

Inarin kunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Valtuuston 23.4.2026 hyväksymä

Organisaatio:Inarin kunta
 Yhteystiedot:Piiskuntie 2 99800 Ivalo, inari@inari.fi, www.inari.fi
 Päätöksikö:Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
 Valtuuston hyväksymä:23.4.2026
 Diaarinumero:544/00.01.02.00/2024

Sisällysluettelo

1	Tavoitteena on turvata hyvä elämä kaikille kuntalaisille	3
1.1	Inarin kunnan väestö, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys.....	4
1.2	Asukkaiden osallisuus, tiedonsaanti ja palvelut	4
1.3	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta	5
2	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lakiperusteisuus	6
2.1	Suomen perustuslaki	6
2.2	Yhdenvertaisuuslaki	6
2.3	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	7
2.4	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu on viranomaisen velvollisuus	7
2.5	Lähtökohtana syrjinnän tunnistaminen.....	8
2.5.1	Mikä on syrjintää?	8
3	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytila Inarin kunnassa	9
3.1	Koettu syrjintä Inarin kunnan palveluissa	9
3.2	Epäasiallinen kohtelu Inarin kunnan palveluissa	10
3.3	Johtopäätöksiä:	11
3.3.1	Kehittämistarpeet Inarin kunnassa	11
4	Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi Inarin kunnassa	12
4.1	Oikeudenmukaisuus ja osallisuus.....	12
4.2	Moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittaminen.....	13
4.3	Monikielinen viestintä	13
4.4	Esteettömyys ja saavutettavuus	14
4.5	Rasismiin ja vihapuheeseen puuttuminen.....	14
4.6	Palautteen hyödyntäminen	15
5	Inarin kunta on osa saamelaisten kotiseutualuetta	15
5.1	Saamelaisten oikeudet on määritelty laissa	15
5.2	Saamenkielisten palveluiden nykytila Inarin kunnassa (2025)	16
6	Toimenpiteet saamelaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi Inarin kunnassa	17

6.1	Yhdenvertaisuuden erityiskysymykset	17
6.2	Toimenpiteet ja tavoitteet	17
6.2.1	Yhteistyö Saamelaiskäräjien kanssa	17
6.2.2	Saamenkieliset palvelut ja henkilöstö	17
6.2.3	Kulttuurin ja elinkeinojen tukeminen	18
6.2.4	Osallisuus ja syrjinnän ehkäisy	18
6.2.5	Rasismiin ja vihapuheeseen puuttuminen	18
6.2.6	Yhteenvedo ja seuranta	18
7	Inarin kunnan henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilan arviointi ja tarpeelliset toimenpiteet	19
7.1	Nykytilan arviointi	19
7.2	Koettu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla	20
7.3	Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta	20
7.3.1	Rekrytointi	21
7.3.2	Osaamisen kehittäminen ja urakehitys	21
7.3.3	Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot	21
7.4	Toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämiseksi työyhteisössä	22
7.5	Seuranta	23
8	Lähteet	24
9	Liitteet	25
	LIITE 1: Sanasto syrjinnän ja yhdenvertaisuuden käsitteistä	25
	LIITE 2: Syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt	29
	LIITE 3: Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla	30
	LIITE 4: Inarin kunnan turvallisemman tilan periaatteet	31

1 Tavoitteena on turvata hyvä elämä kaikille kuntalaisille

Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää kaikessa toiminnassa. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta, parantaa oikeusturvaa ja purkaa epäoikeudenmukaisia rakenteita. Tavoitteena on myös luoda turvallinen ja avoin ilmapiiri keskustelulle ja erilaisten kokemusten esiin tuomiselle. Syrjintään puuttumisessa ja epäoikeudenmukaisten rakenteiden muuttamisessa olennaista on epäkohtien yhteinen tunnistaminen ja tunnistaminen.

Inarin kuntastrategian tavoite on turvata hyvä elämä kaikille kuntalaisille. Strategia painottaa sosiaalisesti kestävästä kasvusta, joka pitää sisällään muun muassa eri väestöryhmien hyvinvoinnin ja toimivat palvelut. Inarin kunta haluaa edistää yhteisöllisyyttä ja kuntalaisten turvallisuutta sekä erityisesti lasten ja nuorten hyvinvointia. Saamelaisuus ja saamen kielet ovat arvokas osa kuntaa, ja niiden asemaa edistetään yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa. Myös kunnan arvot –

yhteisöllinen, paikallinen, rohkea ja vastuullinen – kuvaavat osaltaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tärkeyttä kunnan toiminnassa.

Kuntalaisten vaikutusmahdollisuudet ja tarpeiden tunnistaminen on keskeinen tekijä esimerkiksi osallistavassa maankäytön suunnittelussa sekä palveluiden kuten katujen, virkistysreittien ja leikkipuistojen kehittämisessä ja ylläpidossa.

Turvallinen ja toimiva elinympäristö, jossa huomioidaan eri käyttäjäryhmät, luontoarvot, monimuotoisuuden säilyminen sekä rinnalla elinkeinojen kehitys ja pysyvyys ovat merkittäviä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksen osatekijöitä. Merkitys on vain kasvanut kunnan elinvoiman ja muuttuvan elinympäristön myötä.

1.1 Inarin kunnan väestö, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys

Inari on pinta-alaltaan Suomen suurin kunta, joka on ollut kautta aikojen kulttuurien kohtaamispaikka. Inarin väkiluku on ollut viime vuosikymmenen ajan nousussa, vuonna 2021 asukkaita oli 7 008 ja vuonna 2024 jo 7 224.

Yhdenvertaisuusnäkökulma on osa Inarin kunnan päätöksentekoa ja arjen toimintoja. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuu vaihtelevasti kunnan toiminnassa. Esimerkiksi yhdenvertainen palvelujen saatavuus ja saavutettavuus on haasteellista pitkien välimatkojen takia. Palveluiden saavutettavuutta on kehitetty käyttöönottamalla sähköisiä järjestelmiä ja palveluita. Esimerkiksi yhdyskuntasuunnittelun osallistaminen, asiakaspalvelu, hakemuksien jättäminen ja palautteen antaminen voidaan hoitaa sähköisesti, jolloin palvelu on useampien saatavilla.

Inarin kunnassa elävät rinnakkain suomalaiset ja saamelaiset kulttuurit. Alueen saamelaiskulttuuri on moninaista - Inarissa elävät inarinsaamelainen ja kolttasaamelainen kulttuuri, jotka ovat saamelaiskulttuurissa vähemmistössä. Inarin kunta on osa saamelaiskäräjälaissa määriteltyä saamelaisten kotiseutualueetta, jolla tarkoitetaan Enontekiön, Inarin, Utsjoen kuntien alueita sekä Sodankylän kunnassa sijaitsevaa Lapin paliskunnan aluetta (Vuotso Sodankylän kunnasta). Saamelaisten aseman erityistä huomioimista käsitellään suunnitelman luvuissa 3 ja 6.

Matkailu tuo Inarin alueelle vuosittain runsaasti sekä kotimaisia että kansainvälisiä vieraita eri kulttuureista. Erityisesti matkailuala tuo alueelle lisää kansainvälisiä työntekijöitä, joista osa kotoutuu inarilaisiksi.

1.2 Asukkaiden osallisuus, tiedonsaanti ja palvelut

Kunnanhallitus, lautakunnat ja viranhaltijat varmistavat, että kuntalaiset saavat riittävästi tietoa merkittävistä valmisteltavista asioista ja voivat osallistua niiden valmisteluun. Viestinnässä kerrotaan palveluista ja niiden saatavuudesta sekä käytetään selkeää kieltä ja huomioidaan eri asiakasryhmien tarpeet. Edunvalvonnassa ollaan aktiivisia valtion ja muiden tahojen järjestämien palvelujen saamiseen inarilaisille, esim. lakisäateisten ja yhdenvertaisten sosiaali- ja terveyspalvelujen turvaaminen Lapin hyvinvointialueella.

Inarin kunnassa toimivat vanhus- ja vammaisneuvosto sekä nuorisovaltuusto eri-ikäisten ihmisten ääntä esiin tuoden. Inarin kunta toimii laajassa yhteistyössä niin organisaatioiden kuin yhdistysten ja yritysten kanssa. Hyvinvointikoordinaattori toimii järjestöjen ja kehittämiskoordinaattori kylien neuvoston yhteyshenkilönä. Sosiaali- ja terveystyöpalvelut inarilaisille järjestää Lapin hyvinvointialue. Inarin kunta tekee yhteistyötä hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi hyvinvointialueen kanssa ja edunvalvonnassaan seuraa sote- palvelujen saatavuutta.

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kuvataan ja edistetään kunnan toimintaa ohjaavassa kuntastrategiassa ja lisäksi mm. osallisuus- ja tervetulosuunnitelman tavoitteena on lisätä kuntalaisten vaikuttamismahdollisuuksia ja luoda aktiivisia yhteisöjä, jotka tuottavat tapahtumia ja harrastusmahdollisuuksia. Inarin kunnan elinkeino-ohjelmassa kuvataan kunnan toimintaa mm. kylien elinvoiman tukemista niiden omista lähtökohdista käsin sekä tietoliikenneverkkojen ja liikenneyhteyksien edistämistä.

Saamen kielistrategian tavoitteena on edistää saamenkielisten palvelujen saatavuutta, näkyvyyttä ja panostaa mm. saamenkielisten työntekijöiden saatavuuteen ja työn tukemiseen.

