**UTSJOEN KUNNAN YHDENVERTAISUUS- JA**

**TASA-ARVOSUUNNITELMA 2017-2021**

****

YHDENVERTAISUUSTYÖRYHMÄ 04.12.2017

KUNNANHALLITUS 12.3.2018

KUNNANVALTUUSTO 21.3.2018

**Sisällys**

[1 JOHDANTO 3](#_Toc488308029)

[2 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN POHJA-AINEISTO 11](#_Toc488308030)

[2.1 Kuntastrategia 11](#_Toc488308031)

[2.2 Hallintosääntö 13](#_Toc488308032)

[2.3 Kyselyt 13](#_Toc488308033)

[2.3.1 Kysely Utsjoen kunnan henkilöstölle 14](#_Toc488308034)

[2.3.2 Kysely Utsjoen kunnan koululaisille 14](#_Toc488308035)

[2.3.3 Kysely Utsjoen kuntalaisille 14](#_Toc488308036)

[2.4 Saamelaisiin liittyvät kyselyt ja barometrit 15](#_Toc488308037)

[2.5 Kantelut ja valitukset 16](#_Toc488308038)

[2.6 Tasa-arvo Utsjoen kunnassa 16](#_Toc488308039)

[2.6.1 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin 18](#_Toc488308040)

[2.6.2 Naisten ja miesten tehtävien ammattiluokitus sukupuolen mukaan 20](#_Toc488308041)

[2.6.3 Palkkakartoitus 20](#_Toc488308042)

[3 TASA-ARVON JA PALKKAUKSELLISEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN 22](#_Toc488308043)

[4 HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN 24](#_Toc488308044)

[5 YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN KUNNAN PALVELUISSA 27](#_Toc488308045)

[6 SUUNNITELMAN TOTEUTUKSEN TIEDOTTAMINEN JA SEURANTA 29](#_Toc488308046)

LIITTEET

LIITE 1: Palkkatiedot

LIITE 2. Saamebarometri 2016 tulokset Utsjoen osalta

LIITE 3. Utsjoen kunnan kuntalaisten kyselyn tulokset

LIITE 4. Utsjoen kunnan henkilöstökyselyn tulokset

## JOHDANTO

Uudistunut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta. Utsjoen kunnan kunnanhallitus asetti 12.12.2016 yhdenvertaisuustyöryhmän, jossa oli edustettuina henkilöstön, johdon ja syrjinnän vaarassa olevien ryhmien edustajia. Työryhmän tehtävänä oli laatia esitys Utsjoen kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta.

1.1.Tavoitteet

Utsjoen kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalla edistetään kuntalaisten sekä Utsjoen kunnan työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Suunnitelmassa kerrotaan, kuinka Utsjoen kunta voi omalla toiminnallaan edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä ja puuttua syrjintään. Suunnitelman tavoitteena on myös lisätä tietoa saamelaisista: Utsjoki on Suomen ainoa saamelaisenemmistöinen kunta, jossa myös suurin osa saamelaisista puhuu saamen kieltä. Tilastotietojen mukaan Utsjoella onkin vahvemmat saamenkieliset resurssit kuin missään muualla Suomessa. Yhdenvertaisuus sekä elävä saamelaiskulttuuri ovat Utsjoen kunnan arvoja kuntastrategiassa, joten nämä arvot ovat hyvänä pohjana luomassa tavoitteet myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalle.

1.2 Käsitteet

Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa esiintyvät yleiset käsitteet ovat:

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

***Muodollinen yhdenvertaisuus*** *=* samanlaisissa tapauksissa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin.

***Tosiasiallinen yhdenvertaisuus*** *=* samanlainen kohtelu ei takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

***Välillinen syrjintä*** = ei tunnisteta näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin. Välillinen syrjintä on usein tahatonta.

***Positiivinen erityskohtelu*** = tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla.

***Välitön syrjintä*** = naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, syrjintä raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

***Välillinen syrjintä*** = eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, mikäli menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

***Rasismi*** = jonkun ihmisryhmän tai siihen kuuluvan henkilön pitämistä muita huonompana esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Rasismi on osoitus ennakkoluuloista. Erilaisten ihmisryhmien tavat, kulttuuri tai perinteet voivat olla vieraita. Esimerkiksi vitsikin voi olla rasistinen, mikäli se kertoo yleistäen jotakin kansanryhmää tai yhteisöä yleistäen negatiivisen asian.

***Kohtuulliset mukautukset*** = toimenpiteet, joilla vammainen 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.

***Seksuaalinen häirintä*** = sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri

***Sukupuoleen perustuva häirintä*** = henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

* 1. Saamelaiset Utsjoella

Saamelaiset ovat Euroopan Unionin alueella asuva ainoa alkuperäiskansaksi tunnustettu kansa. Saamelaiset asuvat neljän valtion alueella: Venäjällä, Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa. Suomen Saamelaiskäräjien mukaan saamelaisia on noin 60 000, joista suurin osa asuu Norjassa. Saamelaisten asioita valvoo Suomessa Saamelaiskäräjät, jotka valitaan vaaleilla joka neljäs vuosi. Saamelaiskäräjät perustettiin vuonna 1995 perustuslain uudistuksen yhteydessä. Saamelaiskäräjien edeltäjänä vuosina 1973 - 1995 toimi saamelaisvaltuuskunta, joka oli perustettu siitä annetulla valtioneuvoston asetuksella.

Suomessa puhutaan kolmea saamen kieltä: inarinsaamea, koltansaamea ja pohjoissaamea. Vuodesta 1992 asti saamen kielillä on ollut Suomessa virallinen asema saamelaisten kotiseutualueella eli Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kunnissa sekä Sodankylän pohjoisosassa. Tämä merkitsee sitä, että saamelaisilla on oikeus asioida äidinkielellään virastoissa ja sairaalassa. Saamelaisten kotiseutualueen kunnat ovat velvollisia antamaan saamen kieltä osaaville oppilaille opetusta pääosin saamen kielellä. Kaikkia kolmea saamen kieltä käytetään opetuskielinä, eniten pohjoissaamea, jota käytetään perusopetuksen opetuskielenä kaikissa neljässä kotiseutualueen kunnassa. Pohjoissaame on saamen kielistä levinnein ja tunnetuin: pohjoissaamea puhuu noin 75 % kaikista saamenkielisistä Norjan, Ruotsin ja Suomen valtioiden alueilla. Pohjoissaamea puhutaan kaikissa Suomen neljässä kotiseutualueen kunnassa eli Enontekiöllä, Inarissa, Sodankylässä ja Utsjoella.

Utsjoki on Suomen ainoa saamelaisenemmistöinen kunta. Vuonna 2016 Utsjoella oli 1241 asukasta, joista 558 on merkinnyt väestörekisteriin äidinkielekseen saamen. Saamenkielisten osuus on todellisuudessa suurempi, koska oikeudesta ilmoittaa väestötietojärjestelmään tallennettavaksi äidinkielekseen saame on säädetty saamen kielilaissa vuonna 2003 (SK 1086/2003) eivätkä kaikki saamenkieliset ole vaihtaneet saamea äidinkielekseen väestörekisteriin.

Saamen kielilaissa säädetään myös muista saamelaisten kielellisistä oikeuksista. Lain tarkoituksena on turvata saamelaisten oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan.

Suomessa saamelaisiin on kohdistunut suomalaistamispolitiikkaa: esimerkiksi 1940-luvulta 1970-luvulle asti jatkunut asuntoloihin matkustamisen käytäntö tarkoitti saamelaislapsille

Kuva 1. Utsjoen väestömäärä sekä kielirakenne vuonna 2016. (Tilastokeskus)

kielenvaihtoa, koska saamen kieltä ei ollut lupa käyttää koulussa eikä asuntolassa. Asuntolasukupolvet eivät välttämättä opettaneet kieltä lapsilleen. Kaikki saamen kielet ovat uhanalaisia, millä tarkoitetaan sitä, että niiden siirtyminen uusille sukupolville äidinkielinä on merkittävästi heikentynyt tai jopa katkennut kokonaan. Saamen kielten elvyttäminen ja tietoinen vaaliminen on vahvistunut 1990-luvulta alkaen. (Saamelaiskäräjät)

Saamelaisten nykytilanteessa on monia haasteita: esimerkkinä kysymykset maankäytöstä, perinteisten elinkeinojen säilyminen sekä kielten ja kulttuurin tukeminen. Utsjoen kunnassa on tehty vuonna 2012 selvitys saamen kielen käytöstä (Länsman, Tervaniemi). Selvityksen mukaan Utsjoki ei ole saamenkielisenä ympäristönä yhtä vahva kuin ennen. Saamen kielen tilanteen haasteena on ikääntyvä saamelaisväestö ja toisaalta nuorten poismuutto sekä saamen kielen vähentyvä käyttö. Asenneilmapiiri on kuitenkin muuttunut positiivisemmaksi saamen kieltä kohtaan, ja kiinnostus saamen kielen oppimiseen on lisääntynyt. Silti sekä nuoremmat että vanhemmat haastatellut kertovat joskus kokeneensa tulleensa syrjityiksi saamen kielen käytön vuoksi. Saamen kielen käyttäminen on joskus kielletty tai se ei ole ollut sopivaa joissakin tilanteissa. Saamen kielen puhuminen tilanteissa, joissa paikalla on yksikin saamea osaamaton henkilö, on koettu sopimattomaksi. Useat syrjintäkokemukset liittyvät kouluaikaan, myös nuorimmilla haastatelluilla. Erityisesti nuoremmat haastatellut ovat kokeneet syrjintää äidinkielenään saamea puhuvien vanhempien ikäluokkien taholta, koska eivät ole puhuneet saamea tarpeeksi hyvin.

Saamea käytetään niin yksityisellä sektorilla kuin viranomaisissa, mikäli asiakaspalvelijan tiedetään osaavan saamea. Utsjoella asioidaankin useammin saameksi kuin muualla Suomessa. Saamenkielisten palveluiden vaatiminen koetaan kuitenkin työlääksi ja aikaa vieväksi. Myöskään saamenkielisten lomakkeiden käyttö ei ole tavallista. Mitä kauempana palvelut ovat, sitä todennäköisemmin asioidaan suomeksi. Kokemukset saamen kielilain toimimattomuudesta onkin johtanut siihen, ettei saamenkielistä palvelua edes vaadita.

Selvityksessä ilmeni myös, että palvelu-, kulttuuri- ja mediatarjonta eivät tue tosiasiallisen kaksikielisen ympäristön muodostumista. Vuonna 2012 tehdyssä selvityksessä todetaankin, että tällä hetkellä Utsjoen kunnassa on kielellisesti rikas saamenkielinen väestö, mutta suuren ikäluokan ikääntyminen ja nuorten heikot koulutusmahdollisuudet alueella johtavat Utsjoen saamenkielisen väestön vähentymiseen. Lisäksi saamenkielen vähentyvä käyttö johtaa kielen tilanteen heikkenemiseen. Utsjoen säilyminen vahvana saamenkielisenä alueena tarvitsee erillisiä tukitoimia. (Länsman, Tervaniemi 2012)

* 1. Lainsäädäntö

Yhdenvertaisuuden perusajatus on se, että kaikki ovat samanarvoisia ja ketään ei saa syrjiä henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi. **Yhdenvertaisuuslain (YL 1325/2014)** juuret ovatkin **perustuslaissa (PL 731/1999)**, jonka mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä eikä ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus ei kuitenkaan tarkoita kaikkien ihmisten kohtelemista samalla tavoin, vaan voi tarkoittaa myös lähtökohtien ja mahdollisuuksien tasavertaistamista (positiivinen erityiskohtelu).

