



Malax kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan

2026–2030

Innehåll

Malax kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan	1
1 Inledning	3
2 Lagar och styrande dokument	4
3 Nuläge	5
3.1 Upplevelse av jämställdhet och likabehandling.....	7
3.2 Upplevelse av diskriminering	9
3.3 Upplevd trygghet.....	11
3.4 Inkluderande gemenskap.....	11
3.5 Likabehandling i kontakt med kommunen	12
3.6 Möjlighet att påverka frågor som rör kommunens verksamhet.....	12
3.7 Information om aktuella frågor och beslut	13
3.8 Kommunens tjänster ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv	14
3.9 Tvåspråkighet.....	15
3.10 Utvecklingsförslag	16
4 Mål och åtgärder	17
5 Uppföljning och ansvar	20
6 Ordlista.....	21

1 Inledning

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är en del av Malax kommuns långsiktiga och systematiska arbete för att skapa en trygg, hållbar och inkluderande kommun för alla. Planen utgår från kommunens värderingar om att se människan, skapa trygghet och bemöta varje individ med värme och respekt. Syftet är att säkerställa att alla invånare behandlas jämlikt och likvärdigt oberoende av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, språk eller ålder.

Genom tydliga och transparenta processer, ett aktivt arbete mot diskriminering och en kultur som välkomnar mångfald stärker Malax kommun tryggheten och tilliten i samhället. Jämställdhet och likabehandling är grundläggande för att skapa delaktighet, främja god hälsa och ge alla invånare möjlighet att bidra och utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.

I linje med kommunstrategin arbetar Malax kommun för säkra miljöer, jämlik service och ett professionellt bemötande präglad av värme och omtanke. Planen utgår från invånarnas upplevelser och identifierade utvecklingsområden, såsom behov av ökad delaktighet, tillgänglig information och upplevd jämställdhet och likabehandling i praktiken. Denna plan är ett levande styrdokument som stödjer det dagliga arbetet med jämställdhet och likabehandling samt skapar tydlighet kring mål, åtgärder och uppföljning.

2 Lagar och styrande dokument

Kommunens arbete med jämställdhet och likabehandling vilar på gällande nationell lagstiftning och utgår från principen om alla människors lika värde. Som myndighet har kommunen ett särskilt ansvar att säkerställa att ingen utsätts för diskriminering och att jämställdhet främjas i all kommunal verksamhet.

I *Finlands grundlag* fastslås principen om likabehandling. Enligt grundlagen får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas eller diskrimineras på grund av till exempel kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller av någon annan personlig omständighet. Likabehandlingsprincipen omfattar även jämställdhet mellan könen. Grundlagen betonar barns rätt att bemötas som jämlika individer och att de därmed ges möjlighet till inflytande i frågor som rör dem, i enlighet med ålder och utvecklingsnivå.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män syftar till att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck, och att främja jämställdhet i samhället. Enligt lagen ska myndigheter planmässigt och målinriktat främja jämställdhet i sin verksamhet och säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv beaktas i beslutsfattande, arbetsprocesser och service.

Diskrimineringslagen tydliggör ansvaret myndigheterna har för att främja likabehandling och förebygga diskriminering. Lagen kräver att myndigheterna arbetar aktivt och förebyggande med likabehandling och tar fram en plan för detta arbete. Diskriminering är förbjuden, oavsett om den sker öppet eller mer indirekt. Det kan till exempel handla om trakasserier, att nödvändiga anpassningar inte görs eller att någon uppmanas till att diskriminera.

Malax kommun har undertecknat *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män* (CEMR). Genom detta har kommunen förbundit sig att bedriva ett långsiktigt och systematiskt arbete för jämställdhet i enlighet med både internationella rekommendationer och nationell lagstiftning. Undertecknandet innebär att kommunen ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män i all kommunal verksamhet, motverka diskriminering och beakta jämställdhet i beslutsfattande, planering och service. Arbetet ska vara planmässigt, omfatta alla verksamhetsområden och bidra till lika rättigheter, möjligheter och inflytande för alla.

Malax kommun blev år 2024 beviljad UNICEF Finlands Barnvänlig kommun-erkännande. Erkännandet gäller i två år (2024–2026). Sedan 2020 har kommunen arbetat enligt modellen, som baserar sig på FN:s konvention om barnets rättigheter och Unicefs internationella barnvänliga städer-modell. Unicef kan förnya erkännandet till kommunen utgående ifrån hur kommunen förverkligat verksamhetsplanen, som kommunen gör upp för två år i gången. Målen i Barnvänlig kommun-verksamhetsplanen för 2025–2026 är att förebygga diskriminering, våld, mobbning och utanförskap samt främja barns och ungas trygghet och delaktighet. Arbetet med modellen stöder kommunens jämställdhets- och likabehandlingsarbete genom att lyfta fram barns rättigheter, barnets bästa och barns delaktighet.

3 Nuläge

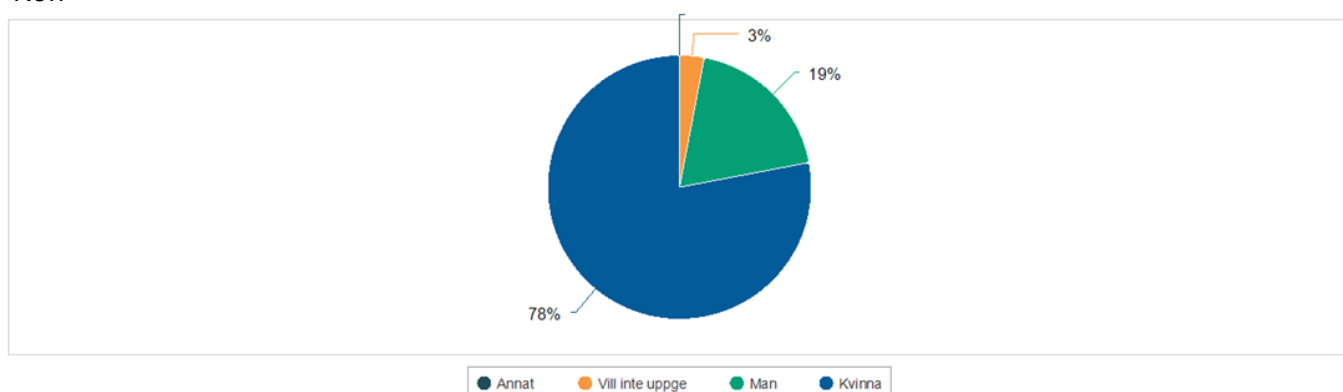
För att fördjupa nulägesbilden har kommunen genomfört en invånarenkät om upplevelser av jämlikhet, jämställdhet, bemötande och tillgänglighet. Nulägesbilden baseras både på befintliga arbetssätt och invånarnas upplevelser. Enkätundersökningen utfördes under två-tre veckor i april 2026 och fanns tillgänglig på kommunens webbplats, i sociala medier samt vid kommunens bibliotek.

Nedanstående delområden belyser hur jämställdhet och likabehandling upplevs i Malax kommun och utgör underlag för fortsatt analys, prioriteringar och utveckling. Analysen av enkätresultaten redovisas översiktligt för respektive delområde.

