

# Metsähallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

## Sisällys

|  |    |
|--|----|
| 1. Johdanto .....  | 3  |
| 2. Suunnitelman tavoitteet ja laatiminen .....   | 4  |
| 2.1. Tavoitteet .....  | 4  |
| 2.2. Suunnittelun työryhmä .....   | 5  |
| 2.3. Suunnittelun kulku .....  | 5  |
| 3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arvioiminen .....   | 6  |
| 3.1. Arviointimenetelmät .....   | 6  |
| 3.2. Arviointien tulokset .....  | 6  |
| 3.2.1 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoitus .....   | 6  |
| 3.2.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen osallistavassa suunnittelussa .....                     | 8  |
| 4. Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2019-2022 .....   | 10 |
| 4.1. Yhdenvertaisuuden edistäminen Metsähallituksen työnantajatoiminnassa .....                            | 10 |
| 4.1.1. Palkkaus, työolot ja -ehdot .....   | 10 |
| 4.1.2. Johtaminen ja esimiestyö .....  | 13 |
| 4.1.3. Epäasiallisen käytöksen ja seksuaalisen häirinnän ehkäisy .....                                     | 15 |
| 4.1.4. Puhekuulttuuri .....  | 17 |
| 4.1.5. Monimuotoisempi työyhteisö .....  | 18 |
| 4.2. Yhdenvertaisuuden edistäminen Metsähallituksen muissa toiminnoissa .....                              | 22 |
| 4.2.1. Esteettömyys .....  | 22 |
| 4.2.2. Saavutettavuus .....  | 23 |
| 4.2.3. Muut asiat .....  | 25 |
| 4.2.4. Yhdenvertaisuus ja osallistaminen .....   | 26 |
| 5. Yhdenvertaisuuden edistäminen saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa ..... | 28 |
| 5.1. Saamelaiset Suomessa .....  | 28 |
| 5.1.1. Saamelaisten kotiseutualue ja saamen kielet .....   | 28 |
| 5.1.2. Perinteiset elinkeinot .....  | 28 |
| 5.2. Saamelaisten asema lainsäädännössä ja kansainvälisissä sopimuksissa .....                             | 30 |
| 5.3. Metsähallituksen tavoite saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi .....                           | 32 |
| 5.4. Metsähallituksen toimet saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi .....                            | 32 |
| 5.4.1. Tiedon lisääminen .....   | 32 |
| 5.4.2. Yhteistyö Saamelaiskäräjien ja Kolttien kyläkokouksen kanssa .....                                  | 32 |
| 5.4.3. Akwé: Kon .....   | 33 |
| 5.4.4. Luonnonvarasuunnittelu valtion maa- ja vesialueilla .....   | 34 |
| 5.4.5. Hoito- ja käyttösuunnittelu luonnonsuojelualueilla .....  | 34 |
| 5.4.6. Saamelaisen käsityöperinteen turvaamiseksi tehdyt linjaukset .....                                  | 34 |

|   |    |
|---|----|
| 5.4.7. Metsähallituksen hallinnassa olevan maaomaisuuden luovutuksen ja kaavoituksen periaatteet saamelaisten perinteisten elinkeinojen turvaamiseksi ..... | 35 |
| 5.4.8. Saamelaisten kulttuuriperintökohteiden vaaliminen, tunnistaminen ja merkityksen ymmärtäminen .....   | 35 |
| 5.4.9. Metsätalouden yhteensovittamismenettelyt saamelaisten perinteisten elinkeinojen turvaamiseksi .....  | 36 |
| 5.4.10. Kalastuksen ja metsästyksen järjestelyt saamelaisten perinteisten elinkeinojen turvaamiseksi .....  | 37 |
| 5.4.11. Saamen kielten käyttö Metsähallituksessa .....  | 37 |
| 5.4.12. Yhteenveto: tunnistetut keskeiset kehittämiskohteet .....   | 38 |
| 6. Viestintä ja koulutus .....  | 40 |
| 7. Suunnitelman seuranta .....  | 40 |
| Liitteet .....  | 41 |
| Lähteet .....   | 41 |

## 1. Johdanto

Metsähallituksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toteuttaa vastuullisuusohjelmaa, erityisesti sen Johtaminen- ja Ihmiset-painopistealueiden olennaisia teemoja. Suunnitelman avulla varmistamme, että vastuullisuuspolitiikkamme linjaukset kansainvälisistä vastuullisuuden ohjeista ja periaatteista, kuten YK:n Kestävän kehityksen toimintaohjelmasta (Agenda 2030) sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevista periaatteista, toteutuvat myös Metsähallituksen toiminnassa.

Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslaissa säädetyt syrjintäkiellot saavat konkreettisen sisällön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien säädöksissä: ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella<sup>1</sup>. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Tasa-arvolaki puolestaan kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella<sup>2</sup>.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki edellyttävät viranomaisilta ja työnantajilta aktiivista ja suunnitelmallista toimintaa yhdenvertaisuuden edistämiseksi: viranomaisen on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi ja edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.<sup>3</sup>

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta säädetään 1.1.2015 voimaan tulleessa yhdenvertaisuuslaissa. Suunnitelma on oltava kaikissa yrityksissä, joissa on vähintään 30 työntekijää. Lisäksi viranomaistehtäviä hoitaville organisaatioille on säädetty erikseen suunnitteluvaikeus toiminnan yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.<sup>4</sup>

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työyhteisön ja koko toiminnan kehittämisen väline.

---

<sup>1</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.

<sup>2</sup> Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329, 1 §.

<sup>3</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5 §.

<sup>4</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

## 2. Suunnitelman tavoitteet ja laatiminen

### 2.1. Tavoitteet

Tässä suunnitelmassa käsitellään Metsähallituksen tavoitteita ja toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi:

1. Arvioidaan eri menetelmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Metsähallituksessa viranomais- ja työnantajatoiminnan näkökulmista,
2. Määritellään ne toimet, joilla Metsähallitus tunnistaa, puuttuu ja ennaltaehkäisee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää,
3. Määritellään ne toimet, joilla Metsähallitus työnantajana edistää yhdenvertaista kohtelua ja sukupuolten tasa-arvoa,
4. Ehdotetaan toimenpiteet ja niiden vaikuttavuuden seuranta.

Suunnitelma toteuttaa Metsähallituksen vastuullisuusohjelmaa ja tukee erityisesti olennaisuusmäärittelyn kohtia 1 Eettisten liiketoimintakäytäntöjen varmistaminen, 2 Toiminnan läpinäkyvyys ja avoin viestintä, 13 Ihmis- ja työoikeuksien kunnioittaminen kaikessa toiminnassa, 14 Huolenpito henkilöstöstä, 15 Saamelaisen kulttuurin harjoittamisen edellytyksien turvaaminen, 16 Kumppanuuksien ja sidosryhmäyhteistyön edistäminen sekä 19 Luonnosta saatavien hyvinvointi- ja terveysvaikutusten lisääminen.

Strategiansa mukaisesti Metsähallitus tarjoaa yhdenvertaisia palveluja kaikille.

Asiakaskeskeisyys, digitaalisten palvelujen saavutettavuus ja kumppanuudet ovat kehittämisen lähtökohtia. Organisaationa Metsähallitus toimii yhtenäisesti ja tehokkaasti; tietoon perustuva ja eettinen johtaminen sekä monimuotoinen työyhteisö tukevat onnistumista. Monipuolisen bio- ja kiertotalouden edelläkävijänä Metsähallitus yhteensovittaa valtion maihin ja vesiin kohdistuvia odotuksia vastuullisesti ja vuorovaikutteisesti.

Huolenpito, merkityksellisyys ja tuloksellisuus Metsähallituksen arvoina ohjaavat toimintaa ympäristössä, missä välillä joudutaan sovittamaan yhteen keskenään ristiriitaisia mielipiteitä ja intressejä. Tämä luo erityisiä tarpeita toiminnan ja työyhteisön yhdenvertaisuuden kehittämiseksi.

Suunnitelma korvaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman liitteinä olevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat siten, että niissä asetetut tavoitteet on tässä suunnitelmassa huomioitu. Suunnitelman osana on myös päivitetty Metsähallituksen saamelaiskulttuurin edellytyksien turvaamista koskevan yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Metsähallituksen yhdenvertaisuussuunnitelma 1821/01/2004.

## 2.2. Suunnittelun työryhmä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on tehnyt Metsähallituksen johtoryhmän nimeämä työryhmä<sup>6</sup>. Se koottiin konsernin ja vastuualueiden edustajista. Työryhmän kokoonpanossa huomioitiin riittävä edustus iän, sukupuolen ja toimipisteen maantieteellisen sijainnin suhteen. Tärkeänä kriteerinä pidettiin myös kiinnostusta teemaan. Työryhmään pyydettiin sekä varsinainen jäsen että varajäsen, jotta kaikkien vastuualueiden läsnäolo kokouksissa onnistuisi aikataulupäällekkäisyyksistä huolimatta. Isoista vastuualueista (Luontopalvelut ja Metsätalous Oy) pyydettiin kahta varsinaista jäsentä.

Työskentelyä vetivät vastuullisuusryhmän vetäjä, viestintäpäällikkö **Tuulikki Halla** ja vastuullisuusryhmän jäsen, työsuuhdepäällikkö **Riikka Tella**.

Työryhmän jäsenet olivat:

### Eräpalvelut

- **Laura Ticklén**, erikoissuunnittelija, Tikkurila
- **Aku Ahlholm**, viestintäpäällikkö, Oulu (varalla)

### Kiinteistökehitys

- **Jani Viisanen**, kaavoitusinsinööri, Jyväskylä
- **Timo Karhapää**, kehittämisen asiantuntija, Tikkurila (varalla)

### Luontopalvelut

- **Tiina Hakkarainen**, tiedottaja, Jyväskylä ja **Pirjo Seurujärvi**, puistonjohtaja, Utsjoki
- **Anu Riihimäki**, luonnonsuojelupäällikkö, Turku (varalla)

### Metsätalous Oy, toimihenkilöt

- **Taisto Ruokanen**, suunnittelija, Posio ja **Markku Vainio**, aluejohtaja, Kuopio
- **Sonja Päivinen**, resurssipäällikkö, Kajaani (varalla)

### Metsätalous Oy, metsurit

- **Satu Saarelainen**, metsuri, Nurmes
- **Reijo Kontinen**, metsuri, Pello

Metsähallituksen vastuullisuusryhmä<sup>7</sup> toimi projektin ohjausryhmänä.

## 2.3. Suunnittelun kulku

Työryhmä kokoontui kahdeksan kertaa. Kokouksiin kutsuttiin sekä ulkopuolisia että Metsähallituksen asiantuntijoita, joilta saatiin tietoa ja näkemyksiä teemakohtaisiin tasa-arvo-

---

<sup>6</sup> Metsähallitus, johtoryhmän kokous 11.10.2018.

<sup>7</sup> Eräpalvelut: erätalospäällikkö Erkki Turtinen, Kiinteistökehitys: viestintäpäällikkö Hanna Kaurala, Luontopalvelut: kv. asioiden johtaja Stig Johansson ja kehitysjohtaja Jussi Päivinen, Metsätalous Oy: aluejohtaja Kirsi-Marja Korhonen ja kestävän kehityksen päällikkö Antti Otsamo ja Konsernitoiminnot: viestintäjohtaja Terhi Koipijärvi, viestintäpäällikkö Tuulikki Halla, tiedottaja Hanna Kelola-Mäkeläinen, riskienhallintapäällikkö Janne Kiiskinen, kehityspäällikkö Johanna Leinonen, lakimies Ville Norokorpi ja työsuuhdepäällikkö Riikka Tella.

ja yhdenvertaisuuskysymyksiin suunnittelun tueksi. Ulkopuolisten asiantuntijoiden luento-osuuksiin kutsuttiin myös johtoryhmän ja vastuullisuusryhmän jäsenet. Suunnittelun kulku ja kokousteemat on kuvattu yksityiskohtaisemmin liitteessä 1.

### 3. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arvioiminen

#### 3.1. Arviointimenetelmät

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä<sup>8</sup>.

Suunnittelun pohjaksi toteutettiin henkilöstökysely tammikuussa 2019. Kyselyssä kartoitettiin metsähallituslaisten kokemuksia liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työpaikalla. Kysely tehtiin täysin luottamuksellisesti, eikä vastaajien henkilöllisyyttä kysytty missään vaiheessa. Kyselyn sisällöissä noudatettiin yleisesti käytössä olevia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjä<sup>9</sup>.

Muina arvioinnin tapoina käytettiin henkilöstötutkimusta (2018) ja sen johdosta tehtävien toimenpiteiden yhteydessä esiin nousseita havaintoja sekä Metsähallituksen toimintatapaohjeen valmistelun (2018) yhteydessä tehdyn kyselyn tuloksia.