Saamelaisten oikeuksien perusta on heidän perustuslaillinen asemansa alkuperäiskansana. **Perustuslain 17 §:n 3 momentissa saamelaisille turvataan oikeus alkuperäiskansana** ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Säännös turvaa saamelaisten aseman alkuperäiskansana siihen liittyvine kansainvälisistä sopimuksista ilmenevine oikeuksineen. Niin ikään saamelaisille turvataan kulttuurinen itsehallinto perustuslain mukaisesti. Saamelaisten oikeuksia on tästä syystä nimenomaan tarkasteltava ennen kaikkea alkuperäiskansaoikeuksina, ei pelkästään vähemmistöoikeuksina tai yleisinä kaikkia kansalaisia koskevina oikeuksina. Alkuperäiskansaoikeuksilla pyritään turvaamaan alkuperäiskansan kulttuurin säilyminen ja kehittyminen ryhmän itsensä toivomalla tavalla. Oikeudet koskevat kollektiivisesti koko ryhmää, mutta ryhmä koostuu luonnollisesti yksilöistä, joita suojellaan ryhmän jäseninä. (Saamelaisten oikeuksien toteutuminen: kansainvälinen oikeusvertaileva tutkimus 2017)

Perustuslain lisäksi syrjintä kielletään muun muassa **työ- ja palvelussuhdelaeissa (LKV 304/2003)**, **laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (TL 609/1986)** ja **rikoslaissa (RL 39/1889)**. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajia yhdenvertaisuuden edistämiseen, ja tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän.

Suomi on sitoutunut myös kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen, Euroopan ihmisoikeussopimukseen ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan. Yhdenvertaisuuslailla toteutetaan Euroopan neuvoston Suomea velvoittavat direktiivit etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä (ns. rasismidirektiivi) ja työsyrjinnästä (työsyrjintädirektiivi).

**Rasismidirektiivi** hyväksyttiin 29 kesäkuuta 2000. Siinä kielletään rotuun tai etniseen alkuperään perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Direktiiviä sovelletaan niin julkisella kuin yksityisellä sektorillakin. Se koskee työelämää, sosiaalista suojelua, sosiaalietuuksia, koulutusta sekä yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuutta ja tarjontaa, mukaan lukien asuminen.

**Työsyrjintädirektiivi** hyväksyttiin 27 marraskuuta 2000. Se koskee uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää.

Syrjinnän kielto sisältyy myös Euroopan unionin perusoikeuskirjaan. Perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen. Edellä mainittu artikla pohjautuu selitysmuistion mukaan EY:n perustamissopimuksen 12 ja 13 artiklaan, Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklaan sekä ihmisoikeuksista ja biolääketieteestä tehdyn yleissopimuksen 11 artiklaan.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla, kehitettävä työpaikkalähtöisesti työoloja sekä henkilöstöä koskevia toimintatapoja. Työnantajalla on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa työpaikoilla.

**Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/2102** julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta annettiin 26.10.2016 ja direktiivi tuli voimaan 22.12.2016. Kansalliset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset tulee saattaa direktiivin mukaiseksi 23.9.2018 mennessä. Suomessa ei ole kansallista lainsäädäntöä, joka säätelisi direktiivin asettamalla tasolla julkisen sektorin verkkopalveluiden saavutettavuuden toteutumista tai sen valvontaa. Direktiivin tarkoituksia on auttaa vammaisia Euroopan Unionin alueella osallistumaan yhteiskunnan toimintaan täysipainoisesti. Direktiivin kattamiin tuotteisiin ja palveluihin luetaan muun muassa pankkiautomaatit ja pankkipalvelut, tietokoneet, puhelimet ja televisiolaitteet, puhelinpalvelut ja audiovisuaaliset palvelut, liikenne, sähkökirjat ja verkkokauppa. Esteettömien palveluiden lisääntymisestä on hyötyä myös ikäihmisille sekä kaikille muille, jotka tarvitsevat esteettömiä palveluita onnettomuuden, tilapäisen sairauden tai olosuhdetekijöiden vuoksi. Valtiovarainministeriö on asettanut 31.1.2017 saavutettavuusdirektiiville työryhmän, jonka tehtävänä on laatia saavutettavuusdirektiivin kansallisen toimeenpanon vaatimat päätösesitykset, asetukset ja hallinnolliset määräykset.

**Maankäyttö- ja rakennuslaissa (132/1999)** todetaan, että rakennushankkeeseen ryhtyvän on huolehdittava, että rakennus ja sen piha- ja oleskelualueet suunnitellaan ja rakennetaan niiden käyttötarkoituksen, käyttäjämäärän ja kerrosluvun edellyttämällä tavalla siten, että esteettömyys ja käytettävyys otetaan huomioon erityisesti lasten, vanhusten ja vammaisten henkilöiden kannalta. Ympäristönhoidon osalta kunnan määräämä viranomainen valvoo, että liikenneväylät, kadut, torit ja katuaukiot sekä puistot ja oleskeluun tarkoitetut ulkotilat täyttävät hyvän kaupunkikuvan ja viihtyisyyden vaatimukset. Kevyen liikenteen väylät tulee säilyttää liikkumiselle esteettöminä ja turvallisina.

* 1. Työryhmä

Kunnanhallitus asetti 12.12.2016 yhdenvertaisuustyöryhmän, jossa oli edustettuina henkilöstön, johdon ja syrjinnän vaarassa olevien ryhmien edustajia. Työryhmän tehtävänä on laatia esitys yhdenvertaisuus-ja tasa-arvosuunnitelmaksi koskien sekä Utsjoen kuntaa työnantajana että viranomaisena.

Yhdenvertaisuustyöryhmän jäseniä olivat:

Vuokko Tieva-Niittyvuopio, kunnanjohtaja

Päivi Rautio, perusturvajohtaja

Marjatta Krogerus, vt. sivistysjohtaja-rehtori 1.3. - 4.8.2017

Laura Arola, sivistysjohtaja-rehtori 5.8.2017-

Taito Takkinen, kiinteistöpäällikkö 12.12.2016-24.8.2017

Markku Porsanger, vt. kiinteistöpäällikkö 25.8.2017-

Eeva-Maarit Aikio, kehittämis- ja elinkeinopäällikö

Marja Länsman, toimistosihteeri

Nilla Tapiola, henkilöstön edustaja

Taina Jylhä, avopalvelunohjaaja

Marjut Mellanen, vanhusneuvosto

Isa Tarvainen, nuorisovaltuusto

Marketta Vuolab, kunnanhallituksen edustaja

Mika Aikio, kunnanhallituksen edustaja

Ismo Manninen, kunnanhallituksen edustaja

Anna-Marja Nikkinen, kunnanhallituksen edustaja

Kati Eriksen, Sámi Siida

Maria Sofia Aikio, Sámi Siida

## YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN POHJA-AINEISTO

Yhdenvertaisuustyöryhmä päätti ensimmäisessä kokouksessaan 27.2.2017 tehdä nykytilakartoituksen yhdenvertaisuus-ja tasa-arvosuunnitelman pohjaksi. Yhdenvertaisuustyöryhmän kokouksessa esitettiin suunnitelman tavoitteiden nousevan kunnan keskeisten arvojen pohjalta. Arvot ovat määriteltynä Utsjoen kunnan kuntastrategiassa, joka on laadittu johtavien viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden yhteistyönä. Hyvänä pohjana yhdenvertaisuussuunnitelmalle toimii myös Utsjoen kunnan hallintosääntö, joka on uudistettu vastaamaan uutta 1.6.2017 voimaan tullutta kuntalakia.

### Kuntastrategia

Kuntalain (KL 410/2015) mukaan kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategiassa tulee ottaa huomioon:

*1) kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen;*

*2) palvelujen järjestäminen ja tuottaminen;*

*3) kunnan tehtäviä koskevissa laeissa säädetyt palvelutavoitteet;*

*4) omistajapolitiikka;*

*5) henkilöstöpolitiikka;*

*6) kunnan asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet;*

*7) elinympäristön ja alueen elinvoiman kehittäminen*.

Utsjoen kuntastrategia 2025 on hyväksytty kunnanvaltuustossa 15.5.2017. Utsjoen kunnan visio vuodelle 2025 on esitetty seuraavassa kuvassa:

Kuva 2. Utsjoen kunnan visio 2025.

Kuntastrategiassa on määritetty myös kunnan toimintaa ohjaavat arvot. Arvot ovat:

* **Elävä saamelaiskulttuuri.** Arvo tarkoittaa saamen kielen kuulumista ja saamelaiskulttuurin näkymistä arjessa. Toiminnassa arvo näkyy saamenkielisten ja saamelaiskulttuurilähtöisten palveluiden tietoisena ja aktiivisena kehittämisenä.
* **Luonto kulttuuriympäristönä.** Arvo tarkoittaa kuntalaisten luonnonkäyttömahdollisuuksien ja saamelaiskulttuurin turvaamista. Paikallinen luontokäsitys on laaja pitäen sisällään luonnon kestävän monikäytön, elinkeinot ja ihmisten elinympäristön. Luonnonkäyttöön liittyvä edunvalvonta on keskeisessä osassa kunnan toimintaa.
* **Yhdenvertaisuus**. Arvo tarkoittaa yhdenvertaisia ja yksilöllisesti suunniteltuja palveluja kaikille kuntalaisille. Saamen kieleen ja kulttuuriin liittyvää yhdenvertaisuutta

edistetään aktiivisesti. Yhdenvertaisuutta tukee monipuolinen rajat ylittävä yhteistyö Norjan kanssa.

* **Suunnitelmallisuus.** Arvo näkyy sujuvuutena, tehokkuutena ja avoimuutena päätöksentekoprosesseissa, toimivina ja yhdenvertaisina palveluina sekä tulevaisuuden turvaavana määrätietoisena edunvalvontana.

### Hallintosääntö

Kuntalain uudistus toi uudistuksia myös kuntien hallintosääntöön. Hallintosääntö sisältää tarpeelliset määräykset kunnan hallinnon ja toiminnan järjestämiseen. Hallintosäännössä annetaan myös tarpeelliset määräykset, joilla turvataan kielilaissa (423/2003) ja muualla laissa säädettyjen kielellisten oikeuksien toteutuminen kunnan hallinnossa. Utsjoen kunnanvaltuusto on 19.6.2017 hyväksynyt uuden hallintosäännön.

Hallintosäännön luvussa 7A käsitellään kielellisiä oikeuksia Utsjoen kunnassa. Hallintosäännön mukaan kunnan palvelut on järjestettävä niin, että asukkaita ja palvelujen käyttäjiä pystytään palvelemaan heidän omalla kielellään. Ellei virkailija tai työntekijä osaa saamen kieltä, tulee tämän huolehtia tulkkauksesta asiakkaan kielellisten oikeuksien tukemiseksi. Myös ostopalveluissa tulee varmistaa, että palvelun käyttäjien kielelliset oikeudet toteutuvat vastaavalla tavalla kuin niiden tulee toteutua kunnassa. Kielellisten oikeuksien toteutumista seuraavat sekä kunnanhallitus että lautakunnat omalla toimialallaan.

### Kyselyt

Yhdenvertaisuustyöryhmä päätti ensimmäisessä kokouksessaan toteuttaa yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi nykytilan kartoituksen. Kartoituksen työkaluksi valittiin kolme erillistä kyselyä: Utsjoen kunnan henkilöstölle, Utsjoen koulujen ja saamelaislukion oppilaille sekä Utsjoen kuntalaisille. Kyselyt päätettiin toteuttaa nopealla aikataululla saman kevään aikana. Kyselyt laadittiin Yhdenvertaisuus.fi-sivuston mallikyselyiden pohjalta hyödyntäen muualla Suomessa jo tehtyjä yhdenvertaisuuskyselyitä ja muokkaamalla kokonaisuus Utsjoen tarpeisiin sopivaksi.

