



INARIN KUNNAN
YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA

Sisällysluettelo

1. Inarin kunnan yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma	3
1.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lakiperusteisuus	3
1.2. Inarin kunnan arvot ja perustavoitteet	3
1.3. Monikulttuurinen Inari	4
1.4. Yhdenvertaisuus Inarin kunnan voimavarana	4
2. Lähtökohtana syrjinnän tunnistaminen.....	4
2.1. Syrjinnän määritelmät.....	5
2.2. Syrjinnän kieltö	5
2.3. Välitön syrjintä.....	5
2.4. Välillinen syrjintä.....	5
2.5. Syrjintä on rikos.....	7
3. Inarin kunnan toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	8
3.1. Inarin kunnan sitoutuminen	8
3.2. Viestintä tasa-arvon edistäjänä	8
4. Syrjinnän muodot ja syrjinnän ennaltaehkäisy	9
4.1. Etninen tai kansallinen alkuperä	9
4.2. Kieli.....	10
4.3. Sukupuolten välinen tasa-arvo.....	11
4.4. Uskonto ja vakaumus	11
4.5. Ikä.....	12
4.6. Terveystila tai vammaisuus.....	13
4.7. Seksuaalinen suuntautuminen	14
4.8. Muut syrjintäperusteet	14
5. Inarin kunta työnantajana	15
5.1. Henkilöstöpolitiikka ja -rakenne	15
5.2. Yhdenvertaisuus henkilöstöperiaatteissa ja -ohjeessa	15
6. Inarin kunta on saamelaisten kotiseutualueetta	17
6.1. Saamelaisten asema Suomen perustuslaissa.....	17
6.2. Inarinsaamelaiset ja kolttasaamelaiset- vähemmistöt vähemmistön sisällä.....	18
7. Inarin kunnan toimet saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi	20
7.1. Inarin kunnan yhteistyö Saamelaiskäräjien kanssa	20
7.2. Saamen kielen asema	20
7.3. Saamenkielisen henkilöstön rekrytointi	21
7.4. Saamenkielisten sosiaali- ja terveyspalvelujen turvaaminen.....	22
7.5. Saamelaisten lasten ja nuorten oikeuksien turvaaminen Inarin kunnassa	23
7.6. Saamenkielinen varhaiskasvatus.....	23
7.7. Saamenkielinen ja saamen kielen opetus kouluissa.....	24
7.8. Saamen kieli ja perinteiset elinkeinot koulutuksessa	25
7.9. Saamelaiskulttuurin huomioiminen ja tukeminen elinkeinojen kehittämisessä	25
8. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta	26
LIITE 1: Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla	27
LIITE 2: Syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt	28

1. Inarin kunnan yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma

Inarin kunnan yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on ennaltaehkäistä syrjintää Inarin kunnan toiminnassa. Tavoitteena on lisätä Inarin kunnan johdon, henkilöstön ja luottamushenkilöiden tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Tavoitteena on tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuvan oikeusturvaa sekä purkaa syrjintään johtavia ja sitä tukevia epäoikeudenmukaisia rakenteita.

1.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lakiperusteisuus

Yhdenvertaisuuden juuret ovat Suomen perustuslaissa. Sen mukaan ihmiset ovat samanarvoisia lain edessä. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus ovat hyvin läheisesti toisiinsa kietoutuneita periaatteita.

Vuonna 2000 Euroopan Neuvosto antoi kaksi yhdenvertaisuutta koskevaa direktiiviä (nk. rasismidirektiivin ja työsyryntädirektiivin), joiden pohjalta EU käynnisti ohjelman syrjinnän torjumiseksi kaikissa muodoissaan. Kansalliseen lainsäädäntöön direktiivit nousivat yhdenvertaisuuslain myötä (21/2004), joka velvoittaa viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan.

Yhdenvertaisuuslaki uudistui 1.1.2015. Uusi laki antaa aiempaa laajempaa suojaa syrjinnältä. Lakia sovelletaan julkisen toiminnan lisäksi yksityiseen toimintaan, ei kuitenkaan yksityiselämään, perhe-elämään ja uskonnonharjoitukseen. Suoja syrjinnältä on yhtäläinen riippumatta siitä, perustuuko syrjintä etniseen alkuperään, ikään, kansallisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä tulee olla samanlaiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet niin työelämässä, kotona kuin muutoinkin yhteiskunnassa. Tasa-arvosuunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämistä työpaikalla koskee erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja. Tasa-arvolaki kieltää myös-syrjinnän perustuen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun.

1.2. Inarin kunnan arvot ja perustavoitteet

Yhdenvertaisuusnäkökulma Inarin kunnan toiminnassa edellyttää, että monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta käsittelevät asiat tuodaan yhä kiinteämmin osaksi normaalia päätöksentekoprosessia ja jokapäiväistä arkea kunnan kaikissa toiminnoissa.

Inarin kunta viranomaisena kohtelee kunnassa asioivia tasapuolisesti. Inarin kunta käyttää toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Inarin kunta tuottaa palveluita ja sitoutuu yhteistyöhön kuntalaisten ja muiden toimijoiden kanssa niin, että taloudellisen ja henkisen hyvinvoinnin kehittyminen on mahdollista.

1.3. Monikulttuurinen Inari

Inari on monikulttuurinen kunta, jossa rinnakkain elävät suomalainen, inarinsaamelainen, kol-tansaamelainen ja pohjoissaamelainen kulttuuri. Kuntalaiset, Inarin kunnan henkilöstö ja luot-tamushenkilöstö edustavat kaikkia näitä kulttuureja. Inarin kunta on osa laissa määriteltyä saamelaisten kotiseutualueetta (Enontekiön, Inarin, Utsjoen kunnat ja Vuotso Sodankylän kun-nasta). Saamelaisten aseman erityistä huomioimista käsitellään suunnitelmassa osiossa ”*Yh-denvertaisuussuunnittelu saamelaisten kotiseutualueella*”.

Inarin kuntastrategian tavoite on, että Inari on kaikkien kuntalaisten mielestä hyvä, turvallinen ja viihtyisä paikka asua ja elää. Inarilaisuudesta tulee yhteinen voimavara. Inarilaisia yhdistää eniten ja monipuolisimmin luonto. Positiivinen inarilaisuus hyödyttää kaikkia kuntalaisia sekä tunnetasolla että konkreettisesti. Inarilaiset ihmiset ja yritykset arvostavat kuntaa, luottavat sen toimintaan ja voivat olla kunnastaan ylpeitä.

1.4 Yhdenvertaisuus Inarin kunnan voimavarana

Yhdenvertaisuutta ei ajatella vain Inarin kuntaa velvoittavana käsitteenä vaan myös kulttuuri-sesti rikkaan ja ihmisten yhdenvertaisuutta kunnioittavan kunnan ja työpaikan myyntivalttina.

Palvelujen tuottamisen tuloksellisuus edellyttää oikeaa tietoa erilaisten asiakkaiden tarpeista, jotta näiden saamien palvelujen tehokkuus ja laatu voidaan turvata parhaalla mahdollisella ta-valla.

Tuloksellinen työpaikka on sellainen, jossa jokainen työntekijä kokee viihtyvänsä ilman, että joutuu ominaisuuksiensa tai mielipiteidensä takia syrjityksi. Yhdenvertaisuus on voimavara, jonka positiivinen vaikutus ilmenee organisaation toiminnassa useilla eri tavoilla.

1. Yhdenvertaisuuden edistäminen kaikissa toiminnoissa luo kotikunnasta kokonaisuudes-saan paremman paikan elää Inarin kuntalaisille.
2. Yhdenvertaisuus tuo toimintojen kehittämiseen monipuolisia näkemyksiä ja kulttuurisia voimavaroja.
3. Yhdenvertainen organisaatio reagoi työelämän muutoksiin joustavammin ja nopeammin erilaisten näkökulmien punninnan ja laajan moniperustaisen kritiikkipohjan kautta.
4. Yhdenvertaisessa ja avoimessa organisaatiossa poissaolot vähenevät, mikä vastaavasti vaikuttaa kulujen vähentymiseen.
5. Yhdenvertainen toimintatapa antaa kunnasta työnantajana, yhteistyökumppanina ja mat-kailun kohteena luotettavan ja positiivisen kuvan.

2. Lähtökohtana syrjinnän tunnistaminen

Jokainen voi kokea elämänsä aikana syrjintää ja epäasiallista kohtelua. Syrjintää on usein vai-kea havaita. Tämä johtuu yleensä siitä, että on hankala asettua syrjintää kokevan yksilön tai ryhmän asemaan, jos itsellä ei ole kokemusta tästä.

Syrjinnän seuraukset syrjitylle voivat olla vakavat. Ensinnäkin uhri saattaa pyrkiä kieltämään syrjinnän ja pitämään huonoa kohtelua oikeutettuna. Toiseksi syrjintää kokenut henkilö saattaa alkaa tietoisesti välttelemään tilanteita, joissa syrjintää esiintyy. Vakavin vaikutus syrjinnällä on silloin, kun syrjitty alkaa itsekin peitellä syrjintää aiheuttavia ominaisuuksiaan. Tällöin puhutaan itsensä kieltämisestä. Esimerkiksi kielivähemmistöön kuuluva saattaa ruveta välttelemään äidinkieltä käyttä julkisilla paikoilla tai vammaisen henkilö pidättäytyy pyytämästä hänelle kuuluvia palveluja.

2.1. Syrjinnän määritelmät

Syrjintäkielto tarkoittaa, ettei ihmisiä saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta.