Noin 5 % Inarin kunnan asukkaista on ulkomaan kansalaisia ja puhuu äidinkielenään muuta kuin suomen, ruotsin tai saamen kieliä. Kotoutumisohjelma tukee maahanmuuttajien integroitumista paikallistasolla.

Valtuustokausittain laaditaan hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämissuunnitelma, jonka toteutumisesta seurataan vuosittain. Suunnitelmaan sisällytetään jatkossa esteettömyyssuunnitelma.

1.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinnasta sekä nykytilaa kartoittavien kyselyjen toteuttamisesta vastaa viestintä- ja yhteistoimintapäällikkö. Suunnitelman uudistamiseen on hyödynnetty myös Kuntaliiton asukaskyselyn ja Inarin kunnan hyvinvointikyselyn tietoja.

Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden edistyminen käydään läpi jatkossa hyvinvointisuunnitelman vuosiraporttien ja hyvinvointikertomuksen kanssa samanaikaisesti kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työryhmässä kuntalaisten osalta sekä henkilöstön osalta yhteistyötoimikunnassa ja johtoryhmässä.

Yhdenvertaisuutta edistetään päivittäisessä kunnan toiminnassa kuntalaiskyselyiden ja palautteen perusteella. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutetaan valtuustokausittain ja samassa yhteydessä suunnitelma päivitetään. Suunnitelman päivityksen yhteydessä varataan sidosryhmille ja kuntalaisille mahdollisuus kommentoida ja antaa lausunto suunnitelman sisällöstä.

Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on nähtävillä Inarin kunnan www-sivuilla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma toimii ohjeistuksena ja suosituksena koko kuntakonsernin toiminnassa osana hyvää hallintoa.

2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lakiperusteisuus

Yhdenvertaisuus ja eriarvoisuuden poistaminen ovat lähtökohtana niin kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa kuin myös Euroopan unionin ja Suomen lainsäädännössä.

Yhdenvertaisuuslaki, perustuslaki, rikoslaki, hallintolaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä työlainsäädäntö käsittelevät yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. Kuntalaissa painotetaan kunnan asukkaiden itsehallintoa, hyvinvointia sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia

2.1 Suomen perustuslaki

Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus ovat hyvin läheisesti toisiinsa kietoutuneita periaatteita.

Perustuslaki sanoo, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä.

Inarin kunta on osa saamelaiden kotiseutualuetta. Suomen perustuslaki turvaa saamelaisille oikeuden ylläpitää ja kehittää omaa kielitään ja kulttuuriaan. Saamen kielilaki ja saamelaiskäräjälaki ohjaavat näiden oikeuksien toteutumista. Saamelaiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitellään tässä suunnitelmassa kokonaisuutena kohdassa 5–6.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki

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

Yhdenvertaisuuslaki uudistui 1.1.2015 suojaten aiempaa laajemmin syrjinnältä. Laki sanoo, että ketään ei saa syrjiä seuraavin perustein:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli

- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on välittömän (suoran) ja välillisen (epäsuoran) syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Oman toiminnan syrjimättömyyden lisäksi yhdenvertaisuuslaissa asetetaan yleinen velvoite viranomaisille edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassa.

2.3 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

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 kuin muutoinkin yhteiskunnassa. Tasa-arvolaki kieltää myös syrjinnän perustuen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun.

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa, päätöksenteossa ja palvelujen tarjoamisessa.

2.4 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu on viranomaisen velvollisuus

Kuntaa koskee velvoite tehdä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jossa arvioidaan nykytilannetta, asetetaan sen perusteella tavoitteita sekä suunnitellaan toimenpiteitä.

Yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvoite koskee kuntaa niin viranomaisena, työnantajana kuin koulutuksen järjestäjänä. 1.1.2025 alkaen velvoite on laajentunut koskemaan nimenomaisesti myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia.

Tämä suunnitelma toimii sateenvarjosuunnitelmana koko kunnan toiminnalle. Koulut, kansalaisopisto ja varhaiskasvatus ylläpitävät omat toimialakohtaiset suunnitelmat.

Syrjimättömyys sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ovat koko organisaation toimintaa ja toimintatapa, joka vaatii suunnittelua aivan kuin mikä tahansa muukin toiminta.

2.5 Lähtökohtana syrjinnän tunnistaminen

Jokainen voi kokea elämänsä aikana syrjintää ja epäasiallista kohtelua. Syrjinnän tunnistaminen on lähtökohtana yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Syrjintää on usein vaikea havaita. Tämä johtuu yleensä siitä, että on hankala asettaa 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 äidinkieltensä käyttöä julkisilla paikoilla tai vammaisen henkilö pidättäytyy pyytämästä hänelle kuuluvia palveluja.

2.5.1 Mikä on syrjintää?

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.

Välillinen syrjintä on toimintaa, joka piiloutuu näennäisesti yhdenvertaisten tai neutraalien päätösten, ohjeiden, sääntöjen, menettelyjen, toimintatapojen jne. taakse, mutta tosiasiasa aiheuttaa sitä, että esimerkiksi erilaiset vähemmistöt, vammaiset ihmiset tai monimuotoiset perheet joutuvat muita huonompaan asemaan jossakin palvelussa. Samanlainen vaikutus on syvällä yhteiskunnan rakenteissa asuvalla rakenteellisella syrjinnällä, jota on usein vaikea saada näkyviin.

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.

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

Rangaistukset syrjintärikoksesta määräytyvät rikoslain mukaan. Yhdenvertaisuuslakia rikkonut voidaan kuitenkin tuomita maksamaan hyvitystä loukkauksesta syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle.

Sanasto ja ohjeet

Tämän suunnitelman lopussa on sanasto, joka auttaa ymmärtämään tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjinnän käsitteitä. Ymmärtäminen voi auttaa tunnistamaan mahdollisesti arjessamme esiintyviä syrjinnän muotoja ja voimme Inarin kunnassa yhdessä tarttua epäkohtiin ja korjata asioita. Suunnitelman liitteenä on myös ohje syrjintään puuttumiseen ja siitä ilmoittamiseen.

3 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytila Inarin kunnassa

Inarin kunta toteutti alkuvuodesta 2025 kuntalaiskyselyn, jonka tavoitteena oli kartoittaa asukkaiden kokemuksia ja näkemyksiä kunnan palveluiden yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Kysely toteutettiin suomeksi ja saamen kielillä sekä englanniksi sen jälkeen, kun saimme palautetta kieliversion puuttumisesta. Kyselystä tiedotettiin sekä kunnan verkkoviestinnässä, kirjastoissa, osallisuuskeskuksessa ja paikallislehdessä. Kyselyyn vastasi yhteensä 74 henkilöä. Vastaajamäärä jäi pieneksi otokseksi. Kyselyn tulokset tarjoavat silti tärkeää tietoa kunnan palveluiden saavutettavuudesta, syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksista sekä kehittämistarpeista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta.

Vastaajien taustaprofiili

Vastaajista 59 % oli naisia ja 34 % miehiä. Ikäjakama painottui 31–70-vuotiaisiin (87 %). Suurin osa vastaajista asui Ivalon taajamassa (47 %), mutta vastauksia saatiin myös muilta alueilta, kuten Inarin kirkonkylältä ja Akujärvi–Kevjäjärvi–Nellim-alueelta.

Kunnan palveluissa asioidessaan 76 % vastaajista käyttäisi mieluiten suomea, 9 % pohjoissaamea ja 4 % koltansaamea, 11 % (8 henkilöä) englantia ja 1 henkilö englannin lisäksi ruotsia.

3.1 Koettu syrjintä Inarin kunnan palveluissa

Kaikkiaan 30 henkilöä, (40 % kyselyn vastaajista) kertoi kokeneensa syrjintää Inarin kunnan palveluissa ainakin yhdellä syrjintäperusteella. Suuri osa 60 % kyselyn vastaajista (44 henkilöä) kertoi, että ei ole kokenut minkäänlaista syrjintää Inarin kunnan palveluissa.

Useimmin koettu syrjintäperuste oli etninen tausta (27 %, 20 henkilöä), mielipide tai poliittinen toiminta (18,9 %, 14 henkilöä) ja kansalaisuus (9,5 %, 7 henkilöä). Osa henkilöistä oli kokenut syrjintää usealla perusteella.

Tarkemmin syrjinnän kokemuksista kysyttäessä vastaajia oli 30 henkilöä, heistä useat olivat kokeneet syrjintää useammassa kunnan palvelussa, tästä kertoo yhteensä 94 vastausta/ valintaa.

Syrjinnän kokemuksia oli eniten teknisen toimen palveluissa (36,7 %, 11 henkilöä), samoin päätöksenteossa (36,7 %), koulutuksen palveluissa (30 %, 9 henkilöä) ja samoin liikuntapalveluissa (30 %).

Syrjinnän aiheuttajina 16 henkilöä (54 %) mainitsi kunnan työntekijät ja lisäksi 4 henkilöä mainitsi sekä työntekijät että muut asiakkaat.