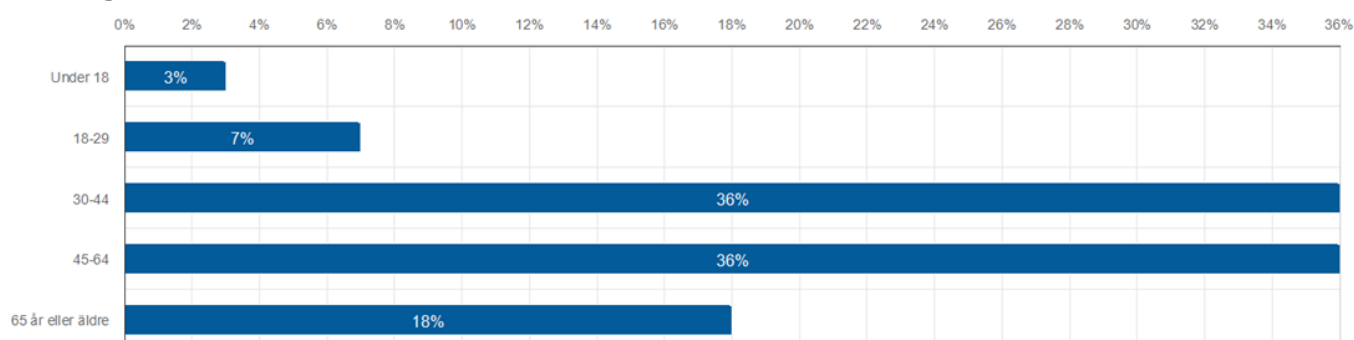
Enkäten besvarades av totalt 69 personer, varav en betydande majoritet var kvinnor. De flesta respondenterna tillhörde åldersgrupperna 30–44 och 45–64 år. Barn och unga under 18 år var representerade till 3 procent och personer över 65 år till 18 procent. Bland de svarande uppgav 96 procent svenska som sitt modersmål, 1 procent finska som modersmål och ca 3 procent annat modersmål. Alla byar var representerade bland de svarande, även om hälften av de svarande var bosatta i Yttermalax.

Utöver enkätundersökningen har i maj 2026 har rådet för personer med funktionsnedsättning, äldrerådet och ungdomsfullmäktige hörts i beredningen av Malax kommuns plan för jämställdhet och likabehandling, speciellt med fokus på åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i kommunen.

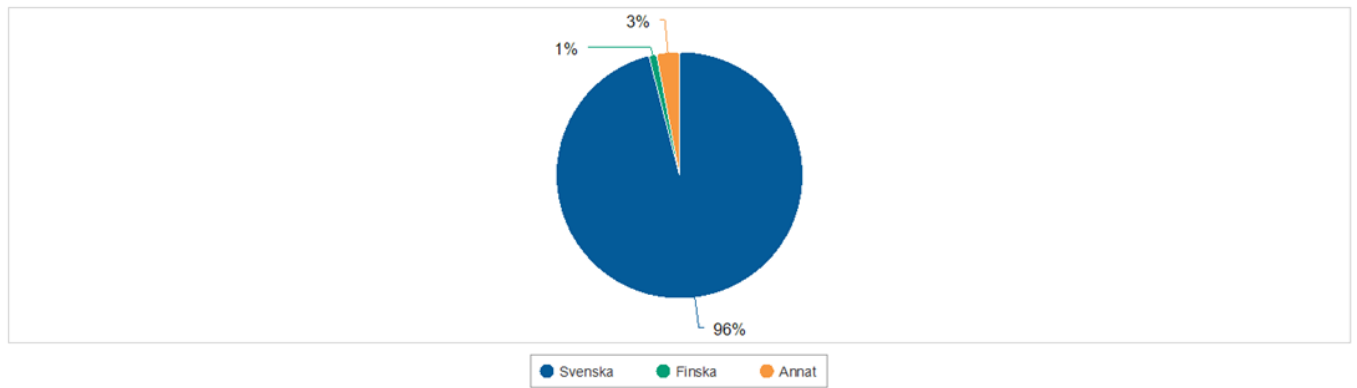
”Kön”



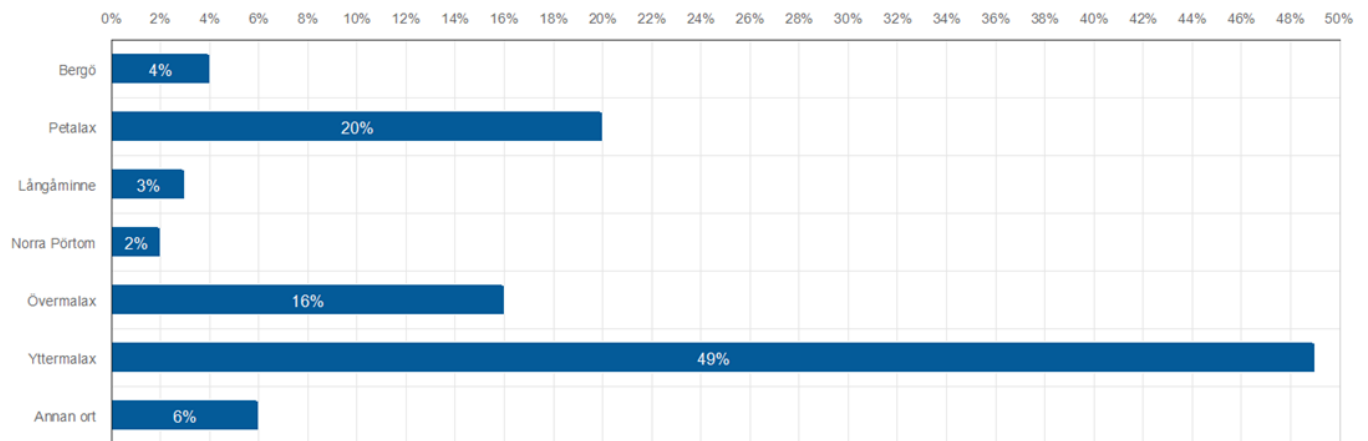
”Åldersgrupp”



”Modersmål”



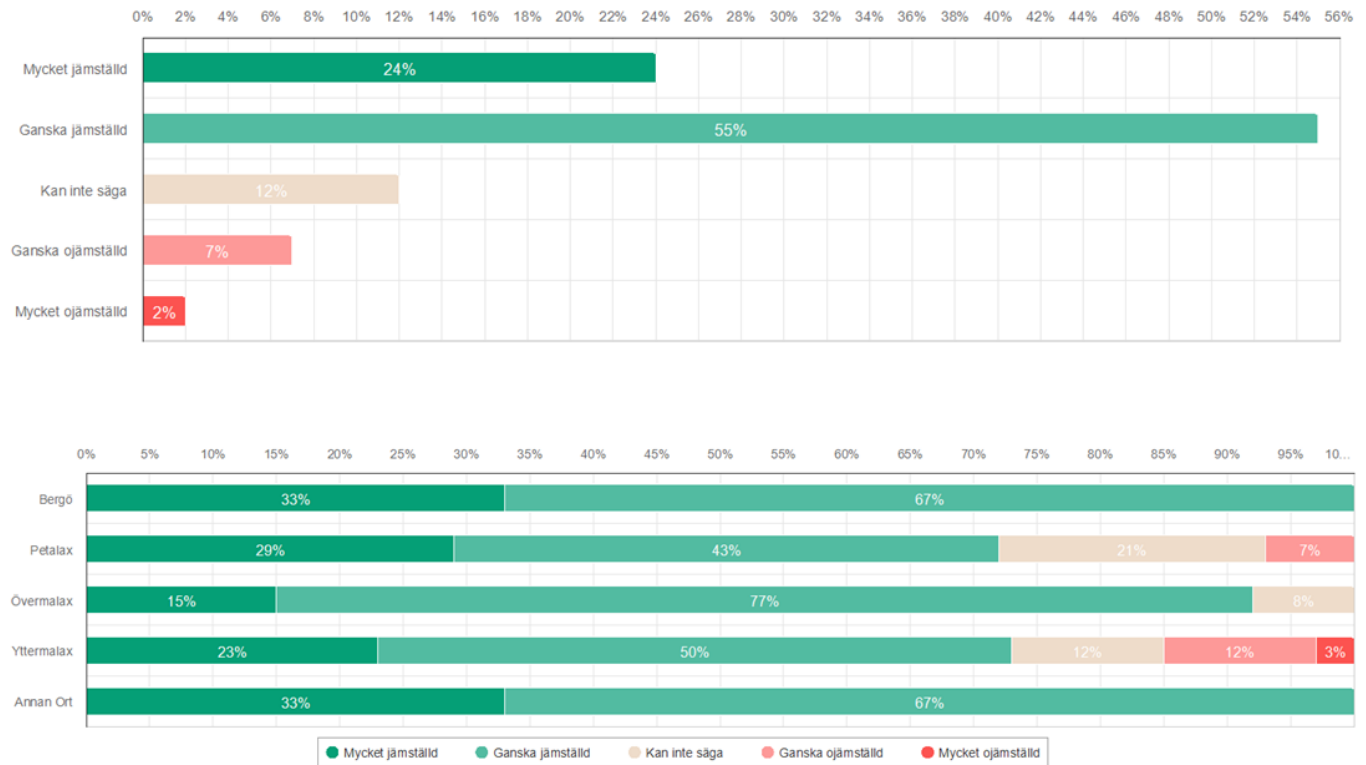
”Bostadsort”