Suunnittelussa hyödynnettiin myös Metsähallituksen osallistavaan suunnitteluun kohdistettua yhdenvertaisuustarkastelua. Siinä selvitettiin eri sidosryhmäkategorioiden edustavuus ja sukupuolijakauma suunnitteluun kutsuttujen yhteistyöryhmien kokoonpanoissa Kainuun (2015-2020), Etelä-Suomen (2017-2022), Pohjois- ja Keski-Pohjanmaan (2018-2023) ja Lapin (2019-2024) luonnonvarasuunnitteluprojekteissa. Lisäksi Etelä-Suomen luonnonvarasuunnitelmaan osallistuneiden sidosryhmien kokemuksia yhdenvertaisuudesta selvitettiin haastatteluin.<sup>10</sup>

#### 3.2. Arviointien tulokset

##### 3.2.1 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoitus

Kartoitukseen vastasi 559 metsähallituslaista (vastaus% 48). Sukupuolten, vähemmistöjen ja eri-ikäisten työntekijöiden välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan melko hyvin. Naisten osuutta johtotehtävissä voisi vastaajien mielestä edelleen lisätä. Eri-ikäisten ja määräaikaisten työntekijöiden palkkaus ja uralla eteneminen arvioitiin lähemmäs tyydyttävää kuin hyvää.

Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa haasteita oli keskimäärin harvoin. Kaikkiaan 112 vastaajaa 556:sta ilmoitti, ettei ole kokenut lainkaan haasteita yhteensovittamisessa. Muutaman

---

<sup>8</sup> Finlex Yhdenvertaisuuden arviointi.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Kettunen 2019.

kerran vuodessa haasteita koki lastenhoidossa 102 vastaajaa ja parisuhteeseen, omaisiin tai harrastuksiin liittyviä haasteita yli 160 vastaajaa. Kuukausittain vastaajista 51 koki lastenhoitoon, 62 parisuhteeseen ja 105 harrastuksiin liittyviä haasteita. Viikoittain näihin liittyviä haasteita koki yhteensä noin 60 vastaajaa.

Haasteita aiheutui eniten työkiireestä (271 vastausta 778 vastauksesta) ja työmatkoista (244/778). Yhteensovittamista voisi kehittää tukemalla osa-aikatyömahdollisuutta, joustavia työaikoja ja töiden ennakkosuunnittelua. Skype, etätömahdollisuus ja esimiehen rooli olivat tärkeitä yhteensovittamisen onnistumisessa.

Syrjintää kertoi havainneensa 145 vastaajaa 554 vastaajasta. Syrjinnän kohteeksi kertoi joutuneensa 78 vastaajaa. Vastaajasta 383 ilmoitti, ettei ole havainnut, joutunut kohteeksi tai itse toiminut syrjivästi.

Syrjinnän syitä pohdittiin 117 vastauksessa. Useat peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet koettiin kielteisinä. Nuoret kokivat iän vaikuttavan uralla etenemiseen, vanhemmat kokivat tarpeettomuutta ja "sivuraiteelle joutumista" työn vaativuuden suhteen. Palkkauksessa koettiin eroja sukupuolten ja vastualueiden kesken. Mielipiteisiin ja arvoihin liittyvästä syrjinnästä oli useita mainintoja. Epäasiallinen kielenkäyttö liittyi usein etnisiin vähemmistöihin tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä työtehtävien luonteeseen.

113 vastaajaa 170 vastaajasta koki syrjivän kohtelun tapahtuvan esimiehen ja 63 vastaajaa työtoverin taholta. 126 vastaajaa 161 vastaajasta ilmoitti, ettei työyhteisössä oltu ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän tapahtuessa. Vastauksista ei ilmene, kuinka moni syrjintäkokemuksista oli saatettu esimiehen tai HR:n tietoon. Moni vastaaja koki, että syrjintäkokemus oli sellainen, ettei siitä oikein voinut viestiä eteenpäin.

Seksuaalista häirintää kertoi havainneensa 53 vastaajaa 554 vastaajasta. Häirinnän kohteeksi kertoi joutuneensa 24 vastaajaa. Viisi vastaajaa kertoi itse toimineensa häiritsevästi. Vastaajasta 492 ilmoitti, ettei ole havainnut, joutunut kohteeksi tai itse toiminut häiritsevästi.

Häirinnästä suurin osa oli härskiä tai seksuaalisuuteen kohdistuvaa ei toivottua puhetta (63/93). Useissa vastauksissa häirinnän kerrottiin vähentyneen. Syyksi arveltiin muun muassa Metoo-kampanjaa ja kulttuurimuutosta.

52 vastauksessa 75 vastauksesta häirinnän kerrottiin tapahtuneen työtoverin ja 17 vastauksessa esimiehen taholta. Häirintää kokeneista tai havainneista vastaajista 32 ei ollut kertonut asiasta kenellekään, 22 vastaajaa ilmoitti kertoneensa häirinnästä kollegalle tai esimiehelle. 31 vastaajaa kertoi, että tilanteeseen saatiin ratkaisu.

Lähes kaikki vastaajat kokivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisen tarpeelliseksi.

Kartoituksen kyselylomake ja tarkemmat tulokset ovat suunnitelman liitteinä 2 ja 3.

### 3.2.2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen osallistavassa suunnittelussa

Luonnonvarasuunnitelmien yhteistyöryhmien kokoonpanojen yhdenvertaisuutta tarkasteltiin neljän uusimman luonnonvarasuunnitelman osalta<sup>11</sup>. Yhteensä osallistettuja sidosryhmäedustajia kaikissa suunnitelmissa oli 143, joista miehiä 113 ja naisia 30. Sidoryhmäluokittain jakauma oli seuraava: hallinto 49, elinkeinot 26, tutkimus ja koulutus 25, kansalaisjärjestöt 22, etujärjestöt ja liitot 16 sekä muut 5 (edustajaa). Hallinnon sidoryhmiä osallistettiin eniten luonnonvarasuunnitteluun suunnittelualueeseen katsomatta. Muiden sidoryhmien edustavuus vaihteli alueittain. Suunnittelu on miesvaltaista; vain joka viides suunnitteluun osallistetusta sidoryhmäedustajasta oli nainen<sup>12</sup>. Miesedustajia oli eniten hallinnon ja elinkeinojen toimialoilta, naisedustajia hallinnosta, tutkimuksesta ja koulutuksesta sekä kansalaisjärjestöistä. Kokemuksia yhdenvertaisuudesta tarkasteltiin haastatteleamalla seitsemää Etelä-Suomen luonnonvarasuunnittelun Itä-Suomen yhteistyöryhmän työskentelyyn osallistunutta henkilöä sekä sidoryhmistä (5 hlöä) että Metsähallituksesta (2 hlöä).

Haastateltavien mielestä osallistumismahdollisuuksien yhdenvertaisuus toteutui prosessissa parhaiten ja se myös nähtiin tärkeimpänä tekijänä yhdenvertaisuudessa. Käytetyt menetelmät mahdollistivat kaikkien tasapuolisen ääneen pääsyn ja kommentointimahdollisuudet. Ulkopuolisella fasilitaattorilla ja puheenjohtajilla oli merkittävä rooli puolueettoman ilmapiirin rakentamisessa.

Sidosryhmien edustavuus oli haastateltavien mielestä riittävän kattava: keskeiset tahot olivat paikalla tai ainakin kutsuttuna. Metsähallituksella koettiin olevan aito pyrkimys edustavuuteen. Täydennystarpeiden kartoittamista prosessin alussa pidettiin hyvänä. Vaikka edustavuutta pidettiin pääasiassa hyvänä, kuitenkin joitakin epäkohtia ja täydennystarpeita ilmeni.

Osa haastatelluista sidoryhmistä koki, että esimerkiksi metsätalouden osuus yhteistyöryhmän edustajista oli suhteellisesti muita toimialoja vahvempi<sup>13</sup>. Toivottiin lisää edustavuutta myös muille luontoon liittyville liiketoiminta-aloille kuten matkailulle ja luonnontuotealalla.

---

<sup>11</sup> Kettunen 2019. Kainuun luonnonvarasuunnitelma 2015-2020 (Tolonen ym. 2015), Etelä-Suomen luonnonvarasuunnitelma 2017-2022 (Kiljunen ym. 2017), Keski- ja Pohjois-Pohjanmaan luonnonvarasuunnitelma 2018-2023 (Halla ym. 2018) ja Lapin luonnonvarasuunnitelma 2019-2024 (Sundman ym. 2019).

<sup>12</sup> Metsähallitus ei aseta vaatimuksia osallistujien ominaisuuksille, kuten iälle tai sukupuolelle. Metsähallitus ei myöskään vastaa lopullisesta sidoryhmäedustajien valinnasta, vaan valinta tehdään kutsutussa sidoryhmäorganisaatiossa keskuudessa.

<sup>13</sup> Itä-Suomen yhteistyöryhmässä oli yhteensä 20 sidoryhmäedustajaa, joista kuusi oli metsätalouteen liittyviä sidoryhmiä ja 14 muihin aloihin liittyviä sidoryhmiä (Etelä-Suomen luonnonvarasuunnitelma 2017-2022, s. 54).



Metsähallituksen koettiin toimivan yhdenvertaisuuden ja edustavuuden osalta melko rutiininomaisesti ja yhteistyöryhmään kokoonpanoa luonnehdittiin vakiintuneeksi.

Arvojen ja intressien yhdenvertaiseen käsittelyyn ja päätöksentekoon kohdistui osallistamismenetelmiä enemmän kritiikkiä ja epätietoisuutta. Prosessin tulosten ja asioiden yhdenvertaisen käsittelyn kannalta tasapuolisen tietopohjan varmistaminen osallistujien keskuudessa mainittiin merkittäväksi yhdenvertaisuuteen vaikuttavaksi tekijäksi. Arviointi oli haastateltaville vaikeaa, koska oli epäselvää, millä perusteilla yhteistyöryhmissä käsitellyt asiat sisällytettiin seuraavan tapaamiskerran asialistalle tai jätettiin sieltä pois. Valmiissa luonnonvarasuunnitelmassa ei sidosryhmien mukaan ollut suuria puutteita yhdenvertaisuudessa, vaikkakin pientä vierautta ja irrallisuutta kirjallisen suunnitelman ja osallistavan prosessin välillä mainittiin olevan.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Kettunen 2019.

## 4. Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2019-2022

### 4.1. Yhdenvertaisuuden edistäminen Metsähallituksen työnantajatoiminnassa

#### 4.1.1. Palkkaus, työolot ja -ehdot

##### Tavoite

Metsähallitus on henkilöstöpolitiikassaan sitoutunut täyttämään lainsäädännön ja eettisyyden vaatimukset henkilön rekrytoinnista aina työ- tai virkasuhteen päättymiseen asti.

Metsähallituksessa noudatetaan kannustavaa ja toimintaa tukevaa palkkausta ja yhtenäisiä palkitsemiskäytäntöjä.

##### Tunnistetut kehittämiskohteet

Konsernissa sovellettavia työehtosopimuksia on yhteensä kahdeksan. Niistä neljä talokohtaista toimihenkilötyöehtosopimusta ovat sisällöllisesti hyvin lähellä toisiaan. Eroja kuitenkin sisältyy joihinkin työaikaehtoihin ja palkkaukseen. Samankin työehtosopimuksen piirissä koetaan soveltamiskäytännöissä toistuvasti kirjavuutta alue-, vastuualue- tai jopa esimieskohtaisesti<sup>15</sup>.

Toimihenkilöitten työehtojen osalta on olemassa yhtenäistämistarpeita esimerkiksi työaikakäytäntöjen osalta. Työajan mittaaminen matkapäivinä nousee usein esille ja vaatii käytäntöjen yhtenäistämistä.

Kartoituksen vastauksista kävi ilmi, että henkilöstön keskuudessa koetaan jonkun verran eriarvoisuutta varsinkin määräaikaisissa työsuhteissa olevien keskuudessa, esimerkkinä työsuhte-etuuksien piiriin pääsy. Alueellisia eroja on havaittu e-Passin käyttömahdollisuuksissa. Myös vastuualueitten välisiä eroja koettiin olevan esimiestyössä ja työehtojen soveltamisessa.

Palkkauksessa koettiin vastuualueitten välillä perusteettomia eroja, samoin sukupuoleen perustuvia eriarvoisuuden kokemuksia tuli esiin. Sijaisuusjärjestelyissä ja sijaisuuksien korvaamisessa koetaan eriarvoisuutta. Naisten osuus johtotehtävissä koettiin pienemmäksi miehiin verrattuna.

##### Kehittämistoimet

#### 1. Palkkakartoitus ja palkkausjärjestelmän kehitys

Vuoden 2019 aikana laaditaan tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus. Siinä selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien, samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

---

<sup>15</sup> HR:n saama palaute sekä yhdenvertaisuussuunnittelun henkilöstökartoitus 2019.

Nykymuodossaan pakkakartoitus ei tuo mahdollisesti perusteettomia sukupuoleen perustuvia palkaneroja esiin. Se ei vastaa tarpeeseen tarkastella mahdollisia perusteettomia palkaneroja samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä, koska se pitäytyy vaativuusluokissa. Kartoitusta ei vertaile vastuualueittain naisten ja miesten palkkoja. Kartoituksen informatiivisuutta lisätään palkkausjärjestelmäuudistuksen yhteydessä. Palkkausjärjestelmän toimittajan asiantuntijaa pyydetään konsultoimaan kartoituksen kehittämisessä ja uuden järjestelmän rakentamisessa tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkausta tukevaksi. Myös tehtävänimikkeitä tarkastellaan vaativuusmäärittelyjen yhteydessä.

Jos pakkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, erojen syitä ja perusteita selvitetään tarkemmin. Selvityksessä tarkastellaan keskeisimpiä käytössä olevia palkanosia.