Yhdenvertaisuuskyselyn kuntalaispalautteen tiivistelmä

Kyselyyn saatiin 16 sanallista vastausta, joissa vastaajat toivat esille monimuotoisia kokemuksia syrjinnästä Inarin kunnan palveluissa. Palautteet osoittavat, että syrjintä ilmenee sekä rakenteellisella että asenteellisella tasolla. Palautteessa tuotiin esiin huoli siitä, että kunnan palveluissa ja toiminnassa ei aina toteudu yhdenvertaisuus eri väestöryhmien välillä. Erityisesti korostui kokemus siitä, että saamenkielisten ja kansainvälisten asukkaiden tarpeet jäävät toisinaan huomiotta palveluiden suunnittelussa ja viestinnässä. Palautteessa toivottiin parempaa saavutettavuutta, kulttuurista sensitiivisyyttä sekä konkreettisia toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

3.2 Epäasiallinen kohtelu Inarin kunnan palveluissa

Kaikkiaan 23 henkilöä, (30 % kyselyn vastaajista) kertoi kokeneensa epäasiallista kohtelua ainakin yhdessä Inarin kunnan palvelussa tai toiminnassa. Suuri osa 66,2 % kyselyn vastaajista (49 henkilöä) kertoi, että ei ole kokenut epäasiallista kohtelua.

Useimmin mainittu epäasiallisen kohtelun muoto (25 vastaajaa) oli vähättelevä tai loukkaava kohtelu, 72 %, 18 henkilöä.

Epäasiallista kohtelua oli kokenut toistuvasti, melko usein tai usein 12,2 % eli 9 henkilöä.

Toistuvasti, melko usein tai usein epäasiallista kohtelua koki asiakaspalvelutilanteissa 7 henkilöä, koulutuksen palveluissa 7 ja päätöksenteossa 7 henkilöä.

Epäasiallisen kohtelun aiheuttajina 13 henkilöä (52 %) mainitsi työntekijät ja 5 henkilö (20 %) mainitsi sekä työntekijät että muut asiakkaat.

Pelko syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta (Vastaajia 74). Noin 6 % vastaajista ilmoitti, että pelko syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta on vaikuttanut heidän päätökseensä käyttää kunnan palveluita usein tai toistuvasti, vastaukset kohdentuivat koulutuspalvelujen käyttöön ja päätöksentekoon. Vaikka suurin osa vastaajista (77 %, 57 henkilöä) ei ollut kokenut lainkaan pelkoa palveluiden käytön esteenä, tulos osoittaa, että luottamusta palveluiden turvallisuuteen ja tasapuolisuuteen on edelleen tarpeen vahvistaa.

Epäasiallinen kohtelu kunnan palveluissa – pääteemat

Vastaajia: 10

Saamen kieliin liittyvä syrjintä ja epäkunnioittava puhetapa

Englanninkielisten palvelujen puute koettiin jatkuvana syrjintänä

Keskeiset teemat kuntalaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksissa

Kielten yhdenvertaisuus ja osallistumismahdollisuudet

Palveluiden saatavuus saamen kielillä ja englanniksi koettiin puutteelliseksi.

Syrjintä asumisen ja palveluiden saavutettavuudessa

Asuntopolitiikassa ja tonttien saatavuudessa koettiin syrjiviä käytäntöjä, jotka rajoittavat lapsiperheiden ja vanhusten mahdollisuuksia asua sivukylissä.

Yhdenvertaisuuden kokemus eri väestöryhmissä

Vastaajien näkemykset jakautuivat: osa koki saamelaisuutta suosittavan kunnan toiminnassa, kun taas toiset kokivat saamelaisväestön jäävän marginaaliin.

3.3 Johtopäätöksiä:

Vaikka koko väestöä koskevaa yleistystä pienen vastaajamäärän vuoksi ei voida tehdä niin kysely tuo esiin syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun muotoja, joita tosiasiallisesti osa Inarin kunnassa asuvista kokee.

Epäkohdat ovat paljolti samoja, joita kunnan muissakin asukaskyselyissä ja saamebarometrissä saamenkielisten palveluiden osalta on noussut esille.

Inari koetaan asukaskyselyjen mukaan (Kuntaliiton tutkimus 2024) pääosin hyvin turvalliseksi asuinpaikaksi, ja kuntalaiset ovat keskimäärin tyytyväisiä elämäänsä ja kunnan palveluihin ja luottavat päätöksentekoon, mutta digipalvelujen lisääntyminen edellyttää tukea laitteiden ja palvelujen käyttöön.

3.3.1 Kehittämistarpeet Inarin kunnassa

Vastaajat (74) toivoivat kunnan panostavan erityisesti seuraaviin osa-alueisiin:

Erilaisten väestöryhmien yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin elää, asua ja toimia kunnassa (61 %)

Eriarvoistumisen ehkäisyyn (57 %)

Esteettömyyteen ja saavutettavuuteen (55 %)

Digitaalisen syrjäytymisen ehkäisyyn (49 %)

Yhdenvertaiseen kumppanuuteen järjestöjen ja asukkaiden kanssa (46 %)

Saamenkielisten ja -kulttuurin mukaisten palveluiden kehittämiseen suhtauduttiin kaksijakoisesti: 31 % piti panostusta tärkeänä, mutta lähes yhtä suuri osa (30 %) ei nähnyt sille tarvetta. Tämä viittaa tarpeeseen lisätä tietoisuutta saamenkielisten palveluiden merkityksestä ja saavutettavuudesta.

4 Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi Inarin kunnassa

Inarin kunta sitoutuu edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Suunnitelma perustuu lainsäädäntöön, kuntalaisten palautteeseen ja kunnan strategiaan tavoitteisiin. Pitkät välimatkat, monikielisyys ja kulttuurinen moninaisuus asettavat erityisiä vaatimuksia palvelujen saavutettavuudelle ja osallisuudelle.

Inarin kunnan tavoitteena on järjestää palveluja ja viestiä niistä tasapuolisesti. Aktiivinen viestintä lisää päätöksenteon läpinäkyvyyttä sekä edistää paikallista demokratiaa ja yhteisöllisyyttä. Tavoitteena on vuorovaikutteisuus kuntalaisten kanssa järjestämällä myös kohtaamisia erilaisissa tilaisuuksissa

Inarin kunnan tavoitteena on vahvistaa monikulttuurisuutta sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestäväällä tavalla ja ajatella jokaisen asukkaan parasta sovittaen erilaisia näkemyksiä ja tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla.

Kunnan verkkopalvelujen kehittämisellä ja sähköisen asiointin lisäämisellä on tarkoitus helpottaa kuntalaisen arkea tuomalla viestintä- ja sähköiset palvelut kuntalaisten käyttöön ajasta ja paikasta riippumatta. Viestinnässä tulee huomioida, ettei kaikilla ole mahdollisuutta tai osaamista käyttää nettiä tai sosiaalista mediaa. Perinteinen paperinen viestintä mm. asukaslehden kautta sekä järjestöjen kautta viety viesti on yhä tärkeää.

4.1 Oikeudenmukaisuus ja osallisuus

- Edistetään yhdenvertaisuutta ja kaikkien ryhmien mahdollisuutta osallistua

- **Päätöksenteko ja vaikuttaminen:** Vahvistetaan nuorisovaltuuston sekä vanhus- ja vammaisneuvoston roolia ja seurataan kunnan toimielinten sukupuolijakaumaa (vähintään 40 % molempia sukupuolia).
- Järjestetään luottamushenkilöille sekä nuorisovaltuuston ja vanhus- ja vammaisneuvoston edustajille mahdollisuus koulutukseen yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän tunnistamisesta
- **Digitaalinen osallisuus:** Edistetään verkkoyhteyksien toimivuutta kaikille asukkaille ja tarjotaan digikoulutusta sekä tukea sähköiseen asiointiin.
- **Digitaalisen syrjäytymisen ehkäisy:** Otetaan vakavasti digitaalisen syrjäytymisen uhka ja mahdollistetaan asioiden hoitaminen myös muuten kuin digitaalisten kanavien kautta, jos se on esimerkiksi henkilön terveydentila huomioiden perusteltua
- **Palvelujen ja tapahtumien saavutettavuus:** -Huomioidaan pitkät välimatkat järjestämällä digitaalisia osallistumistapoja, kohtaamispaikkoja sekä kuljetuksia tapahtumiin. Mahdollistetaan jokaiselle mielekäs tapa osallistua.
- **Viestinnän rooli:** Hyödynnetään aktiivista viestintää päätöksenteon läpinäkyvyyden, paikallisen demokratian ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi.

- **Osallisuus:** Kaikenikäisten osallisuutta edistävät erityisesti saavutettavat palvelut sekä selkeä ja monikanavainen viestintä. Osallistumisen tapojen kehittämisessä huomioidaan erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien mahdollisuus vaikuttaa kunnan päätöksentekoon.
- **Erityisryhmien tarpeiden tunnistaminen:** Fyysisen esteettömyyden lisäksi huomioidaan erityisryhmien tarpeita palvelujen järjestämisessä ja tapahtumissa (erilaiset pitkäaikaissairaudet, toimintakyvyn asteittainen heikkeneminen tai neurologiset sairaudet)
- **Syrjinnän esto:** Puututaan epäasialliseen käyttäytymiseen ja selvitetään ilmoitukset syrjinnästä ja häirinnästä. Varhaiskasvatuksessa, koulussa sekä nuorisotyössä kiinnitetään huomiota siihen, ettei ketään syrjitä eikä kiusata. Säännöt ja ohjeet käydään läpi lasten ja nuorten kanssa ja pyritään lisäämään tietoa asiasta.
- **Vammaiskortin käyttöönotto:** Selvitetään Inarin kunnan toimitilojen soveltuvuutta vammaiskorttikohteeksi. EU:n vammaiskortti kertoo asiakkaalle heti, että palvelu huomioi erilaiset tarpeet ja sujuvoittaa asiointia mm. esteettömyydellään.
- **Varhainen tukeminen:** Toimitaan aktiivisesti yhteistyössä muiden viranomaisten ja järjestöjen kanssa lasten ja perheiden varhaisessa tukemisessa.

