

Aikuisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely – sanallinen palaute

Tähän on koottu aikuisille suunnatun kyselyn avoimet sanalliset vastaukset teemoiteltuna. palautteita on muokattu ainoastaan sen verran, että ovat anonyymeja. Teemoittelu on tehty ainoastaan jäsentämisen helpottamiseksi.

Johtaminen ja puuttuminen

- Liian usein naiset pudotetaan autosta pois ja ootellaan että joku pätevämpi tulee vaikka olet samat koulutukset käynyt. Meidän päällikkö ei puutu mihinkään epäkohtiin mitä tuodaan esille.
- Palokunnan päällikkö
- Palopäällikkö jolla ei ole "munaa" puuttua kiusaamiseen, tappeleuihin yms Mielestäni niihin pitäisi puuttua heti ja olla nollatoleranssi toisille huutamiseen ja riidan haastamiseen, pilkkaamiseen yms
- Johtohahmot ovat tehneet pelisäännöt selkeiksi esim. kunnioittavan puheen osalta.

Palokuntamme hälytysosasto ei kuitenkaa ole kovin monimuotoinen ja keskustelukulttuuri on välillä hieman ennakkoluuloista. Tästä on kuitenkin mainittu kauden avauksessa.

- Tasa-arvoa edistää muuttuva kulttuuri, jossa kaikille annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan rooliinsa ja asemaansa palokunnan toiminnassa. Kuitenkin tiettyä vastarintaa ja sisäpiirillä etukäteen tehdyt valinnat (päällikkö, hallitus, osastojen johtajat, ym.) heikentävät tätä tasa-arvoa ja etenkin sen tunnetta jäsenistöllä. Vastuutehtävien jakamisen ongelmana on, että niihin valittavien henkilöiden täytyy myös kyetä toimimaan tehtävässä, muuten muiden henkilöiden täytyy kantaa k. o. henkilönkin työpanos. Tämä ei aina näy tai tunnu jäsenistössä, joka aiheuttaa erimielisyyksiä ja turhaa mielipahaa.
- Lähes kaikki johtoasemassa olevat suosivat omia puolisoitaan, kavereitaan tai kavereiden puolisoita. Jos et kuulu näihin suosikkeihin, niin sukupuolella on vaikutusta eikä vähemmistön edustajaa voi kouluttaa liian korkealle.
- Sisäpiirit. Yksi perhe johtaa koko toimintaa. Kukaan ei puutu epäasialliseen käyttäytymiseen.
- Pientä ryhmää suositaan kaikessa, saavat vapaasti tehdä mitä haluaa eikä päällystö puutu siihen mitenkään. Kauhea kielen käyttö sen lisäksi. Turha yrittää edistää kun ei päällikkö taso viis veissaa

Sisäpiirit ja suosiminen

- 'Sisäpiirit' ja sanaton 'suosiminen'
- Sisäpiiri mihin vaan tietty ihmiset pääsevät ja ne on "parempia" kun kaikki muut.
- Hyväveli
- Naisia syrjitään palokunnan asettamissa puoltojärjestyksissä koulutuksiin pääsyssä ja varusteiden hankinnassa. Myös keikoille pääsy ja harjoitusten roolit jakautuvat sukupuolten mukaan. Kokeneemmattomille ei myöskään anneta mahdollisuutta harjoitella vaikeampia asioita, kun kaikki aika keskitetään savusukeltajille.
- Nais oletetuille jaetaan varusteita vain sen takia, että heille pitää jakaa niitä. Vaikka koulutus, aktiivisuus tai pätevyyydet eivät täyty. Jos kuulut vielä sisäpiiriin on varuste lista lopunton.
- Palokunnassani on yksi suku, jolle on kasautunut paljon päätäntä- ja äänivaltaa. He käyttävät tätä ajaakseen omia etujaan ja näkemyksiä, jotka eroavat muiden aktiivisten ja vastuuta kantavien näkemyksistä.
- Palokunnan hallituksen puheenjohtajan käytös ja eteenkin sovinnistiset puheet, toisten alentaminen ja itsensä ylentäminen. Palokunnan päällikön kanssa hyvävelikerho heillä vaikuttaa päätöstentekoon.
- Tukiosaston nimi on sukupuolineutraali
- Sisäpiirit heikentää ja eri asioissa ei olla läpinäkyviä, jolloin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus heikkenee.
- Heikentää: Päälliköiden haluttomuus puuttua epäkohtiin. Ongelma kuitataan olemalla kokonaan reagoimatta tai pelkällä olan kohotuksella/käsien levittämällä.