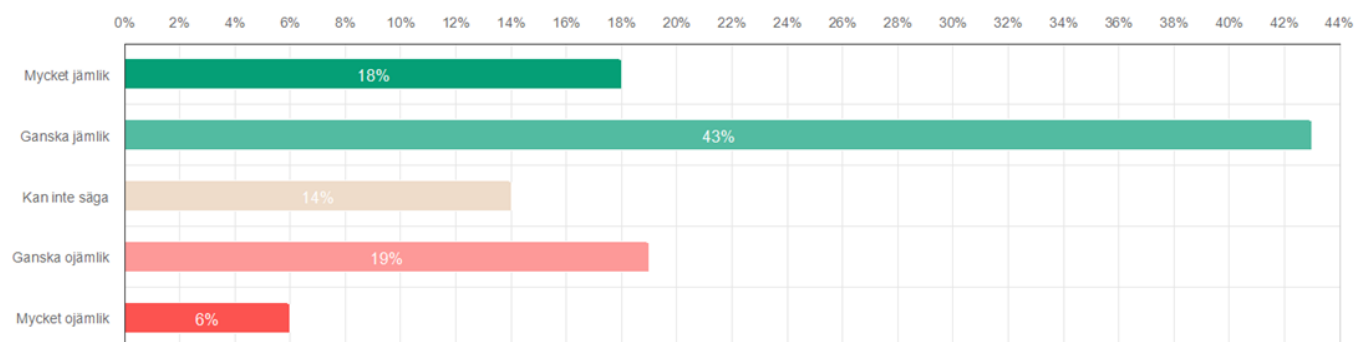
3.1 Upplevelse av jämställdhet och likabehandling

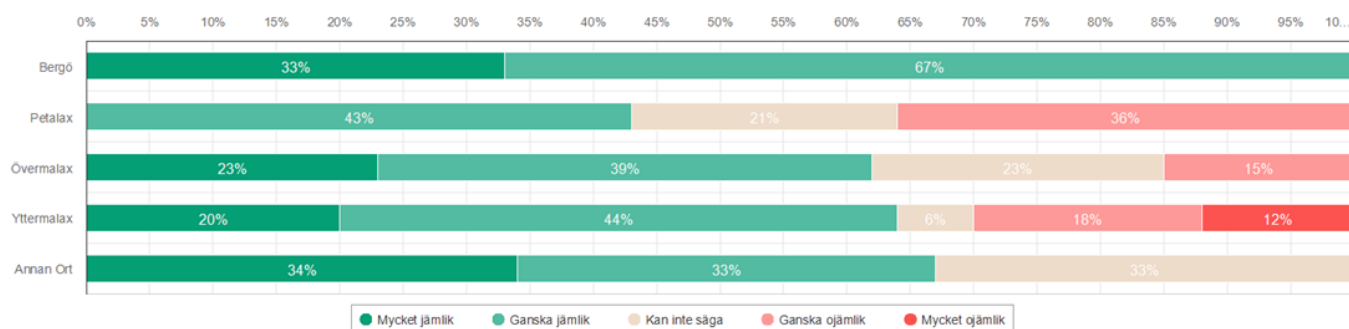
Nedan redogörs för svaren gällande upplevelser av jämställdhet och likabehandling.

”Hur jämställd upplever du kommunen som bostadsort?”



”Hur jämlik upplever du kommunen som bostadsort?”



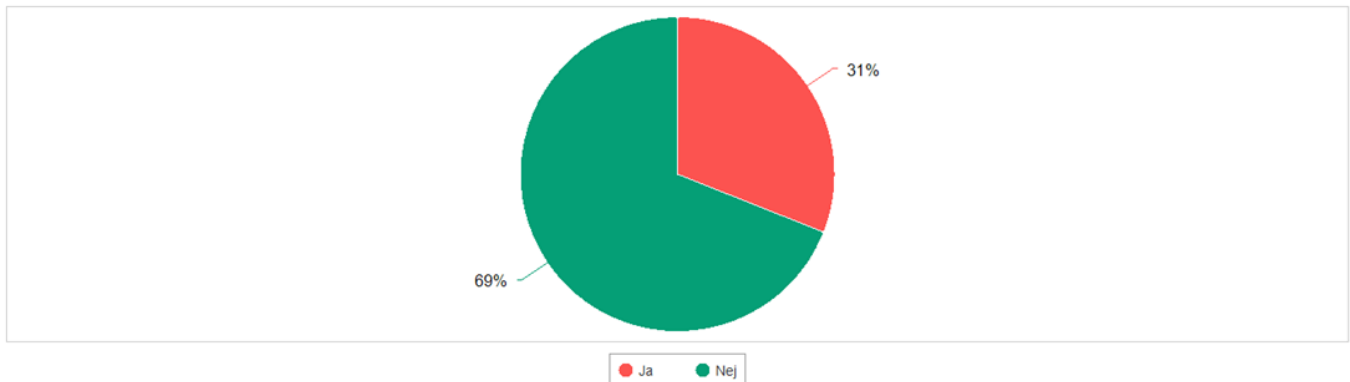


Resultatet av enkätundersökningen visar på en generellt hög nivå av upplevd jämställdhet, där närmare 79 procent av invånarna känner sig mycket eller ganska jämställda och endast 9 procent upplever kommunen som bostadsort ganska eller mycket ojämställd. Det finns en noterbar skillnad jämfört med upplevelsen av jämlikhet, där en större andel (25 procent) uttrycker en negativ upplevelse.

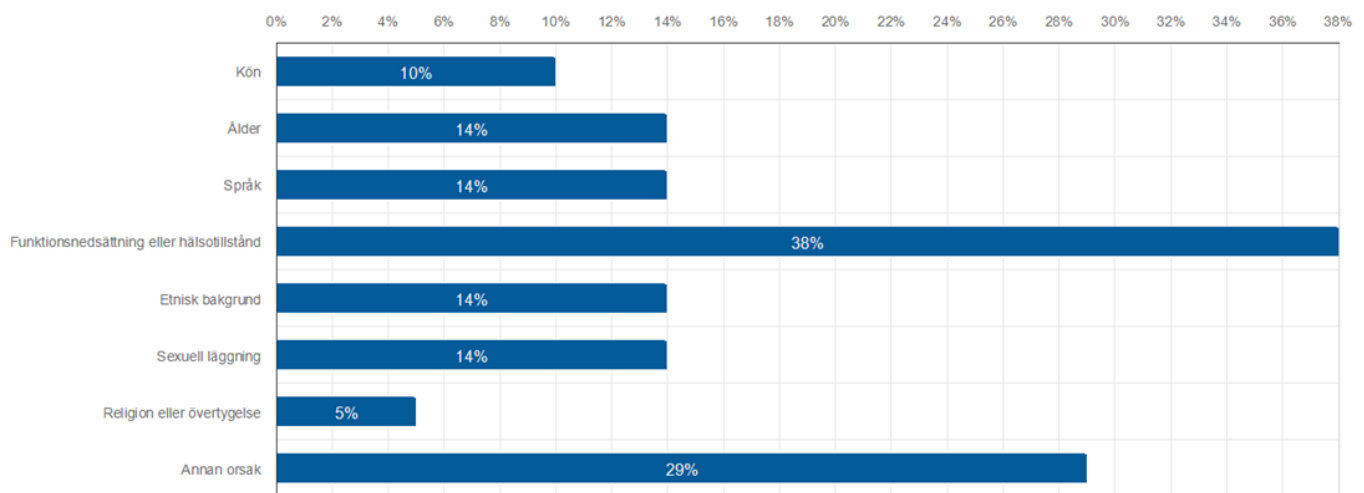
Vid analys av upplevelser i relation till bostadsort är det respondenter bosatta i Petalax och Yttermalax som svarat att de upplever bostadsorten som ganska eller mycket ojämställd. När det gäller upplevelser av jämlikhet framgår att de som uppfattar kommunen som ojämlik främst är bosatta i Petalax, Övermalax och Yttermalax.