 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt toteutettiin ajalla maaliskuu-huhtikuu 2017. Kyselyiden sähköinen toteutus tehtiin Webropol kyselytyökalulla. Kyselyihin tuli yhteensä 213 vastausta. Saamenkielisiin kyselyihin vastasi yhteensä 32 ja suomenkielisiin kyselyihin 181 vastaajaa. Utsjoella oli Tilastokeskuksen mukaan 1241 asukasta vuonna 2016, jolloin vastausten prosentuaalinen osuus väestömäärästä n. 17%. Kyselyiden raportit sekä kyselypohjat ovat yhdenvertaisuussuunnitelman liitteenä.

### Kysely Utsjoen kunnan henkilöstölle

Kysely Utsjoen kunnan henkilöstölle toteutettiin ajalla 7.3.-18.4.2017. Vastanneita oli 59 kappaletta 143 vastaanottajasta (41%). Kyselystä tiedotettiin sähköpostilla ja kysely oli saatavilla ainoastaan sähköisesti. Kyselyyn vastanneista 11 työskenteli esimiesasemassa ja 48 työntekijänä. Vastanneista viisi oli miehiä, 54 naisia.

### Kysely Utsjoen kunnan koululaisille

Kysely Utsjoen kunnan koululaisille sekä lukiolaisille toteutettiin 8.3.-18.4.2017. Kyselyyn vastaasi yhteensä 66 koululaista, joista 16 vastaajaa vastasi saamenkieliseen lomakkeeseen ja 50 suomenkieliseen lomakkeeseen. Tyttöjä vastaajista oli 29 ja poikia 37. Alakoululaisia vastaajista oli 35, yläkoululaisia 31. Lukiolaisista yksikään ei vastannut kyselyyn. Yhdenvertaisuustyöryhmä päätti kokouksessaan, että sivistystoimi tekee itse kouluille oman yhdenvertaisuus-ja tasa-arvosuunnitelman. Koululaiskyselyn tulokset liitetään koulujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.

### Kysely Utsjoen kuntalaisille

Kysely Utsjoen kunnan asukkaille toteutettiin 24.3. - 24.4.2017. Kysely toteutettiin verkkokyselynä, mutta kyselyyn oli mahdollista vastata myös paperilla. Kyselystä tiedotettiin Inarilaisessa, kuntavaalien ennakkoäänestyspaikoissa sekä sosiaalisessa mediassa. Paperinen kysely oli jaossa ennakkoäänestyspaikoissa sekä kirjastossa. Kaiken kaikkiaan vastanneita on 88, 7% väestöstä.

Kyselyn tuloksissa tarkasteltiin vastauksia vähemmistöryhmien osalta: esimerkiksi henkilökohtaiseksi asiointikielekseen saamen (n=27) valinneet muodostavat yhden tarkasteluryhmän, koska vastanneiden kokemukset kielen käytöstä kertovat saamenkielisten palveluiden tilanteesta. Määrällisiä yleistyksiä ei tulosten perustella voi tehdä, koska määrällinen tutkimusote soveltuu parhaiten suuria ihmisryhmiä kartoittaviin tutkimuksiin eikä yleistämällä saada yksittäistapauksista kattavaa tietoa. Syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta tarkasteleminen vaatii pienessä kunnassa jopa yksilötasolle menemistä.

### Saamelaisiin liittyvät kyselyt ja barometrit

Oikeusministeriö toteutti yhdessä Oulun yliopiston Giellagas-instituutin kanssa keväällä ja kesällä 2016 selvityksen saamenkielisistä palveluista, Saamebarometrin. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää saamelaisten kielellisten oikeuksien toteutumista saamelaisten kotiseutualueella Suomessa. Tutkimuksen painopiste oli sosiaali- ja terveyspalveluissa ja tutkimusta varten haastateltiin 80 eri-ikäistä henkilöä, jonka äidinkieleksi oli väestörekisterissä merkitty saamen kieli. Vastaajista 27 on ilmoittanut kotikunnakseen Utsjoen. Tutkimuksen toteuttaja, tutkija Annika Pasanen (FT) on toimittanut 22.2.2017 Utsjoen kuntaa koskevan osan aineistosta käytettäväksi yhdenvertaisuussuunnitelman pohja-aineistona. Aineisto on anonyymiä.

Valtioneuvoston kanslia julkaisi 25.1.2017 raportin ”Saamelaisten oikeuksien toteutuminen: kansainvälinen oikeusvertaileva tutkimus”. Tutkimus pyrkii vastaamaan valtioneuvoston määrittelemään tietotarpeeseen, joka liittyy erityisesti saamelaisten maa- ja osallistumisoikeuksiin sekä saamelaismääritelmään. Selvitysvaiheessa saamelaisten kotiseutualueen kuntia haluttiin tiedottaa hankkeesta sekä kuulla kuntien näkemyksiä saamelaisten oikeuksien toteutumisesta. Kuntakuulemisiin osallistui kunnanjohtajien lisäksi keskeisesti saamelaisasioiden kanssa tekemisissä olevia virkamiehiä ja paikoin kunnanhallituksen ja -valtuuston jäseniä. Utsjoen kunnan kuulemistilaisuus järjestettiin 24.5.2016. Saamelaisenemmistöisen Utsjoen kunnan kuulemisessa esille nousi keskustelu metsähallituslaista ja saamelaisten oikeuksien vesittymisestä lakiuudistuksen yhteydessä. Pääongelmaksi koettiin se, että saamelaiset perinteiset elinkeinot ovat uhattuna monesta suunnasta ja kuitenkaan saamelaiset eivät voi hallinnoida maankäyttöä. Kuuleminen on usein muodollista eikä sillä tunnu olevan vaikutusta lopullisiin päätöksiin. Niin ikään maankäyttöoikeuksiin liittyen kritiikkiä sai osakseen myös riistahoitolain sekä kalastuslain muutokset ja erityisesti Tenojoen tilanne. Puheenvuoroissa todettiin, että saamelainen kulttuuri tulisi nähdä kokonaisvaltaisesti niin, ettei esimerkiksi elinkeinoja ja kieltä voida pitää toisistaan erillisinä asioina, kuten ei myöskään kieltä ja kulttuuria. Esille nousi haaste siitä, miten kulttuuria voisi paremmin välittää kielen ja muun opetuksen kautta, sillä saamelaislastenkin opetusmetodeista säädetään pääasiallisesti kansallisella eikä paikallisella tasolla. Saamelaiset eivät ole vain kieliryhmä vaan myös alkuperäiskansa. ILO sopimus No. 169:n ratifiointiin sekä saamelaiskäräjälakiuudistukseen kunnalla on myönteinen kanta. Tilaisuudessa pohdittiin myös Utsjoen kunnan muista kunnista eroavaa tilannetta saamelaisenemmistöisenä kuntana. Kunta suhtautuu erittäin myönteisesti saamelaisten oikeuksien vahvistamiseen ja toivoo niiden pikaista edistämistä. Keskustelussa pohdittiin myös sitä mahdollisuutta, että Utsjoen alueella saamelaisten oikeuksia voitaisiin toteuttaa erityisillä järjestelyillä suhteessa muihin kuntiin.

### Kantelut ja valitukset

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ei ole tullut vuosina 2016-2017 yhtään sellaista kantelua, jossa Utsjoen kunta olisi suoraan ollut kantelun kohteena. Yksi kantelu vuonna 2016 on koskenut Lapin kuntien kirjastotoimien yhdessä myöntämää palkintoa, joten Utsjoen kunta oli epäsuorasti asiassa yhtenä osapuolena. Kyseinen asia käsiteltiin neuvontana. Yhdenvertaisuusvaltuutetulta on pyydetty laajempaa otantaa kanteluista kesäkuussa 2017.

### Tasa-arvo Utsjoen kunnassa

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työyhteisössä. Tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikilla on mahdollisuus työskennellä ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Lisäksi halutaan edistää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoisuutta.

Tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se henkilöstön hyvinvointia ja työntekijät ovat valmiimpia panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajaa.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Erityisesti johdon sitoutuminen tasa-arvoa edistäviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin on tärkeää. Tasa-arvosuunnitelman perimmäinen tarkoitus on, että tasa-arvoajatus ja -tavoite saataisiin luontevasti sisällytettyä kaikkeen Utsjoen kunnan toimintaan.

Tämä tasa-arvosuunnitelma on ensimmäinen Utsjoen kunnassa ja se perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Utsjoen kunnassa ei ole olemassa hyväksyttyä tasa-arvosuunnitelmaa, joten arviota aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista ei pystytä tekemään.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia, viranomaisia, julkisyhteisöjä ja koulutuksen järjestäjiä. Työnantajan, jonka palveluksessa on yli 30 työntekijää, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tehdään joka toinen vuosi.

Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista

 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvoselvitys perustuu Tilastokeskuksen aineistoon lokakuulta 2016, jolloin Utsjoen kunnan palveluksessa oli yhteensä 146 työntekijää. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 116 henkeä (79,5 %) ja miesten osuus 30 henkeä (20,5 %). Vakinaisesta henkilökunnasta naisten osuus oli 87 % ja määräaikaisesta henkilökunnasta naisten osuus oli 65 %. (Lähde: Tilastokeskus, tasa-arvoraportti 2016 Utsjoki)

Taulukko 1. Utsjoen kunnan henkilöstörakenne 2016

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **Naiset** | **Miehet** | **Yhteensä** | **Naisten osuus, %** |
| Vakinainen | 80 | 12 | 92 | 87 |
| Määräaikainen | 32 | 17 | 49 | 65 |
| Oppilas tai oppisopimus | 4 | 1 | 5 | 80 |
| **Yhteensä** | **116** | **30** | **146** | **79** |
|   |   |   |   |   |

Kuva 3. Utsjoen kunnan henkilöstö ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2016

### Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Taulukko 2. Utsjoen kunnan henkilöstön sijoittuminen eri tehtäviin vuonna 2016 (Lähde: Tilastokeskus, tasa-arvoraportti 2016 Utsjoki).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kevan ammattinimike** | **Miehet** | **Naiset** | **Yhteensä** |
| Aineenopettaja | 2 | 2 | 4 |
| Rehtori-sivistystoimen johtaja | 0 | 1 | 1 |
| Alakoulun opettaja | 3 | 2 | 5 |
| Peruskoulun kielten lehtori | 0 | 1 | 1 |
| Apulaisrehtori | 0 | 2 | 2 |
| Atk-kanslisti | 1 | 0 | 1 |
| Avohuollon ohjaaja | 0 | 1 | 1 |
| Elinkeinosihteeri | 1 | 0 | 1 |
| Emäntä | 0 | 1 | 1 |
| Erityisluokanopettaja/erityisopettaja | 0 | 1 | 1 |
| Erityistyöntekijä | 0 | 1 | 1 |
| Fysioterapeutti | 0 | 1 | 1 |
| Hammashoitaja | 0 | 1 | 1 |
| Johtava hoitaja | 0 | 1 | 1 |
| Kanslisti | 0 | 2 | 2 |
| Kanslisti-arkistonhoitaja | 0 | 1 | 1 |
| Keittäjä | 0 | 3 | 3 |
| Keittäjä-siivooja | 0 | 1 | 1 |
| Kerhotoiminnan ohjaaja | 0 | 1 | 1 |
| Kiinteistöpäällikkö | 1 | 0 | 1 |
| Kirjaston johtaja | 0 | 1 | 1 |
| Kirjastovirkailija | 0 | 1 | 1 |
| Kotiavustaja | 2 | 1 | 3 |
| Kotisairaanhoitaja | 0 | 1 | 1 |
| Kouluavustaja | 0 | 1 | 1 |
| Koulukuraattori | 0 | 2 | 2 |
| Kunnanjohtaja | 0 | 1 | 1 |
| Laitosapulainen | 0 | 2 | 2 |
| Lastenhoitaja | 2 | 3 | 5 |
| Lastentarhanopettaja | 0 | 3 | 3 |
| Lehtori | 0 | 1 | 1 |
| Luokanopettaja | 5 | 12 | 17 |
| Matemaattisten aineiden lehtori | 1 | 0 | 1 |
| Nuor. lehtori | 0 | 1 | 1 |
| Perhepäivähoitaja | 0 | 3 | 3 |
| Poliklinikan sairaanhoitaja | 0 | 1 | 1 |
| Projektipäällikkö | 0 | 2 | 2 |
| Päiväkodin johtaja | 0 | 1 | 1 |
| Päiväkotiapulainen | 0 | 1 | 1 |
| Rakennustarkastaja | 1 | 0 | 1 |
| Ravitsemustyöntekijä | 0 | 1 | 1 |
| Rehtori | 0 | 1 | 1 |
| Sairaanhoitaja | 1 | 5 | 6 |
| Sihteeri | 0 | 1 | 1 |
| Siivooja | 0 | 6 | 6 |
| Sosiaalityöntekijä | 0 | 1 | 1 |
| Talonmies | 3 | 0 | 3 |
| Talonmies-kiinteistönhoitaja | 1 | 0 | 1 |
| Terveydenhoitaja | 0 | 3 | 3 |
| Terveyskeskuslääkäri | 0 | 1 | 1 |
| Terveyskeskusavustaja | 0 | 1 | 1 |
| Terveyskeskuksen hammaslääkäri | 1 | 0 | 1 |
| Toiminnanohjaaja | 0 | 1 | 1 |
| Toimistosihteeri | 0 | 1 | 1 |
| Toimistotyöntekijä | 0 | 2 | 2 |
| Tuntiopettaja (päätoiminen) | 1 | 1 | 2 |
| Vapaa-aikasihteeri | 1 | 0 | 1 |
| Vastaava lääkäri | 0 | 1 | 1 |
| Terveyskeskushammaslääkäri | 0 | 1 | 1 |
| Perushoitaja | 0 | 3 | 3 |
| Lähihoitaja | 1 | 10 | 11 |
| Perhetyöntekijä | 0 | 1 | 1 |
| Psykiatrinen sairaanhoitaja | 0 | 1 | 1 |
| Perusturvajohtaja | 0 | 1 | 1 |
| Iltapäivätoiminnanohjaaja | 0 | 1 | 1 |
| Lähihoitajaopiskelija | 0 | 2 | 2 |
| Kehittämis- ja elinkeinopäällikkö | 0 | 1 | 1 |
| Perhepäivähoitaja | 0 | 1 | 1 |
| **Kaikki yhteensä** | **28** | **109** | **137** |

### Naisten ja miesten tehtävien ammattiluokitus sukupuolen mukaan

Taulukko 3. Utsjoen kunnan henkilöstön ammattiluokitus sukupuolen mukaan. (Lähde: Tilastokeskus, tasa-arvoraportti 2016 Utsjoki)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Ammattiluokka** | **Naiset** | **Miehet** | **Yhteensä** | **Naisten osuus, %** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Johtajat | 8 | 0 | 8 | 100 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Erityisasiantuntijat | 34 | 15 | 49 | 69 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Asiantuntijat | 16 | 3 | 19 | 84 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Toimisto- ja asiakaspalvelutyö | 8 | 1 | 9 | 89 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Palvelu- ja myyntityöntekijät | 33 | 9 | 42 | 79 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Muut työntekijät | 10 | 0 | 10 | 100 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **Yhteensä** | **109** | **28** | **137** | **80** |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

### Palkkakartoitus

Vuonna 2015 voimaan tulleen tasa-arvolain 6 b §:ssä säädetään palkkakartoituksesta, joka on tehtävä tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Utsjoen kunnan palkkatiedot on saatu Tilastokeskuksesta kuntasektorin palkkatilastosta lokakuulta 2016 ja niissä on käytetty keskiarvotietoa peruspalkasta, säännöllisen työajan ansioista ja kokonaisansioista. Ansiotiedot on laskettu kokoaikaisten, täyttä palkkaa saaneiden ansioista. Sukupuolten välistä palkkaeroa on tarkasteltu ainoastaan vertaamalla naisten ja miesten keskipalkkoja. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen ei käy ilmi palkkakartoituksesta eikä yksittäisen henkilön palkkatietoja esitetä. Mikäli palkkaryhmässä on vähemmän kuin neljä miestä tai naista tai miesten ja naisten yhteismäärä on vähemmän kuin 11, ei ansiotietoa ole julkaistu. Tästä johtuen palkkavertailua ei pystytä kovin kattavasti tekemään. Palkkatiedot ovat suunnitelman liitteenä.

## TASA-ARVON JA PALKKAUKSELLISEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Utsjoen kunnan henkilöstön keskuudessa tehtiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely ajalla 7.3. – 18.4.2017 ja siihen vastasi 59 työntekijää eli 41 % henkilöstöstä. Vastaajien mielestä naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu vähintäänkin tyydyttävästi.

Koska kymmenen vastaajan mielestä palkkatasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu Utsjoen kunnassa huonosti tai melko huonosti, on tarpeellista selvittää paremmin, mistä tämä johtuu. Kyselyn avoimet vastaukset eivät antaneet lisätietoa asiaan. Työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä, ei palkkaeroja samanlaisissa tehtävissä olevien naisten ja miesten välillä pitäisi olla.

Kahdeksan vastaajaa koki sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan huonosti tai melko huonosti koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa. Tavoitteena on taata tasa-arvoinen osallistumismahdollisuus kaikille koulutus- ja opiskelumahdollisuuksista kiinnostuneille ja tästä ovat vastuussa hallintokuntien esimiehet.

Vuosittaista henkilöstösuunnitelmaa tullaan jatkossa kehittämään siten, että mm. henkilöstön rekrytointiin, kehittämiseen ja johtamiseen liittyvät asiat tulevat tasa-arvon näkökulmastakin paremmin esiin.

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa. Tämän tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja toiminnan pitää luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat joilla edistetään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa tasa-arvon toteutumista. Laki velvoittaa muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista ja sen toteutumisen edistäminen otetaan huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kunnallisissa ja kuntien välisissä yhteistoiminnan toimielimissä on oltava sekä miehiä että naisia kumpiakin vähintään 40 %. Tämä ei koske vaalilla valittavia kunnanvaltuustoja. Kunnan johtokunnassa ja muissa luottamushenkilöistä koostuvissa johto-, hallinto- ja toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Tasa-arvon periaatteita noudatetaan myös niiden tahojen kohdalla, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita toimielimiin. Mahdollisuuksien mukaan jokaista jäsenpaikkaa kohden pyydetään nimeämään sekä naista että miestä. Tästä voidaan poiketa ainoastaan erityisistä syistä.

Utsjoen kunnan hallinto- ja toimielimissä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo. Taulukkoon on koottu kunnanhallituksen ja lautakuntien kokoonpanojen sukupuolijakauman vertailu (varsinaiset jäsenet)

Taulukko 4. Hallinto- ja toimielinten tasa-arvo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Toimielin** | **Naisia** | **Miehiä** |
| Kunnanhallitus 2017-2019 | 4 (57 %) | 3 (43 %) |
| Keskusvaalilautakunta | 3 (60 %) | 2 (40 %) |
| Perusturvalautakunta | 4 (57 %) | 3 (43 %) |
| Sivistyslautakunta | 4 (57 %) | 3 (43 %) |
| Tekninen lautakunta | 3 (43 %) | 4 (57 %) |
| Elinvoimalautakunta | 3 (43 %) | 4 (57 %) |
| Tarkastuslautakunta | 1 (33,3 %) | 2 (66,7 %) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |   |   |

## HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Taulukko 5. Toimenpiteet henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Peruste | Tavoite | Toimenpide | Mittari | Vastuutaho |
| Henkilöstön kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta | Ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. | * Luodaan henkilöstökysely, jolla löydetään uusia kehittämistoimenpiteitä ja seurataan nyt laadittujen toimenpiteiden toteutumista. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi.
 | * Kehityskeskustelut
* Henkilöstökysely
 | * Áilegas Giellasiida-projekti
* Keskushallinto vastaa toteuttamisesta
 |
| Saamenkielisten ja suomenkielisten yhdenvertaisuus | Kielellinen yhdenvertaisuus | * Sisäiseen viestintään ja kielellisiin oikeuksiin kiinnitetään huomiota
 | * Henkilöstökysely
 | * Hallintopäälliköt
* Jokainen omalta osaltaan
 |
| Rekrytointi | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen | * Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia, ja ettei sukupuoleen liittyvät syyt johda syrjintään työhönotossa.
* Avoimiin tehtäviin pyritään valitsemaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä henkilöitä.
* Saamen kielen taito katsotaan erityiseksi ansioksi.
* Mahdollistetaan rekrytoidulle pääsy kattavaan perehdytysaineistoon ennen paikkakunnalle muuttoa
 | * Henkilöstökysely
 | * Hallintopäälliköt / Esittelijät
* Valinnasta vastaava toimielin
 |
| Palkkaus | Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaan.Tehtävän edellyttämä tutkinto/koulutus huomioidaan palkkauksessa. | * Huolehditaan, ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen.
* Työnimikkeiden selkiinnyttäminen
 | * Palkkakartoitus
 | * Keskushallinto
* Palkka-asiamies
* Palkasta vastaava toimielin
 |
| Eri tehtäviin sijoittuminen ja uralla eteneminen | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen | * Henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja mahdollistetaan koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta.
* Tuetaan saamen kielen ja kulttuurin opiskelua työn ohessa.
* Työolosuhteiden kehittämisessä taataan molemmille sukupuolille mahdollisuus sijoittua kaikkiin tehtäviin ja asemiin.
* Huolehditaan ettei perhepoliittisten oikeuksien käyttö johda urakehityksen ulkopuolelle jäämiseen.
 | * Kehityskeskustelut
* Henkilöstökysely
 | * Hallintopäälliköt
* Esimiehet
 |
| Työilmapiiri: Kiusaaminen, epäasiallinen kohtelu tai kielenkäyttö, syrjintä ja sukupuoleen perustuva häirintä | Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen, kiusaamiseen, seksuaaliseen häirintään ja syrjintään. | * Jokainen työyhteisön jäsen nostaa epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen puheeksi ja puuttuu siihen sitä havaitessaan tai siitä kuullessaan.
* Johto viestittää, että minkäänlaista häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä.
* Esimies puuttuu tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä saatuaan tiedon kiusaamiskokemuksesta ja -havainnosta.
* Työyhteisön pitää myöntää rasismin olemassaolon mahdollisuus sekä ottaa rasismin kokemukset vakavasti.
* Henkilöstön on sitouduttava rasististen ilmausten ja vitsien nollatoleranssiin ja puututtava kaikkeen rasistiseen puheeseen.
 | * Kehityskeskustelut
* Henkilöstökysely
 | * Hallintopäälliköt
* Esimiehet
* Jokainen omalta osaltaan
 |
| Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen | Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen. | * Kannustetaan tasapuolisesti perhevapaiden käyttämiseen ja huomioidaan vanhempien yhtäläinen velvollisuus huolehtia sairaan lapsen hoitamisesta tilapäistä hoitovapaata käyttäen.
* Huolehditaan perhevapaalta palaavan työntekijän työhön paluun tuesta.
* Tiedotetaan perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.
 | * Kehityskeskustelut
* Henkilöstökysely
 | * Hallintopäälliköt
* Esimiehet
 |
| Vaikuttamismahdollisuudet ja päätöksenteko | Yhdenvertaiset vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttavissa päätöksentekotilanteissa ja niiden valmistelussa.Avoin päätöksenteko | * Tasa-arvoa tukeva, oikeudenmukainen ja tasapuolista kohtelua edistävä johtaminen sekä työnteko.
 | * Henkilöstökysely
 | * Hallintopäälliköt
* Esimiehet
 |
| Eri ikäisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo | Eri-ikäisten tasavertaiset vaikutusmahdollisuudet.  | * Tuetaan työssä jaksamista ja työhön paluuta.
* Ennaltaehkäistään työkyvyn heikkenemistä ja tuetaan vajaatyökykyisten jaksamista
* joustavuus?
 | * Henkilöstökysely
* Kehityskeskustelut
 | * Hallintopäälliköt
* Esimiehet
 |
| Työolosuhteet | Asianmukaiset työolosuhteet | * Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisilla työpaikkakäynneillä kartoitetaan työoloja ja toteutetaan työpaikan vaarojen ja riskien arviointi neljän vuoden välein.
* Kunnan riskianalyysi pidetään ajan tasalla.
* Huolehditaan, että työturvallisuuskoulutukset ovat ajan tasalla.
 | * Henkilöstökysely
* Kehityskeskustelut
* Työterveyshuollon raportit
 | * Hallintopäälliköt
* Esimiehet
* Jokainen omalta osaltaan
 |

## YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN KUNNAN PALVELUISSA

Taulukko 6. Tavoitteet Utsjoen kunnan palveluissa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Peruste | Tavoite | Toimenpide | Mittari | Vastuutaho |
| Saamenkielisten palveluiden tilanne | * Kunnan elinvoimaisissa kylissä tuotetaan palveluja sekä saamen että suomen kielillä.
* Edunvalvonta sote- ja maakuntauudistuksen yhteydessä
* Muu edunvalvonta
 | * Luodaan kuntalaiskyselyn pohjalta asiakastyytyväisyyskysely, joka toimii yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden mittarina, uusien kehittämiskohteiden löytämisessä sekä hallintosäännössä mainittuna kielellisten oikeuksien toteutumisen mittarina
* Parannetaan saamenkielisten palveluiden tarjontaa lisäämällä saamenkielisen henkilöstön määrää ja tarjoamalla saamen kielen ja kulttuurin opintoja työn ohessa suoritettavaksi.
* Selvitetään saamenkielisten mahdollisuutta kouluttautua ammattiin Utsjoella
* Kiinnitetään erityistä huomiota saamenkielisten erityisryhmien palveluihin, kuten erityislapset, vammaiset ja vanhukset
* Otetaan palveluja hankittaessa huomioon, että ostopalvelujen on täytettävä samat kielelliset määräykset kuin Utsjoen kunnan
* Koulutetaan työntekijöitä saamen kielen tärkeydestä asiakaspalvelussa
* Parannetaan tulkkauspalveluiden saatavuutta asiakaspalvelutilanteissa ja tiedotetaan työntekijöitä tulkkauspalveluista
* Lisätään saamen kieltä tukevien hankkeiden määrää
* Osallistutaan yhteiseen edunvalvontaan saamenkielisten palveluiden osalta
 | * Asiakastyytyväisyyskysely (huomioidaan erityisryhmät)
 | * Valtio
* Maakunta
* Saamelaiskäräjät
* Kunnan päätöksenteosta vastaavat toimielimet
* Hallintopäälliköt/ esimiehet
* Asiakaspalveluhenkilöstö
* Áilegas Giellasiida-hanke kyselyn osalta
 |
| Sähköiset palvelut | * Kattavat sähköiset palvelut saameksi ja suomeksi
* Digitaalisen saavutettavuuden parantaminen
 | * Lisätään sähköisten palveluiden käyttömahdollisuuksia ottamalla käyttöön uusia palvelumuotoja
* Huomioidaan esteettömyys digitaalisissa palveluissa, esimerkiksi mahdollisuus kuunnella Utsjoen kunnan internetsivujen tiedotteet saameksi ja suomeksi
 | * Asiakastyytyväisyyskysely
 | * Hallintopäälliköt
 |
| Viestintä | * Yhdenvertainen viestintä
 | * Viestinnässä käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja otetaan huomioon kunnan eri asukasryhmien tarpeet sekä kuntalaisten kielelliset oikeudet
* Sisällöntuotannossa tuetaan moninaisuutta. Stereotypioita ei vahvisteta.
* Huolehditaan, että viestintäkanavien käyttö on yhdenvertaista
 | * Asiakastyytyväisyyskysely
 | * Hallintopäälliköt
* Jokainen omalta osaltaan
 |
| Esteettömyys | * Esteettömyyden parantaminen
 | * Kartoitetaan tilojen, rakennusten ja kunnan vastuulla olevien yleisten alueiden esteettömyys ja laaditaan toimenpidesuunnitelma
 | * Asiakastyytyväisyyskysely
 | * Tekninen toimi
 |
| Utsjoen kuntalaisten yhdenvertaisuus | * Utsjoen kuntalaisten vaikutusmahdollisuuksien lisääminen valtakunnallisesti heitä koskevissa asioissa
* Yhdenvertaiset palvelut asuinpaikasta riippumatta
* Yhdenvertaiset palvelut kaikille ikäryhmille
 | * Järjestetään kuntalaisten kuulemistilaisuuksia heitä koskevissa valtakunnallisissa asioissa
* Parannetaan palveluiden saatavuutta kaikissa kylissä
* Pyritään siihen, että myös vapaa-ajan palveluita on kaikenikäisille asuinpaikasta riippumatta
* Tuetaan ikäihmisten ja nuorten vaikutuskanavia päätöksentekoon
 | * Asiakastyytyväisyyskysely
 | * Hallintopäälliköt/esittelijät
* Esimiehet
* Päätöksenteosta vastaavat toimielinet
 |
| Asenneilmapiiri | * Kunnassa on mukava asua, olla ja elää
 | * Tiedottaminen ja avoimuus
 | * Asiakastyytyväisyyskysely
* Hyvinvointikertomus
 | * Hallintopäälliköt ja esimiehet
* Jokainen omalta osaltaan
 |

## SUUNNITELMAN TOTEUTUKSEN TIEDOTTAMINEN JA SEURANTA

Taulukko 7. Suunnitelman toteutus ja seuranta

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Toimeenpano | Tiedottaminen | Seuranta | Päivittäminen |
| * Yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpide-ehdotuksia toimeenpannaan palvelujen järjestämisen yhteydessä ja toimenpide-ehdotukset huomioidaan palvelujen kehittämistyössä.
* Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpide-ehdotukset huomioidaan asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa mahdollisimman kattavasti.
* Toimielimet tekevät tarvittaessa esityksiä yhdenvertaisuutta edistävistä toimenpiteistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden lisäksi. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toimeenpano kuuluu kaikille toimielimille.
 | * Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle sisäisesti.
* Asiakkaille suunnitelma on näkyvillä kunnan nettisivuilla (www.utsjoki.fi),
* Suunnitelma on saatavana myös paperisena kunnanvirastosta.
* Tiedottamisesta vastaa keskushallinto.
 | * Henkilöstön yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan henkilöstökyselyn, ja kehityskeskustelujen avulla.
* Palvelujen yhdenvertaisuutta seurataan asiakastyytyväisyyskyselyn avulla.
* Yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan myös saadun asiakaspalautteen pohjalta ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista muun toiminnan arvioinnin

yhteydessä. | * Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään säännöllisesti vähintään valtuustokausittain.
* Suunnitelmaa korjataan ja päivitetään jo aiemmin

myös siinä tilanteessa, mikäli toimenpiteiden vaikuttavuus todetaan heikoksi tai toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia.* Tasa-arvosuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi.
 |

LIITTEET

**LIITE 1: PALKKATIEDOT (LÄHDE: TILASTOKESKUS, TASA-ARVORAPORTTI 2016 UTSJOKI)**

Taulukko 1. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot (keskiarvo) **sukupuolen ja koulutusasteen** mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016



Taulukko 2. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot **sukupuolen ja ammattiluokan** mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016



Taulukko 3. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot **sukupuolen ja sopimusalan** mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2016



**LIITE 2. SAAMEBAROMETRI 2016 TULOKSET UTSJOEN OSALTA**

Oikeusministeriö toteutti yhdessä Oulun yliopiston Giellagas-instituutin kanssa keväällä ja kesällä 2016 selvityksen saamenkielisistä palveluista, Saamebarometrin. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää saamelaisten kielellisten oikeuksien toteutumista saamelaisten kotiseutualueella Suomessa. Tutkimuksen painopiste oli sosiaali- ja terveyspalveluissa ja tutkimusta varten haastateltiin 80 eri-ikäistä henkilöä, jonka äidinkieleksi oli väestörekisterissä merkitty saamen kieli. Vastaajista 27 on ilmoittanut kotikunnakseen Utsjoen. Tutkimuksen toteuttaja, tutkija Annika Pasanen (FT) on toimittanut 22.2.2017 Utsjoen kuntaa koskevan osan aineistosta käytettäväksi yhdenvertaisuussuunnitelman pohja-aineistona. Aineisto on anonyymiä. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä Utsjoen vastanneet. Selitteessä on mainittu avoimen vastauksen perustelu, mikäli vastaaja on kokenut palvelun toteutuvan saamen kielellä vain osittain tai ei ollenkaan.

Taulukko 1. Saamebarometri 2016 tulokset Utsjoen osalta

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Palvelu | Hyvin | Osittain | Ei ollenkaan | Minulla tai perheelläni ei ole kokemusta tästä palvelusta | Selite |
| Muut terveyspalvelut, mitkä? | 0 | 3 | 12 | 12 | Fysioterapia (8/12 vastannutta), ostopalvelut |
| Päivähoito | 13 | 5 | 0 | 8 |  |
| Vanhustenhoito | 0 | 9 | 9 | 9 |  |
| Kotipalvelut | 11 | 9 | 3 | 4 |  |
| Vammaispalvelut | 0 | 1 | 7 | 19 |  |
| Lastenvalvoja- ja suojelu | 0 | 1 | 5 | 21 |  |
| Muut sosiaalipalvelut, mitkä? | 0 | 2 | 1 | 24 | oikeusapu, kriisiapu |

Vastaajilta kysyttiin myös muiden kunnallisten palveluiden toteutumisesta saamen kielellä. Selitteessä on eriteltynä täydentävät avoimet vastaukset, mikäli vastaaja on vastannut kohtaan ”osittain”.

Taulukko 2. Utsjoen kunnan muiden palveluiden tilanne saamenbarometri 2016 mukaan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Palvelu | Hyvin | Osittain | Ei ollenkaan | En osaa sanoa/Ei kokemusta | Selite |
| Toteutuvatko mielestäsi muut kunnalliset palvelut puhumallasi saamen kielellä? | 2 | 19 | 1 | 5 | Yksittäiset työntekijät tekninen toimi, koulutoimi, sivistystoimi, keskushallinto |

Saamebarometri 2016 selvitti myös, missä viranomaisyhteyksissä saamenkielisen palvelun lisääminen olisi vastaajista tärkeintä. Utsjoen vastaajien näkemykset ovat esiteltynä kaaviossa.

Kuva 1. Missä saamenkielisen palvelun lisääminen olisi tärkeintä Utsjoen kunnassa.

Saamebarometri 2016 kysyttiin myös saamenkielisistä sähköisistä palveluista. Vastaajista 19 oli sitä mieltä, että ei käyttäisi saamenkielistä sähköistä palvelua, vaikka palveluita olisi laajemmin tarjolla. Kahdeksan vastaajaa oli sitä mieltä, että käyttäisi laajempia saamenkielisiä sähköisiä palveluita.