Pakkakartoitusta kytketään meneillään olevan palkkausjärjestelmän kehittämistyön osaksi ja tukemaan sitä. Palkkausjärjestelmäuudistuksessa rakennetaan yhtenäistä, avoimesti viestittävää ja ennakoitavaa palkkausjärjestelmää Metsähallituskonserniin. Järjestelmän kehittäminen tapahtuu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Soveltamiskäytännön yhtenäisyys varmistetaan riittävällä henkilöstökoulutuksella (v. 2020).

## 2. Työaikaehtojen yhdenvertaisuus

Työaikaehtojen ja niiden soveltamisen yhdenvertaisuus varmistetaan suunnitelmakauden aikana. Uusi työaikalaki (voimaan 1.1.2020) edellyttää työaikaikäytäntöjen ja työaikaseurannan tarkastelua sekä työnantajakohtaisten työaikamuotojen arviointia. Lainsäädäntö tuo uusia mahdollisuuksia työaikajoustoihin, jotka osaltaan parantavat esimerkiksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen keinovalikoimaa. Työehtosopimusneuvottelut käydään seuraavan kerran syksyllä 2019.

## 3. Etätyö

Etätyö tarjoaa mahdollisuuksia työntekoon toimipaikan ulkopuolella. Toimitilakehittämisen seurauksena etätyö on lisääntynyt. Etätyö on yksi keino vastata työn ja yksityiselämän ajoittaisiin yhteensovittamisen haasteisiin. Etätyön käytäntöjä ja ohjeistusta tarkistetaan suunnitelmakaudella.

## 4. Työehtosopimusten kehittäminen

Työehtosopimusten kehittämisessä varmistetaan siitä, että työehtorakenteet tukevat yhdenvertaisuutta eivätkä sisällä syrjiviä elementtejä. Lisäksi kunkin työehtosopimuksen piirissä soveltamiskäytäntöjen tulee olla yhdenvertaisia koko konsernissa.

Määräaikaisuuksien perusteiden oikeellisuus varmistetaan rekrytointien yhteydessä (HR, esimies). Määräaikaisuuksien perustelemisen tärkeys on ymmärretty. Esimieskoulutuksissa käsitellään määräaikaisuuksien perusteita ja soveltamisesimerkkejä, ja tätä työtä jatketaan. Työsopimuksen tekotilanteessa esimies ja henkilöstöasiantuntijat varmistuvat määräaikaisuuden perusteiden oikeellisuudesta. Käytäntöjen kehittämistä jatketaan. Määräaikaisten työntekijöiden yhdenvertaisuutta työsuhde-etuuksien piiriin pääsemisessä selvitetään (HR) suunnitelmakaudella. Jos eriarvoisia käytäntöjä todetaan, ne korjataan.

#### 5. Työsuhde-etuudet

Kun työsuhde-etuuksia (ateria, liikunta ja kulttuuri) kehitetään mobiilitoimintoisiksi, tässä yhteydessä varmistetaan paras valtakunnallinen kattavuus. Kattavuutta tarkastellaan palveluntarjoajan valinnan lisäksi myös toimimalla aloitteentekijänä niillä toimipaikkakunnilla, missä esimerkiksi e-Passin maksuvälineenä vastaanottavia ateriapalveluja ei vielä ole.

#### 6. Työnantajan huomionsoitukset

Työnantajan muistamisissa laajennetaan huomionsoitusten saajien monimuotoisuutta siten, että eri-ikäiset huomioidaan nykyistä paremmin. Muistamiset painottuvat nykykäytännössä työuran loppupuolelle.

## 4.1.2. Johtaminen ja esimiestyö

### Tavoite

Jokaisella Metsähallituksessa on oikeus hyvään johtamiseen ja rakentavaan palautteeseen. Osallistumme kaikki työyhteisön kehittämiseen ja kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti ja reilusti.

### Tunnistetut kehittämiskohteet

Nykytilan arvioinnissa tehdyssä kartoituksessa ilmeni, että henkilöstön keskuudessa on havaittu eroja ja vaihtelevia käytäntöjä esimiestyössä (esimerkkinä lomien myöntäminen) niin vastuualueiden kesken kuin myös saman vastuualueen sisällä.

Uralla eteneminen, naisten osuus johtotehtävissä sekä esimiehen kannustava suhtautuminen ja ennakkosuunnittelu työn ja muun elämän yhteensovittamisessa koettiin kartoituksessa myös keskeisiksi kehittämiskohteiksi.

### Kehittämistoimet

#### 1. Johdon ja esimiesten koulutus

Yhdenvertaisuuteen ja työyhteisön monimuotoisuuteen liittyvät teemat sisällytetään johdon ja esimiesten koulutuksiin.

Johtoryhmän valmennus eettisen johtamisen alueella käynnistyy 2019.

Eettisen johtamisen ja esimiestyön valmennukset esimiehille käynnistetään Luontopalvelujen pilottihankkeella syksyllä 2019. Yhtenä painopistealueena ovat esimiestyön vaativat tilanteet ja ongelmatilanteisiin puuttumisen valmiuksien kehittäminen. Kokemukset valmennuksista hyödynnetään ja hyvät käytännöt laajennetaan muihin prosesseihin.

#### 2. Perehdytys

Uuden työntekijän perehdytykseen sisällytetään yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemoja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman esittely sisällytetään HR-työpöydän perehdytyslomakkeeseen.

#### 3. Rekrytointi

Rekrytoinnissa ei syrjitä ketään iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Rekrytointipolitiikkaan esitetään sisällytettäväksi lause, joka kuvastaa Metsähallituksen asennetta työyhteisön monimuotoisuuden arvostamiseen ja edistämiseen. Esimerkiksi “työnantajana kunnioitamme ja arvostamme hakijoiden monimuotoisuutta ja pyrimme lisäämään työyhteisön monimuotoisuutta”.

Rekrytointi-ilmoituksissa (Laura) olevaa Metsähallitus-kuvausta täydennetään työyhteisön monimuotoisuutta arvostavilla painotuksilla.

Anonyymi rekrytointi on otettu käyttöön Kiinteistökehityksen pilotista saatujen kokemusten perusteella ja sitä kehitetään edelleen.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen turvaamiseksi voidaan rekrytointitilanteessa käyttää tarvittaessa positiivista erityiskohtelua. Esimerkiksi kahden tasavertaisen hakijan tilanteessa on mahdollista käyttää valintaperusteena sellaista ominaisuutta, joka on työyhteisössä vähemmistönä.

#### 4. Kehittymissuunnitelma

Henkilöstösuunnittelussa kehitetään tapoja kartoittaa oman työuran suunnittelua. Tässä voidaan hyödyntää ja kehittää tulos- ja kehityskeskusteluun jo sisältyvän henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman läpikäyntiä. Uusien työntekijöiden kohdalla ajatuksia ja odotuksia työssä kehitymisestä ja uralla etenemisestä voisi kartoittaa jo työskentelyn alkuvaiheessa. Tieto auttaisi sekä esimiehiä että työntekijää miettimään sopivia keinoja ja tukea tavoitteiden saavuttamiseksi.

### 4.1.3. Epäasiallisen käytöksen ja seksuaalisen häirinnän ehkäisy

#### Tavoite

Metsähallitus on monimuotoinen työyhteisö, jossa jokaisella on turvallista olla ja työskennellä. Toimintatapaohjeen mukaisesti Metsähallituksessa ei hyväksytä häirintää, kiusaamista ja hyväksikäyttöä. Ketään ei syrjitä iän, mielipiteen, uskonnon, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella rekrytoinneissa tai palvelussuhteen aikana.

#### Tunnistetut kehittämiskohteet

Henkilöstökartoituksen mukaan työyhteisössä on viimeisen kahden vuoden aikana havaittu seksuaalista häirintää ja sen kohteeksi on myös jouduttu pääosin työtoverin, mutta myös esimiehen taholta. Häirinnästä suurin osa oli härskiä tai seksuaalisuuteen kohdistuvaa ei-toivottua puhetta, mutta vastauksissa ilmeni myös vakavampia häirintäkokemuksia ja -tapauksia. Häirinnästä osa jää piiloon, eikä sitä aina kerrota eteenpäin. Osin se johtuu siitä, että vaikka esimerkiksi epäasiallinen puhe koettiin häiritseväksi, siitä huomauttaminen tai kertominen omassa lähityöyhteisössä olisi myös koettu kiusalliseksi.

Mielipiteisiin ja arvoihin liittyvästä syrjinnästä oli useita mainintoja. Epäasiallinen kielenkäyttö liittyi usein etnisiin vähemmistöihin, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä työtehtävien luonteeseen.

#### Kehittämistoimet

##### 1. Nollatoleranssi

Metsähallituksen ylin johto ja vastuualueiden johdot linjaavat selkeästi, ettei Metsähallituksessa hyväksytä minkäänlaista epäasiallista käytöstä tai seksuaalista häirintää. Linjaus viestitään sekä suullisesti että kirjallisesti sopivissa tilaisuuksissa, kuten yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautuksessa sekä johtajiston, esimiesten ja henkilöstön koulutuksissa. Kaikilla metsähallituslaisilla on vastuu muistuttaa käytännöstä tarvittaessa ja puuttua poikkeamiin.

##### 2. Ilmoituskanava

Metsähallituksen ilmoituskanava on väylä, jolla epäasiallisen käytöksen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutunut tai sellaista havainnut voi luotettavasti ja turvallisesti ilmoittaa havainnostaan ja kokemuksestaan. Ilmoituskanava palvelee erityisesti niissä tilanteissa, joissa omaa esimiestä ei koeta soveliaaksi ilmoituksen vastaanottajaksi.

Varmistetaan viestinnällä, koulutuksissa ja perehdytyksissä, että jokaisella metsähallituslaisella on tieto ilmoituskanavasta ja sen oikeasta käytöstä. Koulutetaan ilmoituskanavan vastuuhenkilöt toimimaan ohjeistuksen mukaan.

### 3. Häirintäyhdyshenkilöt

Työsuojeluhenkilöistä tai -valtuutetuista nimetään kaksi tehtävästä kiinnostunutta ja siihen sopivaa häirintäyhdyshenkilöä (mies ja nainen), jotka ovat halukkaita sitoutumaan tehtävään. Heille annetaan tarvittava lisäkoulutus. Yhdyshenkilöt tarjoavat matalan kynnyksen neuvonnan ja tuen häirintää, ahdistelua, kiusaamista, syrjintää tai muuta epätasa-arvoista kohtelua kohdanneille tai havainneille. Yhdyshenkilöihin voi olla yhteydessä, vaikkei olisi itse häirinnän kohteena, mutta on nähnyt häirintää tai haluaisi keskustella mahdollista tavoista puuttua siihen. Jo pelkkä halu keskustella kokemastaan on riittävä syy ottaa yhteyttä. Häirintäyhdyshenkilö osaa ohjata lisäavun piiriin ja kertoa, kuinka tilanteessa Metsähallituksen ohjeistuksen mukaan toimitaan.

### 4. Työterveystarkastus

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa huomioidaan epäasiallisen käytöksen, seksuaalisen häirinnän ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet psyykkisinä kuormitustekijöinä. Henkilöstön työterveystarkastusten perussisältöön otetaan mukaan epäasiallisen käytöksen, seksuaalisen häirinnän ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyviä havaintoja ja kokemuksia kartoittava elementti. Kysymyssapluuna laajentaa jo tarkastuksessa käytössä olevia kysymyslomakkeita (päihitteettömyys, sydän- ja verisuonitaudit) psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta.

### 5. Toimintatavat ja ohjeet

Varmistetaan selkeä toimintamalli, miten edetä kun havaitsee epäasiallista käytöstä tai seksuaalista häirintää tai joutuu sen kohteeksi. Toimintamallista viestitään esimiehille ja henkilöstölle ja tieto siitä on pysyvästi saatavilla esimerkiksi intrassa.



#### 4.1.4. Puhekulttuuri

##### Tavoitteet

Metsähallitus on monimuotoinen työyhteisö, jossa jokaisella on turvallista olla ja työskennellä. Toimintatapaohjeen mukaisesti Metsähallituksessa kukin edistää osaltaan avointa, suvaitsevaista, toisia kunnioittavaa ja luottamukseen perustuvaa keskustelukulttuuria ja työilmapiiriä.

##### Tunnistetut kehittämiskohteet

Henkilöstökartoituksessa oli useita mainintoja mielipiteisiin ja arvoihin liittyvästä, viimeisen kahden vuoden aikana tapahtuneesta syrjinnästä. Epäasiallinen kielenkäyttö liittyi usein etnisiin vähemmistöihin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin sekä työtehtävien luonteeseen. Seksuaalisesta häirinnästä suurin osa oli härskiä tai seksuaalisuuteen kohdistuvaa ei-toivottua puhetta.

##### Kehittämistoimet

###### 1. Nollatoleranssi

Metsähallituksen ylin johto ja vastuualueiden johdot linjaavat selkeästi, ettei Metsähallituksessa hyväksytä minkäänlaista epäasiallista tai syrjivää kielenkäyttöä. Linjaus viestitään sekä suullisesti että kirjallisesti sopivissa tilaisuuksissa, kuten yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautuksessa sekä johtajiston, esimiesten ja henkilöstön koulutuksissa ja perehdytyksessä. Kaikilla metsähallituslaisilla on vastuu muistuttaa käytännöstä tarvittaessa ja puuttua poikkeamiin.