Syrjintä ei välttämättä ole tahallista eikä tuottamuksellista. Se ei välttämättä ole vain toimimista syrjivästi vaan myös toimimatta jättämistä, kun perusteetonta eri asemaan asettamista ilmenee. Syrjinnän tunnistaminen on lähtökohtana yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

2.2. Syrjinnän kielto

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.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuulisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

2.3. Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

2.4. Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

- **etninen syrjintä:** Etninen syrjintä on ilmiö, jossa syrjivä asennoituminen kohdistuu toiseen hänen edustamansa rodun tai etnisen alkuperän perusteella. Etnisen syrjinnän ilmenemismuodot saattavat näkyä syrjintänä paitsi työelämässä, myös asumisessa, koulutuksessa sekä yksityisten ja julkisten palvelujen saannissa.
- **häirintä:** Henkilön tai henkilöryhmän arvoa ja koskemattomuutta loukataan siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla tarkoituksellista

menettelyä, jonka seuraukset ovat loukkaavia. Tyypillisiä esimerkkejä häirinnästä ovat seksistiset tai rasistiset vitsit ja nimittely.

- **ohje tai käsky syrjiä:** Toimivallan puitteissa annetaan käskyjä tai ohjeita, joissa henkilö määrätään toimimaan syrjintäkieltoa vastaan. **Käsky syrjiä toista on syrjintää, vaikka sitä ei ole vielä sovellettukaan käytössä.**

Vastatoimien kieltö on syrjintää. Tämä tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan koska on hän valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Vastatoimien kieltö suojaa paitsi syrjinnän kohteeksi joutunutta myös muita henkilöitä, jotka pyrkivät puuttumaan syrjintään ja edistämään yhdenvertaisuutta.

Edellä mainitut syrjintämuodot on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Syrjintää voi esiintyä kuitenkin seuraavillakin tavoilla:

- **piilosyrjintä:** Piilosyrjintää ovat hienovaraiset syrjinnän muodot, kuten ulossulkeminen, vähättely, tuen puuttuminen ja sivuuttaminen vähemmistötaustan vuoksi. Piilosyrjinnän taustalla ovat usein stereotyyppiset asenteet vähemmistöistä.
- **rakenteellinen syrjintä:** Rakenteellinen syrjintä on paikannettavissa nimensä mukaisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kuten olemassa oleviin käytäntöihin, sopimuksiin, lainsäädäntöön ja palveluihin. Rakenteellinen syrjintä on hyvin usein tiedostamatonta ja yksilöllisten tekojen taustalla vaikuttavaa.
- **moniperustainen syrjintä:** Moniperustaista syrjintää on useiden syrjintäperusteiden yhtäaikaisuus. Esimerkiksi iäkäs muslimi voi joutua samanaikaisesti syrjinnän kohteeksi sekä ikänsä että uskontonsa vuoksi. Yksi henkilö voi kokea syrjintää monilla eri tavoilla.

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva

tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

2.5. Syrjintä on rikos

Rangaistukset syrjintärikoksesta määräytyvät vastedeskin rikoslain mukaan. Yhdenvertaisuuslaki sisältää kuitenkin konkreettisen uudistuksen: lakia rikkonut voidaan tuomita maksamaan hyvitystä loukkauksesta syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle.

Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksenjärjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen saaminen ei estä saamista korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Hyvityksen määrä

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus.

Syrjivät ehdot

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön. Tuomioistuimien voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos 1 momentissa tarkoitettu sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta sen vuoksi kohtuullista.

Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kuuleminen

Tuomioistuimen on sen käsiteltävänä olevassa, tämän lain soveltamista koskevassa asiassa varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan.

Todistustaakka

Vireillepanijan on syrjintää tai vastatoimia koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa käsiteltäessä esitettävä selvitystä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

3. Inarin kunnan toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

3.1. Inarin kunnan sitoutuminen

Inarin kunta sitoutuu seuraaviin yhdenvertaisuutta edistäviin tavoitteisiin

1. Oikeudenmukaisuuden edistäminen
2. Osallisuuden kehittäminen
3. Viranomaisten tavoitettavuuden parantaminen
4. Moninaisuuden huomioiminen
5. Yksityisyyden kunnioittaminen
6. Palveluiden saatavuuden seuraaminen
7. Palveluiden esteettömyys
8. Myönteinen suhtautumiseen palautteeseen

3.2 Viestintä tasa-arvon edistäjänä

Inarin kunnassa tavoitteena on tiedottaa palveluista tasapuolisesti. Aktiivinen tiedottaminen lisää päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja edistää paikallista demokratiaa ja yhteisöllisyyttä. Laajan kunnan pitkien välimatkojen vuoksi verkkoviestinnän ja verkkoyhteyksien kehittäminen on erityisen tärkeää. Valtuuston, hallituksen, lautakuntien sekä yhteistyötoimikunnan esityslistat ja pöytäkirjat julkaistaan kunnan verkkosivuilla. Inarin kunta on vuorovaikutuksessa kuntalaisten kanssa ajankohtaisissa asioissa myös sosiaaliseen median sivuillaan.

Kunnan verkkopalvelujen kehittämisellä ja sähköisen asioinnin lisäämisellä on tarkoitus helpottaa kuntalaisen arkea tuomalla viestintä- ja sähköiset palvelut kuntalaisten käyttöön ajasta

ja paikasta riippumatta. Inarin kunnan verkkosivujen pysyväisluonteiset tiedot on julkaistu kaikilla kolmella saamen kielellä.

Kunnan nuorisotoimen osana toimiva Radio Inari lähettää valtuuston kokoukset suorana lähettyksenä ja kunnan viestintäpajan toimesta kokoukset myös streamataan. Pitkien etäisyyksien vuoksi kuntalaisten osallistumisen mahdollistamiseksi muitakin tapahtumia voidaan streamata. Radio Inarin toiminta on kansalaisradio – tyyppistä, jolloin Inarin kunnan erilaisilla väestöryhmillä on yhtäläiset mahdollisuudet saada ohjelma-aikaa ja asiansa kuuluviin haluamallaan tavalla, mm. vanhukset, lapset.

- Tavoitteena on aktiivinen ja kuntalaisten osallistumisen mahdollistava tiedottaminen
- Tavoitteena on edistää sähköisten palvelujen saatavuutta myös syrjäkyliin
- Lisätään monipuolista tiedottamista ja otetaan huomioon myös syrjäntävaaraan joutuvien väestöryhmien tiedotustarpeet
- Parannetaan verkkotiedottamista ja jatkuvasti kehitetään Inarin kunnan verkkosivuja, etä sähköinen asiointi lisääntyisi
- Opitaan uusia vuorovaikutusta lisääviä osallistumisen tapoja mm. sosiaalisen median avulla
- Huomioidaan kaikki kuntalaisilta saatu palaute ja vastataan aina palautteen antajalle

4. Syrjinnän muodot ja syrjinnän ennaltaehkäisy

4.1. Etninen tai kansallinen alkuperä

Etniseen tai kansalliseen alkuperään kohdistuvaa syrjintää on yhdenvertaisuuslain mukaan ennaltaehkäistävä. Ennakkoluulot ja rasismi ovat tämän syrjinnän yleisimpiä ilmenemismuotoja. Rasismi käsitteenä tarkoittaa tietyn ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi on siis ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista. Rasismiin usein kuuluu se, että omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä. Rasismi aiheuttaa eriarvoistumista ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa.

Rasismi voi ilmetä suorana vihamielisyytenä ihonväriä, kulttuuria tai etnistä alkuperää kohtaan tai välttelynä, pelkona ja vierastamisena. Ennakkoluuloisuus voi ilmetä myös kulttuuristen erityispiirteiden vähättelynä ja jopa kulttuurin toteuttamisen estämisenä. Yleisin ja helpoiten ehkäistävissä oleva etnisen syrjinnän muoto ovat työyhteisössä esiintyvät rasistiset vitsit.

Etninen alkuperä viittaa sekä maahanmuuttajiin että Suomen ns. vanhoihin etnisiin vähemmistöihin, joita ovat romanit, tataarit, juutalaiset ja vanhan venäläisyhteisön edustajat ja saamelaisiin alkuperäiskansana. Saamelaiden asema kirjattiin Suomen perustuslakiin vuonna 1995. Yhdenvertaisuuslaki koskee siis sekä syntyperäisiä suomalaisia että Suomeen myöhemmin muuttaneita, kaiken ikäisiä lapsia, naisia ja miehiä.

Inarin kunnasta on tullut kotikunta myös monille Suomen ulkopuolella syntyneille ihmisille. Inarin kunta suhtautuu myönteisesti vähemmistöryhmien tarpeiden huomiointiin ja erilaisten ryhmien luontevaan yhteistoimintaan.

Inarin kunta on erityisesti matkailun ansiosta hyvin kansainvälinen kunta. Inarin kunta on erityisen aktiivinen yhteistyössään pohjoisten rajakuntiensa kanssa. Yhteistyötä harjoitetaan use-

alla eri sektorilla: julkisissa palveluissa, ympäristöasioissa, elinkeinojen ja infrastruktuurin kehittämässä. Inarin ystävyyskuntia ovat Kuolan ja Petsamon kunnat Luoteis-Venäjällä, Etelä-Varanki Pohjois-Norjassa ja Handanin kaupunki Kiinassa.

Toimet ja tavoitteet:

- Inarin kunta turvaa saamelaisten ja muihin etnisiin vähemmistöihin kuuluvien kuntalaisten yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kunnan palveluihin ja vaikuttaa kunnan peruspalvelujen suunnitteluun
- Inarin kunta edistää etnisille vähemmistöille ja maahanmuuttajille tarpeen mukaan järjestettävää koulutusta
- Inarin kunta edistää kaikkien kuntalaisten yhdenvertaisuutta riippumatta etnisestä taustasta
- Inarin kunnan tavoite on kehittää monikulttuurisuuttaan henkisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestäväällä tavalla kaikille kuntalaisille
- Koulutuksen avulla lisätään kunnan henkilöstön valmiuksia tunnistaa syrjintää ja neuvoa asiakasta syrjintätilanteessa
- Tavoitteena on asiakaspalvelun kehittäminen vastaamaan monikulttuurisen matkailun tarpeisiin.

