

# **ENNALTAEHKÄISYN TOIMINTAMALLI**

## **Asolan VPK**

### **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:

- Perustuslaki
- Yhdenvertaisuuslaki
- Tasa-arvolaki

Ennaltaehkäisy on ensisijainen keino – ongelmiin puututaan, mutta vielä tärkeämpää on estää niiden syntyminen. Asolan VPK:lle on laadittu myös etiketti ja eettiset säännöt, joita tulee noudattaa.

### **2. Yhteiset ohjeet arjessa**

- Kaikkia ohjataan asiallisesti ja tasapuolisesti.
- Harjoituksiin osallistuminen tapahtuu harjoituksen vetäjän asettamien ehtojen mukaisesti ja harjoituksen vetäjällä on oikeus evätä osallistuminen harjoitukseen tai oppitunnille perustellusta syystä.
- Osaamista arvioidaan tehtävän vaatimusten, ei henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella.
- Kohdennetut epäasialliset kommentit ei saa kohdistua sukupuoleen, ulkonäköön, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai yksittäiseen henkilöön.
- Mikään ei oikeuta epäasialliseen käytökseen. Epäasiallinen puhe ja toiminta keskeytetään heti. Tarvittaessa tilanteesta keskustellaan kaikkien kesken, että asia tulee selvitettyksi heti.
- Kaikkien yksityisyyttä kunnioitetaan (kuvaaminen vain luvalla, annetaan vaihtaa vaatteet rauhassa).
- Ketään ei painosteta osallistumaan keskusteluihin tai toimintaan, joka tuntuu epämiellyttävältä. Henkilöllä on oikeus kieltäytyä osallistumasta keskusteluun tai toimintaan.

### **Erityisesti hälytystehtävissä huomioitavat asiat**

- Johtaminen on selkeää ja ammatillista. Edustamme pelastuslaitosta eikä ulkopuoliset välttämättä erota sopimuspelastajaa pelastajasta.

- Käsky kohdistuu tehtävään. Käskyvaltaa ei käytetä nöyryyttämiseen, mm. annetaan mahdollisuus ja aikaa toteuttaa annettu käsky.
- Jokaisen tehtävälle osallistujan on ymmärrettävä oma rooli, ja tehtävään kohdistuvat käskyt.
- Purkukeskustelut käydään rakentavasti. Myös korjaava palaute henkilölle annetaan rakentavasti ja kahden kesken.

### **3. Perehdytys**

Jokainen uusi jäsen saa perehdytyksessä:

- Tiedon palokunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteista
- Tiedon siitä, kenelle voi kertoa huolesta tai häirinnästä. Ilmoittajaa ei leimata tai rangaista ja käsiteltävät asiat pidetään asianosaisten välisenä tietona.
- Selkeät ohjeet käytöksestä, etiketin ja eettiset säännöt ja ennaltaehkäisyn toimintamallin, ohjeen alaikäisten henkilökohtaisen koskemattomuuden turvaamiseksi.

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 on oikeus sanoa, jos kokee tilanteen epämukavaksi.
- Jokaisella jäsenellä on oikeus ja velvollisuus keskeyttää epäasiallinen tilanne.

### **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.
- Varmistavat, että henkilön käyttäytyminen ei vaaranna muiden turvallisuutta.
- Mahdollistavat ilmoituksen tekemisen myös pelastuslaitoksen nimetylle yhteyshenkilölle.

- Palokunnan päällikkö tiedustelee lopettaneilta syyn lopetuspäätökseen ja syyt kirjataan ylös. Kirjaukset tehdään paperille, jotka säilytetään arkistossa.

## **6. Nuoriso-osaston erityishuomiot**

Alaikäisten kanssa toimittaessa:

- Aikuinen vastaa aina turvallisuudesta. Kaikki toiminta on omiaan vaikuttamaan nuoren kehitykseen.
- Kaikilla kouluttajilla on selkeä tieto vastuistaan.
- Majoitusjärjestelyt suunnitellaan etukäteen selkeästi.
- 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.

## **8. Vuosittainen häirintäyhdyshenkilöjen esittäytyminen osastojen jäsenille ja ilmapiirin arviointi**

Häirintäyhdyshenkilöt esittäytyvät kaksi kertaa vuodessa, syys- ja kevätkauden alussa, osastoiden jäsenille ja nuorille esitetään UPL:n nuorten ohjeistus tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tai vastaava.

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?**

Erityistä huomiota vaativia merkkejä:

- Uudet jäsenet eivät jää toimintaan
- Samat henkilöt joutuvat jatkuvasti vitsailun kohteeksi
- Henkilöt vetäytyvät tai vaihtavat osastoa

- Ilmapiiiriä kuvataan “kovaksi” tai “sietämistä vaativaksi”

## **10. Sitoutuminen**

Palokunnan hallitus ja häirintäyhdyshenkilöt hyväksyvät tämän toimintamallin ja sitoutuvat sen toteuttamiseen. Toimintamalli tarkistetaan vuosittain tarvittaessa.

Tämä toimintamalli on hyväksytty hallituksen kokouksessa 19.4.2026.