###### 2. Tiedon lisääminen

Henkilökartoitus on tehnyt näkyväksi epäasiallista kielenkäyttöä. Jatketaan sen tunnistamista ja näkyväksi tekemistä sekä kehitetään valmiuksia sen ehkäisyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautuksessa ja koulutuksissa. Tukena hyödynnetään esimerkiksi ulkopuolisia asiantuntijoita omissa tilaisuuksissa vuosittain, asiantuntijalähettiläitä henkilöstössä sekä erilaisia valmiita tai itse tuotettuja aineistoja.

###### 3. Eettisen keskustelukulttuurin edistäminen

Lisätään valmiuksia rakentamaan dialogiin ja konfliktien käsittelyyn. Hyödynnetään valtionhallinnon eOppiva-oppimisalustan materiaaleja ja aineistoja.

#### 4.1.5. Monimuotoisempi työyhteisö

##### Tavoitteet

Metsähallituksessa työyhteisön monimuotoisuus nähdään arvokkaana, tavoittelemisen ja vaalimisen arvoisena rikkautena. Metsähallitus arvostaa nykyisten ja tulevien työntekijöiden, asiakkaiden, sidosryhmien ja kumppaneiden monimuotoisuutta ja pyrkii lisäämään sitä.

##### Tunnistetut kehittämiskohteet

Metsähallituksen henkilöstöstä naisten osuus on noin kolmannes. Osuus ovat hieman nousnut viime vuosina.<sup>16</sup>

Vastuualueittain tarkasteltuna erot ovat suuremmat. Luontopalveluissa ja Siemen Foreliassa miesten ja naisten osuus on varsin tasainen. Kiinteistökehityksen tehtävissä naisia on vähän yli puolet vähemmän kuin miehiä. Eräpalvelun tehtävissä naisia on viidesosa koko henkilöstöstä, Metsätalous Oy:ssa kymmenesosa. Konserniyksiköissä tilanne on päinvastainen: miehiä on hieman alle kolmasosa.<sup>17</sup>

|                    | Yhteensä, % |        | Vakituiset, % |        | Määräaikaiset, % |        |
|--------------------|-------------|--------|---------------|--------|------------------|--------|
|                    | MIEHET      | NAISET | MIEHET        | NAISET | MIEHET           | NAISET |
| Koko Metsähallitus | 68          | 32     | 62            | 26     | 6                | 6      |
| Eräpalvelut        | 79          | 21     | 62            | 12     | 17               | 9      |
| Kiinteistökehitys  | 69          | 31     | 69            | 31     | 0                | 0      |
| Konserniyksiköt    | 28          | 72     | 27            | 67     | 1                | 5      |
| Luontopalvelut     | 51          | 49     | 41            | 37     | 10               | 12     |
| Metsätalous Oy     | 91          | 9      | 89            | 8      | 2                | 1      |
| Siemen Forelia     | 46          | 54     | 38            | 46     | 8                | 8      |

Taulukko 1: Sukupuolijakauma koko Metsähallituksessa ja vastuualueittain 2018<sup>18</sup>.

Metsähallituksen johtoryhmässä ja Kiinteistökehityksen johtoryhmässä jakauma on lähes tasan naisten lukumäärän ollessa hieman alhaisempi. Muissa johtoryhmissä erot ovat suuremmat. Eräpalvelujen ja Luontopalvelujen johtoryhmissä naisten osuus on noin kolmannes, Metsätalous Oy:n johtoryhmässä naisia on vain yksi.

<sup>16</sup> Metsähallitus HR, henkilöstötilastot.

<sup>17</sup> Metsähallitus HR, sukupuolijakauma yksiköittäin 2018.

<sup>18</sup> Ibid.

|                    | Yhteensä, % |        | Henkilöä |        |
|--------------------|-------------|--------|----------|--------|
|                    | MIEHET      | NAISET | MIEHET   | NAISET |
| Koko Metsähallitus | 58          | 42     | 7        | 5      |
| Eräpalvelut        | 71          | 29     | 10       | 4      |
| Kiinteistökehitys  | 60          | 40     | 3        | 2      |
| Luontopalvelut     | 69          | 31     | 9        | 4      |
| Metsätalous Oy     | 87          | 13     | 7        | 1      |

Taulukko 2: Sukupuolijakauma koko Metsähallituksen ja vastualueiden johtoryhmissä 2019<sup>19</sup>.

Alueellisissa johtoryhmissä on miesenemmistö. Etelä-Suomessa kaikki johtoryhmän jäsenet ovat miehiä, Pohjanmaan-Kainuun sekä Lapin aluejohtoryhmissä 75 prosenttia.

|                  | Yhteensä, % |        | Henkilöä |        |
|------------------|-------------|--------|----------|--------|
|                  | MIEHET      | NAISET | MIEHET   | NAISET |
| Etelä-Suomi      | 100         | 0      | 5        | 0      |
| Pohjanmaa-Kainuu | 75          | 25     | 3        | 1      |
| Lappi            | 75          | 25     | 3        | 1      |

Taulukko 3: Sukupuolijakauma alueellisissa johtoryhmissä 2019<sup>20</sup>.

Henkilöstön keski-ikä on 50 vuotta. Keski-ikä on viime vuosina laskenut muutamalla vuodella.<sup>21</sup>

Metsähallituksessa työskentelee suomen- ruotsin- ja saamenkielisiä. Erilaisten kieli- ja muiden vähemmistöjen osuus henkilöstöstä on kuitenkin vähäinen.

## Kehittämistoimet

### 1. Monimuotoisuus-strategia toimintakulttuurin kehittämiseksi

Metsähallituksessa laaditaan strategia työyhteisön iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun monimuotoisuuden edistämiseksi suunnitelmakauden aikana. Strategiassa keskeistä on monimuotoisuuteen perehtyminen ja sen hyötyjen ja arvon tunnistaminen: mitä monimuotoisuus on ja miten Metsähallituksen toimintakulttuuria kehitetään sen lisäämiseksi.

### 2. Aineistot, selvitykset ja tutkimukset

Metsähallituksen dokumenteissa ja aineistoissa huomioidaan monimuotoisuus. Esimerkiksi erilaisissa henkilöstölle, asiakkaille, sidosryhmille, kumppaneille tai kansalaisille suunnatuissa kyselyissä, selvityksissä ja tutkimuksissa taustatiedoissa (sukupuoli) noudatetaan Setan antamia

<sup>19</sup> Metsähallituksen intra, Organisaatio.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Metsähallitus HR, henkilöstötilastot.

suosituksia (mies, nainen, muu). Metsähallituksen julkaisuissa käytettävä kuvamaailma ei ylläpidä stereotyyppisiä käsityksiä ammattilaisuudesta, toimialasta, valtion maa- ja vesialueiden käyttäjistä tai vähemmistöistä, vaan tukee monimuotoisuutta. Kuvissa esitetään eri-ikäisiä, eri näköisiä, eri sukupuolta jne. olevia ihmisiä.

### 3. Rekrytointi

Rekrytoinnissa ei syrjitä ketään iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Rekrytointipolitiikkaan esitetään sisällytettäväksi lause, joka kuvastaa Metsähallituksen asennetta työyhteisön monimuotoisuuden arvostamiseen ja edistämiseen. Esimerkiksi “työnantajana kunnioitamme ja arvostamme hakijoiden monimuotoisuutta ja pyrimme lisäämään työyhteisön monimuotoisuutta”.

Rekrytointi-ilmoituksissa (Laura) olevaa Metsähallitus-kuvausta täydennetään työyhteisön monimuotoisuutta arvostavilla painotuksilla.

Anonyymi rekrytointi on otettu käyttöön Kiinteistökehityksen pilotista saatujen kokemusten perusteella ja sitä kehitetään edelleen.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen turvaamiseksi voidaan rekrytointitilanteessa käyttää tarvittaessa positiivista erityiskohtelua. Esimerkiksi kahden tasavertaisen hakijan tilanteessa on mahdollista käyttää valintaperusteena sellaista ominaisuutta, joka on työyhteisössä vähemmistönä.

### 4. Tiedon ja osaamisen lisääminen

Suomessa on pitkään ajateltu, että esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti eivät kuulu työpaikalle, tai että yrityksen ei tarvitse tietää näitä asioita asiakkaistaan. HLBTIQ-lyhenteen takana on kuitenkin jokaisen arkeen kuuluvia ihmisiä; työntekijöitä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita. Hyödynnetään FIBSin, Setan, Accenturen ja IBM:n yhteisen Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina -tietopakettia ottamalla se osaksi yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautusta ja koulutusta. Tietopaketti tarjoaa perustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioimisesta työelämässä ja asiakaskunnassa. Se kokoaa yhteen aiheeseen liittyvät keskeiset termit, lainsäädännölliset vaatimukset, yritysten parhaat käytännöt ja asiantuntijoiden vinkit inklusiivisen organisaatiokulttuurin takaamiseksi.

Hyödynnetään myös muista FIBSin tarjoamia tietopaketteja, kuten Vammaiset henkilöt työelämässä ja asiakkaina ja Pakolaiset ja turvapaikanhakijat työelämässä.<sup>22</sup>

Metsähallitus on keskeinen toimija saamelaisten kotiseutualueella ja saamelaiset ja saamelaistahot ovat tärkeitä kumppaneita ja sidosryhmiä Metsähallitukselle. Lisätään henkilöstön, erityisesti saamelaisten kotiseutualueella tai saamelaisasioiden parissa työskentelevien, tietoa ja ymmärrystä saamen kielistä ja saamelaiskulttuurista.

Metsähallituksen hallinnassa olevia alueita sijaitsee myös kaksikielisillä alueilla. Osa asiakkaista, kumppaneista ja sidosryhmistä on kaksikielisiä tai ruotsinkielisiä. Julkisenä organisaationa Metsähallituksen tulee toimia riittävän kattavasti myös ruotsinkielellä. Vahvistetaan henkilöstön ruotsin kielen taitoja.

---

<sup>22</sup> Tietopaketit on ladattavissa FIBSin aineistoista (<https://www.fibsry.fi/>).

## 4.2. Yhdenvertaisuuden edistäminen Metsähallituksen muissa toiminnoissa

### 4.2.1. Esteettömyys

Metsähallituksen hoidossa on 4 462 kilometriä merkittyjä retkeilyreittejä ja luontopolkuja<sup>23</sup>. Osa kohteista soveltuu myös apuvälineillä liikkuville tai helppoja reittejä hakeville. Esteettömiä kohteita on lähes 3000, mutta kaikkiin niihin ei ole esteetöntä kulkuyhteyttä. Yhteensä esteettömiä reitinosia on 144 kappaletta eli noin 19 kilometriä<sup>24</sup>:

- Rannikko 6352 m (30 reitinosaa<sup>25</sup>)
- Järvi-Suomi 3322 m (47)
- PoKa 6797 m (31)
- Lappi 2602 m (36)

Esteettömien reittien osuus kaikista Metsähallituksen hoidossa olevista reiteistä on 0,4 prosenttia.

Esteettömillä reiteillä on tyypillisesti esteetön käymälä tai WC ja tulentekopaikka, monilla kohteilla myös luonnon tarkkailua varten lintutorni tai katselulava. Esteettömien reittien rakentamisessa sovelletaan ja hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan järjestöjen laatimia suosituksia. Luontokeskukset ja muut asiakaspalvelupisteet ovat lähes poikkeuksetta esteettömiä rakennuksia.<sup>26</sup>

Metsähallitus on julkaissut yhteistyössä valtakunnallisen liikuntajärjestön Soveltava Liikunta SoveLi ry:n kanssa Rohkeasti luontoon -hankkeen keskeisimmät tulokset ja toimenpiteet yhdenvertaisen luontoliikunnan suunnitteluun ja toteuttamiseen<sup>27</sup>.

Metsähallituksella on 42 toimipistettä. Ne ovat vuokratiloja Rovaniemen Pilkettä lukuun ottamatta. Isoimmissa ja uusimmissa toimistoissa on esteettömyyteen kiinnitetty huomiota, esimerkiksi pääkonttori Dixissä Vantaalla ja Pilkkeessä on esteettömät tilat. Toisaalta on paljon toimitiloja, joissa esteettömyys ei kaikilta osin toteudu.<sup>28</sup>

### Tavoitteet

Metsähallitus kehittää esteettömyyttä niin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja taloudellisen ympäristön toteutumisessa siten, että jokainen pystyy toimimaan mahdollisimman itsenäisesti, täysivaltaisesti sekä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Metsähallituksessa esteettömyys ei ole pelkästään erityisratkaisuja erityisryhmille vaan laadukasta

<sup>23</sup> Metsähallituksen vuosikertomus 2018.

<sup>24</sup> Pave-raportti 29.4.2019.

<sup>25</sup> Reitti on Pave-järjestelmässä hallinnollinen elementti, reitinosia on fyysinen kohde. Reitinosia vaihtuu, jos jokin elementti, esimerkiksi päällyste tai leveys muuttuu. Reitti muodostuu reitinosista. Teoriassa yhdessä reitissä voi olla yksi tai useampi reitinosaa. Sama reitinosia voi kuulua moneen eri reittiin. Pave-järjestelmässä reitinosat muodostetaan risteyksestä risteykseen -ajatuksella.

<sup>26</sup> Esteettömyys luontokohteilla.