3.2 Upplevelse av diskriminering

”Har du upplevt diskriminering inom Malax kommuns verksamhet under det senaste året?”

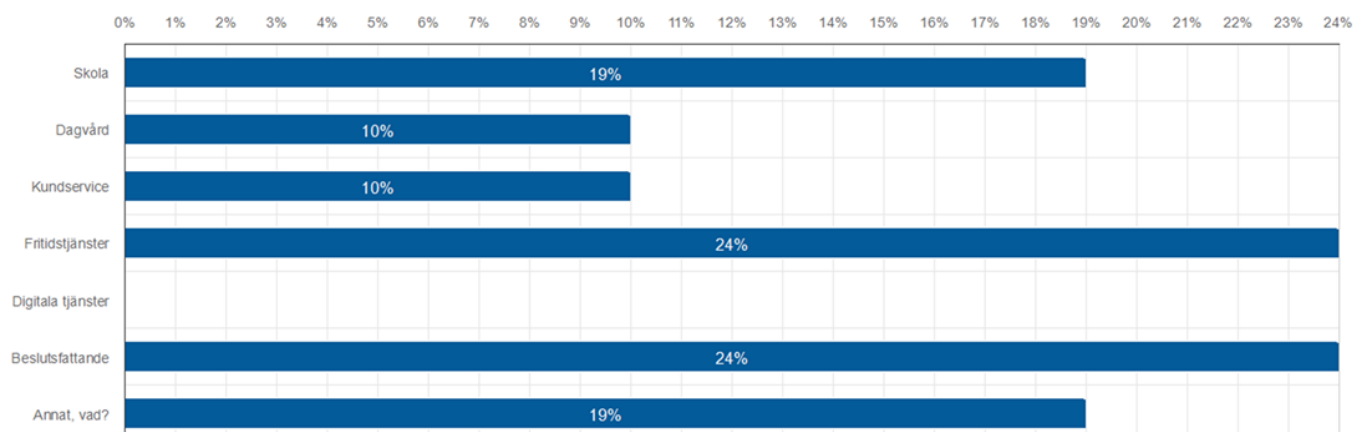


”Vad gällde diskrimineringen?”



31 procent av respondenterna uppger att de upplevt diskriminering under det senaste året. Funktionsnedsättning eller hälsotillstånd utgör den vanligaste grunden för diskriminering. Andra orsaker än de i lagen om diskriminering identifierade grunderna uppges till 29 procent ligga bakom upplevelsen av diskriminering.

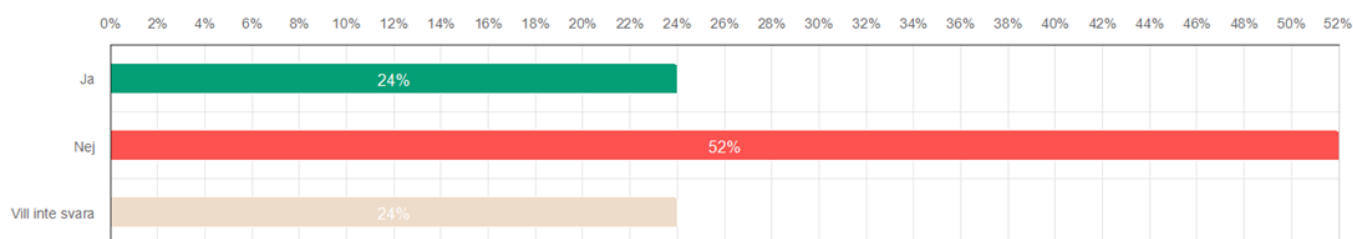
”I vilket sammanhang skedde diskrimineringen?”



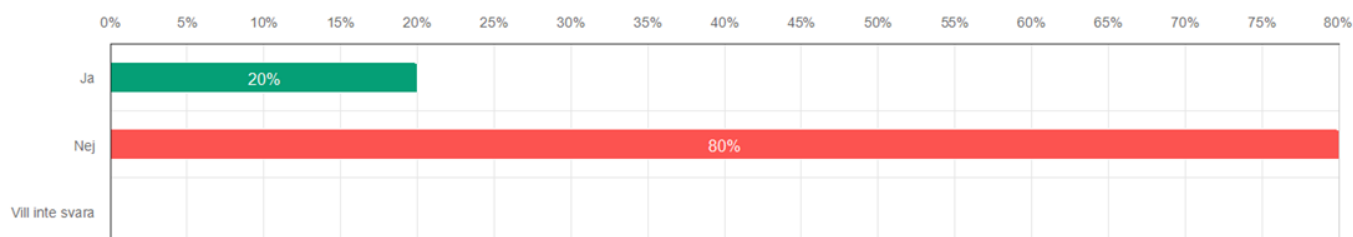
Omkring en tredjedel av de svarande uppger att diskrimineringen skett någon annanstans än skola, dagvård, kundservice, fritidstjänster, digitala tjänster eller beslutsfattande. Gällande upplevd diskriminering pekar fritextsvaren på att diskriminering upplevs även inom hälsovården, bostadspolitiken och i arbetslivet, där som exempel kan nämnas upplevda skillnader i bemötande av utländsk och finländsk arbetskraft.

Bland de svarande som valt något av de övriga alternativen är fritidstjänster (24 procent) eller beslutsfattande (24 procent) de vanligaste sammanhangen för upplevd diskriminering.

”Rapporterade du händelsen?”



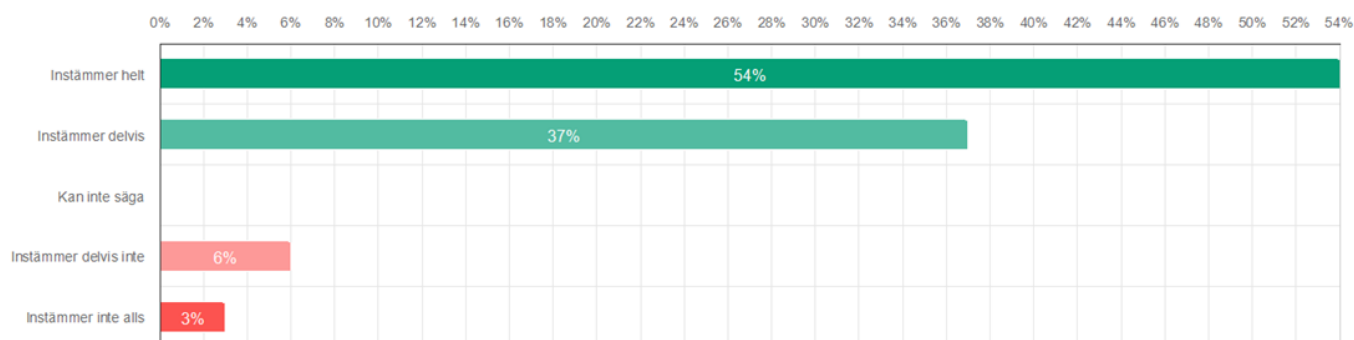
”Upplevde du att händelsen togs på allvar?”



En majoritet av de som drabbats av diskriminering (52 procent) valde att inte rapportera händelsen. Bland de få svar där en anmälan om händelsen hade gjorts upplevde 80 procent att ärendet inte togs på allvar. På frågan ”Hur önskar du att man hade hanterat händelsen” inkom inga svar.