4.2. Kieli

Kielisyrjintää on esimerkiksi vähemmistökielen tai sen edustajan vähättely, kielellisten oikeuksien laiminlyönti ja epäasiallinen kommentointi. Kielisyrjinnän tunnuspiirteet täyttävät myös sellaiset työhönottotilanteet, joissa suositaan suomen kieltä, vaikka haettavana olevan tehtävän työnkuva ei tätä vaatisi.

Suomen kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Muihin kuin suomen ja ruotsin kieleen kohdistuvaa kielellistä syrjintää pidetään yleensä etnisenä syrjintänä.

Inarin kunta on virallisesti neljäkielinen kunta, jossa inarinsaame, pohjoissaame ja koltansaame ovat vähemmistökieliä, suomen kielen ollessa vahva kaikilla julkisilla elämänoilla. Saamelaisten äidinkielisten palvelujen turvaamista käsitellään tarkemmin osiossa ”Yhdenvertaisuussuunnittelu saamelaisten kotiseutualueella”.

Pääasiallisena viestinnän kielenä on suomi, mutta materiaalia tuotetaan myös saamen kielillä ja tarpeen mukaan mm. englannin, ruotsin, norjan, venäjän, ranskan, saksan, espanjan, italian, kiinan, japanin kielillä.

Toimet ja tavoitteet:

- Vieraskielisten asiakkaiden palveluun varataan riittävästi aikaa
- Vieraskielisille asiakkaille pyritään järjestämään asiallinen tulkkaus oman asiansa hoitamiseksi
- Inarin kunta kannustaa työntekijöidensä kielten opiskelua aloilla, joissa tehtävän hoitaminen vaatii vieraan kielen hallitsemista

4.3. Sukupuolten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välisen tasa-arvoisen kohtelun tulee toteutua kaikessa Inarin kunnan toiminnassa. Inarin kunta vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, jolla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Kunnallisissa ja kuntien välisien yhteistoiminnan toimeleimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta, samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoista urakehitystä, yhtä hyviä mahdollisuuksia yhdistää työ ja vanhemmuus sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Toimet ja tavoitteet:

- Kunnan toimielinten kokoonpanoissa tavoitellaan tasa-arvoisuutta ja kaikissa asiakirjoissa, ohjeistuksissa ja suunnitelmissa vältetään kielellisiä stereotyyppioita ja erottelua naisten ja miesten välillä.
- Työnantajana Inarin kunta pyrkii toimimaan niin, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä, samalla luoden uralla etenemismahdollisuudet sukupuolesta riippumatta.
- Kunta pyrkii edistämään myös tasa-arvoa työehdoissa, kuten palkkauksessa. Erityistä huomiota Inarin kunta kiinnittää siihen, että naisten tai miesten asema työelämässä ja uralla etenemisessä ei heikkene perhe-elämän ja työelämän aiheuttamien ristiriitojen ja siitä johtuvien työjärjestelyjen vuoksi.

4.4. Uskonto ja vakaumus

Kunnan palvelut ja koulutustarjonta on tarkoitettu kaikille uskontoon tai vakaumukseen katsoomatta.

Uskonnon ja omantunnon vapautteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumus ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen.

Vähemmistönä olevien uskontojen lisäksi on huomioitava, että Suomessa valtauskonnon asemassa oleva kristinusko voi myös saada osakseen syrjintää ja vähättelyä. Vakaumus voi liittyä myös mm. elämäntapoihin, politiikkaan tai maailmankatsomukseen.

Toimet ja tavoitteet:

- Vältetään uskontoon ja vakaumukseen liittyviä stereotyyppioita palvelujen suunnittelussa niin että kaikki voivat osallistua ja käyttää kunnan palveluja
- Työtilanteissa, keskusteluissa ja tiedotuksessa kiinnitetään huomiota, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Erityisesti esimiesten tehtävänä on puuttua loukkaavaan käytökseen.
- Työpaikalla ei estetä uskonnon tai vakaumuksen toteuttamista. Uskontoon liittyvät järjestelyt eivät kuitenkaan saa vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen eivätkä

vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.

4.5. Ikä

Ikäsyryntä perustuu siihen, että henkilöltä ikänsä vuoksi kielletään tai häntä estetään saamasta samanlaisia palveluita tai työtehtäviä kuin mitä muut saavat. Inarin kunnan väestön huoltosuhde asettaa haasteita lähivuosina.

Toimet ja tavoitteet:

- Inarin kunta ottaa huomioon kaikki väestöryhmät. Tämä näkyy palveluiden oikeana kohdistamisena eri ikäryhmille ja palveluiden mitoituksessa kunkin ryhmän tarpeita vastaavaksi.
- Inarin kunta edistää lasten, nuorten ja ikäihmisten tasa-arvoisuutta ja vahvistaa heidän toimintamahdollisuuksia.
- Inarin kunnassa toimivat mm. vanhusneuvosto, vammaisneuvosto ja nuorisovaltuusto eri-ikäisten ihmisten ääntä esiin tuoden

Kaikenikäiset kuntalaiset huomioidaan

Inarin kunnan päivähoiton toiminta-ajatuksena on tarjota lapselle hyvä hoitopaikka, jossa lapsi viihtyy ja joka tukee lapsen tasapainoista kehitystä. Päivähoidossa painotetaan erityisesti seuraavia yhdenvertaisuutta tukevia arvoja: toisten kunnioittaminen, suvaitsevaisuus ja tasa-arvoisuus.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa lapsille tarjottavia palveluja ovat mm. neuvolatoiminta, koulu-terveydenhuolto, suun terveydenhuolto, kasvatus- ja perheneuvonta ja lastensuojelu. Kunnassa työskentelee lasten parissa mm. psykologi, puheterapeutti, perhetyöntekijä ja sosiaalityöntekijät. Toimintaterapeutin palvelut järjestetään ostopalveluna. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa pyritään lasten, nuorten ja perheiden palvelut integroimaan yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ja siirtämään painopistettä edelleen ehkäiseviin ja varhaisen tuen palveluihin.

Kunnassa toimii nuorisovaltuusto, jonka tavoitteena on lisätä ja parantaa nuorten mielipiteiden kuuluvuutta päätöksenteossa. Nuorisolla on olemassa oma tiedotuskanava, LaNuTi-portaali (Lapin nuorisotiedotus) sekä Radio Inari. Viestintäpajalla toimii myös tiedotuspiste In@net.

Inarin kunta ottaa huomioon nuoren väestön mielipiteen ja säilyttää nuorisovaltuustolle toimintaedellytykset ja tukee sen toimintaa myötämielisellä ja yhteistyötä tukevalla asenteella.

Inarin kunta on kaikenikäisten työyhteisö

Ikäsyryntä on yksi yleisimmistä työyhteisössä esiintyvistä syrjinnän muodoista. Ikäsyryntää kohtaavat henkilöt sijoittuvat yleensä työurallaan joko aivan sen alku- tai loppupäähän. Nuoret ja uudet työntekijät kohtaavat ikäsyryntää yleensä ammattitaidon ja työansioden vähättelynä. Nuorilta voidaan myös iän perusteella evätä oikeus vaativiin työtehtäviin, joiden hoitamiseen heillä kuitenkin koulutuksensa ja ansioidensa puolesta olisi tarvittavat taidot.

Ikääntyvät työntekijät voivat kohdata työyhteisössä syrjivää luokittelua ja esteitä itsensä kouluttamiselle. Ikäsyryntää harjoittavassa työyhteisössä ikä koetaan usein rasitteeksi, jonka vuoksi ikääntyvä työntekijä ei voi antaa täydellistä panostaan työtehtävien hoitoon. Ikääntyviä

voidaan esimerkiksi syrjiä niin, että heiltä evätään mahdollisuudet jatkokouluttaa itseään haastavampiin tehtäviin. Näin työuralla eteneminen tulee iän myötä yhä vaikeammaksi.

Toimet ja tavoitteet:

- Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja elämänvaiheet pyritään ottamaan huomioon tehtävä järjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei vaikuta kehittymismahdollisuuksiin eikä ilman objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä vaikuta hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun.
- Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus kehittää ammattiosaamistaan koko työuran ajan.
- Vanhempien työntekijöiden osaamista välitetään nuoremmille. Eläkeiän lähestyessä työntekijän työnkuvaa tarkistetaan niin, että hänelle jää aikaa siirtää osaamisensa muille työyhteisön jäsenille.
- Eläkkeellä olevien työn määrän tulee olla suhteutettu työaikaan.

4.6. Terveystila tai vammaisuus

Vammaisuus, joka yhdistetään yleensä toimintakyvyn selvään heikkenemiseen, voi ilmetä liikunta- ja aistivammoina, neurologisina ja psykososiaalisina vammoina sekä kroonisina sairauksina. Terveystilaan liittyvää syrjintää voi olla sekin, että esimies tai työyhteisö kohdistaa henkilöön epäilyjä tämän sairauden todenperäisyydestä. Sairaushistoria tai terveystila ei oikeuta minkäänlaisiin työtehtävien kannalta syrjiviin toimenpiteisiin.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajien ja koulutuksen järjestäjien on parannettava vammaisten henkilöiden työllistymis- ja kouluttautumisedellytyksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa niiden vammaisten työllistymisen ja kouluttautumisen tukemista, jotka voivat suoriutua työtehtävistä tai opinnoista kohtuullisten järjestelyjen avulla.