<sup>27</sup> Rohkeasti luontoon! - Näkökulmia yhdenvertaisen luontoliikunnan edistämiseen.

<sup>28</sup> Sähköposti 26.4.2019 Paakkarinen ja Palén.

kokonaissuunnittelua ja -toteutusta. Esteettömyys mahdollistaa sekä sujuvan työskentelyn että harrastamisen.

### **Tunnistetut kehittämiskohteet**

Metsähallituksessa ei ole erillistä kirjattua strategiaa esteettömyyden toteuttamisesta valtion maa- ja vesialueilla sijaitsevilla virkistyskäytön yleisökohteilla (kansallispuistot, retkeilyalueet jne.). Rakenteiden suunnittelussa ja toteutuksessa on noudatettu hyväksi ja toimivaksi koettua kirjoittamatonta käytäntöä, jonka mukaan kohteet suunnitellaan aina mahdollisuuksien mukaan esteettömiksi (maasto, kohde ja kustannukset huomioiden). Uusissa kohteissa esteettömyys harkitaan jo kohteen hoito- ja käyttösuunnitteluvaiheessa. Jo olemassa olevissa kohteissa esteettömyys huomioidaan tarvittaessa rakenteiden ja reittien korjausten ja kunnostusten yhteydessä.

Metsähallituksessa ei ole toimitilojen osalta dokumentoitua linjausta esteettömyydestä, vaan se on pyritty tapauskohtaisesti ottamaan huomioon<sup>29</sup>.

### **Kehittämistoimet**

#### 1. Esteettömyyden periaatteet palvelurakenteissa

Määritetään esteettömyyden periaatteet Metsähallituksen toiminnassa ja kohteissa: mitä esteettömyydellä tarkoitetaan, miten se huomioidaan ja miten sitä edistetään tai voitaisiin edistää. Kuvataan hyvät nykykäytännöt (reitit ja rakenteet). Tunnistetaan puuttuvat osa-alueet (esim. luontokeskukset, toimistot, henkilöstön käytössä olevat lomahuoneistot) ja kuvataan nykytila, tavoitteet ja mahdollisuudet myös niiden osalta.

#### 2. Toimitilakonsepti

Esteettömyys ja periaatteet sen toteuttamiseksi määritellään osana valmisteilla olevaa toimitilakonseptia. Konsepti valmistuu syksyllä 2019.

#### **4.2.2. Saavutettavuus**

Metsähallituksella on useita suuria verkkopalveluita, kuten konsernisivusto Metsa.fi, luonnossa liikkujan sivusto Luontoon.fi, kalastus- ja metsästysasioista kertova Eräluvut.fi sekä karttapalvelu Retkikartta.fi. Sivustoilla on yhteenlaskettuna useita miljoonia käyttäjiä.

Verkkosivustojen saavutettavuutta koskeva EU-direktiivi tuli voimaan vuonna 2016, ja sitä seuraava kansallinen lainsäädäntö 1.4.2019. Laki koskee julkisen hallinnon organisaatioita sekä osaa järjestöistä ja yrityksistä. Lain mukaisesti uusien 23.9.2018 jälkeen julkaistujen

---

<sup>29</sup> Sähköposti 26.4.2019 Palén.

verkkosivustojen pitää olla saavutettavuusvaatimusten mukaisia 23.9.2019 mennessä ja sitä vanhempien sivustojen 23.9.2020 mennessä. Mobiilisovellusten pitää täyttää saavutettavuusvaatimukset viimeistään 23.6.2021. Myös 23.9.2019 jälkeen julkaistujen viranomaisten ja julkisoikeudellisten laitosten intranettien pitää olla saavutettavia. Verkossa julkaistujen videoiden ja äänilähetysten pitää olla saavutettavia viimeistään 23.9.2020, mikä tarkoittaa käytännössä niiden tekstittämistä.

### **Tavoitteet**

Metsähallituksen kaikkien verkkopalveluiden tulisi täyttää saavuttavuuden vaatimukset em. aikataulussa.

### **Tunnistetut kehittämiskohteet**

Valtion liikelaitokset kuuluvat lain piiriin, ja parannuksia tarvitaan kaikkiin Metsähallituksen verkkopalveluihin, jotta saavutettavuus toteutuu. Verkkosivustoja pitää mm. muokata niin, että niitä pystyy selaamaan ruudunlukuohjelmalla ja sivustoilla pystyy liikkumaan ilman hiirtä tabulaattorin tai muun apuvälineen avulla. Verkossa julkaistut videot ja äänitiedostot on tekstitettävä.

### **Kehittämistoimet**

Metsähallituksen Viestintä on tilannut asiantuntija-arvion keväällä 2019 Eficodelta verkkosivustojensa saavutettavuudesta kehittämistyön pohjaksi. Eficode tuottaa arvion saavutettavuustilanteesta seuraavilla Metsähallituksen sivustoilla:

- Metsa.fi
- Luontoon.fi
- Tapahtumat.luontoon.fi
- Eräluvut.fi ja verkkokauppa
- Suurpedot.fi
- Laatumaa.fi
- Kaivannaiset.fi
- Julkaisut.metsa.fi
- Haltia.com
- Tiedekeskus-Pilke.fi

Lisäksi Eficode tuottaa ohjeen sivustojen kehittämisestä direktiivin täyttämiseksi, kouluttaa avainhenkilöt ja laatii pohjan sivustoille lisättävälle saavutettavuusselosteelle. Työ ajoittuu keväälle 2019.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Tiedonanto 20.11.2018 Sorjonen.



Karttapalvelut eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan lukuun ottamatta navigointia varten tarvittavia tietoja. Retkikartta.fi-verkkopalvelun osalta Metsähallitus soveltaa saavutettavuusdirektiivin yleisiä periaatteita: ymmärrettävyys, havaittavuus, toimintavarmuus ja hallittavuus, joiden perusteella palvelua uusitaan.<sup>31</sup>

#### 4.2.3. Muut asiat

Metsähallituksen sponsorointiperiaatteet uusitaan brändityön jatkotoimena (konserniviestintä). Yhdenvertaisuus sponsoroinnissa huomioidaan osana periaatepaperia.

---

<sup>31</sup> Sähköposti 20.11.2018 Mikkola.

#### 4.2.4. Yhdenvertaisuus ja osallistaminen

Metsähallituksen periaatteena on toimia metsätalouden, luonnonsuojelun ja muun maankäytön suunnittelussa kiinteässä vuorovaikutuksessa alueellisten ja paikallisten sidosryhmien kanssa. Tärkeimpiä keinoja tässä on osallistava suunnittelu, jota tehdään eri suunnittelutasoilla yhdessä sidosryhmien ja kumppaneiden kanssa. Luonnonvarasuunnittelu on valtion omistamien maa- ja vesialueiden pitkän aikavälin kestävän käytön strategista suunnittelua. Metsähallituksen hallinnassa oleville luonnonsuojelu-, erämaa- ja retkeilyalueille sekä Natura 2000 -alueille tehdään hoito- ja käyttösuunnitelmat.

##### **Tavoitteet**

Luonnonvarasuunnittelussa sovitetaan yhteen valtion maa- ja vesialueisiin kohdistuvia valtio-omistajan, asiakkaiden, kumppaneiden ja sidosryhmien tavoitteita ja toiveita siten, että saadaan suomalaiselle yhteiskunnalle mahdollisimman hyvä kokonaishyöty. Luonnonvarasuunnittelussa pyritään myös löytämään ja hyödyntämään valtion maa- ja vesialueiden tarjoamia uusia mahdollisuuksia. Hoito- ja käyttösuunnitelmissa sovitetaan yhteen luonnonsuojelun, virkistyskäytön ja muun käytön tavoitteita.

##### **Tunnistetut kehittämiskohteet**

Metsähallituksen kumppani- ja sidosryhmätutkimuksessa vastaajat kokivat, että Metsähallitus ei onnistu kovin hyvin sidosryhmien kuuntelussa ja ymmärtämisessä sekä eri osapuolten tarpeiden yhteensovittamisessa. Molemmissa kohdissa vastaajien arvio oli selvästi alle keskitason.<sup>32</sup>

Luonnonvarasuunnittelu on miesvaltaista, vain joka viides prosessiin osallistunut oli nainen. Kokoonpano on myös usein vakiintunut; osallistujat olivat usein samoja henkilöitä, jolloin saatetaan menettää innovatiivisuuden edellyttämiä uusia ja erilaisia näkemyksiä. Arvojen ja intressien yhdenvertaiseen käsittelyyn ja päätöksentekoon kohdistui jonkin verran kritiikkiä. Luonnonvarasuunnittelun osallistujille oli esimerkiksi epäselvää, millä perusteilla yhteistyöryhmissä käsitellyt asiat sisällytetään seuraavan tapaamiskerran asialistalle tai jätetään sieltä pois.<sup>33</sup>

##### **Kehittämistoimet**

###### 1. Suunnittelutyöryhmän monimuotoisuus

Metsähallitus ei aseta vaatimuksia osallistujien ominaisuuksille, kuten iälle tai sukupuolelle. Metsähallitus ei myöskään vastaa lopullisesta sidosryhmäedustajien valinnasta, vaan valinta

---

<sup>32</sup> Metsähallitus, Kumppani- ja sidosryhmätutkimus 2018.

<sup>33</sup> Kettunen 2019.

tehdään kutsutussa sidosryhmäorganisaatiossa keskuudessa. Miesvaltaisuus on siten osin rakenteellista ja johtuu sidosryhmäorganisaatioiden henkilöstöjakaumasta ja tehtävävastuista. Prosessin onnistumiseksi on tärkeää, että suunnitteluun osallistuvilla henkilöillä on riittävä asiantuntemus ja valtion maiden ja vesien käyttöön liittyvä työrooli omassa organisaatiossa. Epätasapainoinen sukupuolijakauma on kuitenkin tärkeä tunnistaa, ettei sitä ylläpidetä tiedostamattomasti. Suunnittelun monimuotoisuuden ja siten innovatiivisuuden tukemiseksi on hyvä kehittää keinoja yhteistyöryhmän kokoonpanon monipuolistamiseksi.

## 2. Prosessin läpinäkyvyys

Kiinnitetään huomiota suunnittelutyöryhmän tapaamisten välillä edistettyjen asioiden tarkempaan avaamiseen ja perusteluun; tehdään osallistujille selkeämmin näkyväksi, miten ja miksi väli- tai lopputulokseen on päädytty. Kehitetään myös suunnitelmakauden aikaista viestintää kytkemällä suunnitelmakaudella toteutettavat asiat kiinteämmin suunnitteluun.

## 3. Eettisen keskustelukulttuurin edistäminen

Lisätään valmiuksia rakentavaan dialogiin ja konfliktien käsittelyyn. Hyödynnetään valtionhallinnon eOppiva-oppimisolustan materiaaleja ja aineistoja.

## 5. Yhdenvertaisuuden edistäminen saamelaisia ja saamelaisten kotiseutualuetta koskevassa toiminnassa

### 5.1. Saamelaiset Suomessa

#### 5.1.1. Saamelaisten kotiseutualue ja saamen kielet

Suomessa on noin 10 000 saamelaista<sup>34</sup>, joista noin kolmannes asuu saamelaisten kotiseutualueella, kaksi kolmannesta muualla Suomessa ja loput ulkomailla.

Saamelaisten kotiseutualue käsittää Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kunnat sekä Sodankylän kunnan Lapin paliskunnan alueen (35 000 km<sup>2</sup>)<sup>35</sup>. Saamelaisten kotiseutualue kuuluu erityisesti poronhoitoa varten tarkoitettuun alueeseen.

Saamelaisten kotiseutualueesta 90 prosenttia on Metsähallituksen hallinnassa olevia valtion maita. Niistä 72 prosenttia on Metsähallituksen Luontopalvelujen hallinnoimia suojelu- ja erämaa-alueita ja 13 prosenttia Metsähallituksen Kiinteistökehityksen hallinnoimia luontaistalousalueita. Metsätalouden hallinnassa on 15 prosenttia saamelaisten kotiseutualueen valtionmaan pinta-alasta, ja siitä noin puolet on metsätaloustoiminnan piirissä.

Saamen kielet ovat Euroopan alkuperäiskieliä. Suomessa puhutaan pohjoissaamea, inarinsaamea ja koltansaamea. Kaikki kolme ovat uhanalaisia kieliä, häviämisvaarassa ovat erityisesti inarinsaame ja koltansaame. Suomessa pohjoissaamen puhujia on noin 2000, inarinsaamen puhujia 300-400 ja koltansaamen puhujia noin 300. Pohjoissaamea puhutaan myös Norjassa ja Ruotsissa, koltansaamea Venäjällä Kuolan niemimaalla ja siihen rajoittuvalla alueella Norjassa. Inarinsaamea on perinteisesti puhuttu ainoastaan Inarijärven ympäristössä. Tuloksekkaan kielenelvytyksen johdosta erityisesti inarinsaamen puhujien määrä on lisääntynyt.<sup>36</sup>

#### 5.1.2. Perinteiset elinkeinot

Saamelaisten perinteisiä elinkeinoja ovat kalastus, keräily, käsityö, metsästyminen ja poronhoito sekä niiden nykyaikaiset soveltamisen muodot. Saamelaisille niiden yhteisöllinen ja kulttuurinen merkitys on huomattava. Perinteiset elinkeinot kuvastavat luonnon ja kulttuurin välistä suhdetta sekä saamelaista elämäntapaa. Perinteisten elinkeinojen voidaan sanoa kannattelevan saamen kieliä ja kulttuuria, ja siksi ne katsotaankin kuuluvan tärkeänä osana saamelaiseen kulttuuriin.<sup>37</sup> Perinteisillä elinkeinoilla on kulttuurissa äärimmäisen tärkeä aineellinen ja aineeton merkitys. Poronhoidolla on saamelaisille paitsi suuri kulttuurinen merkitys, myös huomattava merkitys itsenäisenä elinkeinona, vaikka suuri osa saamelaisista saa nykyisin toimeentulonsa muista

<sup>34</sup> Saamelaisten lukumäärä vuoden 2015 Saamelaiskäräjien vaalien yhteydessä kerätyssä tilastossa oli 10 463.