4.2 Moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittaminen

- Huomioidaan eri taustat, kulttuurit ja identiteetit

- **Identiteetti ja vakaumus:** Vältetään mm. uskontoon, vakaumukseen ja sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita palvelujen suunnittelussa, viestinnässä ja asiakirjoissa.
- Vähemmistönä olevien uskontojen lisäksi huomioidaan, että Suomessa valtauskonnon asemassa oleva kristinusko voi myös saada osakseen syrjintää ja vähättelyä. Vakaumus voi liittyä myös mm. elämäntapoihin, politiikkaan tai maailmankatsomukseen.
- Kiinnitetään huomiota sukupuolisensitiiviseen viestintään
- **Näkyvät teot:** Toteutetaan konkreettisia yhdenvertaisuustekoja, kuten Pride-liputus ja moninaisuudesta viestiminen.
- **Vuoropuhelu:** Järjestetään tapahtumia eri väestöryhmien vuoropuhelulle (esim. uusien asukkaiden tilaisuudet).
- **Palvelujen kohdentaminen:** Huomioidaan erilaiset ihmiset ja tarpeet koulutustarjonnassa ja palveluissa
- **Koulutus:** Järjestetään yhdenvertaisuuskoulutusta erityisesti lasten ja nuorten parissa työskentelevälle henkilöstölle.

4.3 Monikielinen viestintä

- **Parannetaan saamenkielistä ja englanninkielistä viestintää sekä kotoutumista tukevia toimia**

- **Kielitarjonta:** Pääasiallisena viestinnän kielenä on suomen kielen lisäksi saamen kielet, ja saamenkielistä viestintää ja palvelujen käyttöä edistetään tietoisesti. Englanniksi tarjotaan perustiedot palveluista ja englanninkielistä viestintää parannetaan tietoisesti asukkaiden tarpeiden mukaan.
- **Tulkkauspalvelut:** Järjestetään tulkkaus saamelaisille palvelun saamiseksi sekä muille kieliryhmille lakisääteisen velvollisuuden ja kotoutumisen edistämisen mukaisesti.
- **Kotoutuminen:** Toteutetaan kotoutumislain mukaiset ohjelmat, tarjotaan suomen kielen opiskelua ja edistetään ei-suomenkielentaitoisten osallisuutta.
- Palvelujen mahdollistamiseksi ja kotoutumisen järjestämistä varten järjestetään tulkkaus silloin kun siihen on lakisääteinen velvollisuus
- **Monikanavaisuus:** Käytetään monipuolista tiedottamista ja huomioidaan perinteinen paperinen viestintä (esim. asukaslehti) niille, jotka eivät käytä digitaalisia palveluita.

4.4 Esteettömyys ja saavutettavuus

- Panostetaan palveluiden, tilojen ja tapahtumien esteettömyyteen

- **Fyysinen esteettömyys:** Kehitetään kunnan tilojen ja tapahtumien esteettömyyttä ja ohjeistetaan kokoustilojen varauksissa esteettömyyden huomioiminen. Rakennetussa ympäristössä huomioidaan erikäyttäjärühmät (liikunta- ja aistiesteettömyys). Esteettömyysselvityksen toimenpidetarpeet on sisällytetty Inarin kunnan kävelyn ja pyöräilyn edistämishjelmaan ja niitä toteutetaan resurssien puitteissa
- **Digitaalinen saavutettavuus:** Parannetaan verkkosivujen saavutettavuutta ja kehitetään sähköisiä palveluita ajasta ja paikasta riippumattomiksi.
- **Suunnitelmallisuus:** Sisällytetään esteettömyyssuunnittelu osaksi hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelmaa. Huomioidaan suunnittelussa esteettömyyden eri ulottuvuudet.
- **Ikäystävällisyys:** Viestitään selkeästi palvelujen muuttumisesta sekä rakenteellisista muutoksista, sillä ne voivat olla haastavia ikäihmisille.
- Kerrotaan selkeästi, kuinka osallistuminen ja vaikuttaminen tapahtuu. Esimerkiksi hyvinvointialueiden palvelujen muutoksista myös kunnan tulee viestiä riittävästi.

4.5 Rasismiin ja vihapuheeseen puuttuminen

- Edistetään turvallista ja kunnioittavaa ilmapiiriä

- **Nollatoleranssi:** Puututaan rasismiin ja vihapuheeseen kunnan sisällä, julkisessa keskustelussa sekä muihin havaittuihin epäkohtiin.
- **Turvalliset tilat:** Noudatetaan ja pidetään esillä turvallisen tilan periaatteita kaikissa kunnan tiloissa ja tapahtumissa.
- **Oikea tieto:** Lisätään oikeaan tietoon perustuvaa tiedottamista ja huomioidaan erityisesti syrjintävaarassa olevien ryhmien tiedonsaantitarpeet.

4.6 Palautteen hyödyntäminen

- **Suhtaudutaan myönteisesti palautteeseen ja kehitetään toimintaa sen pohjalta.**
 - **Vuorovaikutus:** Vastataan aina asiallisen palautteen antajalle ja huomioidaan kaikki kuntalaisilta saatu palaute toiminnan kehittämisessä.
 - **Läpinäkyvyys:** Käytetään palautetta osana avointa ja vuorovaikutuksellista viestintää kuntalaisten kanssa

5 Inarin kunta on osa saamelaisten kotiseutualuetta

5.1 Saamelaisten oikeudet on määritelty laissa

Inarin kunta kuuluu saamelaisten kotiseutualueeseen. Saamelaiset ovat Euroopan unionin ainoa alkuperäiskansa, jolla on omat kielet, kulttuuri ja perinteiset elinkeinot. Alkuperäiskansa ei tarkoita samaa kuin kielellinen tai kulttuurinen vähemmistö. Alkuperäiskansaoikeudet ovat pääosin yhteisöllisiä oikeuksia, kun taas vähemmistöoikeudet on tavallisesti muotoiltu yksilön oikeuksiksi. Alkuperäiskansojen oikeudet sisältyvät mm. YK:n julistukseen alkuperäiskansojen oikeuksista. Suomen perustuslaki turvaa saamelaisille oikeuden ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Saamen kielilaki ja saamelaiskäräjälaki ohjaavat näiden oikeuksien toteutumista.

Varhaiskasvatuslaissa säädetään, että kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi voi saada varhaiskasvatusta lapsen äidinkielellä, joka voi olla suomi, ruotsi tai saamen kielilain tarkoittama saamen kieli (pohjoissaame, inarinsaame, koltansaame). Perusopetuslaissa säädetään opetuksen järjestämisestä saamen kielellä saamelaisten kotiseutualueella.

Suomessa on noin 10 000 saamelaista. Heistä yli 60 prosenttia asuu jo kotiseutualueensa eli Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kuntien sekä Sodankylän kunnan pohjoisosien ulkopuolella (Saamelaiskäräjät).

Vuonna 2023 Inarin kunnassa asui 2147 saamelaista. Saamelaisväestöstä 0–17-vuotiaita oli 18 %, 18–64-vuotiaita 53,5 % ja 65 vuotta täyttäneitä 28,5 %. (Saamelaiskäräjät ja Digi- ja väestötietovirasto.)

Suomessa puhutaan kolmea saamen kieltä: pohjoissaamea, inarinsaamea ja koltansaamea. Kaikki Suomessa puhutut saamen kielet ovat uhanalaisia kieliä.

Suomessa pohjoissaamen puhujia on arviolta noin 2 000. Inarinsaamen puhujia on noin 400 riippuen siitä, kuinka osaaminen määritellään. Arvioiden mukaan koltansaamalla on noin 300 äidinkielistä puhujaa Suomessa (Saamelaiskäräjät, www.samediggi.fi).

Tilastokeskuksen mukaan Inarissa saamen kielten puhujien määrä on kasvanut toisin kuin muissa saamelaisten kotiseutualueen kunnissa ja vuonna 2024 saamenkielisiä oli Inarissa yhteensä 509. Saamenkielisten todellinen määrä on todennäköisesti tilastoitua suurempi, sillä monet

saamenkieliset ovat kaksikielisiä ja erityisesti vanhempi saamelaisväestö on rekisteröinyt äidinkielekseen suomen riippumatta todellisesta kielitaidostaan (Saamebarometri)

5.2 Saamenkielisten palveluiden nykytila Inarin kunnassa (2025)

Saamebarometri 2024 -julkaisun mukaan saamen kielilain piiriin kuuluvat viranomaiset ja palveluntarjoajat tuntevat saamelaisten kielelliset oikeudet ja pitävät niitä tärkeinä, mutta niiden toteutumisessa on paljon vaihtelua. Inarissa palveluiden tarjoaminen kattavasti kaikilla kolmella saamen kielellä on haastavaa saamenkielisen henkilöstön saatavuuden vuoksi.

Kunnan henkilöstössä on eri saamen kielen taitoisia henkilöitä sekä hallinnossa että eri toimialoilla. Inarin kunnan vakituisen henkilöstö määrä on 255 vuodelle 2026, saamenkielisiä saavia on 79 henkilöä (2025) eli 24,9 % henkilöstöstä on saamenkielentaitoisia.

