**Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, kansalaisuudesta, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Lainsäädännössä ja viran-omaistyössä tasa-arvo tarkoittaa useimmiten sukupuolten tasa-arvoa. Muihin syrjintäperusteisiin viitattaessa käytetään yhdenvertaisuus -käsitettä.

**Tasa-arvotyön onnistumisen kannalta on tärkeää**, että työ perustuu palokunnan ja sen jäsenten tarpeisiin. Toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan kuuluu selvitys palokunnan tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

**Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyössä palokunnan päällystön ja miehistön/jäsenistön kanssa.**

Tasa-arvosuunnittelussa luodaan yhteinen käsitys siitä

- millainen on tasa-arvoinen palokunta

- mitkä asiat palokunnassa voivat estää sukupuolten tasa-arvon toteutumista

- mitkä asiat edistävät sukupuolten tasa-arvoa palokunnassa

- millä edellytyksillä ja toimintatavoilla jäsenillä on sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa palokunnan toimintaan

- miten puututaan häirintään ja ennaltaehkäistään sitä.

**Syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty**

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella. Palokunta ei saa toimia siten, että jäsen joutuu epäedullisempaan asemaan sukupuolensa perusteella. Tasa-arvolaki kieltää myös sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän samoin kuin syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 7 §.

**Tasa-arvotyö saattaa herättää myös vastustusta.**

Osa palokuntien jäsenistöstä saattaa kokea tasa-arvoa edistävät toimet turhina tai ajatella, että ne ovat kritiikkiä heidän toimintaansa kohtaan. Etenkin näissä tilanteissa on tärkeää, että johto osoittaa selvän tukensa vastuuhenkilöille sekä suunnitelluille kehittämistoimille, ja on valmis käymään keskustelua tasa-arvotyön tavoitteista ja keinoista. Vaikka kaikki eivät olisikaan edelläkävijöitä ja innokkaita kokeilijoita, on tärkeää varmistaa, että kehittämistyötä ei vähätellä tai sabotoida.