Taulukko 3. Toimenpide-ehdotukset saamenkielisten palveluiden turvaamiseksi Utsjoen kunnassa.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Millaisiin toimiin kunnan tulisi ryhtyä, jotta saamenkieliset palvelut voitaisiin tulevaisuudessa toteuttaa paremmin? |  |
|  | Saamenkielisiä sosiaali- ja terveyspalveluihin |
|  | Lisää saamenkielisiä opettajia |
|  | Vanhustenhoidon toimintaa ja saamenkielisiä palveluita tulisi kehittää |
|  | Nuorisotoimintaa tulisi kehittää saameksi, hakemalla esimerkiksi erillistä rahoitusta |
|  | Lisää saamen kielen koulutusta kunnan viranomaisille ja työntekijöille |
|  | Lisää saamenkielisiä hankkeita |
|  | Utsjoen kunnan tulisi tukea saamenkielisten nuorten palaamista kotiseudulleen opiskeluiden jälkeen. |
|  | Osa työntekijöistä ei ota saamen kielen käyttöä vakavasti. Asennemuutosta. |
|  | Saamelaisten opiskelu- ja työllistymismahdollisuuksien helpottaminen sosiaali- ja terveysaloilla |
|  | Saamenkielistä kulttuuria, erityisesti lastenkulttuuria, tulisi tukea enemmän |
|  | Virkojen täyttämisessä painotettava enemmän saamen kielen ja kulttuurin tuntemusta |
|  | Valtion pitäisi rahoittaa paremmin kunnallisten saamenkielisten palveluiden järjestämistä |
|  | Positiivisempi asenne saamen kielen käyttöä kohtaan |
|  | Vanhustenhoitoon tulisi voida palkata saamenkielisiä resurssi-ihmisiä vastaamaan vanhusten toiminnasta ja ulkoilusta. Vanhusten ja lasten hoito voisi tapahtua samassa ympäristössä kielen vahvistumiseksi. |
|  | Erityislasten tukitoimia ja apuvälineitä tulisi saada saameksi |
|  | Vapaa-ajantoimintaa lapsille ja nuorille saameksi |
|  | Saamenkielistä kirjallisuutta ja koulukirjoja lapsille ja nuorille |
|  | Saamenkielinen asiamies hoitamaan useita eri valtion palveluita kielilain toteutumiseksi |

**LIITE 3. UTSJOEN KUNNAN KUNTALAISTEN KYSELYN TULOKSET**

**Yleistä kyselystä**

Kysely Utsjoen kunnan asukkaille toteutettiin 24.3. - 24.4.2017. Kysely toteutettiin verkko-kyselynä, mutta kyselyyn oli mahdollista vastata myös paperilla. Kyselystä tiedotettiin Inarilaisessa, kuntavaalien ennakkoäänestyspaikoissa sekä sosiaalisessa mediassa. Paperinen kysely oli jaossa ennakkoäänestyspaikoissa sekä kirjastossa. Kaiken kaikkiaan vastanneita on 88, joka on laskennallisesti 7% väestöstä.

Sähköisessä kyselylomakkeessa olleen virheen vuoksi kahdessa kysymyksessä oli pakko vastata, vaikka ei ollut tietoa palveluista. Pakollisuus poistettiin sähköisestä kyselystä heti kun virhe huomattiin ja tulkinnassa virhe on huomioitu. Kyselyllä haettiin suuntaa-antavaa tietoa Utsjoen kunnasta palveluiden tarjoajana. Yksittäiset virheelliset vastaukset eivät ole kokonaisuuden kannalta merkityksellisiä, koska painopiste ei ole määrällisessä vaan laadullisessa tulkinnassa. Avoimet vastaukset tarjoavat hyvin laajalti tietoa eri palveluista sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta Utsjoen kunnassa.

Alla olevassa kuvassa on esitetty vastaajien ikärakenne.

Kuva 1. Utsjoen kunnan kuntalaiskyselyyn vastanneiden ikärakenne.

Ahkerimmin kyselyyn vastasivat yli 65-vuotiaat. Alle 35-vuotiaita kyselyyn vastasi kymmenen, joten teetettiin vielä täydentävä kysely nuorisotoimen järjestämässä nuortenillassa.

Kuva 2. Vastaajista enemmistö oli naisia.

Utsjoen kunnan asukkaiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn vastanneista 27 ilmoitti henkilökohtaiseksi asiointikielekseen saamen. Puhelinasioinnissa 25 vastannutta käyttää mieluiten saamea, mutta sähköisessä asioinnissa vain 13. Tämä voi johtua monistakin seikoista: sähköisiä palveluita ei ole saameksi saatavilla tai saamen kieltä ei osata tai voida käyttää sähköisissä ympäristöissä. Kyselyissä kysyttiin muun muassa sitä, saako vastaaja palveluita haluamallaan kielellä. Asiointikielekseen saamen valinneet muodostivat tarkasteluryhmän, koska siten saadaan tietoa saamenkielisten palveluiden tilanteesta Utsjoen kunnassa. Kyselyn tulkinnassa on tarkasteltu myös muita syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä.

Taulukko 1. 27 vastaajaa ilmoittaa henkilökohtaiseksi asiointikielekseen saamen, 61 suomen.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | suomi | saame | norja | muu | Yhteensä |
| Henkilökohtainen asiointi | 61 | 27 | 0 | 0 | 88 |
| Sähköinen asiointi | 75 | 13 | 0 | 0 | 88 |
| Puhelinasiointi | 63 | 25 | 0 | 0 | 88 |
| Yhteensä | **199** | **65** | **0** | **0** | **264** |

Asuinpaikan vastanneet ilmoittivat seuraavasti:

Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden asuinpaikka

73 vastaajaa koki kuuluvansa erityisryhmään kielen tai etnisen taustan, uskonnon, vakaumuksen tai arvomaailman, vammaisuuden, seksuaalisen tai sukupuoli-identiteetin, iän tai muun perusteen vuoksi. Muina perusteina mainittiin muun muassa tiettyyn sukuun kuuluminen tai muualta muuttaneen status.

**Sähköisten palveluiden riittävyys Utsjoen kunnassa**

Kuva 3. Sähköisten palveluiden tilanne Utsjoen kunnassa kieliryhmittäin.

Saamenkieliset kokevat saavansa vähiten sähköisiä palveluita liikunta- ja vapaa-ajan palveluiden, kansalaisopiston, teknisen toimen ja sosiaali- ja terveyspalveluiden osalta. Suomenkieliset vastaavasti ovat sitä mieltä, että vähiten sähköisiä palveluita tarjotaan teknisen toimen, sosiaali- ja terveyspalveluiden ja keskushallinnon osalta.

**Utsjoen kunnan viestintä**

Avoimissa vastauksissa esitetään paljon kritiikkiä Utsjoen kunnan internetsivuja kohtaan. Erityisesti koetaan, että verkkosivujen kautta tapahtuva viestintä ei ole ajantasaista. Enemmistö suomen- ja saamenkielisistä vastaajista kuitenkin mieluiten seuraisi kunnan viestintää juuri internetsivujen kautta. Seuraavaksi suosituimmat kanavat, Inarilainen ja Facebook, koetaan myös syrjiväksi: lehti on maksullinen eikä tule kaikille, eivätkä kaikki halua Facebookia käyttää vain tiedotteiden seuraamisen vuoksi.

**Kuva 4. Viestintäkanavien suosituimmuus kylittäin jaoteltuna**

Viestintäkanavien suosituimmuudessa on kyläkohtaisia eroja. Karigasniemellä tiedottamista seurattaisiin mieluiten Inarilaisesta, kunnan internetsivuilta sekä radiosta. Nuorgamissa vastaavasti seurattaisiin mieluiten kunnan internetsivuilta, Facebookista ja Inarilaisesta. Taajama-alueen ulkopuolella seurattaisiin mieluiten kunnan internetsivuilta, Inarilaisesta ja Facebookista. Utsjoen kirkonkylällä suosituimmat ovat kunnan internetsivut, Facebook, Inarilainen ja paperinen kuntatiedote.

**Saamenkielisten ja suomenkielisten palveluiden tilanne Utsjoen kunnassa**

Kyselyn tulosten perusteella asiakaspalveluun ollaan tyytyväisiä, mutta myös koetaan, etteivät asiat hoidu eikä palvelu aina ole ammattitaitoista.

Kuva 5. Asiakaspalvelun tilanne kieliryhmittäin.

Kaaviossa 2 on kuvattu suuruusjärjestyksessä ne Utsjoen kunnan palvelut, joissa vastanneet eivät ole saaneet mielestään saamenkielistä palvelua. Punaisella on merkattu suomenkielisten vastaajien osuus samoista palveluista. Saamenkieliset kokevat, että liikunta-ja vapaa-ajan palvelut, sosiaali- ja terveyspalvelut, keskushallinnon palvelut ja teknisen toimen palvelut ovat erityisesti niitä, joita ei omankielisenä saa. Suomenkieliset vastaavasti kokevat, ettei kansalaisopiston, teknisen toimen, elinkeinotoimen ja kirjasto-ja kulttuuritoimen palveluja saa omalla kielellä.

Kuva 6. Saamenkielisten palveluiden tilanne Utsjoen kunnassa kuntalaiskyselyn tulosten mukaan.

Asennekysymyksissä suuri osa saamenkielisistä (kuva 7.) on sitä mieltä, että ilmapiirissä on vastakkainasettelua, asenteet eivät ole ennakkoluulottomia, päätöksenteossa ei huomioida yhdenvertaisuutta, viestintä ei ole ajantasaista, päätöksenteko ei ole sujuvaa eikä tehokasta eikä tietoja löydetä helposti. Seitsemän vastaajaa on sitä mieltä, ettei voi lukea omalla kielellään päätöksistä ja 12 kokee, ettei opasteita ole riittävästi saameksi.

Suomenkielisistä suuri osa (kuva 8.) kokee, ettei voi lukea päätöksiä ja tiedotteita kielellään. 44 vastaajaa kokee, ettei tiedotteisiin voi luottaa. 35 vastaajaa kokee, etteivät tulkkausjärjestelyt ole toimivia. Suomenkielisen vastaajaryhmän mielestä ilmapiirissä ei ole vastakkainasettelua, asenteet ovat ennakkoluulottomia, päätöksenteossa huomioidaan yhdenvertaisuus, viestintä on ajantasaista ja kunnassa on positiivinen pöhinä.

Kuva 7. Saamenkielisten kokemukset Utsjoen kunnan päätöksenteosta, asenteista, esteettömyydestä ja viestinnästä.

Kuva 8. Suomenkielisten kokemukset Utsjoen kunnan päätöksenteosta, asenteista, esteettömyydestä ja viestinnästä.

**Kylien välinen yhdenvertaisuus Utsjoen kunnassa**

Kaaviossa on esitettynä eri kylissä asuvien vastaajien kokemus yhdenvertaisuudesta suhteessa toisiinsa. Palkeissa on esitettynä ne vastaukset, jotka olivat väittämien kanssa kokonaan tai osittain samaa mieltä. Erityisesti taajama-alueen ulkopuolella asuvat kokevat, etteivät ole yhdenvertaisessa asemassa muihin kuntalaisiin nähden.

Kuva 9. Kylien välinen yhdenvertaisuus Utsjoen kunnassa

Avoimissa vastauksissa Utsjoen kirkonkylällä asuvat mainitsevat palveluiden olevan hyvät, joskin saamenkieliset palvelut puuttuvat monelta toimialueelta kokonaan. Nuorgamissa asuvat toivovat laajempia sähköisiä palveluita. Kylissä asuvat kritisoivat viestintää ja tiedottamista hieman eri tavoin: kunnan internetsivuihin ollaan tyytymättömiä, Karigasniemellä asuvat kokevat terveyskeskuksen päivystyspuhelimen automaattivastaajan hankalana, taajama-alueen ulkopuolella asuvat haluaisivat kansalaisopiston kurssitiedotteet myös muualle kuin Inarilaiseen. Avoimissa vastauksissa tulee selkeästi esille, että Inarilainen ei tule kaikille eivätkä kaikki kuulu Facebookiin. Myös Utsjoen kunnan sisäiseen viestintään ei olla tyytyväisiä. Kyselyyn vastanneet kokevat, että eri yksiköiden tai henkilöiden välinen viestintä on puutteellista ja tämä sekä hidastaa että hankaloittaa asioiden hoitamista.

**Eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuus**

**Vammaiset**

Vammaiset kokivat kuuluvansa myös muilla perusteilla syrjintävaarassa oleviin ryhmiin, kuten etnisen tai kulttuurisen taustan ja iän perusteella. Vammaisuuden perusteella erityisryhmässä olevat kokevat saavansa osittain hyvää palvelua Utsjoen kunnassa. Asiat myös hoituvat melko hyvin ja palvelu koetaan melko ammattitaitoiseksi. Tyytyväisiä ollaan terveyspalveluihin, koulujen palveluihin. liikunta- ja vapaa-ajan palveluihin, kirjasto- ja kulttuuripalveluihin sekä kansalaisopiston tarjontaan. Tyytymättömiä ollaan ainoastaan sosiaalipalveluihin. Sähköisiin palveluihin ollaan melko tyytyväisiä. Erityisen tyytyväisiä sähköisiin palveluihin ollaan terveyspalvelujen, koulujen palveluiden, liikunta-ja vapaa-ajan palveluiden, kirjasto- ja kulttuuripalveluiden ja kansalaisopiston osalta. Ryhmässä myös koetaan, että tiloihin pääsy on esteetöntä, kalustus on asiakasystävällistä, tiloissa on helppo liikkua, opasteet ovat selkeitä ja oikealla kielellä, tilaisuuksissa on mahdollista käyttää sekä suomea että saamea ja erityisryhmien tarpeet on tiloissa huomioitu. Viestinnän osalta ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Asenneilmapiirikysymyksissä tulee esille, että asenneilmapiiri on kyllä hyväksyvä, mutta asenteet eivät ole ennakkoluulottomia. Ilmapiirissä koetaan olevan myös vastakkainasettelua. Päätöksenteossa ei huomioida yhdenvertaisuutta eikä päätöksentekoa koeta sujuvaksi. Viestintää seurattaisiin mieluiten paperisen kuntatiedotteen, kunnan internetsivujen, radion, television ja ilmoitustaulujen kautta.

**Iän perusteella syrjintävaarassa olevat**

Kyselyn tuloksissa vertailtiin myös vastaajia, jotka ovat kokeneet itsensä iän perusteella syrjintävaarassa olevaksi. Iän perusteella syrjintävaarassa olevia oli kaikissa muissa ikäryhmissä, paitsi 35-44-vuotiaissa. Iän perustella syrjintävaarassa olevat kokivat olevansa syrjintävaarassa myös muilla perusteilla: etnisen tai kulttuurisen taustan, kielen, vammaisuuden sekä seksuaalisen identiteetin tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Nuoret voivat kokea iän syrjintäperusteeksi siinä missä vanhempi väestökin. Ongelmalliseksi ryhmässä koetaan asenneilmapiiri, päätöksenteko sekä viestintä. Mieluiten tiedotusta seurattaisiin Inarilaisen, paperisen kuntatiedotteen sekä kunnan internetsivujen kautta. Kuvassa 10 on esitettynä kokemukset Utsjoen kunnan palveluista.

Kuva 10. Iän perusteella syrjintävaarassa olevien kokemukset Utsjoen kunnan palveluista, viestinnästä sekä päätöksenteosta.

Kuva 11. Iän perusteella syrjintävaarassa olevien omankielisten palveluiden tilanne Utsjoen kunnassa.

Avoimissa vastauksissa toivotaan parannuksia esteettömyyteen esimerkiksi lisäämällä kaiteita yleisiin tiloihin. Internetissä tapahtuvaa tiedottamista kritisoidaan monin tavoin. Facebook-tiedottaminen koetaan syrjiväksi niitä kohtaan, jotka eivät palvelua käytä. Kunnan internet-sivuihin ollaan tyytymättömiä. Tätä tukivat myös nuorten vastaukset nuortenillassa: viestintä ei tavoita kaikkia ikäryhmiä. Nuoret totesivatkin, että varmasti voi asioihin vaikuttaa esimerkiksi nuorisovaltuuston kautta, mutta muuten vaikuttamisen keinot olivat epäselviä.

**Seksuaalinen identiteetti tai sukupuoli-identiteetti**

Seksuaalisen identiteetin tai sukupuoli-identiteetin perusteella syrjintäalttiiseen ryhmään kokee kuuluvansa hieman alle kymmenen ihmistä useassa ikäluokassa sekä kieliryhmässä. Ryhmässä koetaan myös muita syrjintäperusteita, kuten ikä, kieli ja etninen tai kulttuurinen tausta. Kaikki vastaajat ovat täysin samaa mieltä siitä, että kirjasto- ja kulttuuripalveluissa saa omankielistä palvelua, muissa palveluissa noin puolet kokee saavansa omankielistä palvelua ja puolet ei. Sähköisten palveluiden osalta parhaimmaksi koetaan kirjasto- ja kulttuuripalvelut.

Viestinnän osalta ryhmässä ollaan sitä mieltä, että tiedot eivät kovin helposti löydy. Kunnan internetsivuja ei koeta ajantasaisiksi eikä puhelimiin vastata tai soiteta takaisin. Mieluiten viestintää seurattaisiin kunnan internetsivujen sekä Facebookin kautta. Vapaiden asuntojen ilmoitukset kaivattaisiin julkisiksi. Kielellisten oikeuksien todetaan toteutuvan melko hyvin ryhmän osalta. Asenneilmapiiri koetaan samalla tavalla kuin muidenkin ryhmien osalta: asenteet eivät ole ennakkoluulottomia, keskustelu ei ole eteenpäin vievää, asenneilmapiiri ei hyväksy erilaisuutta, yhdenvertaisuutta ei aktiivisesti edistetä ja ilmapiirissä on vastakkainasettelua. Päätöksentekoa ei koeta tehokkaaksi eikä kuntalaisten etuja koeta ajettavan päämäärätietoisesti. Avoimissa vastauksissa toivotaan kunnan puuttumista huonoon asuntotilanteeseen, jotta työntekijät hakeutuisivat Utsjoelle.

**Uskonto, vakaumus tai arvomaailma**

Uskonnon, vakaumuksen tai arvomaailman perusteella syrjintävaarassa olevat kokivat pääsääntöisesti olevansa syrjintävaarassa vain sillä perusteella. Muutama koki olevansa syrjintävaarassa myös etnisen tai kulttuurisen taustansa vuoksi. Vastaajat sijoittuivat ikäryhmältään yli 65-vuotiaisiin, alle 35-vuotiaisiin sekä 35-44-vuotiaisiin. Ryhmässä ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä asiakaspalvelun laatuun Utsjoen kunnassa. Kaikki palvelut saadaan omalla kielellä. Ryhmän mielestä kunta myös tarjoaa riittävät sähköiset palvelut. Ainoastaan saamenkielisten palveluiden sekä opasteiden vähyyttä kritisoidaan. Ryhmän mielestä myös tiedotuksen vaikutus toisten työhön sekä asioiden hoitamisen sujuvuuteen tulisi ymmärtää kunnassa paremmin. Vastaajat seuraisivat viestintää mieluiten kunnan internet-sivujen, Inarilaisen ja Facebookin kautta.

Ryhmä kokee arvokysymysten kohdalla, että kunnassa ei ole positiivinen pöhinä, asenteet eivät ole ennakkoluulottomia, yleinen asenneilmapiiri ei hyväksy erilaisuutta ja ilmapiirissä on vastakkainasettelua. Koetaan myös, että päätöksenteko ei ole tehokasta, sujuvaa, yhdenvertaisuutta ei huomioida päätöksenteossa ja kuntalaisten etuja ei ajeta päämäärätietoisesti.

**Muut kommentit kyselyssä**

Kyselyssä oli mahdollista täydentää vastauksia kommentoimalla. Avoimissa vastauksissa otettiin kantaa muun muassa Utsjoen kunnan asenneilmastoon. Koettiin, että suomalaisia ei haluta Utsjoelle. Koettiin myös, että saamelaiset ovat hyökkäyskannalla ja hyökkäys kohdistuu osittain myös Utsjoen kunnan suomalaisväestöön. Asenneilmapiiri suosii vastakkainasettelua muun muassa kieliryhmien ja vähemmistöryhmien kesken, eikä tällainen vie kuntaa eteenpäin. Myös todettiin monen asian ja vaikuttamisen mahdollisuuksien olevan itsestä kiinni. Kritiikkiä esitettiin myös terveydenhuoltoa ja kiinteistönhuoltoa kohtaan; koettiin, että tyhjään terveyskeskukseen on vaikea saada aikaa ja vuokra-asuntojen pihojen ylläpito etenkin talvisin on huonolla tolalla. Asuntojen lukumäärään sekä kuntoon toivottiin parannusta, että kuntaan saadaan ammattitaitoisia työntekijöitä lisää. Koettiin, että saamen kieltä ei painoteta riittävästi, kun virkoja ja toimia laitetaan auki. Utsjoen kunnan järjestämistä tilaisuuksista todettiin, että ne ovat monesti liian aikaisin sekä useimmiten vain Utsjoen kirkonkylällä, jolloin muiden kylien työntekijät eivät pysty tilaisuuksiin osallistumaan. Esteettömyyttä kommentoitiin kertomalla muun muassa kaiteiden sekä invaluiskien puutteesta kunnan tiloissa. Koettiin myös, että suomenkielisten perheiden lapsilla tulisi olla yhtäläinen mahdollisuus opiskella saamen kieltä koulussa kuin saamenkielisten perheiden lapsilla.

**Yhteenveto**

Utsjoen kunnassa on monia syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä. Mikään ryhmistä ei ole syrjinnän vaarassa vain yhdellä perusteella. Erityisen haasteen muodostaa useammalla perusteella syrjintävaarassa olevien ryhmien yhdenvertaisuuden toteutuminen: esimerkiksi saamenkielisten seksuaalivähemmistöjen, erityislasten, vammaisten ja ikäihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei saatu kyselyllä riittävästi tietoa. Tulevissa yhdenvertaisuuskyselyissä tuleekin panostaa erityisesti näiden ryhmien yhdenvertaisuuskokemusten selvittämiseen. Avoimissa vastauksissa mainittiin saamelaisten hyökkäävä asenne suomalaisväestöä kohtaan. Kuitenkin asenneilmapiirin osalta saamenkieliset kokevat mitä suuremmissa määrin asenneilmapiirin ja päätöksenteon yhdenvertaisuuden ongelmaksi, kun taas suomenkielisten vastaajien mielestä yhdenvertaisuus toteutuu päätöksenteossa eikä ilmapiirissä ole vastakkainasettelua. Kieliryhmien näkemykset eroavat hyvin paljon toisistaan.

15 vastaajaa ei kokenut kuuluvansa mihinkään syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään. Syrjinnän vaarassa olevilla ryhmillä oli hyvin yhtäläiset näkemykset siitä, että Utsjoen kunnan asenneilmapiirissä on parantamisen varaa.

Yhdenvertainen viestintä vaikuttaa olevan yksi Utsjoen kunnan haasteista. Jopa 48 suomenkielistä vastaajaa on sitä mieltä, että tiedotteisiin ei voi luottaa. Kunnan internetsivut koettaisiin hyvin mieluisaksi tiedotuskanavaksi, mutta parannusta sivujen sisältöön ja ajantajuisuuteen tulisi tehdä.

Esteettömyys Utsjoen kunnan tiloissa tulisi selvittää paremmin. Kyselyn vastausten perusteella monissa eri kylien tiloissa on puutteita, mutta riittävän kattavaa selvitystä ei tällä kyselyllä saada.