3.3 Upplevd trygghet

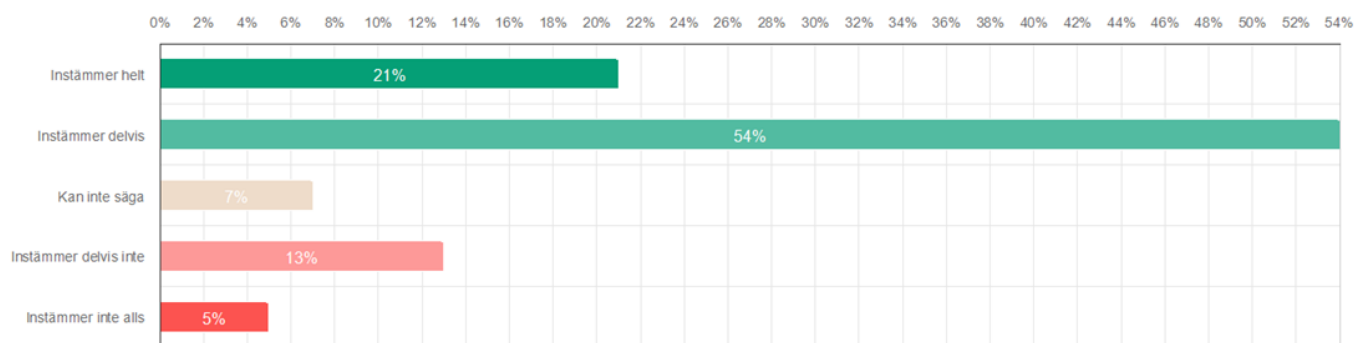
”Jag upplever att det är tryggt att röra sig i Malax kommun”



Tryggheten i Malax kommun skattas generellt högt, då över 90 procent av de svarande instämmer helt eller delvis med att det är tryggt att röra sig i kommunen. Bland de invånare som inte känner sig trygga i kommunen uppges i de fria svaren brister i den fysiska miljön som den främsta orsaken. Det nämns behov av mer vägbelysning och underhåll av vägar, särskilt i områden där barnfamiljer rör sig. Vidare nämns även fortkörning och förekomsten av varg som faktorer som skapar otrygghet.

3.4 Inkluderande gemenskap

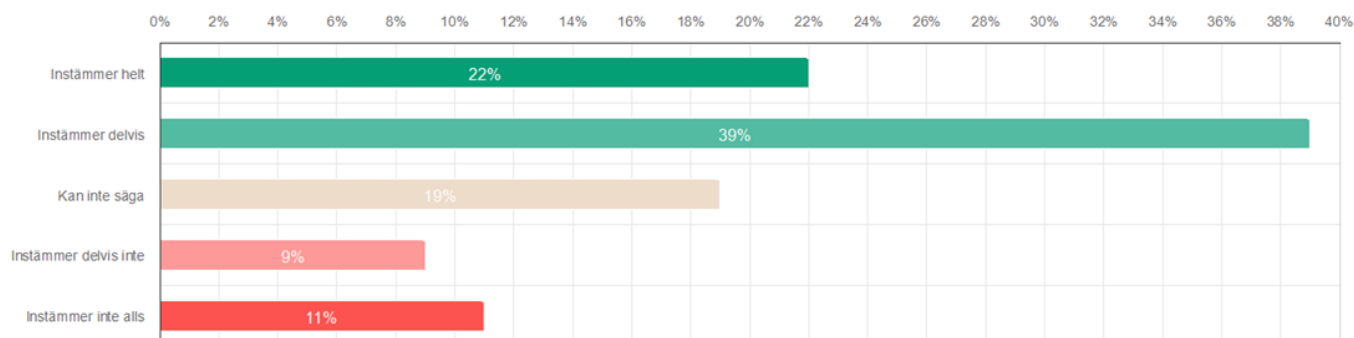
”Jag upplever att det finns en varm och inkluderande gemenskap i kommunen”



Av de svarande upplever 75 procent att det finns en varm och inkluderande gemenskap i kommunen. Av de 18 procent som inte helt eller delvis upplever gemenskapen som varm och inkluderande lyfts fram utmaningar som att komma in i sociala kretsar, speciellt för personer som från tidigare är ensamma. Även förekomsten av rasism och konservativa värderingar kring könsroller nämns som hinder för en inkluderande miljö. Det framkommer även en upplevelse av att det är lättare att komma in i gemenskapen i mindre byar, så som t.ex. Bergö.

3.5 Likabehandling i kontakt med kommunen

”Jag upplever att alla invånare behandlas lika i kontakten med kommunen”

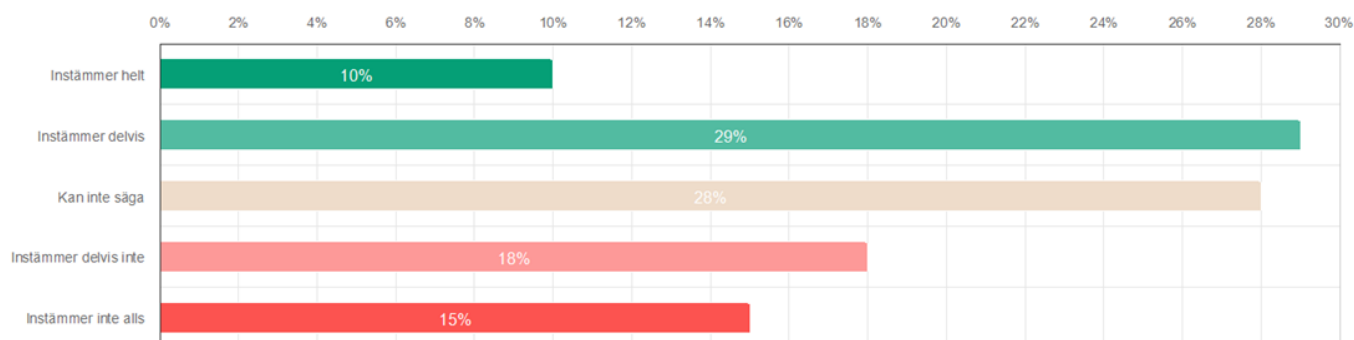


Ca 61 procent av invånarna anser att alla behandlas lika i kontakten med kommunen. De kritiska rösterna pekar på en upplevelse av favorisering och att bemötandet påverkas av vem man är. En oro över polarisering mellan rika och fattiga samt barn och ungas välmående lyfts även fram. Det finns även en upplevelse av att finskspråkig service gradvis försämras.

Av svaren framkommer även ett behov av ett ökat fokus på personer med funktionsnedsättning, psykisk ohälsa och yngre pensionärer under 65 år för att främja deras möjligheter att ta del av tjänster och verksamhet som ordnas.

3.6 Möjlighet att påverka frågor som rör kommunens verksamhet

”Jag upplever att jag kan påverka frågor som rör kommunens verksamhet”

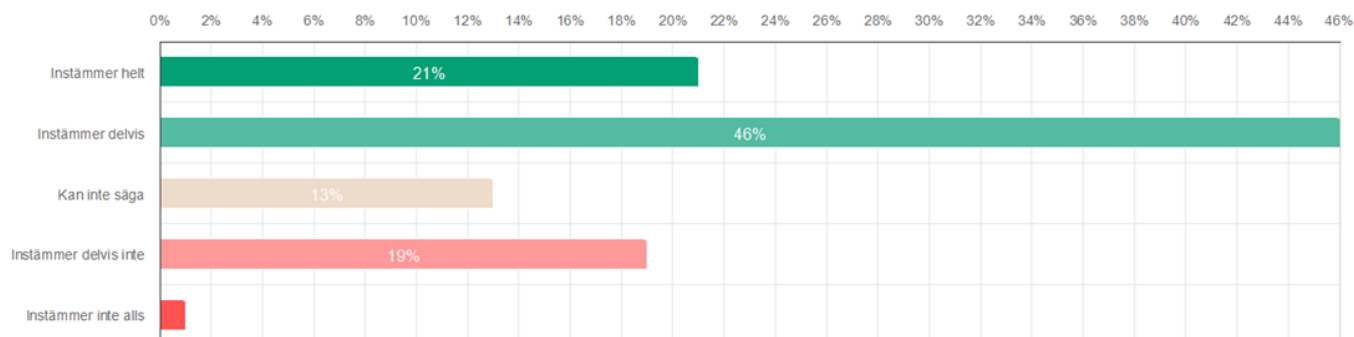


Gällande upplevelsen att kunna påverka frågor som rör kommunens verksamhet svarar ca 40 procent att de upplever att de kan påverka kommunens frågor, medan ca 30 procent upplever att de inte har denna möjlighet och ca 30 procent kryssade för alternativet ”Kan inte säga”.