Toimet ja tavoitteet:

- Inarin kunta edistää vammaisen tai vajaakuntoisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäisee ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Kunta ottaa sekä henkilöstöpolitiikassaan että toiminnassaan huomioon vammaiset ja vajaakuntoiset ihmiset.
- Inarin kunnassa toimii vanhusneuvosto ja vammaisneuvosto.
- Kunnan virastoissa ja palveluja suunnitellessa otetaan huomioon myös rakennusten esteettömyys ja liikuntarajoitteisten mahdollisuus käyttää palveluita.
- Kehitysvammaisten ryhmäkoti tarjoaa asumispaikan, sekä ohjattua toimintaa vaikeavammaisille. Toimintakeskuksessa autetaan kehitysvammaisia henkilöitä kehittämään, ylläpitämään ja parantamaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä.
- Yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa Inarin kunta järjestää vajaakuntoisten työtoimintaa. Kuntouttavan työtoiminnan avulla parannetaan ihmisten elämänhallintaa ja edistetään heidän työllistymistään.
- Kokoustilojen varauksesta vastuussa olevia henkilöitä ohjeistetaan ottamaan huomioon esteettömyys tilaisuuksissa, joihin tiedetään saapuvan liikuntarajoitteisia tai aistivammaisia henkilöitä.
- Jos terveystila tai vamma aiheuttaa muutoksia työntekijän työtehtävissä, sovitaan niistä asianomaisten kesken yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Inarin kun-

nassa on olemassa työnkuvan uudelleenarviointiin sairastumisen jälkeen varhaisen välittämisen malli, jossa tilannetta arvioidaan kolmikantayhteistyönä työntekijän, esimiehen sekä työterveyshuollon kanssa. Usein neuvotteluun osallistuu myös työsuojelupäällikkö ja tarvittaessa muita työsuojelu- tai luottamusmiesedustajia.

- Työnhakijat ovat kaikki tasa-arvoisia avoimia tehtäviä hakiessaan. Työtehtävät asettavat omat vaatimuksensa, mutta työolosuhteet pyritään järjestämään niin, ettei vamma olisi este tehtävien hoitamisella. Samoin palvelut pyritään järjestämään niin, ettei vamma olisi este palvelujen saamiselle.

4.7. Seksuaalinen suuntautuminen

Inarin kunta työnantajana ja viranomaisena edistää toimillaan yhdenvertaisuutta seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta.

Seksuaalisuuteen kohdistuvaa syrjintää voi esiintyä työpaikoilla pilkantekona, vierastamisena ja äärimmillään vihamielisenä tai halventavana kommentointina. Seksuaaliset vähemmistöt voidaan jättää myös huomiotta työyhteisöjen normaaleissa käytännöissä ja palveluissa. Tällaisia käytäntöjä voi liittyä esimerkiksi parisuhteen rekisteröimispäivään, puolison hautajaisvaapaaseen sekä isyys- ja hoitovapaaseen.

Usein seksuaalinen suuntautuminen pidetään esimerkiksi työyhteisön sisällä piilossa. Tämä saattaa johtua syrjinnän kohteeksi joutumisen pelosta, mutta myös puhtaasta halusta pitää yksityisasiat omana tietonaan.

Toimet ja tavoitteet:

- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan perhemuodosta riippumatta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Erilaiset lakisääteiset ja kunnan virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät isyys- ja hoitovapaat taataan työntekijälle riippumatta hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaan loukkaavaan puhetapaan puututaan. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa puuttumisesta epäasialliseen käytökseen.
- Inarin kunnan sisäisissä keskusteluissa ja tiedotuksessa pyritään tiedostamaan ja välttämään ns. hetero-oletusta eli mahdollista sisäänrakennettua ennakko-oletusta kaikkien ihmisten heteroseksuaalisuudesta. Perinteisiä sukupuolirooleja ei oteta itsestäänselvyyksinä
- Avoimuuteen seksuaalisesta suuntautumisesta ei saa painostaa, mutta on pyrittävä luomaan työyhteisöön sellainen ilmapiiri, että se on haluttaessa mahdollista.

4.8. Muut syrjintäperusteet

Kuuluminen kansalaisjärjestöihin, ammattiliittoon tai muihin järjestöihin ei saa johtaa syrjiin toimenpiteisiin.

5. Inarin kunta työnantajana

Inarin kunta työnantajan huolehtii siitä, että työn johto ja päätöksenteko työpaikalla toimivat niin, ettei yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rikota. Työyhteisössä jokainen on vastuussa syrjivän ilmapiirin ja loukkaavan käyttäytymisen ehkäisystä.

5.1. Henkilöstöpolitiikka ja -rakenne

Inarin kuntakonsernin henkilöstöohjeissa on määritelty yhtenäiset ohjeet useimmin käytettyjen henkilöstöasioiden ratkaisemiseksi. Esimiehiä ja työyhteisöjä sitovat ohjeet takaavat henkilöstölle tasapuolisuuden ja ennakoitavuuden henkilöstöasioissa. Inarin kunnan henkilöstöperiaatteissa määritellään huomioon otettavaksi taloudelliset voimavarat, kunnan henkilöstön hyvinvointi ja kilpailukyky työnantajana. Liitteenä vuosittain päivitettävä henkilöstörakenne, jossa eritelty vakinaiset ja määräaikaiset sukupuolittain ja ikäryhmittäin.

5.2. Yhdenvertaisuus henkilöstöperiaatteissa ja -ohjeessa

a) Rekrytointi

Yli vuoden kestävät palvelussuhteet täytetään avoimella hakumenettelyllä. Määräaikaista henkilöstöä palkataan vain, jos se on välttämätöntä ja määräaikaisuuden perusteet ovat olemassa (sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, työn selkeä määräaikaisuus kuten projekti tai rajattu työ, palvelujen kysynnän vakiintumattomuus tai muu työhön liittyvä peruste).

Työsopimukset laaditaan kirjallisina kaikissa työsuhteissa. Osastopäälliköiden tai esimiesten on huolehdittava uusien ja tarvittaessa vanhojen työntekijöiden/viranhaltijoiden ajanmukaisesta perehdyttämisestä.

Toimet ja tavoitteet:

- Työhönottohaastatteluissa ja virkanimityksissä huomiota kiinnitetään siihen, että valintaan vaikuttavat ainoastaan hakijan työtehtävän kannalta olennaiset ansiot
- Uuden työntekijän perehdyttämisvaiheessa huomioidaan erilaisten työkuultuurien erot. Muista kulttuureista tulevien voi olla vaikea sopeutua esimerkiksi suomalaisten avoimeen keskusteluun esimiesten ja alaisten välillä. Työsuojelu ja ammattiliitot saattavat olla muista kulttuureista tuleville sekä yleensä työelämäänsä aloittaville vieraita asioita.

b) Uudelleensijoitus

Inarin kunta työnantajana suhtautuu myönteisesti työntekijöiden uudelleensijoittamiseen. Uudelleensijoituksen tarkoituksena on turvata henkilöstön palvelussuhteen pysyvyys sekä varmistaa työvoiman tarkoituksenmukainen käyttö sijoittamalla, mikäli se on mahdollista, uudelleensijoittamisen tarpeessa oleva henkilö sellaiseen hänen koulutustaan, osaamistaan ja työkykyään vastaavaan tehtävään, jossa hänen työpanostaan voidaan käyttää.

c) Osaamisen kehittäminen

Inarin kunta tukee tasapuolisesti henkilöstön osallistumista koulutukseen. Kouluttautumista tuetaan riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, ammattiryhmästä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Esimiehen kanssa käydään säännöllisesti kehityskeskustelu, jossa sovitaan työn vaatimusten edellyttämästä koulutuksesta. Vuosittain laaditaan koko kuntaa koskeva henkilöstön koulutussuunnitelma.

d) Palkkaus

Tasa-arvolain mukainen samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että nais- ja miestyöntekijöille maksetaan samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä. Samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia.

Inarin kunnassa palkat määräytyvät työn vaativuuden, työkokemuksen ja henkilökohtaisen työsuorituksen mukaan. Palkkaan voi sisältyä myös tulos- tai kannustepalkkio ja kaikille vakinaisille työntekijöille maksettava henkilökohtainen euromääräinen lisä. Inarin kunta maksaa Inari-lisää niille vakinaiselle henkilöstölle, jotka eivät ole oikeutettuja syrjäseutulisiin. Inarin kunta maksaa saamen kielilisää kaikille työssään saamen kieltä tarvitseville ja käyttäville työntekijöille.

Toimet ja tavoitteet

- Tehtäväkuvien tulee vastata todellisuutta.
- Työn vaativuutta ja tehtävän jakoa tarkistetaan säännöllisissä kehityskeskusteluissa tai työntekijän erityisestä pyynnöstä.
- Palkkoja vertailtaessa on lähtökohtana todelliset tehtävät, ei tehtävän nimike.
- Nimikkeet pyritään saamaan mahdollisimman paljon todellisia tehtäviä kuvaaviksi.

e) Työhyvinvointi ja sisäinen viestintä

Kunnassa toimiva yhteistyötoimikunta on tärkeä osa työnantajan ja työntekijöiden välille muodostunutta yhteistoimintakanavaa. Suunnitelmallisen ja pitkäjänteisen yhteistoiminnan kehittämisen tuloksena Inarin kunnan henkilöstöllä on toimintamallit ja viestintäkanavat moniin tärkeisiin hyvää työhyvinvointia ja työympäristöä koskeviin asioihin. Yhteistyötoimikunnan esityslistat ja pöytäkirjat julkaistaan kunnan verkkosivuilla.

Kunnan koko henkilöstö ja luottamushenkilöt ovat sitoutuneet viestinnän kehittämiseen. Sisäisen viestinnän painopisteenä on luoda rakenteet systemaattiselle sisäiselle viestinnälle ja tukea henkilöstön tiedonsaantia sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi muutostilanteessa. Viestintä edesauttaa henkilöstön sitoutumista työhön, vahvistaa myönteistä työilmapiiriä ja parantaa työn tuloksellisuutta. Onnistunut sisäinen viestintä edesauttaa ulkoisen viestinnän onnistumisessa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on koko kunnan toimintaa määrittelevä malli. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta se täydentää myös olemassa olevia työsuojelumalleja, kuten varhaisen välittämisen mallia ja toimintaohjetta henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla.