<sup>35</sup> Laki saamelaiskäräjistä 974/1995.

<sup>36</sup> Saamelaiskäräjät, Saamelaiset Suomessa.

<sup>37</sup> Ibid.

elinkeinoista. Saamelaisten kotiseutualueella toimii noin 27 prosenttia koko Suomen poronomistajista (13 paliskuntaa ja noin 1250 poronomistajaa). Saamelaiset omistavat 85 prosenttia saamelaisten kotiseutualueen 85 000 porosta.<sup>38</sup>

Sámi duodji, saamelainen käsityö, on perinteisesti käsitöitä käytännön tarpeita varten. Materiaalit on saatu läheltä luonnosta. Porosta ja puusta hyödynnetään lähes kaikki osat; sarvien, pahkojen ja puuaineksen lisäksi myös luut, suonet, parkki, tuohi ja juuret.<sup>39</sup>

Kalastus, keräily ja pyynti ovat edelleen olennainen osa saamelaisten ravinnon ja raaka-aineiden hankinnassa. Luonnontuotteista hyödynnetään myös esimerkiksi marjoja. Hirvi ja riekko ovat yleisimpiä metsästettäviä lajeja. Saamelaisessa pyyntikulttuurissa riekkoja pyydetään ansoilla.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Saamelaiskäräjät, Elinkeinot.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Ibid.

## 5.2. Saamelaisten asema lainsäädännössä ja kansainvälisissä sopimuksissa

Saamelaisilla alkuperäiskansana on oikeus ylläpitää ja kehittää kieltään ja kulttuuriaan sekä siihen kuuluvia perinteisiä elinkeinojaan<sup>41</sup>. Saamelaiskulttuurilla tarkoitetaan laajalti saamelaisten kulttuurimuotoa siihen kuuluvine elinkeinoineen. Kansainvälisellä tasolla tätä suojaa YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan ihmisoikeussopimuksen 27. artikla. Alkuperäiskansojen oikeudet sisältyvät mm. YK:n julistukseen alkuperäiskansojen oikeuksista. YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) linjaavat yrityksille vastuun kunnioittaa ihmisoikeuksia yritystoiminnassa. Yrityksen tulee huolehtia siitä, ettei se heikennä ihmisoikeuksia.<sup>42</sup> Suomen perustuslakiin saamelaisten asema alkuperäiskansana kirjattiin vuonna 1995<sup>43</sup>.

Saamelaisten kieltä ja kulttuuria koskeva itsehallinto tunnustetaan perustuslaissa ja sen järjestämisestä säädetään perustuslaissa ja tarkemmin saamelaiskäräjistä annetussa laissa. Saamelaisten itsehallintoon kuuluvia tehtäviä hoitaa saamelaisten vaaleilla valitsema parlamentti, Saamelaiskäräjät.

Kolttsaamelaisten ja koltta-alueen elinolosuhteita ja toimeentulomahdollisuuksia sekä kolttakulttuurin ylläpitoa edistetään kolttalailla. Kolttsaamelaisia edustaa ikiaikaisena hallintojärjestelmänä Kolttien kyläkokous.

Saamelaisten kielelliset oikeudet turvataan perustuslaissa ja toimeenpannaan saamen kielilailla<sup>44</sup>.

Suomi on ratifioinut Biologista monimuotoisuutta koskevan yleissopimuksen (Convention on Biological Diversity, CBD, 1992)<sup>45</sup>. Biodiversiteettisopimuksen osapuolten sopimien vapaaehtoisten Akwé: Kon -ohjeiden noudattamisella tähdätään alkuperäis- ja paikallisväestöjen luontosuhteiden säilyttämiseen. Akwé: Kon -ohjeita noudattamalla alkuperäiskansoille haitalliset vaikutukset voidaan tunnistaa ja haittoja voidaan minimoida.

YK:n Kestävän kehityksen ohjelma (Agenda 2030) hyväksyttiin kaikkien YK-maiden kesken YK:n yleiskokouksessa vuonna 2015. Kestävän kehityksen tavoitteissa alkuperäiskansojen oikeuksiin kiinnitetään erityistä huomiota: alkuperäiskansoihin viitataan kuudessa tavoitteessa. Suomessa Saamelaiskäräjät on osallistunut kestävän kehityksen tavoitteiden toimeenpanoon ja seurantaan.

---

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights.

<sup>43</sup> Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 17 §.

<sup>44</sup> Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 ja Saamen kielilaki 1086/2003.

<sup>45</sup> Biologisen monimuotoisuuden yleissopimus 78/1995.

Alkuperäiskansojen yhdenvertaisen kohtelun turvaava yleissopimus (ILO 169) on ratifioitu monissa maissa, mutta ei Suomessa. Asian käsittely on edelleen kesken. Norjan, Ruotsin ja Suomen välillä neuvoteltu pohjoismaisen saamelaissopimuksen teksti on vahvistettu ja se etenee hyväksymismenettelyjen kautta kohti ratifiointia<sup>46</sup>.

Metsähallituksen yleisistä yhteiskunnallisista velvoitteista säädetään Metsähallituksesta annetussa laissa<sup>47</sup>. Sen mukaisesti Metsähallituksen hallinnassa olevien luonnonvarojen hoito, käyttö ja suojelu on sovitettava yhteen Saamelaiskäräjistä annetussa laissa tarkoitetulla saamelaisten kotiseutualueella siten, että saamelaisten kulttuurin harjoittamisen edellytykset turvataan, sekä poronhoitolaissa tarkoitetulla poronhoitoalueella siten, että poronhoitolaissa säädetyt velvoitteet täytetään<sup>48</sup>.

Erämaalain yhtenä päätavoitteena on saamelaiskulttuurin ja luontaiselinkeinojen turvaaminen<sup>49</sup>.

Metsähallituksen toimintaa säätelevät myös muut saamelaisten kulttuurin harjoittamisen turvaamista koskevat lait, kuten maankäyttö- ja rakennuslain mukaiset valtakunnalliset alueiden käytön tavoitteet, laki porotalouden ja luontaiselinkeinojen rakennetuista sekä saamen kielilaki.

Vastuullisuuspolitiikassaan Metsähallitus linjaa toimintansa perustaksi kansainvälisesti tunnustetut vastuullisuuden ohjeet ja periaatteet, kuten YK:n Kestävän kehityksen toimintaohjelma (Agenda 2030) sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> Oikeusministeriö, Pohjoismaainen saamelaissopimus parafoitu, tiedote 13.1.2017

<sup>47</sup> Laki Metsähallituksesta 234/2016, 6 §.

<sup>48</sup> Laki saamelaiskäräjistä 974/1995 ja Poronhoitolaki 14.9.1990/848.

<sup>49</sup> Erämaalaki 17.1.1991/62.

<sup>50</sup> Metsähallituksen vastuullisuuspolitiikka MH 1230/2019/00.01.01.

### 5.3. Metsähallituksen tavoite saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi

Metsähallituksen tavoitteena on hoitaa, käyttää ja suojella hallinnassaan olevia luonnonvaroja saamelaisten kotiseutualueella siten, että saamelaisten kulttuurin harjoittamisen edellytykset turvataan.

### 5.4. Metsähallituksen toimet saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi

#### 5.4.1. Tiedon lisääminen

Metsähallitus lisää henkilöstönsä tietämystä ja ymmärrystä saamelaisten kulttuurista ja oikeuksista. Metsähallitus kehittää henkilöstönsä kykyä tunnistaa syrjintä ja keinoja puuttua siihen suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuutta, jos ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Metsähallitus tukee heikommassa asemassa olevien ryhmien ja yksilöiden tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista sekä saamelaisten ja pääväestön välisessä suhteessa että saamelaisryhmien kesken. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen turvaamiseksi voidaan käyttää tarvittaessa positiivista erityiskohtelua.

#### 5.4.2. Yhteistyö Saamelaiskäräjien ja Kolttien kyläkokouksen kanssa

Metsähallitus pyrkii toiminnassaan aktiiviseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön Saamelaiskäräjien, Kolttien kyläkokouksen sekä muiden saamelaisten toimijoiden kanssa.

Metsähallitus käy saamelaiskäräjälain 9 §:n mukaiset neuvottelut Saamelaiskäräjien kanssa kaikista laajakantoisista ja merkittävistä toimenpiteistä, jotka voivat välittömästi ja erityisellä tavalla vaikuttaa saamelaisten asemaan alkuperäiskansana ja jotka koskevat saamelaisten kotiseutualueella:

- valtion maa- ja vesialueiden, luonnonsuojelualueiden ja erämaa-alueiden hoitoa, käyttöä, vuokrausta ja luovutusta;
- saamelaisten kulttuurimuotoon kuuluvan elinkeinon lainsäädännöllistä tai hallinnollista muutosta tai
- muuta vastaavaa saamelaisten kieleen, kulttuuriin tai heidän asemaansa alkuperäiskansana vaikuttavaa asiaa.

Neuvotteluissa noudatetaan oikeusministeriön muistiota saamelaiskäräjälain 9 §:n mukaisesta neuvotteluelvollisuudesta<sup>51</sup>.

Neuvottelumenettelyn tarkoituksena on aito, oikea-aikainen ja yhteisymmärrykseen pyrkivä keskustelu. Neuvotteluelvoitteen täyttämiseksi Metsähallituksen on varattava Saamelaiskäräjille tilaisuus tulla kuulluksi ja neuvotella asiasta.

---

<sup>51</sup> Oikeusministeriö, Muistio saamelaiskäräjälain 9 §:n mukaisesta neuvotteluelvollisuudesta. OM 2/551/2017.



Paikallisesti merkittävistä yksittäisistä hankkeista pyydetään Saamelaiskäräjien ja koltta-alueella myös Kolttien kyläkokouksen lausunnot.

Metsähallituksen ja Saamelaiskäräjien, Kolttien kyläkokouksen sekä saamelaisten kotiseutualueen paliskuntien välillä vuonna 2014 solmitussa sopimuksessa on sovittu yhteistoiminnan menettelyistä. Sopimuksen toteutumista seurataan vuosittain järjestettävässä yhteistoimintakokouksessa.

#### 5.4.3. Akwé: Kon

Metsähallitus on ottanut ensimmäisenä maailmassa käyttöön vapaaehtoiset Akwé: Kon -ohjeet. Ohjeet kuvaavat periaatteita, joilla alkuperäiskansan osallistuminen hankkeiden ja suunnitelmien valmisteluun, vaikutusten arviointiin ja päätöksentekoon voidaan turvata. Ohjeet perustuvat biologista monimuotoisuutta koskevan YK:n yleissopimuksen artiklaan 8(j), joka koskee alkuperäiskansojen tiedon ja käytänteiden kunnioittamista. Suomessa Saamelaiskäräjät ja Metsähallitus ovat yhdessä laatineet toimintamallin Akwé: Kon -ohjeiden soveltamiseksi.

Metsähallitus käyttää biodiversiteettisopimuksen toimeenpanoon liittyviä Akwé: Kon -toimintamallia hoito- ja käyttösuunnitelmien sekä luonnonvarasuunnitelmien laadinnan yhteydessä<sup>52</sup>. Toimintamallilla voidaan suunnitteluprosessin eri vaiheissa tunnistaa ja reagoida saamelaiskulttuurin harjoittamisen ja säilyttämisen kannalta tärkeisiin asioihin ja saamelaisten huolenaiheisiin. Toimintamalli on työkalu tunnistaa ne saamelaiskulttuurin harjoittamisen edellytykset, jotka Metsähallituksen tulee ottaa huomioon maankäytön ja luonnonvarojen käytön suunnittelussa. Oleellista on turvata saamelaisten tosiasiallinen osallistuminen koko prosessiin.

Toimintamallin mukaisesti nimetty Akwé: Kon -työryhmä toimii itsenäisesti, täydentää Metsähallituksen osallistavaa maankäytön suunnittelujärjestelmää ja tukee yhteistyöryhmän toimintaa. Saamelaiskulttuuriin kohdistuvien vaikutusten arviointi muuttuu tältä osin osaksi suunnittelua, eikä se jää erilliseksi, jälkikäteen tehtäväksi arvioinniksi. Samalla se mahdollistaa muutoksien tekemisen suunnitelmaan jo suunnitteluvaiheessa. Saamelaiskulttuuriin kohdistuvien vaikutusten osalta arvioinnin tekevät alueen käyttäjät, mikä parantaa arvioinnin luotettavuutta.