Bland de som svarat att de inte har möjlighet att påverka framförs upplevelser som att beslut fattas av tjänsteinnehavare och förtroendevalda utan att man lyssnar på dem som berörs. Det upplevs vara svårt att få kontakt med beslutsfattare, många beslut fattas av tjänsteinnehavare och det är otydligt hur man som privatperson kan påverka. Det ges uttryck för ett behov av mer information gällande hur man kan delta och påverka.

3.7 Information om aktuella frågor och beslut

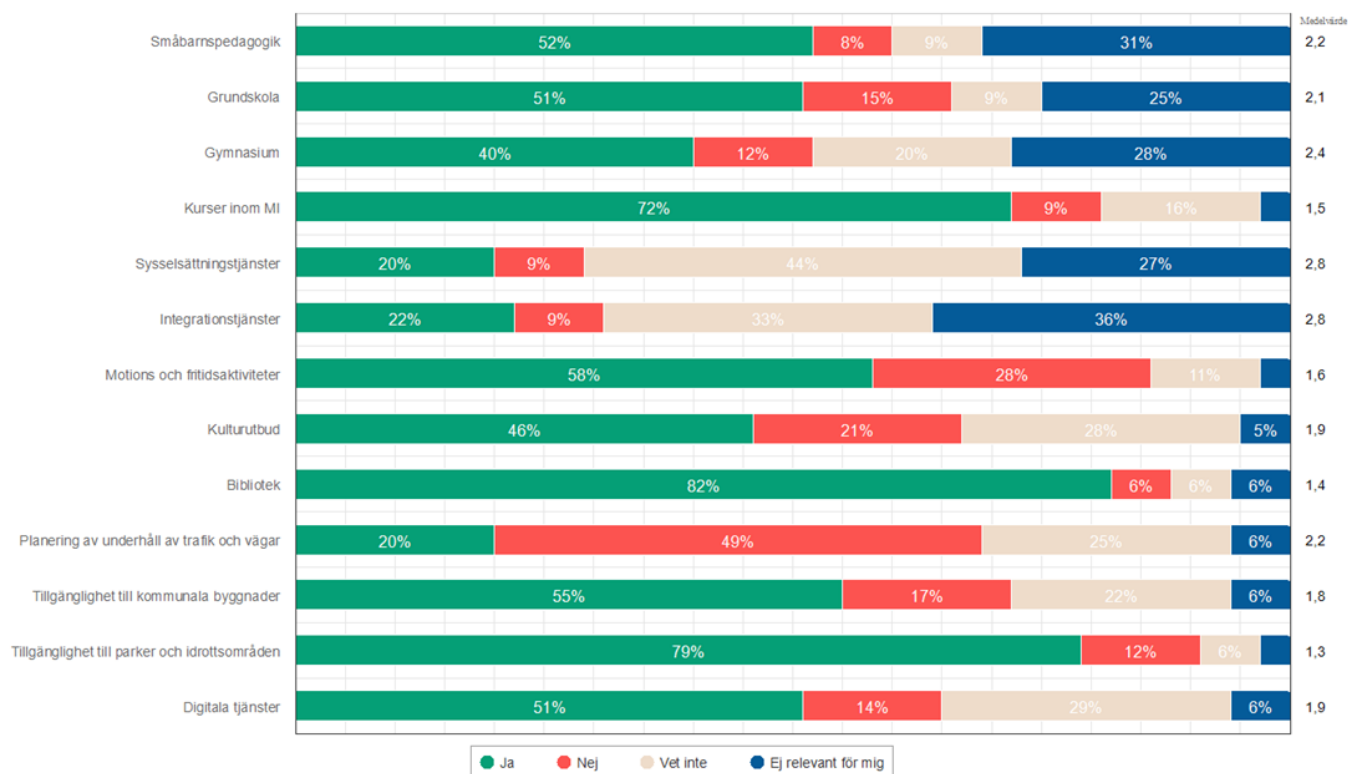
”Jag upplever att jag får tillräcklig information om kommunens beslut och aktuella frågor”



Närmare 70 procent är nöjda med informationen från kommunen. Bland de som inte instämmer helt eller delvis efterfrågas bättre tillgänglighet. Flera påpekar att den digitala informationen är svåröverskådlig och att uppdateringar på hemsidan dröjer. Särskilt vid akuta händelser, som problem med vatten, efterlyses direktinformation till äldre som inte använder sociala medier. Det finns önskemål om att viktig information om kommunen även ska vara tillgänglig i pappersform och vikten av kommunens informationstidning framkommer.

3.8 Kommunens tjänster ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv

”Upplever du att följande av kommunens tjänster och platser är tillgängliga och jämlika för alla?”



Bibliotek och tillgänglighet till parker och idrottsområden får höga betyg, medan 49 procent anser att planering och underhåll av trafik och vägar inte är tillgängligt och jämlikt för alla.

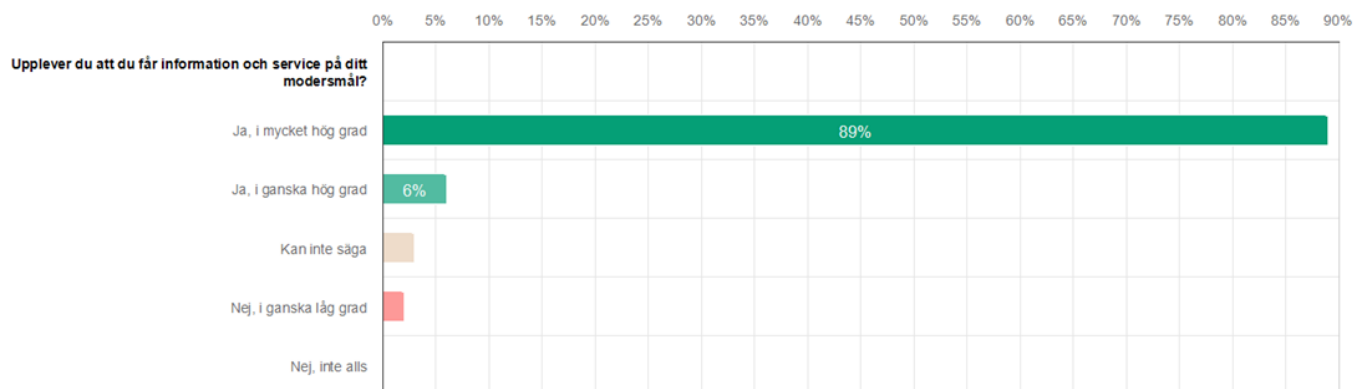
Drygt 30 procent av de svarande valde att även svara på fritextfrågan ”Hur kunde tjänsterna bli mer tillgängliga och jämlika?” Nedan ett plock av de svar och förslag som inkom.

- **Fritid, kultur och idrott:** Det ges i flera svar uttryck för en upplevelse av att typiska mansdominerade idrotter som ishockey och fotboll prioriteras ekonomiskt framför kultur och kvinnodominerade intressen. Svaranden föreslog satsning på ett bredare kulturutbud, dans, konståkning, körverksamhet och simning/vattengymnastik. Även gällande fördelning av verksamhetsbidrag framkom att fördelningen mellan olika verksamheter med beaktande av kön kunde granskas. Att kommunens utrymmen kunde vara tillgängliga avgiftsfritt lyfts även fram för att främja invånares möjligheter till rörelse och aktiviteter.
- **Tillgänglighet och inkludering:** Det uttrycktes önskemål om att följeslagare till personer med funktionsnedsättning ska få delta gratis i medborgarinstitutets kurser. Detta är redan tillåtet enligt överenskommelse (och kan överenskommas i samband med anmälan), vilket visar på ett behov av tydligare information till deltagarna. Det finns även efterfrågan om att göra offentliga miljöer mer rullstolsanpassade samt att generellt inkludera personer med funktionsvariationer i planering av aktiviteter.