Esimiehet käyvät säännöllisin väliajoin kehityskeskustelut alaisten kanssa. Esimies myös seuraa työntekijöidensä sairauspoissaoloja ja tarvittaessa puuttuu niihin hyvissä ajoin.

Inarin kunnassa on toteutettu työhyvinvointikyselyjä säännöllisesti ja niissä on kartoitettu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksia henkilöstössä. Inarin kunta tekee aktiivista yhteistyötä alueen muiden työnantajien, yrittäjien ja työterveyshuollon kanssa työhyvinvoinnin sekä yleisesti terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi alueella.

Toimet ja tavoitteet

- Henkilöstöä pidetään ajan tasalla siitä, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa ja miten se turvataan työyhteisössä.
- Tiedotuksessa pyritään siihen, ettei mitään ryhmää loukata minkään yllä mainitun tai muun syrjintäkohdan perusteella.
- Henkilöstölle toteutetaan säännöllisesti työhyvinvointikysely, jossa huomioidaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen. Palaute huomioidaan kunnan toimintojen suunnittelussa.

6. Inarin kunta on saamelaisten kotiseutualuetta

6.1 Saamelaisten asema Suomen perustuslaissa

Saamelaiset ovat Euroopan unionin ainoa alkuperäiskansa, jolla on oma historia, kieli, kulttuuri, elämäntapa ja identiteetti. **Alkuperäiskansa** ei tarkoita samaa kuin vähemmistökansa. Alkuperäiskansaoikeudet ovat pääosin **yhteisöllisiä oikeuksia**, kun taas vähemmistöoikeudet on tavallisesti muotoiltu yksilön oikeuksiksi.

Suomen perustuslaissa määritellään saamelaisille alkuperäiskansana oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Lain mukaan saamelaisilla on saamelaisten kotiseutualueella kieltään ja kulttuuriaan koskeva itsehallinto sen mukaan kuin lailla säädetään. Saamelaisten kulttuuria ja kieltä koskevan itsehallinnon rakentamisen, elinolojen ja hyvinvoinnin turvaamisen ja kehittämisen edellytyksiä heikentää saamelaisväestön pitkään jatkunut muuttoliike kotiseutualueensa ulkopuolelle.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen edellyttää kulttuurimuodon ja perinteisten elinkeinojen tukemista saamelaisten omista lähtökohdista.

Saamelaisten perinteisiä elinkeinoja ovat poronhoito, kalastus, metsästys ja pienimuotoinen maatalous sekä luonnontuotteiden keräily ja käsityöt. Perinteiset saamelaiselinkeinot ovat toimeentulon lisäksi keskeinen osa saamelaista elämän muotoa ja kulttuuria ja ylläpitävät saamen kieltä elävänä kielenä. Saamelaiselle elämäntavalle on ollut tyypillistä toimeentulon koostuminen monista eri tulonlähteistä ja perinne jatkuu erilaisten yhdistelmäelinkeinojen muodossa. Uudenaikaisten elinkeinojen, kuten matkailun, luovien alojen ja hyvinvointipalvelujen yhdistäminen perinteisiin ansaintamalleihin auttaa syrjäkylien asuttuna pitämisessä.

Inarin kunnan väestö oli vuoden 2015 lopussa 6.796 asukasta. Saamelaiskäräjävaaleissa 2015 äänioikeutettuja Inarin kunnasta oli 1.511 henkeä ja vaaliluetteloon rekisteröityneitä saamelaisia yhteensä 2171 (tieto Saamelaiskäräjät, Väestörekisterikeskus). Saamelaiskäräjien tilaston mukaan saamelaisten osuus koko Inarin kunnan väestöön suhteutettuna on 31,9 prosenttia eli

noin kolmasosa kuntalaisista on saamelaisia. Inarin kunnassa asuvista saamelaisista osa on äidinkieleltään saamenkielisiä. Väestörekisteriin äidinkieleksi saamen kielen merkinneitä on Inarin kuntalaisia on Tilastokeskuksen mukaan 442 henkilöä vuonna 2015. Saamelaiskäräjien arvion mukaan Inarin kunnassa on noin 695 saamenkielistä, joista pohjoissaamenkielisiä 328, inarinsaamenkielisiä 175 ja koltansaamenkielisiä 192 eli saamenkielisiä olisi 32 % Inarin kunnan saamelaisväestöstä. (Lähde: Hallintopäällikkö Ruotsalan sähköposti 14.12.2016) Saamenkielisiä on arvion mukaan siis noin 10,2 % Inarin kuntalaisista.

Saamelaisten ikäjakauma Inarin kunnassa:

0-17 vuotiaita	416	19 %
18-64 vuotiaita	1 247	57 %
yli 65 vuotiaita	508	24 %
Yhteensä	2 171	

Saamelaiskäräjien vuoden 2015 tilaston mukaan Suomen saamelaisia on kaikkiaan 10 463, joista Suomessa asuu n.94 prosenttia. Saamelaisten kotiseutualueella saamelaisia on 3 499, joten Inarin kunnassa asuvien osuus kotiseutualueen saamelaisista on 62 prosenttia.

Inarin kunnan palveluksessa on eri saamen kieliä osaavia mahdollistamassa asiointia eri palveluissa. Inarin kunnan koko henkilöstö on runsaat 400 vakinaista viran- ja toimenhaltijaa, saamenkieltä taitavien osuus on noin 16 prosenttia.

Pohjoissaame on saamen kielistä puhujamäärältään suurin. Pohjoissaamea puhuu Suomessa Ruotsissa ja Norjassa yhteensä noin 30 000 ihmistä. Suomessa pohjoissaamea puhuu äidinkielenään arviolta noin 2000 henkilöä. Koltansaamea on perinteisesti käytetty Kuolan niemimaan länsiosissa, josta sitä äidinkielenään puhuneita koltansaamelaisia asutettiin Suomeen viime sotien jälkeen. Tänä päivänä koltansaamelaiset asuvat pääosin Inarin kunnan alueella ja koltansaamen puhujien lukumäärän arvioidaan olevan n.300. Inarinsaamen kieli on saamenkielistä ainoa jota puhutaan vain Suomessa ja jota on perinteisesti puhuttu vain Inarin kunnan alueella. Inarinsaamen kieltä puhuvia on noin 350. Kielten elvytystoimenpiteet ovat saaneet kielen puhujien määrän kasvamaan. Elvytystoimenpiteistä huolimatta kielet ovat edelleen erittäin uhanalaisia.

6.2. Inarinsaamelaiset ja koltansaamelaiset- vähemmistöt vähemmistön sisällä

Saamelaisväestön yhdenvertaisuuden turvaamisessa tulee huomioida erikseen vähemmistöasemassa oleva koltta- ja inarinsaamelaisväestö. Samanlainen kohtelu ja yhdenmukaiset työmenetelmät kaikkien saamelaisten osalta eivät välttämättä merkitse vielä yhdenvertaisuuden toteutumista. Koltta- ja inarinsaamelaisten lähtökohdat ja mahdollisuudet yhdenvertaisen aseman turvaamisessa voivat edellyttää tehokkaampia erityistukimuotoja kuin muun saamelaisväestön kohdalla. Saamelaisväestöä koskevien positiivisten erityistukitoimien suunnittelussa on tärkeää parantaa yhteistyötä Saamelaiskäräjien, kolttien kyläkokouksen ja eri saamelaisjärjestöjen kanssa.

Kolttalain tarkoitus on edistää koltta- ja -alueen elinolosuhteita ja toimeentulomahdollisuuksia sekä ylläpitää ja edistää kolttakulttuuria. Lakia sovelletaan koltta-alueella, johon kuuluvat Sevettijärvi-Näätäjä ja Nellim-Keväjärvi kyläalueet Inarin kunnassa.

Rahoitusta kolttalain mukaan on tullut koltta-alueelle myönnetty pääasiassa alueen asuinrakennusten rakentamiseen ja peruskorjaukseen. Laki edustaa positiivista erityiskohtelua alueella.

7. Inarin kunnan toimet saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi

7.1. Inarin kunnan yhteistyö Saamelaiskäräjien kanssa

Inarin kunnan tavoitteena on hyvä ja tasaveroinen yhteistoiminta Saamelaiskäräjien kanssa.

Inarin kunta neuvottelee Saamelaiskäräjien kanssa kaikista laajakantoisista ja merkittävistä toimenpiteistä, jotka voivat välittömästi ja erityisellä tavalla vaikuttaa saamelaisten asemaan alkuperäiskansana.

Tällaisia ovat toimenpiteet, jotka koskevat saamelaisten kotiseutualueella yhdyskuntasuunnittelua, valtionmaan suojelualueiden ja erämaa-alueiden hoitoa, käyttöä, vuokrausta ja luovutusta, kaivoskivennäisten valtausta ja kaivospiirin perustamista, saamelaisten kulttuurimuotoon kuuluvan elinkeinon lainsäädännöllisistä tai hallinnollista muutosta, saamenkielisen ja saamen kielen kouluopetuksen sekä sosiaali- ja terveystalveluiden kehittämistä tai muuta vastaavaa saamelaisten kieleen, kulttuuriin tai heidän asemaansa alkuperäiskansana vaikuttavaa asiaa.

Toimet ja tavoitteet

- Saamelaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta järjestetään Saamelaiskäräjien kanssa vuosittainen arviointineuvottelu, joka pyritään pitämään vuosittain.
- Yhteistyössä Saamelaiskäräjien kanssa suunnitellaan kuinka saamelaisten ja muiden vähemmistöasemassa olevien ihmisten osallistumisen ja kuulemisen mahdollistavia tapoja lisätään
- Erityishuomiota kiinnitetään saamelaisten lasten, nuorten ja ikääntyvien yhdenvertaiseen mahdollisuuteen ylläpitää ja kehittää kieltään ja kulttuuriaan elämänsä eri vaiheissa
- Syrjinnän tunnistamiseksi ja syrjinnän vastaisen neuvonnan lisäämiseksi Inarin kunnassa kehitetään matalan kynnyksen yhteydenpitoa ja molemminpuolista neuvontaa kunnan ja käräjien välillä toimialoittain.

