

Ennaltaehkäisyn toimintamalli

1. Tavoite

Tämän toimintamallin tavoitteena on varmistaa, että palokunnassamme jokainen jäsen – iästä, sukupuolesta, taustasta tai tehtävästä riippumatta – kokee olevansa arvostettu, turvallinen ja yhdenvertainen.

Toimintamalli perustuu Suomen lainsäädäntöön, erityisesti:

- [Yhdenvertaisuuslaki](#)
- [Tasa-arvolaki](#)

Ennaltaehkäisy on ensisijainen keino – ongelmiin puututaan, mutta vielä tärkeämpää on estää niiden syntyminen.

2. Yhteiset pelisäännöt arjessa

Harjoituksissa

- Kaikkia ohjataan asiallisesti ja tasapuolisesti.
- Osaamista arvioidaan tehtävän vaatimusten, ei henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.
- Huumori ei saa kohdistua sukupuoleen, ulkonäköön, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.
- Epäasiallinen puhe keskeytetään heti.

Hälytystehtävissä

- Johtaminen on selkeää ja ammatillista.
- Käskyvaltaa ei käytetä nöyryyttämiseen.
- Purkukeskustelut käydään rakentavasti.

Vapaamuotoisissa tilanteissa

- Alkoholin käyttö ei oikeuta epäasialliseen käytökseen.
- Kaikkien yksityisyyttä kunnioitetaan (kuvaaminen vain luvalla).
- Ketään ei painosteta osallistumaan keskusteluihin tai toimintaan, joka tuntuu epämukavalta.

3. Perehdytys – ensimmäiset kuukaudet ratkaisevat

Jokainen uusi jäsen saa perehdytyksessä:

- Tiedon palokunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteista
- Tiedon siitä, kenelle voi kertoa huolesta tai häirinnästä
- Selkeät pelisäännöt käytöksestä

Perehdytyksessä todetaan selkeästi:

“Palokunnassamme ei hyväksytä häirintää, syrjintää eikä epäasiallista käytöstä. Jokaisella on oikeus turvalliseen toimintaympäristöön.”

4. Puuttumiskulttuuri – jokaisella on vastuu

Turvallinen ilmapiiri ei synny ohjeista, vaan arjen teoista.

Jokaisella jäsenellä on oikeus ja velvollisuus keskeyttää epäasiallinen tilanne.

Esimerkkejä puuttumislauseista:

- “Hei, toi meni vähän yli.”
- “Pysytään asiassa.”
- “Meillä ei puhuta noin.”
- “Tää ei ole ok.”
- “Voidaanko ottaa tämä asiallisesti?”

Pieni puuttuminen ajoissa estää ison ongelman myöhemmin.

5. Johtajien erityisvastuu

Palokunnan päällikkö, hallitus ja kouluttajat:

- Toimivat esimerkkinä
- Reagoivat välittömästi epäasialliseen käytökseen
- Kohtelevat kaikkia tasapuolisesti tehtävien ja koulutusmahdollisuuksien jakamisessa
- Varmistavat, että myös hiljaisemmat jäsenet tulevat kuulluiksi

Johtamisen tyyli määrittää kulttuurin.

6. Nuoriso-osaston erityishuomiot

Alaikäisten kanssa toimittaessa:

- Aikuinen vastaa aina turvallisuudesta
- Kahdenkeskistä viestintää alaikäisen kanssa vältetään ilman asiallista perustetta
- Kuvien ja videoiden jakamiseen pyydetään lupa
- Fyysinen kosketus perustuu aina toiminnan tarpeeseen (esim. turvallisuusohjaus)

Nuorille opetetaan myös itse kunnioittavaa käytöstä muita kohtaan.

7. Varustetilat, saunat ja majoitukset

- Yksityisyyttä kunnioitetaan
- Kuvaaminen on kielletty ilman lupaa
- Majoitusjärjestelyt suunnitellaan turvallisesti ja selkeästi
- Jokaisella on oikeus vaihtaa vaatteet rauhassa

8. Vuosittainen ilmapiirin arviointi

Palokunta arvioi ilmapiiriä vähintään kerran vuodessa esimerkiksi lyhyellä anonyymillä kyselyllä.

Kysymyksiä voivat olla:

- Koen, että minua kohdellaan tasapuolisesti.
- Uskallan kertoa mielipiteeni.
- Tiedän kenelle voin ilmoittaa häirinnästä.
- Koen oloni turvalliseksi palokunnan toiminnassa.

Tulokset käsitellään hallituksessa ja tarvittavat toimenpiteet sovitaan.

9. Punaiset liput – milloin pitää reagoida?

Eriyistä huomiota vaativia merkkejä:

- Uudet jäsenet eivät jää toimintaan
- Samat henkilöt joutuvat jatkuvasti vitsailun kohteeksi
- Henkilöt vetäytyvät tai vaihtavat osastoa
- Ilmapiiriä kuvataan “kovaksi” tai “sietämistä vaativaksi”

Varhainen reagointi ehkäisee mainehaittaa ja jäsenkatoa.

10. Sitoutuminen

Palokunnan hallitus hyväksyy tämän toimintamallin ja sitoutuu sen toteuttamiseen. Toimintamalli tarkistetaan vuosittain.