Heikentää: Kaikki säännöt eivät päde kaikille. Kuppikunta ja päälliköiden suosikit tekee mitä haluaa.

Sukupuolten tasa-arvo ja syrjintä

- naisvihamieliset "vitsit"
- Edistää: hyvä porukka ja halu huomioida jokaisen panos
Heikentää: käytännön järjestelyt esim. miesten ja naisten pukuhuoneiksi etenevät välillä hitaasti
- Asiaa edistää jokaisen keskittyminen omaan toimintaansa, käytöstapoihin ja toisen huomioon ottamiseen, on kyseessä sitten mies tai nainen henkilökohtaisista rajoitteista puhumattakaan. Aina ei ole hyvä fiilis ja se on ok, mutta jos on todella huono päivä, niin kannattaa mieluiten jäädä kotiin, eikä purkaa pahaa oloaan muihin huonolla käytöksellä > pahimmillaan se kohdistuu

tiettyihin henkilöihin, jotka ottavat sen ymmärrettävästi henkilökohtaisena hyökkäyksenä. Asiaa heikentää erilaisten vahvojen persoonien törmäily, huono ja epäsosiaalinen käytös ja siitä seuraava sosiaalinen sulkeutuminen: asiat jäävät selvittämättä. Selän takana puhuminen, juorut sekä selvittämättömät kaunat pahentavat tilannetta sekä näistä koituu pitkäaikaisia ongelmia palokunnassa.

- Toiminnassa on vain muutama nainen, jotka siis vähemmistö. Toki kaikilla on oma paikkansa, mutta se tulee kovalla työllä. Voisi joskus kysyä asioihin mielipiteitä myös jostain asiasta naisten näkökulmasta.
- Hälytysosaston rooli koetaan paljon tärkeämmiksi kuin muut osastot. Vaikuttaa siltä että uusien hälytysosastolaisten varusteiden ja koulutuksen sekä jäseneksiottamisen laadussa ja nopeudessa on merkittävä ero siinä, onko kyseessä mies vai nainen, miesten päästessä heti mukaan keikoille, ja naiset voivat joutua odottamaan kuukausia ennenkuin saavat luvan, vaikka ovat käyneet samat koulutukset.

Koen että yhden jäsenen useisiin flirttailu/seksuaaliseen ahdisteluun vuosien saatossa ei ilmoituksesta huolimatta käsitellä vakavasti koska hän on korkeassa asemassa vaan asia kuitataan aina jotenkin.

- Mielestäni liian pitkään samassa roolissa oleminen heikentää yhdenvertaisuutta. Helposti kerää niitä ns. luottopelaajia joiden kanssa alkaa tekemään linjauksia. Tasa- arvon osalta on menty eteenpäin, mutta selkeästi tämänkin kanssa on edelleen tekemistä, mm. mihin rooleihin nainen valitaan.
- Vastuuta on jaettu mahdollisimman tasaisesti, joka edistää tasa-arvoa. Hallituksessa, hälytysosastossa ja muissa vastuutehtävissä on naisia melko paljon.
- Se, että naisia ei ole palokunnassa.

Kielenkäyttö ja häirintä

- Läpät, kielenkäyttö ja kohtelu
- Palokunnan päällikön seksuaaliset kommentit ja huono käytös

Osastojen eriarvoisuus ja resurssit

- Häly on kaiken kingi, palokunnassa ei osata ajatella muita kuin hälyä ja nuoria. Tukiosasto on kaatopaikka, mistä halutaan eroon.
- Palokunnassa toimii pieni sisäpiiri, jossa tunnutaan tietyllä porukalla tehtävän päätöksiä jopa hallituksen ohi, tai ainakin päätökset tuodaan melkein valmiina

pöytään. Rahaa riittää hälyn vaatetukseen (sammuusasujen lisäksi), mutta muille osastoille ei, tuntuu olevan turhaa.

- kuppikunnat. Kaikkia ei arvosteta samalla tavalla. Hälyn dyykkarit ovat parasta a-ryhmää muut jossain perässä
- Häyläisten liika huomioiminen. Myös nuoriso ja riskienhallinta työ on tärkeää. Häyläiset saavat omat kaapit ja kaikki varusteet mutta muut saavat vain yhteiskäyttö kaapit ja varusteet
- Edistää: Avoin vastuutehtävien tarjoaminen. Säännöllinen koulutus epäasiallisen käytöksen ehkäisemisestä ja käsittelemisestä.
Heikentää: Tukiosaston tehtävät ovat jääneet abstraktisti määritellyiksi. Muiden osaajien tehtävät ovat selkeämmät. Tästä erosta syntyy joitakin epäluuloja ja arvottomuuden kokemuksia.