7.2. Saamen kielen asema

Saamelaisten kotiseutualueella saamelaisilla on oikeus käyttää saamea viranomaisissa asioissaan. Saamelaiselle asiaosaiselle on pyydetäessä annettava hänen oikeuttaan, etuaan tai velvollisuuttaan koskeva asiakirja saamenkielisenä. Laki myös edellyttää viranomaiselta omaaloitteista toimintaa, jotta kielelliset oikeudet toteutuvat käytännössä ja viranomaisen on osoitettava palvelevansa saamen kielellä. Inarin kunnan toiminnoissa saamen kielellä tarkoitetaan kaikkia kolmea virallista saamen kieltä; inarinsaamea, koltansaamea ja pohjoissaamea.

Inarin kunta kuuluttaa kunnalliset ilmoitukset neljällä kielellä, suomella ja kolmella saamen kielellä. Kuulutuksilla pyritään kielestä riippumatta turvaamaan kunnallisen toiminnan seuraaminen, siinä toimiminen sekä oman oikeusturvan hakeminen. Vuosittain saamen kielilain mukaisesti kuulutuksiin ja tiedottamiseen käytetään noin 25.000 €.

7.3. Saamenkielisen henkilöstön rekrytointi

Inarin kunnalla on saamelaisten kotiseutualueen kuntana saamen kielilain mukaan erityinen velvollisuus huolehtia julkisten palvelujen saatavuudesta saamen kielellä. Inarin kunta on pannostanut saamenkielisen ammattihenkilöstön riittävyyteen ja näkee sen tärkeänä. Kunnan näkökulmasta on kuitenkin suuri haaste saada rekrytoitua saamenkielistä ammattihenkilöstöä. Saamenkielisiä päteviä hakijoita ei yksinkertaisesti ole riittävästi. Kielitaitoa ei voida asettaa ensisijaiseksi valintaperusteeksi. Saamen kielilain mukaan saamen kielen taito voidaan katsoa erityiseksi ansioksi vaikka sitä ei ole asetettu viran, toimen tai tehtävän kelpoisuusvaatimukseen.

Sosiaalihuollon ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillisesta kelpoisuudesta on säädetty lailla ja samoin koululainsäädäntö lähtee siitä, että opetusta saavat antaa kelpoisuusvaatimukset täyttävät henkilöt.

Inarin kunnassa virkoja ja toimia täyttäessä saamen kielen taito voidaan katsoa hakijalle erityiseksi ansioksi perustellusta syystä. Perusteluissa tulee ilmetä mikä tai mitkä saamenkielistä ovat erityinen ansio. Hakuilmoituksessa tämä tuodaan selvästi esille. Inarin kunta maksaa saamen kielilisiä (15 euroa/ kk) kieltä työssään käyttäville.

Inarin kunta tukee henkilöstön oma-aloitteista saamen kielen kouluttautumista. Työnantaja mm. maksaa saamen kielen tutkintomaksun kerran jokaista tutkintotasoa kohden. Tutkintoon osallistumista ei tueta mikäli saamen kielen tutkinto kuuluu henkilöstön kelpoisuusvaatimukseen. Inarin kunta hakee vuosittain oikeusministeriön avustusta henkilöstön saamen kielen kouluttautumisesta syntyviin sijaiskustannuksiin. Jos saamenkielen koulutus on täydennyskoulutusta, työnantaja voi osallistua kustannuksiin. Kielikoulutuksesta tulee olla hyötyä tehtävän hoitamiseen.

Tarve hallita saamenkieltä kunnan virkojen ja toimien hoidossa vaihtelee erittäin paljon ja palvelut voidaan kuntalaisille turvata heidän äidinkielellään yleisiä kelpoisuusehtoja tältä osin tiukentamatta. Ensisijaisesti tulee huolehtia siitä, että kunnan henkilöstön ammatilliset pätevyysvaatimukset täyttyvät mahdollisimman hyvin.

Toimet ja tavoitteet:

- Inarissa on kunnan toimielinten saamelaisilla jäsenillä lain suoma oikeus käyttää saamen kieltä kokouksissa sekä pöytäkirjaan liittyvissä kirjallisissa lausunnoissa. Inarissa tämä järjestetään siten, että etukäteen ilmoittaessaan äidinkieleltään saamenkieliselle jäsenelle järjestetään kokoukseen tulkki tai lausunto käännetään omalle äidinkielelle.
- Saamen kielten käyttöä suositaan pysyväisluonteisten lomakkeiden, niiden täyttöohjeiden, suunnitelmien ja tiedotteiden julkaisussa
- Saamenkielisen henkilöstön rekrytointiprosessi aloitetaan riittävän ajoissa ja tässä voidaan tehdä yhteistyötä Saamelaiskäräjien kanssa
- Kunnassa edistetään keinoja, joilla kuntalainen tunnistaa saamenkieliset palvelut ja työntekijät
- Kiinteistöissä, joissa Inarin kunnan palvelut sijaitsevat myös opasteet ja kyltit ovat mahdollisuuksien mukaan kaikilla kunnan virallisilla kielillä. Erityisesti tähän tulee kiinnittää huomiota opasteita ja kylttejä uusittaessa
- Inarin kunta anoo Oikeusministeriöltä vuosittain tukea saamen kielistä aiheutuviin kustannuksiin

- Pyydettyäessä järjestetään omakielinen palvelu esim. tulkin avulla ja varataan riittävä palveluaika asiakkaalle

Henkilöstön osaaminen:

- Lisätään henkilöstön saamen kielen ja saamelaiskulttuurin ymmärtämistä ja osaamista koulutusten avulla.
- Saamen kielen hallinta on ansiona harkinnan mukaan Inarin kunnan viroissa ja toimissa. Kahdesta muutoin tasaveroisesta hakijasta tulee tässä tapauksessa valita saamen kielen ja kulttuurin osaaja saamenkielisten palvelujen ja asiantuntemuksen turvaamiseksi tehtävään, jossa saamen kielen ja kulttuurin osaamisesta on etua.
- Kunkin tehtävän edellyttämät kielitaitoa koskevat vaatimukset otetaan huomioon valinnassa. Jos kielitaito luetaan hakijalle eduksi, siitä kerrotaan hakuilmoituksessa.
- Hakuilmoitukseen kirjataan kuitenkin vain sellaiset kielet, joita tehtävä vaatii ja joista katsotaan olevan hyötyä tehtävän suorittamiselle.
- Inarin kunta tukee henkilöstönsä inarinsaamen, pohjoissaamen tai koltansaamen sekä suomen kielen opintoja ja kielikokeisiin osallistumista
- Inarin kunnassa on kannustava ilmapiiri saamen kielen käyttöä kohtaan. Työpaikoilla henkilökuntaa kannustetaan mahdollisuuksien mukaan saamen kielen käyttöön
- Saamen kielen koulutuksen kustannuksiin kunta osallistuu, jos valtio maksaa täysimääräisesti takaisin kunnalle osallistumisesta aiheutuvat kulut.
- Jos saamen kielen koulutus on täydennyskoulutusta, kunta voi osallistua kustannuksiin
- Inarin kunta tukee etenkin saamen kielen täydennyskoulutusta sellaisessa työssä, jossa saamen kielen osaamisesta on hyötyä tehtäviä hoidettaessa.
- Henkilöstölle järjestetään tarpeen mukaan koulutusta saamelaiskulttuurista ja monikulttuurisuudesta

7.4. Saamenkielisten sosiaali- ja terveystalvelujen turvaaminen

Saamenkielisten sosiaali- ja terveystalvelujen saatavuuden turvaamiseksi valtion talousarviossa on määräraha valtionavustuksen maksamiseksi saamelaiskäräjien kautta saamelaisten kotiseutualueen kunnille. Saamelaiskäräjät ja saamelaisalueen kunnat sopivat vuosittain määrärahalta tuotettavista talveluista. Valtionavustuksella on turvattu erityisesti saamenkielisille ikäihmisille suunnattuja kotiin annettavia talveluja ja talveluasumista. Terveystalveluden ja hyvinvoinnin edistämiseksi kunta kartoittaa Saamelaiskäräjien kanssa yhteistyössä saamelaisten talveluita.

Toimet ja talvelut:

- Inarin kunta on rakennuttanut Sevettijärven koulukiinteistön yhteyteen Kiinteistö Oy Sevettijärven talvelukeskuksen, jossa on kolttavanhusten asuntonja. Sevettijärven koulukiinteistö tarjoaa mahdollisuuden tarjota kolttavanhuksille sosiaali- ja terveystalveluita heidän omalla kielellään ja heidän omaa kulttuuriaan huomioiden omassa kotikylässään.
- Inarin kunnan talvelutena on valtionavustuksen saaminen pysyväksi ja sellaisena, että se mahdollistaa talveluiden pitkäjänteisen kehittämisen ja talvelumukaisen lisäämisen.
- Inarin- ja koltansaamenkielisten talvelujen turvaaminen ja edistäminen erityisen uhanalaisina kielinä tulee erityisesti huomioida.

7.5. Saamelaislasten ja nuorten oikeuksien turvaaminen Inarin kunnassa

Saamen kielen ja kulttuurin säilyttämisen edellytyksenä on perinteisen tietämyksen ja taitojen säilyminen aktiivisessa käytössä. Kielen ja perinteisen tietämyksen luonnollinen siirtyminen sukupolvelta toiselle on saamelaisessa yhteisössä vähentynyt ja vaikeutunut huolestuttavalla tavalla. Tähän vaikuttavat mm. lasten siirtyminen suomalaiseen koulujärjestelmään, koulutiedon arvostaminen kirjoittamattoman tiedon edelle, nuorison poismuutto saamelaisalueelta. Saamelaislasten ja nuorten kielen säilymiseen yksi vahva vaikuttaja on saamenkielinen varhaiskasvatus ja saamenkielinen perusopetus.