Saamenkielisiä palveluita on erityisesti sivistyspalveluissa: varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja nuorisotoimissa. Varhaiskasvatuksessa järjestetään äidinkielistä pohjoissaamenkielistä varhaiskasvatusta sekä kielipesätoimintaa inarinsaamen ja koltansaamen kielillä.

Perusopetuksessa opiskelevat voivat opiskella saamenkielisessä opetuksessa. Saamen kieliä voi opiskella myös niin sanottuna vieraana kielenä. Kirjasto tarjoaa aineistoja sekä tietoa kirjastopalveluista kaikilla kolmella saamen kielellä ja kansalaisopistossa on tarjolla saamen kielen kursseja. Nuorisotoimi osallistui Saamelaiskäräjien nuorisoneuvoston hankkeeseen, jossa kehitettiin saamen kielellä tapahtuvaa nuorisotyötä saamelaisalueen kunnissa. Nuorisotoimissa työskentelee pohjoissaamenkielen taitoinen nuorisohjaaja. Kunnan henkilöstön saamen kielten opiskelua tuetaan ja käytössä on saamen kielilisiä.

Inarin kunta järjestää säännöllisesti saamen kielikahvilatoimintaa. Kielikahvila on kaikille saamenkielisille ja saamen kieltä opetteleville kuntalaisille avoin matalan kynnyksen kohtaamispaikka. Kielikahvila on luontainen paikka, johon kaikki saamenkieliset palveluja tarjoavat voivat tulla mukaan kertomaan toiminnastaan. Kunnan verkkosivut ovat kaikilla saamen kielillä, mutta tiedottaminen eri saamen kielillä vaihtelee. Saamenkielistä aineistoa tuotetaan lakisääteisten käännösten lisäksi enemmän kuin aiemmin.

Kunnanvaltuuston kokousten pääkieli on suomi, mutta saamenkieliset voivat käyttää äidinkieltä omissa puheenvuoroissaan. Kokoukset tulkataan suomeksi, inarinsaameksi, koltansaameksi ja pohjoissaameksi.

Inarin kunnan saamen kielistrategia hyväksyttiin valtuustossa 11.6.2020. Saamelaisalueen kuntien yhteisellä kielistrategiatyöllä pyritään vahvistamaan saamen kielen asemaa kuntien palveluissa ja toteuttamaan paremmin saamen kielilakia. Osana kielistrategiatyötä on toteutettu erilaisia toimenpiteitä, joilla parannetaan saamenkielisten palveluiden saavutettavuutta ja pyritään parantamaan saamenkielisten työntekijöiden ja asiakkaiden kohtaamista.

6 Toimenpiteet saamelaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi Inarin kunnassa

Inarin kunta edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta tukemalla saamelaiskulttuuria ja perinteisiä elinkeinoja saamelaisten omista lähtökohdista. Tarvittaessa kunta soveltaa positiivista erityiskohtelua yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.

6.1 Yhdenvertaisuuden erityiskysymykset

- Inarinsaamelaiset ja kolttasaamelaiset ovat vähemmistöjä vähemmistön sisällä, ja tämä voi edellyttää kohdennettuja tukitoimia.
- Saamenkielisten palvelujen toteutuminen vaihtelee henkilöstön saatavuuden vuoksi. Kunta panostaa saamenkielisten työntekijöiden rekrytointiin, maksaa kielilisiä ja tukee työskentelyä vähemmistökielellä mm. tarjoamalla mahdollisuuden osallistua kielenhuoltokoulutukseen.

6.2 Toimenpiteet ja tavoitteet

6.2.1 Yhteistyö Saamelaiskäräjien kanssa

- Vuosittaiset tapaamiset sekä neuvottelut merkittävistä asioista.
- Yhteiset suunnitelmat saamenkielisten palvelujen ja osallistumismahdollisuuksien lisäämiseksi.
- Saamenkielisen henkilöstön rekrytoimisen, koulutuksen ja koulujen oppimateriaalin saatavuuden suhteen jatketaan yhteistyötä
- Inarin kunta sitoutuu edistämään Saamelaiskäräjien ja muiden toimijoiden kanssa saamentyön johtamista. mm. esihenkilöiden tuki saamenkielisten ja saamelaiskulttuurin mukaisten palvelujen ja henkilöstön johtamisessa sekä henkilöstön verkostoituminen).
- Inarin kunta jatkaa Saamelaiskäräjien kanssa yhteistyötä koordinoitun saamelaisen nuorisotyön järjestämiseksi.

6.2.2 Saamenkieliset palvelut ja henkilöstö

- Rekrytoidaan saamenkielisiä työntekijöitä ja huomioidaan kielitaito ansiona.
- Jatketaan yhteistyötä Saamelaiskäräjien kanssa rekrytointien pitkäjänteisessä suunnittelussa
- Maksetaan saamen kielilisiä saamenkielisille työntekijöille
- Järjestetään saamen kielilain mukaisesti tulkkaus tilanteissa, jossa saamenkielistä palvelua ei ole tarjota
- Päivitetään ja sisällytetään kaikki saamen kielet kunnan fyysisiin viitoituksiin ja opasteisiin sitä mukaa kun niitä uusitaan ja lisätään

- Haetaan valtion avustuksia saamen kielilain toteuttamiseksi sekä seurataan saamenkielisten palvelujen rahoituksen toteutumista yhteistyössä saamelaiskäräjien kanssa

6.2.3 Kulttuurin ja elinkeinojen tukeminen

- Tuetaan kunnassa vuosittain tehtävien päätösten mukaisesti mm. saamelaismuseumo SIIDA:n toimintaa ja saamelaistapahtumia.
- Tarjotaan saamelaiskulttuuria kaikenikäisille osana tapahtumia ja kulttuurikasvatussuunnitelmaa
- Inarin kunnan elinkeino-ohjelman tavoite on matkailun (myös saamelaiskulttuuriin perustuvan matkailun) vastuullinen kehittäminen, kylien tukeminen niiden omista lähtökohdista sekä luontolähtöisten elinkeinojen tukeminen.

6.2.4 Osallisuus ja syrjinnän ehkäisy

- Tiedotteet, asiointiohjeet ja palvelukuvaukset ovat helposti löydettävissä saamen kielillä.
- Saamenkielisen viestinnän suunnittelu huomioidaan www-sivujen uudistamisessa
- Luodaan matalan kynnyksen yhteydenpitoa kunnan ja saamelaistoimijoiden välillä.
- Toteutetaan kyselyjä palvelujen tasosta ja tyytyväisyydestä.
- Toteutetaan kuntalaisia laajasti koskettavat kyselyt suomeksi sekä saamen kielillä
- Lisätään saamen kielten käyttöä ja saamelaiskulttuurin näkyvyyttä viestinnässä ja opasteissa
- Järjestetään saamen kielikahvilatoimintaa ja rohkaistaan saamen kielen käyttöön erilaisissa ympäristöissä
- Puututaan viiveettä saamen kieleen tai saamelaisuuteen kohdistuviin syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksiin sekä kunnan toiminnassa että asiakaspalvelutilanteissa
- Järjestetään henkilöstölle ja luottamushenkilöille koulutusta kulttuuri- ja kielitietoisuudesta sekä saamen kielilain velvoitteista
- Tunnistetaan aktiivisesti saamenkielisten palveluiden saatavuuden parantamiseen liittyvät esteet ja pyritään poistamaan ne

6.2.5 Rasismiin ja vihapuheeseen puuttuminen

- Kunta puuttuu rasismiin ja vihapuheeseen sekä organisaation sisällä että julkisessa keskustelussa.
- Luodaan yhdessä turvallinen, avoin ja oppiva keskusteluilmapiiri

6.2.6 Yhteenveto ja seuranta

- Inarin kuntastrategian painopisteenä on saamelaisuus- saamen kielten vahvistaminen ja edistämisen tukeminen. Kuntastrategia sisältää toimenpiteet ja mittarit tälle tavoitteelle ja niiden toteutumista tarkastellaan vuosittain kunnan tilinpäätöksessä.

- Saamen kielistrategiassa kuvataan Inarin kunnan nykytila, tavoitteet ja toimenpiteet saamenkielisten palvelujen edistämiseksi. Kielistrategia tullaan uudistamaan valtuustokaudella 2025–2029.

7 Inarin kunnan henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilan arviointi ja tarpeelliset toimenpiteet

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tasa-arvolain tarkoituksena on mm. estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvosuunnittelussa tulee huomioida myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa motivaatioon ja työhyvinvointiin. Syrjintää ehkäisevillä sekä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävillä toimenpiteillä vaikutetaan siten työn tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Työpaikoilla voidaan paikallisesti sopia, että tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi. Inarissa palkkakartoitus tehdään joka toinen vuosi. Palkkakartoitusta ei liitetä osaksi Inarin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa, vaan se tehdään erillisenä asiakirjana. Sen tuloksista kuitenkin raportoidaan em. suunnitelmassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi tilinpäätöksen yhteydessä laaditaan vuosittain henkilöstöraportti, jossa kuvataan henkilöstön rakenne mm. sukupuolen, iän ja palvelussuhteen luonteen mukaan.

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellään henkilöstön edustajiensa kanssa yhteistyötoimikunnassa siten, että henkilöstöllä on tosiasialliset vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön.