Toimintakulttuuri ja kehittäminen

- Vanhanaikaiset ajatusmallit, palokuntalaisten matala koulutustaso
- Avoin asenne uudistamiseen ja nuorten ideoille.

Muut havainnot

- Jotkut ovat ottaneet valtaa, ja siihen ei oteta kantaa, annetaan tehdä ja toimia
- lälliset erot
- Tasa-arvo palokunnissa on omasta mielestä miettimisen paikka koska keikkoja pitää toimia ryhmänä ja luota toisiin että päästään turvallisesti takasin kotin keikkien jälkeen eikä lähteä hautaan vaan koska kaksi tyyppi rittele omista asioista joka ei joskus hyödy keikoilla
- Kursseille tehdyt puoltojärjestykset ovat koulutuspäällikön päättämiä eivätkä kohtaa omien näkemysteni kanssa.
- Kuppikuntien muodostuminen.
- VPK:lla on hallituksen päättämä Turvallisen tilan ohje, joka on näkyvästi ilmoitustauluilla.
- "Ydin" porukka on todella osaavaa ja motivoitunutta. Muut enemmän ns. taustalla toimivat eivät ole yhtä aktiivisia/osaavia. Kaikkia tarvitaan pienessä porukassa joten nämä väkisinkin tapahtuvat kohtaamiset kahden eri "kastin" väen kesken aiheuttavat välillä ongelmia.
- Mitä tahansa palokunnassa heikentää se, että välillä unohdetaan miksi koko palokunta on edes keksitty ja keskitytään aivan väärin asioihin.
- Palokunnassa on kiusaamista ja todella sisäsiirtoista mitkä heikentävät sitä
- Hyvä yhteishenki edistää

- Kangistuminen vanhoihin kaavoihin ja rooleihin heikentää yhdenvertaisuutta ja ylipäänsä joustavasti eteenpäin menevää toimintaa.
- SPEK materiaalit ja yhdenvertaisuuden tuleminen "normaalimmaksi" palokuntatoiminnassa helpottaa sen tuomista mukaan myös palokunnan arkeen.

Vanhempien jäsenten puhetapa/asennoituminen heikentää osaltaan tasa-arvoa, vaikka kukaan heistä tuskin puheellaan tarkoittaa suoraan loukata esim. etnisiä vähemmistöjä

- Jatkuvat vähemmistöjä syrjivät vitsailut tuntuvat ikäviltä enkä koe että palokuntani on turvallinen tila minulle
- Heikentävänä tekijänä ”näin on aina tehty” -ajattelu. Sekä liian vähäinen koko palokunnan yhteistoiminta. Jokainen osasto toimii hyvin itsenäisinä. Edistävänä tekijänä uusien jäsenien tuoma puhdas ilmapiiri ja avoin ajattelu.
- Hyvä yhteishenki
- Saman ikäinen porukka. Myös erittäin hyvä johtaja :) nämä edistävät.
- Kurssimahdollisuudet heikentävästi.
Kursseja järjestetään todella niukasti. Esim. Ensiapukurssi, joka on vaatimuksena monelle muulle kurssille, on ilmeisen hankala järjestettävä.
- Hyvä johtaja!
- Heikentää liian vahva ryhmien muodostuminen.
- Päälystön ja hallituksen toiminta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta palokunnassamme
- Koko palokunnan yhteiset harjoitukset vähintään muutaman kerran vuodessa edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Työkuorman epätasainen jakautuminen heikentää.

- Hyvä yhteishenki edistää yhdenvertaisuutta
- Edistää:
 - selkeät tehtävänkuvat ja tarpeeksi pieneksi pilkotut vastuut
 - avoin ilmoittaminen selkeästi kaikille vuosikokouksesta = kaikilla mahdollisuus tulla vaikuttamaan
 - panostaminen koko palokunnan yhteiseen toimintaan

- Heikentää:
 - uusien vastuuhenkiköiden puute, jolloin yhdelle henkilölle kertyy liikaa tehtävää (joku siis voi kokea vallan keskittymisen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentävänä tekijänä, MUTTA eivät kuitenkaan ole valmiita ottamaan vastuuta)
- Erimielisyydet, puhumattomuus, vastuiden välttely
- Valitaan kaveri mielummin kuin pätevä hlö.
- Pienen piirin kyräily ja "väärän" tiedon kertominen talon ulkopuolelle. Itsenä pönkittämistä toisten kustannuksella.
- Palokunnassa on nimetty henkilöt tähän tehtävään. Tämän näen hyvänä asiana.