7.6. Saamenkielinen varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuslaki (8.5.2015/580) velvoittaa kuntaa järjestämään lapselle päivähoitoa lapsen äidinkielenä olevalla suomen-, ruotsin- tai saamenkielellä. Tämän veloitteen Inarin kunta on hoitanut ja lakisääteiset palvelut lapsen omalla äidinkielellä pyritään turvaamaan myös jatkossa. Varhaiskasvatuksen järjestäjän erityisenä haasteena on pätevän varhaiskasvatushenkilöstön rekrytointi sekä saamenkielisten sijaisten saanti. Inarin kunta järjestää lapsen omalla äidinkielellä tapahtuvaa saamenkielistä päivähoitoa sekä Ivalon että Inarin pohjoissaamenkielisissä päiväkotiryhmissä. Saamenkieliseen päivähoidon turvaamiseen on saatu opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää valtionavustusta (vuonna 2016 n. 15 % toimintakuluista).

Inarin kunta on ostanut v. 2002 alkaen inarinsaamenkieliset kielipesäpalvelut Anarâskielâ ry:n ylläpitämistä kielipesistä, Inarin kk:stä ja Ivalosta. Inarinsaamen kielipesätoiminnan tarkoituksena on elvyttää inarinsaamen kieltä ja kulttuuria. Suunnitelmissa on aloittaa vuonna 2017 inarinsaamenkielinen ryhmäperhepäiväkotitoiminta Inarin kirkonkylässä lapsille, joiden äidinkieli on inarinsaame.

Inarin kunta järjestää sekä Ivalossa että Sevettijärvellä koltansaamenkielistä kielipesätoimintaa, jonka tarkoituksena on elvyttää koltansaamen kieltä ja kulttuuria. Inarin kunta pitää inarinsaamenkielisen kielipesätoiminnan ohella erityisen tärkeänä koltansaamen kielipesätoimintaa, koska koltansaame on uhanalaisin saamenkieli. Kielipesätoiminnalle on myönnetty opetus- ja kulttuuriministeriön maksamaa valtionavustusta, joka vuonna 2016 on ollut n. 85 % toimintakuluista. Koltansaamen ja inarinsaamen kielipesiin hakeville lapsille on myönnetty kielipesäpaikat vuosittain määräaikaaisesti, koska rahoitus myönnetään vuodeksi kerrallaan.

Toimet ja tavoitteet:

1. Saamelaislasten varhaiskasvatuksen erityisenä tavoitteena on varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2016:17) mukaan vahvistaa lasten saamelaista identiteettiä ja tietoisuutta omasta kulttuuristaan sekä antaa lapsille mahdollisuus opetella saamelaisia perinnetietoja ja -taitoja. Erityisenä tavoitteena on lisäksi vahvistaa kielen kehittymistä, ymmärtämistä ja käyttöä.
2. Inarin kunta edistää kielipesätoiminnan pysyvän rahoituksen takaamista toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Inarin kunta katsoo, että valtionavustusta tulee käyttää jatkossakin uhanalaisten kielten elvyttämiseen kuten kielipesien toimintaan, ellei pysyvää rahoitusta saada muuta kautta.

3. Inarin kunta edistää ja tukee henkilöstön saamenkielen opiskelua ja täydennyskoulutusta mm. myöntämällä palkallista virkavapaata vuoden kestävään saamenkielen opiskeluun oikeusministeriön myöntämän rahoituksen turvin.

7.7. Saamenkielinen ja saamen kielen opetus kouluissa

Inarin kunnan tehtävänä on järjestää saamenkielisten oppilaiden perusopetus siten, kun perusopetuslaissa määrätään. Inarinsaamenkielistä sekä pohjoissaamenkielistä opetusta annetaan Inarin koulussa ja Ivalon ala-asteen koulussa. Ivalon yläasteen koulussa järjestetään pohjoissaamenkielistä opetusta. Opetuksen järjestäjän erityisenä tavoitteena on tukea koltansaamenkielistä opetusta Sevettijärven koulussa. Saamen opetuksen opettajien palkkaukseen tulee erillinen valtionavustus opetus- ja kulttuuritoimenrahoituslain nojalla. Opetuksen järjestäjän haasteena on pätevien saamenkielisten opettajien ja koulunkäynninohjaajien rekrytointi sekä ajanmukaisen ja toimivan saamenkielisen oppimateriaalin, esimerkiksi e-materiaalin, saaminen. Opetuksen järjestäjä pyrkii mahdollistamaan saamenkielisen opetuksen opettajien täydennyskoulutukseen osallistumisen edelleen.

Inarin kunnassa esiopetusta järjestetään kouluissa sekä yhdessä päiväkodissa (Saariselän päiväkot). Kouluissa saamenkielistä esiopetusta järjestetään seuraavasti: Inarin koulussa inarinsaamen- ja pohjoissaamenkielistä sekä Ivalon ala-asteen koulussa pohjoissaamenkielistä. Opetus tapahtuu yleensä yhdysluokissa.

Inarin kunnan peruskouluissa ja Ivalon lukiossa voi opiskella saamen kieltä (oppimisen kohde) äidinkielenä, A2-kielenä, B2-kielenä ja B3-kielenä.

Saamenkielisen ja saamen kielen opetuksen opetustunnit vuonna 2015:

Perusopetus	10 329,5 tuntia
Lukio	1 195 tuntia
Yhteensä	11 524,5 tuntia.

Toimet ja tavoitteet:

- Inarin kunnan peruskouluissa järjestetään saamen kieltä osaaville oppilaille saamenkielistä opetusta perusopetuslain mukaisesti
- Inarin kunnan peruskoulujen tavoitteena on saamenkielisessä opetuksessa olevien oppilaiden tasokas kaksikielisyys
- Inarin kunnan kouluissa on mahdollisuus opiskella saamen kieltä äidinkielenä sekä A- ja B-oppimäärinä
- kielipesätoiminnassa mukana olleille oppilaille pyritään turvaamaan tarvittavat tukitoimenpiteet koulussa

7.8. Saamen kieli ja perinteiset elinkeinot koulutuksessa

Inarin kunnassa toimiva Saamelaisalueen koulutuskeskus antaa ammatillista perustutkintokoulutusta, aikuisille tarkoitettua koulutusta, korkean asteen koulutusta ja ammattitutkintoihin valmistavaa koulutusta. Lisäksi se järjestää lyhytkursseja Inarissa toimivan päätoimipisteensä ulkopuolilla kylissä eri puolilla saamelaisaluetta.

Koulutuskeskuksen merkitys on suuri, koska se on ainoa saamelaisten kotiseutualueella toimiva monialainen toisen asteen oppilaitos. Sen koulutusaloja ovat seuraavat: luonto- ja ympäristö, käsi- ja taideteollisuus, hotelli- ja ravintola-ala, sosiaali- ja terveysala, tietojen käsittely, liiketalous, matkailu, saamenkieli ja kulttuuri, ja mediakoulutus. Koulutuskeskuksen rooli saamen kielen virtuaaliopetuksen kehittämisessä on merkittävä, koska saamelaisväestöstä valtaosa asuu jo saamelaisalueen ulkopuolella. Sekä aikuisväestön että nuorten kiinnostus saamen kielten oppimiseen on kasvamassa.

Inarin kansalaisopisto toteuttaa asukkaiden tarpeisiin perustuvaa, kaikkien saatavilla olevaa vapaatavoitteista yleissivistävää koulutusta. Inarin kunnan nuorille suunnattu työpajatoiminta on kaikille nuorille avointa toimintaa. Erillistä saamelaista työpajatoimintaa nuorille ei ole saamelaisalueella saatavilla.

7.9. Saamelaiskulttuurin huomioiminen ja tukeminen elinkeinojen kehittämisessä

Inarin kunta on mukana Saamelaismuseosäätiössä ja tukee sen toimintaa 50 000 euron vuotuisella määrärahalla. Inarin kunnassa saamelaisen kulttuurin säilyttäminen ja tukeminen näkyy muun muassa Saamelaiskulttuurikeskuksen rakentamisessa. Saamelaiskulttuurikeskus tarjoaa tilat Saamelaiskäräjille, Saamelaisalueen koulutuskeskukselle ja saamelaisuuteen liittyvälle kulttuuritoiminnalle. Inarin kunta lahjoitti saamelaiskulttuurikeskuksen rakentamiseksi tontin Juutuajoen rannalta ja osallistui Saamelaiskulttuurikeskus Sajoksen toteuttamiseen noin 2,5 milj. € arvosta.

Saamelaiskulttuurikeskuksen tavoitteena on luoda saamelaisille paremmat edellytykset omaehtoisesti ylläpitää ja kehittää kieltään, kulttuuriaan ja elinkeinotoimintaansa, hoitaa ja kehittää kulttuuri- ja itsehallintoaan, tukea saamelaisten yleisten elinolojen kehittämistä, parantaa mahdollisuuksia saada ja levittää tietoa saamelaisista alkuperäiskansana.

Saamelaiskäräjät ja Saamelaisalueen koulutuskeskus ovat avaintoimijoita saamelaisen elinkeinotoiminnan kehittämisessä. Saamelaiskäräjät luovat edellytyksiä elinkeinojen kehittämiselle vaikuttamalla lainsäädäntöön, hallinnollisiin rakenteisiin ja erityisesti rahoituksen turvaamiseen. Heidän esittämänsä kärkihankkeet ja toimenpidekokonaisuudet kirjataan Lapin maakuntaohjelman saamelaiskulttuuri-osioon.