Metsähallitus myös osallistuu Saamelaiskäräjien ja keskeisten ministeriöiden kanssa ympäristöministeriön nimeämän biodiversiteettisopimuksen alkuperäiskansojen perinnetietoa käsittelevän artikla 8 (j):n kansallisen asiantuntijatyöryhmän työhön<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Toimintamalli ohjeiden käyttämiseksi on laadittu Hammastunturin erämaa-alueen hoito- ja käyttösuunnitelman laadinnassa kerättyjen kokemusten perusteella, ottaen huomioon Suomen kansainväliset sopimukset, lainsäädäntö Suomessa sekä lisäksi erilaiset saamelaisten kotiseutualueen maan- ja luonnonvarojen käyttöä koskevat määräykset, ohjeet ja sopimukset.

<sup>53</sup> Ympäristöministeriö asetti vuonna 2009 biodiversiteettisopimuksen alkuperäiskansojen perinnetietoa käsittelevän artikla 8j:n kansallisen asiantuntijaryhmän, jonka tehtävänä oli koordinoita asiaa koskevia toimenpiteitä sekä lisätä yleistä tietämystä yleissopimuksen artikla 8j:n liittyvän työohjelman sisällöstä ja tavoitteista erityisesti Suomen

#### 5.4.4. Luonnonvarasuunnittelu valtion maa- ja vesialueilla

Saamelaisten kotiseutualueelle tehdään oma luonnonvarasuunnitelma, jonka yhteistyöryhmään kutsutaan edustajat alueellisista ja paikallisista sidosryhmistä, kuten Saamelaiskäräjiltä, Kolttien kyläkokoukselta ja muista saamelaistahoista. Saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi luonnonvarasuunnittelussa käytetään Akwé: Kon -toimintamallia. Suunnitelmasta käydään saamelaiskäräjälain 9 §:n mukainen neuvottelu.

Suunnitteluprojektin lopputuloksena valmistuva luonnonvarasuunnitelma on strategisen tason toimintaohjelma, joka ohjaa Metsähallituksen toimintaa suunnittelualueen valtion maa- ja vesialueilla suunnitelmakauden ajan.

#### 5.4.5. Hoito- ja käyttösuunnittelu luonnonsuojelualueilla

Metsähallituksen hallinnassa oleville luonnonsuojelu- ja erämaa-alueille tehdään hoito- ja käyttösuunnitelmia. Niiden avulla sovitetaan yhteen luonnonsuojelun, virkistyskäytön ja muun käytön tavoitteita.

Saamelaisten kotiseutualueella sijaitsevien luonnonsuojelualueiden hoidon ja käytön suunnittelussa osallistetaan laajasti paikallisia ja alueellisia sidosryhmiä. Suunnittelun tueksi kootaan yhteistyöryhmä, johon kutsutaan keskeisten sidosryhmien edustajat, kuten Saamelaiskäräjiltä, Kolttien kyläkokoukselta ja muista saamelaistahoista. Saamelaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi suunnittelussa käytetään Akwé: Kon -toimintamallia. Suunnitelmasta käydään saamelaiskäräjälain 9 §:n mukainen neuvottelu.

Suojelualueita koskeva lainsäädäntö sekä hoidon ja käytön periaatteet ohjaavat myös luonnonsuojelualueiden käyttöä. Saamelaisten kotiseutualueella kuntalaisilla on erityisiä oikeuksia. Tarkemmat oikeudet määritetään kunkin alueen järjestysäännöissä.

#### 5.4.6. Saamelaisen käsityöperinteen turvaamiseksi tehdyt linjaukset

Saamelaisen käsityöperinteen turvaamiseksi säilytetään saamelaisalueen kuntalaisille oikeus ottaa saamelaisalueen kuntien valtion maalta käsitöiden raaka-aineeksi vähäisiä määriä pajua, leppää, koivua ja haapaa. Myös vähäisiä määriä juuria, kenkäheinää, niittymaarianheinää ja väinönputkea voi ottaa korvauksetta.

Muita luonnontuotteita, kuten polttopuuta, poroaitatolppia ja jalaskoivua myydään Metsähallituksen hallinnassa olevilta luontaistalousalueilta Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kunnissa luontaisalueluvalla ja metsätalouden alueilta luonnontuoteluvalla.<sup>54</sup>

---

saamelaisten kannalta. Työryhmän tavoitteena oli edistää työohjelman toimeenpanoa Suomessa eri ministeriöiden ja sidosryhmien yhteistyöllä sekä antaa osaltaan suosituksia yleissopimuksen soveltamiseksi ja toteuttamiseksi Suomessa.

<sup>54</sup> Koivu- ja mäntypolttopuu pystyyn, poroaitatolppa, jalaskoivut, luokkipajut, pajut, joulumänty, aurasviitat, laattakivet, koristekivet, muurikivet, kangashumus, turve. Luontaisaluelupa Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kunnissa

Kolтта-alueella asuvilla kolttasaamelaisille on laajempia, kolttalain mukaisia erityisiä etuuksia valtion maa- ja vesialueille.

#### 5.4.7. Metsähallituksen hallinnassa olevan maaomaisuuden luovutuksen ja kaavoituksen periaatteet saamelaisten perinteisten elinkeinojen turvaamiseksi

Saamelaisten kotiseutualueella kaava-alueiden ulkopuolella noudatetaan Metsähallituksen ja Saamelaiskäräjien, Kolttien kyläkokouksen sekä saamelaisten kotiseutualueen paliskuntien välistä sopimusta. Kaava-alueiden ulkopuolella Metsähallitus pyytää saamelaisten kotiseutualueen paliskunnilta ennakkoon lausunnon suunniteltaessa käyttöoikeus-, vuokra- ja reittisopimuksia. Erityisesti matkailu on kasvanut voimakkaasti saamelaisten kotiseutualueella, eivätkä nykyiset kaava-alueet enää riitä yritysten tarpeisiin. Metsähallitus pyrkii ennen sopimusten tekoa yhteisymmärrykseen saamelaisten kotiseutualueen paliskuntien kanssa.

Metsähallituksen itse kaavoittaessa kuuleminen on osa kaavaprosessissa. Metsähallituksen aloitteesta aloitettavista kaavoitushankkeista käydään neuvottelu jo ennen hankkeen aloittamista Saamelaiskäräjien ja kolтта-alueella Kolttien kyläkokouksen kanssa. Neuvottelut käydään yhteisymmärrykseen pyrkien. Luontaistalousalueilla ei ole tuottovaatimusta, eikä Metsähallitus siten ole aktiivisesti edistämässä kaavoitusta tai muuta kiinteistönjalostusta näillä alueilla.

Uusia lomarakennuspaikkoja vuokrataan vain kaava-alueilta. Luontaiselinkeinojen harjoittamiseen tai muihin paikallisiin tarpeisiin voidaan tehdä hajavuokrauksia ja käyttöoikeussopimuksia.

Saamelaisten kotiseutualueella Metsähallitus ei myönnä maanomistajan suostumuksia malminetsintään. Malminetsinnän lupaviranomaisena toimii Turvallisuus- ja kemikaalivirasto (Tukes).

#### 5.4.8. Saamelaisten kulttuuriperintökohteiden vaaliminen, tunnistaminen ja merkityksen ymmärtäminen

Metsähallitus vaalii hallussaan olevia saamelaisia kulttuurimaisema- ja rakennusperintökohteita yhteistyössä saamelaiskulttuurin toimijoiden kanssa. Saamelaisia rakennusperintökohteita on suojeltu toistaiseksi erittäin vähän, joten Metsähallituksen kohteiden suojelulla on myös valtakunnallista merkitystä<sup>55</sup>.

---

(<http://www.metsa.fi/luontaisaluelupa>) ja Luonnontuotelupa Ylä-Lapin metsätalousalueelle ([http://www.metsa.fi/luonnontuotelupa\\_yla-lappi](http://www.metsa.fi/luonnontuotelupa_yla-lappi)).

<sup>55</sup> Esimerkiksi Kaapin Jounin tila Lemmenjoen kansallispuistossa ja kolttakentät Urho Kekkosen kansallispuistossa ja Välimaan saamelaistila Tenon varressa.

Metsähallitus pyrkii tunnistamaan ja ymmärtämään hallinnassaan olevien saamelaisten pyhien paikkojen arvon ja merkityksen. Metsähallitus huolehtii kohteisiin liittyvän tiedon eettisesti oikeasta käytöstä ja tunnettujen kohteiden säilymisestä.

Saamelaisen kulttuuriperinnön suojelemisessa tärkeimpiä yhteistyötahoja ovat Saamelaismuseum Siida, Saamelaiskäräjät, Kolttien kyläkokous ja Museovirasto.<sup>56</sup>

#### 5.4.9. Metsätalouden yhteensovittamismenettelyt saamelaisten perinteisten elinkeinojen turvaamiseksi

Metsien käytön ja hoidon tavoitteet määritetään koko saamelaisten kotiseutualueelle ja paliskunnittain saamelaisten kotiseutualueen luonnonvarasuunnittelun yhteydessä.

Luonnonvarasuunnittelun Akwé: Kon -työryhmä tuo suunnitteluprosessiin alueen käyttäjien tarpeet perinteisten elinkeinojen näkökulmasta ja arvioi saamelaiskulttuuriin kohdistuvia vaikutuksia.

Metsätaloustoimien yhteensovittamisen pohjana on Saamelaiskäräjien, Kolttien kyläkokouksen, saamelaisten kotiseutualueen paliskuntien ja Metsähallituksen vuonna 2014 solmima sopimus saamelaisten kotiseutualueella noudatettavista toimintatavoista ja tarkemmasta paikallisesta sopimisesta<sup>57</sup>. Sopimuksen toteutumista seurataan vuosittain osapuolten välisessä neuvottelussa.

Saamelaisten kotiseutualueen paliskunnille tarjotaan etukäteen mahdollisuus vaikuttaa kaikkiin hakkuu- ja maanmuokkauksuunnitelmiin sekä uusien teiden rakentamiseen. Suunnitelmakartat lähetetään ennakkoon paliskunnan poroisännälle, jolla on kolme viikkoa aikaa ilmoittaa mahdollisista muutostarpeista ja siitä, tarvitaanko neuvottelu, tai pyytää lisää aikaa asian käsittelylle. Neuvottelut käydään yhteisymmärrykseen pyrkien, ja sovitut asiat kirjataan karttoineen muistioon<sup>58</sup>. Metsätalous ei toteuta hakkuita saamelaisten kotiseutualueella, ellei niistä ole etukäteen saavutettu yhteisymmärrystä paliskunnan kanssa.

Hammastunturin, Muddusjärven, Muotkatunturin ja Paatsjoen paliskuntien sekä Nellimin tokkakunnan kanssa on vuosina 2009 ja 2010 tehty erilliset sopimukset tärkeimpien laidunalueiden rauhoittamisesta metsätaloustoimilta 20 vuoden ajan, Nellimissä osin 10 vuoden ajan. Sopimuksissa on lisäksi kirjattu erillisohjeita metsätaloustoimille ja myös menettelyt mahdollisten sopimuserimielisyyksien ratkaisemiselle.

---

<sup>56</sup> Periaatteet ovat olleet käytössä Metsähallituksen Luontopalvelujen luonnonsuojelualueiden hoidon ja käytön periaatteissa ja nyt ne laajennetaan koskemaan koko Metsähallitusta.

<sup>57</sup> Sovitut periaatteet on kerrottu metsänhoito-ohjeessa (Metsänhoito-ohje, luku 9 Metsänkäsittelyn periaatteet saamelaisten kotiseutualueella).

<sup>58</sup> Metsähallitus Metsätalous Oy:n ympäristöopas 2018, s. 72.

#### 5.4.10. Kalastuksen ja metsästyksen järjestelyt saamelaisten perinteisten elinkeinojen turvaamiseksi

Saamelaisten kotiseutualuetta koskevat kalastuksen ja metsästyksen kiintiöpäätökset (lupa-alueiden lupamäärät sekä kalastuksen ja metsästyksen järjestäminen) sekä muut kalastukseen ja metsästykseen liittyvät ajankohtaiset käsitellään kuntakohtaisissa neuvottelukunnissa sekä Saamelaiskäräjien kanssa<sup>59</sup>.

Metsähallitus huomioi tilojen erityisperusteiset kalastusoikeudet kalastuksen järjestämisessä<sup>60</sup>.

Metsähallitus tekee tiivistä yhteistyötä Kolttien kyläkokouksen kanssa koltta-alueen kalavesien käytössä ja hoidossa. Koltta-alueella asuvalla kolttsaamelaaisella on tällä alueella sijaitsevilla valtion maa- ja vesialueilla oikeus harjoittaa kalastusta valtion vesialueilla maksuttomasti<sup>61</sup>.

Metsästysasiat ovat esillä myös vuotuisessa Metsähallituksen, Saamelaiskäräjien, Kolttien kyläkokouksen ja saamelaisten kotiseutualueen paliskuntien yhteistoimintakokouksessa.

Metsähallituksen eräsuunnittelija on työssään aktiivisesti yhteydessä sidosryhmiin saamelaisten kotiseutualueella metsästyksen ja poronhoidon yhteensovittamiseen ja metsästyksen suunnitteluun liittyvissä asioissa (mm. lupien kiintiöinti, myynti, metsästyskieltoalueet, riistakantojen verotussuunnittelu, saalispalautteet). Eräsuunnittelija toimii virassaan myös Metsähallituksen määräämänä hallituksen jäsenenä paikallisessa riistanhoitoyhdistyksessä.