7.1 Nykytilan arviointi

Inarin kunnan henkilöstölle toteutettiin vuoden 2025 alussa kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla. Kyselyyn vastasi noin 30 % työntekijöistä (93 vastaajaa). Vastaajissa

korostui hieman naisten osuus ollen 84 %, kun naisten määrä henkilöstöstä on noin 77 %. Vastaajien ikäjakauma korreloi pääosin henkilöstön ikäjakaumaa ja vastauksia saatiin kaikenikäisiltä. Suurin osa vastaajista oli vakituksessa ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Noin puolet vastaajista oli ollut Inarin kunnan palveluksessa alle viisi vuotta. Ilmeisesti kyselyyn vastaaminen koettiin osin vaikeaksi, koska ”en osaa sanoa” -vastauksia oli runsaasti (20–40 %)

Vastausten perusteella voidaan todeta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan melko hyvin kunnan työyhteisöissä. Suurin osa, 76 %, ei ollut kokenut syrjintää, sukupuolten välinen tasa-arvo koettiin toteutuvan hyvin rekrytoinnissa (72 %), koulutusmahdollisuuksissa (68 %) sekä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä (68 %). Kyselyn tulosten perusteella voidaan kuitenkin löytää useita kehittämiskohteita yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisessa.

7.2 Koettu yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla

10 % vastaajista oli kokenut syrjintää työpaikalla ja syrjintäperusteeksi koettiin useimmiten ikä, alkuperä tai muu henkilöön liittyvä syy. Vastauksissa tuli esille, että eri-ikäisten, eri sukupuolten välillä ja erilaisissa palvelussuhteissa olevien yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu ei aina toteudu vuorovaikutuksessa, työnjaossa ja työmäärässä. Kysyttäessä alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvän yhdenvertaisuuden toteutumisesta, vain noin puolet vastaajista koki niiden toteutuvan hyvin. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille saamenkielisen työn tuen puute ja epäasiallinen keskustelukulttuuri liittyen saamelaisuuteen. Suunnitelman luvussa 6. on tuotu esille toimenpiteet liittyen saamelaisten yhdenvertaisuuden edistämiseen.

27 % vastaajista oli kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössä työkaverin, esihenkilön tai luottamushenkilön toimesta. Häirintää oli kokenut 6 %, seksuaalista häirintää tai ahdistelua 2 % vastaajista. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille työkavereiden suosimista esihenkilön toimesta, vakaumukseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää epäasiallista keskustelua, työkavereiden ja esihenkilön epäasiallista käyttäytymistä.

Myös asiakkaiden toimesta oli koettu epäasiallista kohtelua (32 %) ja häirintää (21 %). Seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta oli kokenut 2 % ja ahdistelua 3 % vastaajista. Avoimissa vastauksissa tuotiin esille mm. epäasialliset viestit ja puheet, aggressiivisuus ja uhkailu.

Tasa-arvon toteutuminen palkkauksessa nousi jonkin verran esille kyselyssä. Sukupuolten välillä sitä ei koettu huonoksi, mutta erilaisissa työsuhteissa olevien palkkausyhdenvertaisuus koki huonoksi 12 % vastaajista. Myös kysyttäessä yleisesti tasapuolisesta kohtelusta, palkkauksen osalta 10 % koki kohtelun huonoksi.

7.3 Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Selvityksen osana on laadittava erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Kunnan esihenkilöitä ja työyhteisöjä sitovien Inarin kunnan henkilöstöohjeiden tavoitteena on osaltaan kehittää henkilöstön johtamista ja varmistaa henkilöstön yhdenvertainen kohtelu. Henkilöstöohjeiden avulla luodaan yhdenmukaiset henkilöstöhallinnolliset menettelytavat, joilla ohjataan henkilöstöhallinnollista päätöksentekoa ja joissa otetaan huomioon kunnan taloudellisten voimavarojen tehokas käyttö, henkilöstön hyvinvointi ja kilpailukyky työnantajana. Henkilöstöohjeiden tarkoituksena on antaa henkilöstölle yhtenäiset ja käytännönläheiset pelisäännöt työarkeen. Lisäksi ohjeen tarkoitus on antaa esihenkilöille yhtenäiset ohjeet yleisimpien henkilöstöasioiden ratkaisemiseksi ja taata henkilöstölle tasapuolisuus ja ennakoitavuus henkilöstöasioissa.

7.3.1 Rekrytointi

Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten tulee edistää molempien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailmoituksissa tulee välttää korostamista sellaisia ominaisuuksia, joita pidetään vain toiselle sukupuolelle tyypillisinä.

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). Valintapäätöksissä noudatetaan kelpoisuusehtoja, joista päättää ennen paikan auki julistamista toimielin, jonka alainen valittava on.

Henkilöstövalinnoissa ei saa asettaa virkaan tai toimeen hakijaa epäedulliseen asemaan minkään henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi. Hakijat arvioidaan pätevyyden ja ansioituneisuuden mukaan.

7.3.2 Osaamisen kehittäminen ja urakehitys

Inarin kunta tukee tasapuolisesti henkilöstön osallistumista koulutukseen. Kouluttautumista tuetaan riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, ammattiryhmästä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Täydennyskoulutukseen osallistutaan pääsääntöisesti palkallisin virka- tai työvapain, koulutuksiin osallistumista seurataan ja ne tilastoidaan työyksiköittäin.

Esihenkilön kanssa käydään säännöllisesti kehityskeskustelu, jossa sovitaan työn vaatimusten edellyttämästä koulutuksesta. Vuosittain laaditaan koko kuntaa koskeva henkilöstön koulutussuunnitelma.

Työpaikoilla pyritään tukemaan kaikkien työntekijöiden urakehitystä tasapuolisesti ja syrjimättä. Urakehitystä tuetaan mm. henkilöstökoulutuksen, työn opastuksen ja kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskusteluissa ja sitä koskevassa ohjeistuksessa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

7.3.3 Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Tasa-arvoa toteutetaan palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa sekä työolojen kehittämisessä. Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Palkkausjärjestelmiä kehitetään sukupuolten tasa-arvoa edistäviksi siten, että työstä maksettava

palkka määritellään tehtävän vaativuuden, sen edellyttämän osaamisen ja vastuun, henkilön osoittaman työmenestyksen ja työssä saavutettujen tulosten perusteella. Palkkapäätöksiä tehtäessä tulee perhevapaalla tai muulla virkavapaalla tai työvapaalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Palkkakartoitus on työnantajan selvitys naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, että saman työnantajan palveluksessa olevien ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisissä palkoissa ei ole sukupuoleen perustuvia palkkaeroja. Kartoituksen piiriin kuuluu työnantajan koko henkilöstö. Tarkasteltaessa kuukausipalkkoja, otetaan osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla huomioon tehty työaika. Palkkakartoitus on tehtävä niin, että palkkoja ei voida yhdistää tiettyihin työntekijöihin. Mikäli kartoituksessa tulee ilmi selkeitä palkkaeroja, ne arvioidaan henkilöstön edustajien kanssa. Työnantajan on korjattava perusteettomat palkkaerot, jos niille ei ole hyväksyttävää syytä.

KVTES:ssa ja OVTES:n osio G:ssä siirryttiin tasopalkkajärjestelmään 1.10.2025 alkaen. Tasopalkkajärjestelmä perustuu osaamisen ja vastuun tasokriteereihin, jotka on määritelty palkkaliitteissä. Järjestelmän tavoitteena on lisätä palkkauksen läpinäkyvyyttä, ennakoitavuutta ja kannustavuutta. Järjestelmän käyttöönotossa tarkasteltiin kattavasti henkilöstön palkkausta ja palkkausperusteita ja tehtiin tarvittaessa palkkaharmonisaatio. Henkilöstön palkkaus perustuu selkeästi virka- ja työehtosopimusten mukaisiin kriteereihin.

Vuoden 2025 marraskuun palkkojen perusteella tehdyssä palkkakartoituksessa ei tullut esiin perusteettomia palkkaeroja. Kaikki erot johtuivat tehtävien vaativuuteen perustuvista palkanlisistä, palvelussuhteiden pituuteen perustuvista syistä tai ansaituista kokemuslisistä.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan hyödyntäen olemassa olevia joustoja ja keinoja, kuten liukuva työaika, joustava työvuorosuunnittelu, etätö, osa-aikatyö ja harkinnanvaraiset vapaat. Perhevapaat ovat molempien vanhempien käytössä työntekijän oman valinnan mukaisesti. On huomioitava, että työn ja perhe-elämän yhdistämisen osalta huomioidaan lasten hoitamisen lisäksi myös muiden lähiomaisten kuten apua tarvitsevien vanhempien hoitaminen.

Perhevapaiden tasainen jakaminen tukee työuria, vähentää sukupuolten välisiä palkkaeroja ja vahvistaa työmarkkinoiden tasa-arvoa.

7.4 Toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämiseksi työyhteisössä

- minkäänlaista epäasiallista kohtelua, häirintää tai syrjintää ei hyväksytä ja niihin puututaan välittömästi noudattaen kunnan toimintaohjetta
- järjestetään henkilöstölle, esihenkilöille ja luottamushenkilöille säännöllisesti koulutusta yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän tunnistamisesta
- pidetään ajan tasalla henkilöstöpolitiikkaan liittyvät ohjeet, kuten esim. henkilöstöohje, sairauspoissaolo-ohje sekä työsuojelumallit kuten välittävä työyhteisömalli ja toimintaohje

kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi, tiedotetaan niistä säännöllisesti myös perehdytyksen yhteydessä. Esihenkilöt varmistavat, että ohjeita noudatetaan.