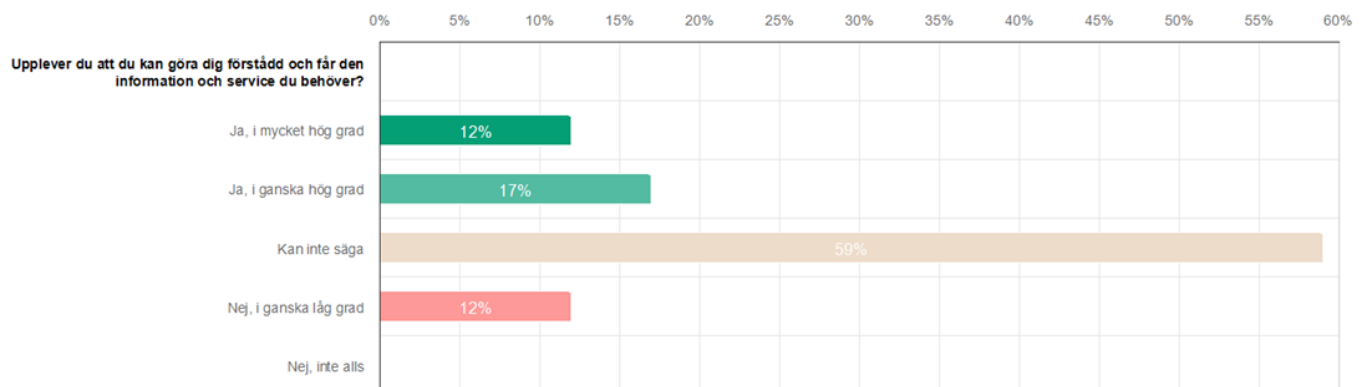
- **Utbildning och stöd i skolan:** Inom utbildning lyfts bland annat fram vikten av att bibehålla skolgångshandledare och skolcoacher som resurser. Föräldrar kan uppleva svårigheter med att få stöd till barn med inlärningssvårigheter. Bland svaren framkom önskemål om att stärka kommunens tillväxt genom att satsa mer på finskspråkig småbarnspedagogik och skola.
- **Service i byarna:** En återkommande punkt är att invånare i byar upplever sig förfördelade i förhållande till de mer centralt belägna kommundelarna. Som exempel nämns t.ex. en upplevelse av att det planeras färre MI-kurser och fritidsaktiviteter i mindre byar och att en utveckling av centrum prioriteras.
- **Beslutsfattande och tjänster:** Framkommer vikten av att säkerställa att beslutsfattandet är oberoende (inga jävsförhållanden) vid t.ex. rekryteringar och upphandlingar, samt säkerställa att flera perspektiv finns representerade i beslutsfattandet.

3.9 Tvåspråkighet

”Om ditt modersmål är svenska eller finska”



”Om ditt modersmål inte är svenska eller finska”



Svenskspråkiga invånare är nöjda med servicen på sitt modersmål. För finskspråkiga och personer med annat modersmål är bilden osäker till följd av ytterst få respondenter. Personer med annat modersmål än svenska eller finska upplever i högre grad att de inte kan göra sig förstådda och får den information och service de behöver än personer med svenska eller finska som modersmål.

3.10 Utvecklingsförslag

”Vad kunde Malax kommun göra för att ytterligare främja jämställdhet och likabehandling?”

- **Ökad transparens i beslutsfattandet:** Respondenter efterlyser anonyma rekryteringsprocesser för att motverka diskriminering baserat på ålder, kön och namn. Det finns även önskemål om större öppenhet kring hur beslut fattas och hur resurser fördelas. Vikten av klara och tydliga kriterier i beslutsfattandet och vid motivering av beslut lyfts fram – särskilt när det gäller tjänster och uppdrag inom kommunen. En öppen dialog mellan invånare och beslutsfattare samt ökade möjligheter för invånare att bli hörda efterfrågas.
- **Förbättrad tillgänglighet och inkludering:** Flera förslag handlar om att inkludera personer med funktionsvariation, sociala hinder och psykisk ohälsa i planering av aktiviteter. Det framkommer önskemål om att offentliga miljöer ska göras mer fysiskt tillgängliga, för bland annat rullstol och barnvagn.
- **Breddat utbud av fritid och kultur:** Det finns en utbredd åsikt att kommunen bör satsa mer jämlikt på olika intressen. Invånare efterlyser mer resurser till kultur, vattenaktiviteter och verksamhet riktad till yngre pensionärer.
- **Jämlikhet och språklig service:** Förslag ges om att hålla hela kommunen levande genom att erbjuda service och kurser även i de mindre byarna. För att stärka jämlikhet och minska rasism, homofobi och stereotypa könsroller föreslås utbildning om likabehandling och normkritik i skolor, föreningsliv och på arbetsplatser. För stärkande av den finskspråkiga servicen föreslås en bättre samordning av daghemsgupper och ökad marknadsföring av kommunen till finskspråkiga. Även ökade möjligheter till digitala tjänster efterfrågas.
- **Aktivt ledarskap och kommunikation:** Invånare ser gärna att ledande beslutsfattare utför symbolhandlingar för att visa stöd för mångfald, exempelvis genom deltagande i Pride. Vidare betonas vikten av att information även fortsättningsvis sprids via fysiska informationsblad och tidningar för att nå dem som inte använder digitala informationskällor.

4 Mål och åtgärder

Malax kommun arbetar kontinuerligt för att främja jämställdhet och likabehandling. Kommunen ordnade under år 2026 utbildning för alla anställda (obligatorisk) och för förtroendevalda i jämställdhet och likabehandling och med speciellt fokus på sexuella minoriteter. I kommunstrategin 2026–2030 är likabehandling, mångfald och inkludering centralt och flera mål och åtgärder i strategin syftar till att främja jämlikhet och likabehandling.

Inom ramen för barnvänlig kommun-modellen arbetas även aktivt med att minska diskriminering och utanförskap samt främja barn och ungas möjligheter att påverka.

Kommunen har även en välfärdsplan och -berättelse som även tangerar arbetet med jämställdhet och likabehandling och utvecklingen av tjänster, speciellt i förhållande till att stärka kommuninvånarnas välfärd och välbefinnande.

Malax kommun arbetar med *Område fritt från diskriminering* som en konkret åtgärd för att förebygga diskriminering och främja jämlikhet och likabehandling. Arbetssättet syftar till att påverka attityder, öka medvetenheten och tydliggöra att diskriminering inte accepteras i kommunens verksamheter. Ett område fritt från diskriminering innebär att alla invånare, kunder och medarbetare ska känna sig välkomna och bli bemötta på ett rättvist och respektfullt sätt, oberoende av personliga omständigheter. På kommunens hemsida finns en responsblankett där anmälan om diskriminering kan lämnas in, och blanketter i pappersform hittas vid biblioteken. Arbetet är en kontinuerlig process som följs upp inom ramen för kommunens jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

Nedanstående mål och åtgärder konkretiserar Malax kommuns arbete med jämställdhet och likabehandling i praktiken och grundar sig på lagkrav, nulägesanalysen och kommunens strategiska målsättningar som framkommer i bl.a. kommunstrategin, verksamhetsplan för barnvänlig kommun och välfärdsplan och ska fungera som vägledning för verksamheterna i det dagliga arbetet.

Utvecklingsmål	Åtgärd	Ansvarig	Mätare/målnivå
Förebygga diskriminering	Införa och upprätthålla områden fria från diskriminering i alla verksamheter genom gemensamma riktlinjer, synlig kommunikation samt regelbunden påminnelse till personal. Även andra aktörer som t.ex. föreningar uppmanas införa områden fria från diskriminering.	Avdelnings- och enhetschefer. Teamet för barnvänlig kommun.	I alla kommunens fastigheter där kommunen har verksamhet, har område fritt från diskriminering införts och kommunicerats. Antal föreningar som deltar i kampanjen. Målvärde: 10.
	Kommunens integrations- och sysselsättningshandledare involveras i arbetet för att nå de barn och unga som är nyanlända och utanför skolsystemet och integrations- och sysselsättningshandledaren arbetar aktivt för att nå nyanlända för att stödja deras väg in i samhället.	Välfärdsenheten.	Respons och antal ärenden.
	En anvisning skapas för förebyggande och ingripande i diskriminering och mobbning i kommundgården och biblioteken.	Bildningsavdelningen. Teamet för barnvänlig kommun.	Anvisning skapad och implementerad.
Främja jämställdhet mellan kvinnor och män	Granska kommunens klubbverksamhet ur ett könsperspektiv.	Välfärdsenheten.	Genomförd analys.
	Stärka kunskap och medvetenhet om jämställdhet och likabehandling genom att säkerställa att relevant information finns tillgänglig för personal och förtroendevalda och tas upp i introduktioner och utbildningar.	Föredragande i nämnd, avdelnings- och enhetschefer.	Varje mandatperiod erbjuds utbildning för förtroendevalda och anställda i jämställdhet, likabehandling eller i frågor som bidrar till att främja jämställdhet och likabehandling.
Säkerställa likabehandling	Personer med funktionsvariationer inkluderas i större utsträckning än nu i planeringen av fritidstjänster.	Välfärdsenheten.	Genomförda insatser för inkludering.
	Rådet för personer med funktionsnedsättning granskar tillgängligheten i kommunens fastigheter och verksamhet.	Rådet för personer med funktionsnedsättning.	Genomförda granskningar.
	Test med anonyma rekryteringsprocesser inleds under planens verksamhetsperiod.	HR och anställande myndighet.	Genomförda rekryteringar.

