatko-toimenpiteistä.
 - Mikäli kysymys on vakavasta rikkeestä, arvioi työnjohdollisten toimenpiteiden tarve toiminta-alueen päällikön kanssa tai päällystön tapauksessa pelastusjohtajan kanssa.
 - Huolehdi toimintaohjeet kaikille osapuolille.
 - Tarvittaessa ohjaa henkilö työterveyshuollon piiriin.
 - Vakavissa tapauksissa huomioi rikosilmoituksen tarpeellisuus
 - Etenkin seksuaalisen häirinnän tapauksissa, ohjaa henkilö henkisen tuen piiriin. (Työterveyshuolto, työpaikkapappi, yhdenvertaisuusyhdyshenkilö)

Jos esihenkilö havaitsee epäasiallisesta käytöstä, häirintää, syrjintää tai kiusaamista, askelmerkit ovat seuraavat:

- Esihenkilön velvollisuus on työnantajan edustajana puuttua havaitsemaansa epäasialliseen käytökseen ja puheeseen.
- Esihenkilön havaitessa yllä mainittua toimintaa, tilanteeseen tulee puuttua välittömästi. Esimiehen tulee mennä pysäyttämään tilanne ja kertoa, että kyseinen toiminta ei ole hyväksyttävää.
- Osapuolet tulee puhuttaa tilanteesta
- Seksuaalisen häirinnän tunnusmerkit täyttävissä tilanteissa tai muissa vakavissa tilanteissa asian läpikäynti puolueettomasti kaikkien osapuolien kesken ja tilanteen dokumentointi.
- Ohjaa henkilö tekemään Haipro- ilmoitus (asia tallentuu viralliseen tietokantaan)
- Ota yhteyttä työsuojelupäällikköön, esittele tapaus dokumentaatioineen. Käykää keskustelu jatkotoimenpiteistä.
- Mikäli kysymys on vakavasta rikkeestä, arvioi työnjohdollisten toimenpiteiden tarve toiminta-alueen päällikön tai päällystön tapauksessa pelastusjohtajan kanssa.
- Huolehdi toimintaohjeet kaikille osapuolille.
- Tarvittaessa ohjaa työterveyshuollon piiriin.
- Vakavissa tapauksissa huomioi rikosilmoituksen tarpeellisuus
- Etenkin seksuaalisen häirinnän tapauksissa, ohjaa henkilö henkisen tuen piiriin. (Työterveyshuolto, työpaikkapappi, yhdenvertaisuusyhdyshenkilö)

Yhdenvertaisuus

ON SIELLÄ MISSÄ SINÄKIN

- Kukaan ei koostu vain yhdestä osasesta -

Sitoudumme

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät meillä arjessa yhteisenä asiana. Meillä on nollatoleranssi häirinnän osalta.

TOP 3

Yhdenvertaisuutta vahvistetaan koko henkilöstön yhtenäisellä kohtelulla, panostamme avoimuuteen ja selkeään viestintään.

Jokainen sitoutuu toimimaan yhdenvertaisuutta edistävien arvojen mukaisesti, sekä puuttumaan epäasialliseen käytökseen työyhteisössämme.

Yhdenvertaisuus näkyy toimintamallien ja ohjeistusten yhtenäisyytenä läpi Pohjois-Karjalan.

Ikä?

Sukupuoli?

Harrastus?

Seksuaalinen
suuntaaminen?

Perhe?

Kulttuuri?

Koulutus?

Osaaminen?

Asema?

Elämän-
kokemus?

Vakaumus?