#### 5.4.11. Saamen kielten käyttö Metsähallituksessa

Saamelaisten oikeutta ylläpitää ja kehittää omaa kieltään turvataan Metsähallituksessa saamen kielilain mukaisesti<sup>62</sup>. Saamelaisilla on oikeus käyttää viranomaisasioissa saamen kieltä sekä oikeus saada itseä koskeva päätös tai asiakirja saamenkielisenä.

Metsähallitus käyttää vastaanottajan äidinkieltä tai suomen ja saamen kieltä viranomaiskutsuissa ja -ilmoituksissa. Saamelaisten kotiseutualuetta koskevat viranomaispäätökset ja niiden lehtikuulutukset, luonnonvarasuunnitelmat sekä erämaa-alueiden ja kansallispuistojen hoito- ja käyttösuunnitelmat käännetään pohjoissaameksi sekä koltta- ja inarinsaamelaisten alueilla myös näille kielille. Lisäksi myös muita keskeisiä asiakirjoja käännetään saamen kielille.

Saamenkielisillä on mahdollisuus käyttää äidinkieltään Metsähallituksen virallisissa kokouksissa, esim. kuntakohtaisissa neuvottelukunnissa, joissa järjestetään tarvittaessa tulkkauksia saamen

---

<sup>59</sup> Neuvottelukuntien tehtävä on käsitellä mm valtion maa- ja vesialueiden sekä niihin kuuluvien luonnonvarojen kestävää käyttöä ja hoitoa (Laki Metsähallituksesta 234/2016, 39§).

<sup>60</sup> Valtiolle kuuluvaan vesialueeseen sisältyvällä erityisellä kalastusalueella kestävä kalastuksen enimmäismäärästä määritellystä kalastusoikeudesta kuuluu puolet valtiolle ja puolet erityisperusteisten kalastusoikeuksien osakaskiinteistöille lukuun ottamatta Inarijärveä, jossa valtiolle kuuluu kaksi kolmasosaa ja erityisperusteisten kalastusalueiden osakaskiinteistöille yksi kolmasosa kestävä kalastuksen enimmäismäärästä (Kalastuslaki 379/2015, 43 §).

<sup>61</sup> Kolttalaki 253/1995, 9 §.

<sup>62</sup> Saamen kielilaki 1086/2003.

kielelle. Saamelaisten kotiseutualueella kannustetaan käyttämään kokouksissa ja neuvotteluissa saamen kieltä.

Yhä suurempi osuus Metsähallituksen viestintä- ja opastusmateriaalista on saatavissa saamen kielillä. Metsähallituksen Metsa.fi-verkkopalvelu on osin myös pohjoissaameksi. Koska suuri osa saamelaisista asuu kotiseutualueen ulkopuolella, on erityisesti saamenkielisiä kuvauksia tuotettu myös Etelä-Suomen kohteille, esimerkiksi Nuuksion kansallispuistolle. Retkeilijän Lundui.fi-sivuilla on retkikohdekuvauksia pohjois-, inarin- ja koltansaamen kielillä.

Metsähallitus ylläpitää saamenkielistä Sámi meahcit ja luondu -Facebook-sivua, johon materiaalia tuottavat Metsähallituksen saamenkieliset työntekijät kaikilla kolmella saamen kielellä.

Metsähallituksessa on tuotettu valtavasti saamenkielistä materiaalia, mutta on tunnistettu puute saamenkieliselle puhutulle palvelulle ja saamenkieliselle ajankohtaisviestinnälle. Tavoitteena on parantaa tilannetta.

Erytyisesti saamelaisten kotiseutualueella tai saamelaisasioiden parissa työskentelevää henkilöstöä kannustetaan saamen kielen opintoihin ja tuetaan kielikoulutusta mahdollisuuksien mukaan.

Henkilöstön rekrytoinnissa saamen kielen ja -kulttuurin osaaminen ja tuntemus katsotaan eduksi tehtäväkuvien mukaisesti. Rekrytoinneissa saamen kielen taitoa voidaan myös edellyttää.<sup>63</sup>

#### 5.4.12. Yhteenveto: tunnistetut keskeiset kehittämiskohteet

Metsähallitus lisää henkilöstönsä tietämystä ja ymmärrystä saamelaisten kulttuurista ja oikeuksista.

Metsähallituksen ja Saamelaiskäräjien yhdessä laatiman Akwé: Kon -toimintamallin toimivuutta seurataan ja mallia kehitetään tarvittaessa.

Saamelaisten kotiseutualueen metsäpaliskuntien ja Metsähallitus Metsätalous Oy:n vuorovaikutuksen pyritään parantamaan.

Erytyisesti saamelaisten kotiseutualueella tai saamelaisasioiden parissa työskentelevää henkilöstöä kannustetaan saamen kielen opintoihin ja tuetaan kielikoulutusta mahdollisuuksien mukaan.

---

<sup>63</sup> Metsähallituksen työnantajaroolin toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi on kuvattu tarkemmin luvussa 4.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen turvaamiseksi voidaan rekrytointitilanteessa käyttää tarvittaessa positiivista erityiskohtelua.

Metsähallitus kehittää yhteistyössä Saamelaiskäräjien kanssa seurantamenetelmän niistä saamelaiskulttuurin harjoittamisen edellytyksiä turvaavista toimenpiteistä, joista on päätetty saamelaisten kotiseutualueen keskeisissä prosesseissa ja suunnitelmissa.

## 6. Viestintä ja koulutus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman jalkautuksesta ja viestinnästä tehdään oma suunnitelma kesän 2019 aikana. Jalkautuksessa hyödynnetään e-oppimisalustoja kuten Metsähallituksen Ahjoa ja valtionhallinnon eOppivaa.

## 7. Suunnitelman seuranta

Suunnitelman seurantavastuu on työnantajatoimenpiteiden osalta HR:llä ja vastualueiden vastuulla olevien toimenpiteiden osalta vastualueiden johtoryhmillä. HR ja vastualueiden johtoryhmät raportoivat suunnitelman toteutuksesta säännöllisesti Metsähallituksen johtoryhmälle. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain<sup>64</sup>.

Suunnitelmassa esitettyjen saamelaisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtyjen toimenpiteiden seuraamiseksi Metsähallitus kehittää yhteistyössä Saamelaiskäräjien kanssa seurantamenetelmän niistä saamelaiskulttuurin harjoittamisen edellytyksiä turvaavista toimenpiteistä, joista on päätetty saamelaisten kotiseutualueen keskeisissä prosesseissa ja suunnitelmissa.

Suunnitelma on voimassa kauden 2019-2022. Seuraavan suunnitelmakauden alussa arvioidaan tässä suunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden toteutuminen. Suunnitelman ydinkohdat on koottu liitteeseen 5 (Yhdenvertaisuuden toimenpiteet ja seuranta).

Metsähallitus on käynnistänyt vuosiraportoinnin kehittämisen GRI-raportointijärjestelmän suuntaan. Soveltuvien osien suunnitelman toimenpiteitä voidaan raportoida myös vuosikertomuksessa.

---

<sup>64</sup> Tasa-arvolaki 6 a §.



## Liitteet

Liite 1 Suunnittelun kulku ja kokousteemat

Liite 2 Yhdenvertaisuuden nykytila-arviointi, henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoitus, kysymyslomake

Liite 3 Yhdenvertaisuuden nykytila-arviointi, henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskartoitus, tulokset

Liite 4 Sukupuolijakauma vastualueittain 2018

Liite 5 Yhdenvertaisuuden toimenpiteet ja seuranta

## Lähteet

Biologisen monimuotoisuuden yleissopimus 78/1995

(<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1994/19940078>)

Erämaalaki 17.1.1991/62 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910062>).

Esteettömyys luontokohteilla (<https://www.luontoon.fi/esteeton>).

Etelä-Suomen luonnonvarasuunnitelma 2017-2022, Nuutti Kiljunen, Niklas Björkqvist, Tuulikki Halla, Raimo Itkonen, Jani Viisanen ja Jarmo Väisänen/ Metsähallitus  
(<https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/mt/mt75.pdf>)

Finlex Yhdenvertaisuuden arviointi (<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>).

Guiding Principles on Business and Human Rights

([https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)).

Kalastuslaki 379/2015 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150379#Pidp447565424>).

Kettunen, Anni 2019: Julkisten luonnonvarojen osallistava suunnittelu ja yhteishallinta: sidosryhmänäkökulmia osallistamisen vaikutuksista ja osallistamisen yhdenvertaisuudesta Etelä-Suomen luonnonvarasuunnitelmassa 2017-2022. Pro gradu, Helsingin yliopisto.

Kolttalaki 253/1995 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1995/19950253>).

Laki Metsähallituksesta 234/2016 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160234>).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329  
(<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>).

Laki saamelaiskäräjistä 974/1995 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950974>).

Metsähallitus HR, henkilöstötilastot.

(<https://metsahallitus.sharepoint.com/sites/intra/henkilostoasiat/tilastotjatutkimukset/henkilostotilastot/>).

Metsähallitus HR, sukupuolijakauma yksiköittäin 2018. Sähköposti 25.4.2019 Maarit Sandell, Metsähallitus.

Metsähallitus, Kumppani- ja sidosryhmätutkimus 2018. Kantar TNS, 15.2.2019.

Metsähallitus, johtoryhmän kokous 11.10.2018

(<https://metsahallitus.sharepoint.com/sites/intra/uutiskeskus/Pages/Johtoryhm%C3%A4n-kokous-111018.aspx>).

Metsähallitus Metsätalous Oy:n metsänhoito-ohje (<http://www.e-julkaisu.fi/metsahallitus/metsanhoito-ohje/mobile.html#pid=1>).

Metsähallitus Metsätalous Oy:n ympäristöopas 2018

(<https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/mt/MH-ymparistoopas-2019.pdf>).

Metsähallituksen intra, Organisaatio, Alueelliset johtoryhmät

(<https://metsahallitus.sharepoint.com/sites/intra/organisaatio/metsahallitus/alueellisetjohtoryhmat/>)

Metsähallituksen yhdenvertaisuussuunnitelma 1821/01/2004, 3.5.2006, Metsähallitus, luontopalvelut.

Metsähallituksen vastuullisuuspolitiikka MH 1230/2019/00.01.01

(<http://www.metsa.fi/vastuullisuuspolitiikka>).

Metsähallituksen vuosikertomus 2018.

(<https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/mhvuosikertomus2018fin.pdf>).

Oikeusministeriö, Muistio saamelaiskäräjälain 9 §:n mukaisesta neuvotteluvollisuudesta. OM 2/551/2017

([https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735105/SaK%C3%A4L9%C2%A7\\_Neuvotteluvollisuus\\_Muistio.pdf/1e7c49d2-e911-4cbf-8733-112a00241b36/SaK%C3%A4L9%C2%A7\\_Neuvotteluvollisuus\\_Muistio.pdf.pdf](https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735105/SaK%C3%A4L9%C2%A7_Neuvotteluvollisuus_Muistio.pdf/1e7c49d2-e911-4cbf-8733-112a00241b36/SaK%C3%A4L9%C2%A7_Neuvotteluvollisuus_Muistio.pdf.pdf))

Oikeusministeriö, Pohjoismainen saamelaisopimus parafoitu, tiedote 13.1.2017

([https://oikeusministerio.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/pohjoismainen-saamelaisopimus-parafoitu](https://oikeusministerio.fi/artikkeli/-/asset_publisher/pohjoismainen-saamelaisopimus-parafoitu)).

Pave-raportti 29.4.2019. Metsähallitus.

Poronhoitolaki 14.9.1990/848 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19900848>).

Rohkeasti luontoon! - Näkökulmia yhdenvertaisen luontoliikunnan edistämiseen. Mansikkaviita Riikka (toim.), Metsähallitus, Vantaa, 2016 (<https://julkaisut.metsa.fi/julkaisut/show/2063>).

Saamelaiskäräjät, Elinkeinot (<https://www.samediggi.fi/lautakunnat/elinkeino-ja-oikeus/elinkeinot/>).

Saamelaiskäräjät, Saamelaiset Suomessa (<https://www.samediggi.fi/saamelaiset-info/>).

Saamen kielilaki 1086/2003 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20031086>).

Saamelaisten lukumäärä vuoden 2015 Saamelaiskäräjien vaalien yhteydessä kerätyssä tilastossa. (<https://dokumentit.solinum.fi/samediggi/download/?d=Dokumenttipankki/Tilastoja/Saamelaisten%20lkm%20vaaleissa/Saamelaisten%20lukum%C3%A4%C3%A4r%C3%A4%20vuoden%202015%20Saamelaisk%C3%A4r%C3%A4jien%20vaaleissa.pdf>).

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>).

Sähköposti 20.11.2018 Tapani Mikkola, Metsähallitus.

Sähköposti 26.4.2019. Anne Paakkarinen, Metsähallitus.

Sähköposti 26.4.2019. Markku Palén, Metsähallitus.

Tiedonanto 20.11.2018 Satu Sorjonen, Metsähallitus.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>).

Ympäristöministeriö, Kansainvälinen yhteistyö - luonnonsuojelu ([https://www.ym.fi/fi-FI/Luonto/Luonnon\\_monimuotoisuus/Kansainvalinen\\_yhteistyö](https://www.ym.fi/fi-FI/Luonto/Luonnon_monimuotoisuus/Kansainvalinen_yhteistyö)).