	Kommunen uppmärksammar årligen Pride genom flaggning och evenemang.	Styrelsen och välfärdsenheten.	Minst ett evenemang/år. Flaggan hissas årligen i juni.
	Byggande av trygga förbindelser för gång och cykling.	Styrelse, fullmäktige och tekniska nämnden.	Antal genomförda projekt.
	Ta fram ett förslag till en bidragsmodell för underhåll av enskilda vägar för att främja jämlik behandling av väglag i kommunen.	Tekniska avdelningen.	En framtagen modell.
	Stärka tryggt och likvärdigt bemötande genom att diskutera gemensamma principer för bemötande i introduktion av nyanställda och i personalmöten samt på chefsträffar. Personalguiden uppdateras för att inkludera principer för bemötande.	Avdelnings- och enhetschefer.	Vid varje introduktionstillfälle för nyanställda (2 tillfällen per år) har principer för bemötanden lyfts fram. Principer för bemötande ingår i personalguiden till anställda och kommuniceras internt.
	Säkerställa jämlik, tillgänglig och språkligt inkluderande service genom att beakta aspekterna i planering och utveckling av kommunens tjänster samt säkerställa att central information är tillgänglig för olika målgrupper.	Avdelnings- och enhetschefer, kommunikationsansvariga.	Minst en kundgrupp hörs årligen.
Stärka delaktighet, inflytande och transparens	Erbjuda invånare möjlighet att framföra synpunkter genom enkäter, dialog eller höranden samt återkoppla vad som framkommit.	Kommunstyrelsen och nämnderna.	Minst fem genomförda höranden, träffar med beslutsfattare eller enkäter per år i olika frågor. Hörandena kan riktas till invånare, kundgrupper, företag eller påverkansorgan.
	Insatser för att sprida information om på vilka sätt invånare kan delta och påverka.	Koncernförvaltning.	Genomförd informationskampanj.
	Använda barnkonsekvensanalys i beredning och beslutsfattande.	Kommunstyrelsen och nämnderna.	Antal beredningar och beslutsfattande där barnkonsekvensanalys genomförts.
	Höra elever i åk 7 och ungdomsfullmäktige om vilka insatser de ser skulle göra skillnad med tanke på resultaten i Hälsa i skolan.	Kommundirektör och bildningsdirektör.	Genomförda höranden.

5 Uppföljning och ansvar

Vem ansvarar för genomförandet? Varje avdelnings- och enhetschef ansvarar för att planen för jämlikhet och likabehandling beaktas och genomförs inom sitt verksamhetsområde. Förtroendevalda tar planen i beaktande i beslutsfattandet. Jämställdhet och likabehandling ska beaktas i den dagliga verksamheten inom alla verksamhetsområden. Enhetschefen ansvarar för att enhetens personal känner till planen och dess åtgärder.

Vem följer upp på planen? Varje verksamhet följer för sin del upp på att planen genomförs i verksamheten. Enheten för välfärd och personaladministration sammanställer en uppföljning av planen utgående ifrån mål- och åtgärdstabellen minst en gång per mandatperiod. Uppföljningen ges kommunstyrelsen och fullmäktige för kännedom. Planen följs upp senast 2029.

När uppdateras planen? Vid behov kan planen och åtgärderna justeras eller preciseras utifrån uppföljning, inkomna synpunkter och relevanta underlag, såsom invånarenkäter. Planen är alltså ett levande styrdokument som vid behov uppdateras för att motsvara kommunens faktiska behov och förutsättningar. En ny invånarenkät och revidering av planen görs minst vart fjärde år. Planen ska med andra ord uppdateras inför år 2030.

6 Ordlista

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om kön. Det betyder att ingen ska behandlas sämre eller ha sämre möjligheter på grund av sitt kön.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla människor är lika värda och ska behandlas lika, oberoende av kön, ålder, ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan personlig omständighet.

Även om jämlikhet och jämställdhet skiljs åt som begrepp i lagstiftningen, omfattar jämlikhet även kön inom ramen för likabehandling.

Faktisk likabehandling

Innebär att människor ibland behöver behandlas olika för att uppnå jämlika resultat.

Diskriminering

När en person behandlas sämre än andra på grund av personliga faktorer.

Direkt diskriminering

En person behandlas sämre än någon annan i en liknande situation på grund av en personlig egenskap. Direkt diskriminering kan vara trakasserier, uppmaningar att diskriminera eller vägra att göra rimliga anpassningar som en person behöver.

Indirekt diskriminering

En regel eller praxis som verkar neutral i praktiken missgynnar vissa personer. Det kan till exempel handla om att service ges på ett språk, att den enda servicekanalen är en digital tjänst eller att tillgången till service begränsar vissa grupper mer än andra.

Trakasserier

En form av diskriminering som innebär ett beteende som kränker en persons människovärde och skapar en förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning.

Rasism

Människor eller grupper bedöms eller behandlas som mindervärdiga på grund av till exempel etniskt ursprung, hudfärg, nationalitet, modersmål eller religion.

Åldersdiskriminering

En person behandlas sämre på grund av sin ålder. Det kan till exempel handla om att vissa åldersgrupper utesluts från service eller verksamheter.

Mångfald

Människor och gemenskaper är olika och dessa olikheter respekteras och accepteras.

Funktionsnedsättning

Varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska nedsättningar som kan begränsa en persons möjligheter att delta på lika villkor som andra. Diskriminering på grund av funktionsnedsättning eller funktionsnedsättning är förbjuden.

Rimliga anpassningar

Nödvändiga anpassningar i en enskild situation för att personer med funktionsnedsättning ska kunna delta och ha tillgång till rättigheter och service på lika villkor som alla andra.

Sexuell läggning

Handlar om vem en person känner dragning till. Exempel på sexuella läggningar är hetero-, homo-, bi- och pansexualitet.

Sexuella trakasserier

Oönskat beteende av sexuell natur som kränker en persons psykiska eller fysiska integritet.

Könsuttryck

Avses hur en person uttrycker sitt kön, till exempel genom klädsel, beteende eller sätt att vara.

Könsidentitet

Med könsidentitet avses en persons egen uppfattning om sitt kön. Könsidentiteten är individuell och behöver inte stämma överens med det juridiska kön som fastställs vid födseln.

Delaktighet

Människor får möjlighet att delta i och påverka sina egna och gemensamma angelägenheter, bli hörda och känna sig betydelsefulla och inkluderade i samhället.

Källor

Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå:

<https://skr.se/download/18.7db2aeb5197de52e929714c8/1752236027501/CEMR-deklarationen-svensk.pdf>

Diskrimineringslagen:

<https://www.finlex.fi/sv/lagstiftning/forfattningssamling/2014/1325#OT2>

Finlands grundlag:

https://www.finlex.fi/sv/lagstiftning/1999/731#chp_1_sec_5

Handbok för främjande av likabehandling:

<https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/4370c885-3e85-4884-9271-5fe284c88b45/content>

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män:

<https://www.finlex.fi/sv/lagstiftning/1986/609>

Malax kommuns invånarenkät om jämställdhet och likabehandling, 2026.

Unicefs modell Barnvänlig kommun:

<https://www.lapsiystavallinenkunta.fi/sv>