Kyselyn tulokset täyttivät kyselylle asetetun tavoitteen: tietoa Utsjoen kunnasta palveluntarjoajana tuli runsaasti. Kuitenkin kysely paljastaa myös, että tarvetta on tarkemmalle selvitykselle esimerkiksi hallintokunnittain. Tuleviin selvityksiin voidaan ottaa kantaa esimerkiksi Utsjoen kunnan yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

**LIITE 4. UTSJOEN KUNNAN HENKILÖSTÖKYSELYN TULOKSET**

Kysely Utsjoen kunnan henkilöstölle toteutettiin ajalla 7.3.-18.4.2017. Vastanneita oli 59 kappaletta 143 vastaanottajasta (41%). Kyselystä tiedotettiin sähköpostilla ja kysely oli saatavilla ainoastaan sähköisesti. Kyselyyn vastanneista 11 työskenteli esimiesasemassa ja 48 työntekijänä. Vastanneista viisi oli miehiä, 54 naisia. Vakituisessa työsuhteessa oli 42 vastaajaa, määräaikaisessa työsuhteessa 17.

36 vastaajaa koki kuuluvansa ryhmään, joka on erityisen syrjintäaltis:

Kuva 1. Utsjoen kunnan työntekijöiden osuus syrjintäalttiissa ryhmissä

Muut syyt syrjintään liittyivät koulutukseen, työsuhteen määräaikaisuuteen, ulkopuolisuuteen tai poliittiseen suuntautumiseen. Syrjintäalttiisiin ryhmiin kuuluvia oli kaikissa ikäluokissa, henkilöstöryhmissä sekä työsuhdetyypeissä. Pääsääntöisesti koettiin, että syrjintävaarassa ollaan useammalla kuin yhdellä perusteella.

**Naisten ja miesten välinen tasa-arvo Utsjoen kunnassa**

Henkilöstökyselyyn vastasi viisi miestä. Yksi vastaajista kokee, että tasa-arvo toteutuu erittäin heikosti henkilöstön palkkaamisessa, palkkatasa-arvossa ja koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa. Kuvat 2-6 kertovat miesten ja naisten kokemuksista yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikoilla.

Kuva 2. Tasa-arvon toteutuminen johdon ja esimiesten palkkaamisessa

Kuva 3. Tasa-arvon toteutuminen henkilöstön palkkaamisessa

Kuva 4. Palkkatasa-arvo

Kuva 5. Tasa-arvo uralla etenemisessä

Avoimissa vastauksissa kerrotaan, että toisten palkkoja ei tiedetä, joten ei voida ottaa kantaa palkkatasa-arvoon. Yksi vastaajista perustelee palkkojen epätasa-arvoa sillä, että samalla työnimikkeellä, mutta eri vaativuustasolla työskentelevät saavat saman palkan. Palkkauksen arvellaan myös perustuvan henkilön taustaan ja kieliryhmään osaamisen ollen sivuseikka. Koetaan myös, että miesten sana painaa enemmän.

Kuva 6. Tasa-arvo koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa

**Eri-ikäisten yhdenvertaisuus työpaikalla**

Yhdeksän vastaajaa ilmoitti kyselyssä olevansa syrjintävaarassa iän perusteella. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu heidän mielestään työpaikoilla kuvien 7-11 mukaisesti.

Kuva 7. Yhdenvertaisuus johdon ja esimiesten palkkaamisessa

Kuva 8. Yhdenvertaisuus henkilöstön palkkaamisessa

Kuva 9. Palkkatasa-arvo

Kuva 10. Yhdenvertaisuus uralla etenemisessä

Kuva 11. Yhdenvertaisuus koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa

Vain palkkatasa-arvo toteutuu yhden vastaajan mielestä erittäin huonosti. Vastauksia ei oltu myöskään perusteltu avoimilla vastauksilla. Koko kyselyn vastaajien mielestä 6-11 vastaajaa koki eri-ikäisten tasa-arvon toteutuvan heikosti tai erittäin heikosti esimerkiksi palkkatasa-arvossa ja koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa.

**Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus**

Vastaajista määräaikaisissa virkasuhteissa oli 17 ja vakituisissa 42. Kuvissa 12-15 nähdään eri työsuhteissa olevien käsitykset yhdenvertaisuudesta työpaikalla.

Kuva 12. Työ- ja virkasuhteissa olevien palkkatasa-arvo

Kuva 13. Erilaisissa työ- /virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus: toimien ja virkojen täyttö

Kuva 14. Erilaisissa työ- /virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus: tasapuolinen kuuntelu

Kuva 15. Erilaisissa työ- ja virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus: koulutus- ja opiskelumahdollisuudet

Vastaajien mielestä erilaisissa virkasuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu toteutuu vähintäänkin tyydyttävästi. 15 vastaajaa oli sitä mieltä, että avointen tointen ja virkojen täytössä sekä tasapuolisessa kuulluksi tulemisessa onnistutaan heikosti tai melko heikosti.

 Avoimissa vastauksissa kerrotaan määräaikaisten olevan heikommassa asemassa kuin vakituisten työntekijöiden: säästötoimenpiteet kohdistuvat pääasiassa määräaikaisiin työntekijöihin eikä vastaajan mielestä määräaikaisilla ole vastaavaa lain suojaa. Peräkkäisiä määräaikaisuuksia saattaa olla useita.

**Eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuus työpaikalla**

Suuri osa vastaajista on sitä mieltä, että vähemmistöryhmien yhdenvertaisuus toteutuu työpaikoilla vähintäänkin tyydyttävästi. Kymmenen vastaajaa on sitä mieltä, että eri ryhmien tasapuolinen kuuleminen onnistuu heikosti tai melko heikosti. Yhdeksän vastaajan mielestä tasapuolisuus uralla etenemisessä toteutuu heikosti. Kuvissa 16-21 on esitettynä eri ryhmien näkemykset yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikoilla.

Kuva 16. Eri ryhmien yhdenvertaisuus - johdon ja esimiesten palkkaus

Kuva 17. Eri ryhmien yhdenvertaisuus - henkilöstön palkkaus

Kuva 18. Eri ryhmien yhdenvertaisuus- palkkatasa-arvo

Kuva 19. Eri ryhmien yhdenvertaisuus - uralla eteneminen

 Kuva 20. Eri ryhmien yhdenvertaisuus - koulutus- ja opiskelumahdollisuudet

Kuva 21. Eri ryhmien yhdenvertaisuus – tasapuolinen kohtelu

**Saamenkielisten ja suomenkielisten yhdenvertaisuus työpaikoilla**

Noin joka neljännen vastaajan mielestä saamenkielisten ja suomenkielisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikoilla erittäin hyvin. Neljäsosa vastanneista on myös sitä mieltä, että henkilöstön palkkaamisessa, palkkatasa-arvossa ja uralla etenemisessä yhdenvertaisuus toteutuu melko huonosti. Suuri osa kaikista vastaajista on sitä mieltä, että kielellinen yhdenvertaisuus toteutuu melko heikosti tai tyydyttävästi. Vain kahden vastaajan mielestä saamen kielen käyttöön suhtaudutaan työpaikoilla melko negatiivisesti. 51 vastaajaa ilmoitti suhtautumisen työpaikoilla olevan positiivista tai melko positiivista. 40 vastaajan mielestä työpaikalla on kannustettu opiskelemaan saamea, 10 vastaajan mielestä ei.

Kaaviossa esitetään etnisen tai kulttuurisen taustan tai kielen perusteella syrjäytymisvaarassa olevien kokemus kielellisestä yhdenvertaisuudesta Utsjoen kunnassa.

Kuva 22. saamenkielisten ja suomenkielisten yhdenvertaisuus

**Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen**

Suurin osa vastanneista ei ole kokenut ongelmia työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa kuin korkeintaan kerran tai pari vuodessa. Mikäli vaikeuksia koetaan useammin, ovat vaikeuksia aiheuttaneet 13 vastaajan mielestä lastenhoito ja 15 vastaajan mielestä harrastukset.

Kuva 23. Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen.

Syiksi työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen mainitaan työkiireet, työmatkat, vähäiset henkilöstöresurssit, yksin työskentely, lasten kouluvaikeudet sekä vaativat työtehtävät. Osa kokee vastuuta töistä myös lomilla.

**Syrjinnän, seksuaalisen häirinnän ja epäasiallisen kielenkäytön kokemukset työpaikoilla**

Syrjintää on työpaikoilla koettu sekä esimiehen, työtoverin että asiakkaan osalta. Syrjintää koetaan ilmenevän työpaikoilla monin tavoin: asiatonta nimittelyä, erilaista suhtautumista saamelaisiin ja suomalaisiin työntekijöinä, työnhakutilanteessa, työkaverit saattavat syrjiä

Kuva 24. Syrjintä, seksuaalinen häirintä ja epäasiallinen kielenkäyttö työpaikoilla

työtilanteessa, kielen ja palkkauksen osalta, sukulaisuussuhteen perusteella sekä henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Myös laajojen työtaitojen hallinta ja niiden käyttäminen työyhteisön hyväksi on aiheuttanut syrjintää työyhteisössä. Syrjinnän arvellaan johtuvan saamelaisten ja suomalaisten välisestä vastakkainasettelusta, esimiehen ammattitaiton puutteesta, kateudesta, rasismista, muualta muuttaneen statuksesta, itsekkyydestä, väärään sukuun kuulumisesta, aseman väärinkäytöstä sekä henkilökohtaisista erimielisyyksistä.

Kahdeksan vastaajaa on joko kokenut tai havainnut työyhteisössä seksuaalista häirintää. Häirintä on ollut luonteeltaan vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei-toivottuja huomautuksia, kaksimielisyyksien puhumista, epäasiallista (sähkö)postia tai puheluita, fyysistä lähentelyä sekä epäasiallista naisiin kohdistuvaa puhetta. Häirintää on tapahtunut työtoverin, esimiehen, alaisen ja asiakkaan osalta.

Työyhteisössä havaittu epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut eniten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kieleen ja etniseen taustaan. Kielenkäyttö on kohdistunut myös ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, asemaan työyhteisössä ja terveydentilaan.

**Ehdotukset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen**

19 vastaajaa ehdotti kehittämistoimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Parannusehdotuksia olivat yhdenvertaisuusasioista keskusteleminen, toisen työn arvostaminen, tasa-arvoinen kohtelu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioihin panostaminen myös hyvinä aikoina, työntekijöiden tasapuolinen kuunteleminen, yhdenvertaisuuden kulttuurisidonnaisuuden huomioiminen, ammattiliittojen asiantuntijoiden hyödyntäminen valittaessa virkoihin ja toimiin, laajempi perehdyttäminen kielikäytäntöihin (esimerkiksi miksi saamen kielen taito katsotaan eduksi), koulutuksen mahdollisuus ja sen huomioiminen, miesten ja naisten välinen palkka-tasa-arvo ja sen kehittäminen, saamen kielen aseman vahvistaminen muun muassa materiaalein ja resurssein, tukea työyhteisössä toimimiseen, yhteiset pelisäännöt, laaja-alainen avoin keskustelu, syrjimättömyys kielen perusteella sekä kunnan päätöksenteon kehittäminen.

Parannusehdotuksia esitettiin myös työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen. Ehdotuksina olivat joustavuus puolin ja toisin, parempi vuorovaikutus, työrauha, lisäresurssien palkkaaminen, sosiaalisten verkostojen lisääminen, tasapuolisuus vapaiden suunnittelussa sekä tapahtumien, yhteisten kokousten ja lomien päättäminen ajoissa. Lisäksi avoimissa kommenteissa toivottiin, että saamen kielen uhanalaisuus ja elvyttämisen keinot saatetaan avoimesti kaikkien tietoon: työntekijästä ei pidä tuntua, että kielenelvytys on syrjintäperuste. Lisäksi toivottiin myös hyvänä työtoverina toimimista kaikille sekä varmuutta oman työn jatkumiseen.