- uuden henkilöstön perehdytykseen sisältyy aina perehdytys saamen kielin ja kulttuuriin sekä kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan
- otetaan käyttöön turvallisen tilan periaatteet kaikissa henkilöstön tilaisuuksissa
- lisätään monimuotoisuuslauseke kaikkiin rekrytointi-ilmoituksiin
- toteutetaan palkkakartoitus joka toinen vuosi
- säännöllisissä kehityskeskusteluissa käydään läpi osaamisen ja kehittymisen tarpeet ja mahdollisuudet, tarkastetaan tehtäväkuvan ajantasaisuus sekä keskustellaan työilmapiiristä, yhteistyön toimivuudesta ja työhyvinvoinnista
- säännöllisissä työhyvinvointikyselyissä myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kokemuksia seurataan ja mahdollisia esiin tulevia epäkohtia käsitellään työyksiköittäin

7.5 Seuranta

Työntekijöiden kuunteleminen sekä avoin ja vuorovaikutteinen kommunikointi työyhteisössä antaa arvokasta tietoa yksilön ja työyhteisön tilasta sekä edistää osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Työntekijöiden kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta seurataan säännöllisesti työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Kyselyn tuloksia käsitellään aina johtoryhmässä, työyksiköissä ja yhteistyötoimikunnassa ja tarvittaessa tehdään korjaavia toimenpiteitä.

Inarin kunnassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osio 7. Inarin kunnan henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilan arviointi ja tarpeelliset toimenpiteet sekä siihen liittyvä palkkakartoitus päivitetään kahden vuoden välein. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellään johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi tilinpäätöksen yhteydessä laaditaan vuosittain henkilöstöraportti, jossa kuvataan henkilöstön rakenne mm. sukupuolen, iän ja palvelussuhteen luonteen mukaan.

8 Lähteet

Inarin kunnan asukaskysely 2025. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvokysely Inarin kunnassa. Yhteenveto vastauksista.

Inarin kunnan henkilöstökysely 2025. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely Inarin kunnassa. Yhteenveto vastauksista.

Inarin kuntastrategia 2030 (2024)

Inarin kunnan saamen kielistrategia (2020)

Inarin kunnan laaja hyvinvointi- ja turvallisuuskertomus vuosilta 2021–2024

Inarin kunnan kävelyn ja pyöräilyn edistämishjelma: "Inari liikuttaa luonnostaan" (esteettömyysselvitys) 2026

Kuntalaistutkimus 2024. Lisätietoja tutkimuksesta: Kuntalaistutkimus 2024 – tutkittua tietoa kuntalaisista | Kuntaliitto.fi

Kuntaliitto (2024) Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta | Kuntaliitto.fi, <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2024/2282-kysymyksiä-ja-vastauksia-kuntien-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnittelusta>

Saamelaiskäräjät, www.samediggi.fi

Saamebarometri 2024. Selvitys saamen kielilain piiriin kuuluvien viranomaisten näkemyksistä saamelaisten kielellisten oikeuksien toteutumisesta. Oikeusministeriö, Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi>

Suomen perustuslaki | 731/1999 | Lainsäädäntö | Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

Yhdenvertaisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325>

YK:n turvallisen tilan periaatteet. <https://www.ykliitto.fi/turvallinen-tila>

Kuntaliiton yleiskirje 16.2.2023. <https://www.kuntaliitto.fi/yleiskirjeet/2023/yhdenvertaisuuslakiin-muutoksia-162023-lukien-mika-muuttuu-1>

9 Liitteet

LIITE 1: Sanasto syrjinnän ja yhdenvertaisuuden käsitteistä

Sanasto sisältää käsitteitä ryhmiteltynä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, syrjintään, intersektionaalisuuteen ja rasismiin liittyen. Sanastoa on koottu Oulun sekä Hämeenlinnan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja käsitteisiin lisätty rakenteellinen syrjintä ja piilosyrjintä.

Tasa-arvoon liittyviä käsitteitä

Tasa-arvo tarkoittaa eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Päätöksenteossa tasa-arvo tarkoittaa, että päätöksiä tehdään kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla.

Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa, että sukupuolia koskevat samat säädökset. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan takaa tasa-arvon toteutumista joka tilanteessa.

Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa, että eri sukupuolille taataan todelliset yhtäläiset mahdollisuudet.

Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Sukupuolen moninaisuus kuvaa, kuinka kokemus omasta sukupuolesta on yksilöllinen. Osa kokee olevansa mies tai nainen, osan kokemus ei mahdu tähän kahtiajakoon.

Binäärinen sukupuoli viittaa kaksinapaiseen ajattelutapaan sukupuolesta.

Ei-binäärinen henkilö ei koe sukupuoli-identiteettinsä sopivan mies-nainen-jaotteluun.

Cis-sukupuoli tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen mukaisia. Suurin osa ihmisistä kokee olevan cissukupuolisia.

Transsukupuolisuus tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

Muunsukupuolisuus tarkoittaa, että henkilö ei koe olevansa nainen tai mies, vaan jotain muuta.

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla.

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa ajattelutapaa, jossa huomioidaan sukupuoli ja siihen kytkeytyvät normit sekä niiden vaikutukset yksilöön ja laajemmin yhteiskuntaan.

Heteronormatiivisuus tarkoittaa sisäistettyä ajattelutapaa, jossa heterous nähdään automaattisesti kaikkia muita suuntautumisia toivotumpana, luonnollisempana ja parempana

Hetero-oletus tarkoittaa, että kaikkien ihmisten ajatellaan lähtökohtaisesti olevan heteroseksuaaleja ja cissukupuolisia.

Suvaus eli sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa päätösten ja toimenpiteiden eri sukupuoliin kohdistuvien vaikutusten arviointia.

Sukupuolitietoinen budjetointi tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen strategiaa, jonka avulla tarkastellaan miten talouteen liittyvät päätökset vaikuttavat eri sukupuoliin ja miten eri toimenpiteet joko edistävät tai heikentävät sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että samanlaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla tai niin sanotusti tasapäisesti. Koska ihmiset tulevat erilaisista taustoista, ei muodollinen yhdenvertaisuus takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että samanlaisesta tai tasapäistävästä kohtelusta poiketaan heikommassa asemassa olevan tukemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Saavutettavuus tarkoittaa palvelujen, viestinnän ja verkkopalvelujen helppoa lähestyttävyyttä jokaiselle ihmiselle. Esimerkiksi eri kielillä viestiminen, selkokielen käyttö, ruudunlukuohjelmaystävälliset, verkkosivut sekä saman tiedon välittäminen digitaalisesti ja printattuna edistävät saavutettavuutta.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen ympäristön, kuten rakennusten, ulkoalueiden tai julkisten liikennevälineiden saavutettavuutta. Esimerkiksi sitä, että tilassa on mahdollista liikkua pyörätuolilla.

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Syrjintään liittyviä käsitteitä

Syrjintä tarkoittaa, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen syyn perusteella. Syrjintä on kielletty lainsäädännöllä.

Syrjintäperusteita on yhdenvertaisuuslaissa määritelty neljätoista: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vamma, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Välitön eli suora syrjintä tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa asemassa oleviin nähden.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä määritellään tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamiseksi eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen eli epäsuora syrjintä on näennäistä puolueettomuutta, mutta tosiasiallista henkilön asettamista epäedullisempaan asemaan suhteessa toisiin.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan.

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.

Piilosyrjintä: Piilosyrjintää ovat hienovaraiset syrjinnän muodot, kuten ulossulkeminen, vähättely, tuen puuttuminen ja sivuuttaminen vähemmistötaustan vuoksi. Piilosyrjinnän taustalla ovat usein stereotyyppiset asenteet.

Läheissyrjintää voi kokea henkilö, joka on syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan henkilön läheinen, ystävä, tuttu tai sukulainen.

Ohje tai käsky syrjiä tarkoittaa ohjeistuksen tai käskyn antamista, joka johtaa syrjintään.

Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on syrjinnän muoto.

Seksuaalinen häirintä on tarkoituksellista sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta.

Sukupuoleen perustuva häirintä on tarkoituksellista ei-seksuaalista sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Vihapuhe on puhetta, kirjoituksia, symboleja, kuvia, musiikkia tai muuta viestintää, joka levittää, lietsoo, edistää tai pyrkii oikeuttamaan vihaa yksittäistä ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan. Tarkoituksena on usein luoda kuva vähemmistöryhmän edustajista epäluotettavina tai alempiarvoisina. Vihapuhe voi myös pyrkiä hiljentämään vihapuheen kohteen. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, etniseen alkuperään, uskontoon, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen.

Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joiden avulla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus käyttää palveluja tai työskennellä.

Positiivinen erityiskohtelu on tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantava toimenpide, joka tähtää yhdenvertaisuuden edistämiseen tai turvaamiseen.

Moniperustaiseen syrjintään liittyviä käsitteitä

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan, että yksilön kokemukset ja asema yhteiskunnassa määräytyvät useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Perusajatus intersektionaalisuudessa on se, että ihmisen identiteetti ei ole yksiulotteinen vaan monitahoinen, johon erilaiset tekijät vaikuttavat samanaikaisesti.