Saamelaisen elinkeinotoiminnan kehittämissuunnitelmassa todetaan, että saamelaisen pienimuotoisen matkailutoiminnan lähtökohtana on aitous ja se perustuu saamelaisten omaan kulttuuriin. Kehittämistoimenpiteissä mainitaan aidon ja korkealaatuisen saamelaisen luonto- ja kulttuurimatkailun kehittäminen, joka tarjoaa matkailijoille aitoja matkailuelämyksiä ja tietoutta saamelaiskulttuurista. Saamelaisyrittäjiä toimii eri puolilla Inarin kuntaa. Inarin kunnan elinkeinopolitiikassa ajatus on edistää kaikkea matkailuyrittäjyyttä yhteisin voimavaroin.

Inarin kirkonkylässä toimii kaksi tärkeää saamelaiskulttuurikohdetta, Saamelaismuseum Siida ja Saamelaiskulttuurikeskus Sajos. Saamelaismuseum Siida on Inari - Saariselkä – matkailualueen tärkein käyntikohde. Saamelaismuseum vaikuttaa luovien alojen elinkeinojen kehitykseen ja on synnyttänyt uusia kulttuurityöpaikkoja. Panostaminen talvimatkailun kehittämiseen hankkeiden kautta ja yhteistyö Saariselän toimijoiden kanssa on nostanut talvikausien kävijämääriä merkittävästi. Saamelaiskulttuurikeskus Sajos, joka on myös Saamelaiskäräjien hallinnollinen keskus, tarjoaa puitteet jopa 430 henkilön konferensseille nykyaikaisella tekniikalla toteutettuina. Konferenssien lisäksi Sajoksessa järjestetään tapahtumia ympärivuotisesti.

Saamelaisryrittäjillä ja -toimijoilla on tärkeä rooli Inari - Saariselkä -alueen matkailussa saamelaiskulttuurin edustajina.

Toimet ja tavoitteet:

- Saamelaisten perinteisten elinkeinojen yhdenvertainen huomioiminen elinkeinoja koskevissa kehittämishankkeissa ja kunnan elinkeinostrategiassa
- Inarin kunta on nimennyt edustajansa kolttakulttuurihanketta eteenpäin vievään säätiöön. *Elinkeinot ja kolttakulttuuri käsi kädessä -hankkeen* suunnittelemiin keskeisiin toimenpiteisiin sisältyy erityisesti Sevettijärven kolttakulttuurikeskuksen toteuttaminen
- Inarin kunta on voimakkaasti vaikuttanut Nellimin tien peruskorjauksen toteutumiseen, koska se edesauttaa Nellimin kylän ja tien varren kylien asuttuna ja elinvoimaisena pysymistä.
- Uusien toimintamallien kehittäminen perinteisten elinkeinojen tueksi ja rinnalle: monialaryrittäjyyden tukeminen, jatkojalostuksen edesauttaminen ja kehittäminen.
- Em. toimenpiteitä ja elinkeinoja tukevien koulutusten järjestäminen yhteistyössä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen ja muiden ammatillista koulutusta tarjoavien organisaatioiden kanssa.
- Sivukyläen asuttuna säilymistä kunta tulee mm. vuokra-asunnoilla, turvallisuusyhteistyöllä, kyläyhdistysten tukemisella.
- Edistää nuorten mahdollisuuksia saada toimeentulonsa perinteisistä saamelaisista elinkeinoista
- Vastuullisen ja kulttuurisesti kestävä saamelaismatkailun edistäminen

8. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta

Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään tarvittaessa.

Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on nähtävillä Inarin kunnan www-sivuilla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toimii suosituksena koko kuntakonsernin toiminnassa osana hyvää hallintoa.

LIITE 1: Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla

Työpaikoilla syrjintään puuttuminen on ensisijaisesti esimiehen vastuulla. Esimiehen jälkeen yhteyttä voidaan ottaa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluviranomaiset ja virastojen työsuojeluhenkilökunta valvovat työnantajan toimintaa. Heidän tehtävänä on antaa ohjeita, neuvoja ja suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja ohjata tarvittavien viranomaisten luokse.

Syrjintään puuttumisen eri vaiheita:

1. Henkilöstön jäsen kohtaa syrjintää työpaikalla esimiehen, työtoverin tai muun työyhteisön jäsenen taholta. Syrjijälle ilmaistaan suullisesti tai kirjallisesti hänen käytöksensä loukkaavuus. Loukkaavuuden ilmaisemisen ei kuitenkaan pidä olla yksinomaan syrjityn vastuulla, vaan koko työyhteisön on pyrittävä puuttumaan tilanteeseen.
2. Jos syrjintä ei huomautuksen jälkeen lopu, on syrjityn syytä kirjata ylös ajankohdat, nimet ja henkilöt todistusaineistoksi ja viedä asia esimiehen, oman luottamusmiehen, työpaikan työsuojelupäällikön tai -valtuutetun käsiteltäväksi. Jos syrjijänä on esimies, otetaan ensisijassa yhteys työsuojelupäällikköön tai -valtuutettuun
3. Esimiehen vastuulla on puuttua syrjintätilanteeseen keskustelemalla syrjineen henkilön kanssa ja toimimalla välittäjänä syrjityn ja syrjijän välillä. Esimiehen vastuulla on lisäksi turvata, että syrjityn oikeussuoja toteutuu ja työyhteisön ilmapiiri tervehtyy.
4. Esimiehen ollessa syrjijä työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tukee syrjittyä tämän vaatiessa esimieheltä kirjallista selvitystä syrjiväksi koetun päätöksen tai käytöksen perusteista
5. Jos syrjintä jatkuu edelleen työsuojelupäällikkö tai –valtuutettu vastaa syrjityn avustamisesta yhteydenotoissa työsuojelupiiriin tai järjestöihin. Syrjitty voi toimittaa syrjinnästä selvityksen työsuojelupiiriin tai viedä asiansa vähemmistöjä edustavien järjestöjen tietoon. Nämä järjestöt vastaavat oikeudellisista jatkotoimenpiteistä.

Työsuojeluorganisaatio valitaan Inarin kunnassa vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan.

Inarin kunnan työsuojelupäällikkö:

Anne-Marie Kalla

Puhelin: 040 723 0697

Sähköposti: anne-marie.kalla@inari.fi

Oman alueen työsuojeluviranomainen ottaa vastaan kaikenlaisen syrjintään liittyviä tapauksia.

Pohjois-Suomen aluehallintovirasto

Työsuojelun vastuualue

Puhelinvaihde: 0295 017 500

Sähköposti: tyosuojelu.pohjoinen@avi.fi

LIITE 2: Syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt

Inarin kunnan toiminnan ja palvelujen yhdenvertaisuudesta toivotaan ensisijaisesti yhteyttä otettavan kyseisen toimialan edustajaan tai hallintojohtajaan. Sähköpostia voi lähettää myös kunnan viralliseen osoitteeseen inari@inari.fi

Potilasasiamies

Hoitoon tai kohteluun liittyvissä ongelmissa tai epäselvyyksissä on ensisijassa syytä keskustella hoitoyksikön (osaston) henkilökunnan tai heidän esimiestensä kanssa. Potilasasiamies avustaa tarvittaessa ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa ja neuvoo muistutusmenettelyssä.

Potilasasiamies

ma - pe virka-aikana, puhelin (016) 328 7903
Kati Koivunen, kati.koivunen@lshp.fi

Sosiaaliasiamies

Sosiaaliasiamieheltä voi kysyä neuvoja esimerkiksi sosiaalipalveluita koskevan muistutuksen tai päätökseen kohdistuvan valituksen tekemiseen, mikäli asiakas kokee saaneensa huonoa kohtelua tai päätös ei ole lain hengen mukainen.

puh. 010 830 5106
sosiaaliasiamies@merikratos.fi

Eduskunnan oikeusasiamieheen tai oikeuskansleriin voi olla yhteydessä aina, jos kokee, että viranomainen, virkamies tai muu julkista tehtävää hoitava henkilö tai yhteisö on menetellyt virheellisesti tai laiminlyönyt velvollisuutensa.

Oikeuskansleri
Puhelin: 0295 16001
Sähköposti: [kirjaamo\(at\)okv.fi](mailto:kirjaamo(at)okv.fi)
Postiosoite: PL 20, 00023 Valtioneuvosto

Eduskunnan oikeusasiamies:
Puhelin: (09)*4321
Sähköposti: oikeusasiamies@eduskunta.fi
Postiosoite: Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia, 00102 Eduskunta

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu edistää yhdenvertaisuutta ja puuttuu syrjintään. Valtuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen voi kääntyä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkupeuran, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Valtuutetun tehtäviin kuuluu myös syrjinnän vaarassa olevien ryhmien, kuten ulkomaalaisten, olojen, oikeuksien ja aseman edistäminen.

Yhteystiedot:
Puhelin: 0295 666 817
Sähköposti: yvv@oikeus.fi
Postiosoite: Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
PL 24
00023 Valtioneuvosto

Jos koet, että sinuun on kohdistunut rikos, johon liittyy syrjiviä motiiveja, ota yhteys poliisiin. www.poliisi.fi Kiireellisissä hätätapauksissa soita suoraan hätänumeroon 112. Jos olet epävarma siitä, kenen puoleen kääntyä syrjintää koskevassa asiassa, voit kysyä neuvoa yhden- vertaisuusvaltuutetulta tai rikosuhripäivystyksestä (www.riku.fi).

Erilaisilta järjestöiltä on mahdollista saada tukea ja ohjeita muita syrjintäperusteita täyttävissä tilanteissa

Invalidiliitto (invalidit ja vammaiset)
www.invalidiliitto.fi

SETA ry (seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoliroolikäyttäytyminen)
ja identiteetti)
www.seta.fi

Kynnys ry (vammaset, etenkin liikuntarajoitteiset)
www.kynnys.fi