Tekijöitä voivat olla esimerkiksi sukupuoli, etnisyys, yhteiskuntaluokka, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus ja uskonto. Intersektionaalisuus korostaa ymmärrystä ja ottaa huomioon yksilöissä eri tekijöiden yhteisvaikutukset viitatessa eriarvoisuuteen, syrjintään ja oikeudenmukaisuuteen. Intersektionaalinen näkökulma auttaa luomaan monipuolisemman ja oikeudenmukaisemman näkemyksen yksilöiden kokemuksista ja yhteiskunnallisista haasteista.

Esimerkki intersektionaalisesta näkökulmasta: naisen kokemus yhteiskunnassa voi olla erilainen riippuen siitä, millaisesta uskonnollisesta tai sosiaalisesta taustasta hän tulee.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa usean syrjintäperusteen vuoksi syrjintää. Moniperusteisen syrjinnän poistamiseksi voidaan tarvita useampien tekijöiden, kuten sukupuolen, etnisen taustan tai toimintakyvyn samanaikaista tarkastelua.

Moninkertaiseksi syrjinnäksi kutsutaan tilannetta, jossa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla.

Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella.

Risteävässä syrjinnässä eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja.

Rasismiin liittyviä käsitteitä

Rasismi on ihmisryhmän tai ihmisryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista. Se tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät.

Rakenteellinen rasismi tarkoittaa yhteiskunnan toimintaan, lakeihin ja palveluihin piiloutuvaa syrjintää esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevia syrjiviä toimintatapoja ja prosesseja, joissa organisaatiot, yritykset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Arjen rasismi tapahtuu rutiininomaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Se voi ilmetä muun muassa rasisistina vitseinä, fyysisen etäisyyden ottamisena, pahan puhumisena tai nimittelynä (huutelu). Se on usein erityisesti valtaväestön toimintaan iskostuneita tapoja ja ajattelumalleja, jotka näennäisestä huolettomuudestaan tai mahdollisesti perustuvat hyvälle aikomuksille ja saattavat näyttäytyä viattomilta –tai ainakin tavallisilta “tavoilta”, jotka asettavat vähemmistöt alisteiseen asemaan monella eri tapaa.

Sisäistetty rasismi tarkoittaa vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden tai ryhmien sisäistämiin ajatuksiin itsensä vähättelystä ja omien mahdollisuuksien kieltämisestä. Kokemuksena, että jotenkin

ansaitsee tulla kohdelluksi rasistisesti ja itsensä vähättelynä vähemmistöön kuulumisen vuoksi. Äärimmäisenä muotona häpeää, itsesyytöksiä ja syrjäytymistä.

Antirasismi tarkoittaa aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Antirasismien avulla vähennetään etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.

LIITE 2: Syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt

Inarin kunnan toiminnan ja palvelujen yhdenvertaisuudesta toivotaan ensisijaisesti yhteyttä otettavan kyseisen toimialan johtajaan tai hallintojohtajaan. Sähköpostia voi lähettää myös kunnan viralliseen osoitteeseen inari@inari.fi Jos koet epäasiallista käyttäytymistä kunnan tiloissa tai tilaisuuksissa voit aina kertoa tästä paikalla olevalle kunnan työntekijälle tai tapahtuman järjestäjälle ja pyytää puuttumaan tähän.

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

Oikeuskansleri

Puhelin: 0295 162 902 (kirjaamo, arkisin klo 9–15)
Sähköposti: [kirjaamo.okv\(at\)gov.fi](mailto:kirjaamo.okv(at)gov.fi)
Postiosoite: PL 20, 00023 Valtioneuvosto

Eduskunnan oikeusasiamies:

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen voi kääntyä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, 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 yhdenvertaisuusvaltuutetulta 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 (vammat, etenkin liikuntarajoitteiset) www.kynnys.fi

Rikosuhripäivystys (RIKU): Tarjoaa tukea, jos kiusaaminen täyttää rikoksen tunnusmerkistön.
<https://www.riku.fi/>

Mannerheimin Lastensuojeluliitto (MLL): Tarjoaa Selviytyjät-vertaisryhmiä kiusaamista kokeneille 8–20-vuotiaille. Nuortennetti-sivusto tarjoaa tietoa ja keskustelupalstan.
<https://www.mll.fi/nuorille/> ja <https://www.nuortennetti.fi/kiusaaminen/selviytyjat/>

Sua varten somessa: Auttaa kiusaamista ja häirintää kokeneita nuoria suoraan somealustoilla.
<https://suavartensomessa.fi/>

Koulukiusaaminen.fi: Tarjoaa tietoa ja tukea kiusaamista kokeneiden nuorten vanhemmille.
www.koulukiusaaminen.fi

LIITE 3: Ohjeet syrjintätapausten selvittämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla

Työpaikoilla syrjintään puuttuminen on koko työyhteisön vastuulla, ensisijaisesti esihenkilön. Esihenkilölle ilmoittamisen 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:

Henkilöstön jäsen kohtaa syrjintää työpaikalla esihenkilön, 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.

Jos syrjintä ei huomautuksen jälkeen lopu, on syrjityn syytä kirjata ylös ajankohdat, nimet ja henkilöt todistusaineistoksi ja viedä asia esihenkilön, oman luottamusmiehen, työpaikan työsuojelupäällikön tai -valtuutetun käsiteltäväksi. Jos syrjijänä on esihenkilö, otetaan ensi sijassa yhteys työsuojelupäällikköön tai – valtuutettuun tai esihenkilön omaan esihenkilöön.

Esihenkilön vastuulla on puuttua syrjintätilanteeseen keskustelemalla syrjineen henkilön kanssa ja toimimalla välittäjänä syrjityn ja syrjijän välillä. Esihenkilön vastuulla on lisäksi turvata, että syrjityn oikeussuoja toteutuu ja työyhteisön ilmapiiri tervehtyy.

Esihenkilön ollessa syrjijä tai syrjitty työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tukee syrjittyä tämän pyytäessä selvitystä syrjiväksi koetun päätöksen tai käytöksen perusteista ja huolehtii, että asia käsitellään kunnassa.

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.

Inarin kunnan työsuojelupäällikkö eli työnantajan edustaja viran puolesta on viestintä- ja yhteistoimintapäällikkö. Henkilöstö valitsee edustajakseen työsuojeluvaltuutetut Inarin kunnassa vaaleilla neljäksi vuodeksi kerrallaan.

Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto

Postiosoite: Lupa- ja valvontavirasto, työsuojeluosasto
PL 30
13035 LVV

Sähköposti: tyosuojelu@lvv.fi

Jos viestisi sisältää salassa pidettävää tai arkaluontoista aineistoa, käytä Lupa- ja valvontaviraston turvasähköpostia. Voit lähettää turvasähköpostia sivulta <https://turvaviestilvv.fi/>

Puhelinvaihe: 0295 254 000

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelinneuvonta numerossa 0295 256 808 neuvoo ja ohjeistaa työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. Puhelinnumeroon voi myös tehdä ilmoituksen vakavasta työtatapaturmasta.

- **Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi Inarin kunnan työpaikoilla päivitetään ja liitetään Inarin kunnan henkilöstöohjeeseen.**

LIITE 4: Inarin kunnan turvallisemman tilan periaatteet

Jokaisella on myös oikeus tuntee olonsa turvallisesti Inarin kunnan kaikissa tiloissa ja tapahtumissa ilman pelkoa minkäänlaisesta syrjinnästä, häirinnästä, seksuaalisesta, fyysisestä tai sanallisesta ahdistelusta. Inarin kunta on sitoutunut yhdenvertaisuuteen, saavutettavuuteen ja tilojen esteettömyyteen.

Ohjeet meille kaikille:

Kunnioita toisen henkilökohtaista fyysistä ja psyykkistä tilaa. Kunnioita itsemääräämisoikeutta. Älä koske toista kysymättä lupaa. Muista, ettet voi tietää toisen rajoja kysymättä niitä. Pyydä tilaa myös itsellesi tarvittaessa.

Älä pilkkaa, ivaa, halvenna, sysää syrjään tai nolaa ketään puheillasi, käytökselläsi tai teoillasi. Pitäydy ulkonäön arvostelusta, juoruilusta ja stereotyyppien ylläpitämisestä.

Älä tee oletuksia ulkonäköön tai toimintaan perustuen. Älä tee oletuksia kenenkään seksuaalisuudesta, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisyydestä, uskonnosta, arvoista, sosioekonomisesta taustasta, terveydestä tai toimintakyvystä

Anna tilaa. Pyri huolehtimaan siitä, että kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun. Älä jyrää muiden mielipiteitä ja anna puheenvuoro. Kunnioita myös toisten yksityisyyttä ja käsittele arkoja aiheita kunnioittavasti.

Kuuntele ja opi. Ota vastaan uudet aiheet, henkilöt ja näkökulmat ennakkoluulottomasti. Suhtaudu jokaiseen vastaantulevaan asiaan ja tilanteeseen mahdollisuutena oppia uutta ja kehittyä.

Pyydä anteeksi, jos olet loukannut tahallisesti tai tahattomasti muita.

Toimi näin, jos kohtaat häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua

Mikäli koet tai huomaat toiminnassa tai tapahtumissa häiritsevää käytöstä, ota yhteyttä tapahtuman järjestäjään ja työpaikalla esihenkilöosi tai puutu tilanteeseen kertomalla, että käytös ei ole ok.

Häirintään tai ahdisteluun syylistynyt henkilö voidaan tarvittaessa poistaa välittömästi tapahtumapaikalta.