

Plan för likabehandling och jämnställdhet

i Malax kommun

2017–2018



Godkänd av kommunfullmäktige 18.5.2017

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	3
2. PLANENS SYFTE	4
3. MALAX KOMMUNS VÄRDEGRUND	5
4. ÖVERGRIPANDE MÅLSÄTTNINGAR OCH ÅTGÄRDER	6
4.1. Demokrati, beslutsfattande och information	8
4.2. Kommunen som arbetsgivare	9
4.3. Utbildning och småbarnspedagogik	10
4.4. Vård och omsorg	12
4.5. Fritid, kultur och fri bildning	14
4.6. Övrig kommunal service och förvaltning	15
5. TILLSYN OCH RÄTTSSKYDD	16
6. BEGREPP OCH LÄNKAR	17

BILAGOR

1. Infoblad	20
2. Personalkäten, resultaten	22
3. Invånarenkäten, resultaten	34

1. INLEDNING

Fullmäktigeledamot Christina Nygård lämnade i november 2014 in en motion om att Malax kommun skulle underteckna den Europeiska deklarationen om jämställdhet. Behandlingen av jämställdhetsarbetet har framskridit särskilt inom personalsektionen och bildningsväsendet, till stor del på basen av den förnyade lagstiftningen. I mars 2016 tillsattes en arbetsgrupp bestående av Christina Nygård, Britt-Mari Ljungkvist, Håkan Knip, Lorenz Uthardt och Jonas Rönqvist. Monica Asplund har fungerat som sekreterare för gruppen och Charles Granlund och Mats Brandt har också deltagit som tjänstemän. Nuläget kring likabehandling har kartlagts genom enkäter och diskussioner har förts med avdelningschefer. Handikapprådet, äldrerådet och ungdomsrådet har gett utlåtande om enkäten.

Saker som berör likabehandling regleras i olika lagstiftningar och finns beaktat i flera centrala program och planer som kommunerna uppgör.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) trädde i kraft 1987 och har reviderats flera gånger. De senaste förändringarna gäller från början av 2015. Enligt lagen ska en arbetsgivare med fler än 30 anställda minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet i syfte att främja jämställdheten (§ 6a). En personalpolitisk jämställdhetsplan godkändes av kommunfullmäktige 2.2.2017.

Diskrimineringslagen (1325/2014) trädde ikraft 1.1.2015 och ersatte den tidigare lagen om likabehandling. Enligt denna lag ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling i arbetslivet (§ 7) Myndigheterna ska dessutom ha en plan för likabehandlingen i verksamheten utåt mot kunder (§ 5). Utbildningsanordnarna har en särskild skyldighet att främja likabehandling (§ 6).

Diskriminering är förbjuden i grundlagen, strafflagen och flera speciallagar. Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. *Diskriminering är förbjuden oberoende om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.* (Diskrimineringslagen § 8). Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön eller könsuttryck är också förbjuden (Jämställdhetslagen § 7).

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män § 4 ska myndigheterna främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana

förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutfattandet. Detta innebär att *könsperspektivet ska inkluderas i allt beslutsfattande*.

Arbetskyddslagen (738/2002 § 28) innehåller följande bestämmelse om trakasserier: Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Den personalpolitiska jämställdhetsplanen för Malax kommun (2.2.2017.) innehåller bl.a. en omfattande lönekartläggning. Fokus sätts på jämställdhet mellan könen. I kommunen finns från tidigare en *antimobbingsplan (Anvisning för hantering av mobbning och osakligt bemötande)* från 2006, en *handlingsmodell för främjande av arbetshälsan*, uppdaterad 2015 samt en *personalstrategi samt åtgärdsprogram* från 2013. Alla dessa dokument berör personalens välmående.

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män (CEMR 2006) stöder kommuner och landskapsförbund att främja jämställdhetsperspektivet i beslutfattandet och den praktiska verksamheten. Deklarationen behandlar olika dimensioner av jämställdhet och påminner om att det är särskilt viktigt att identifiera könsrollsrelaterade fördomar och beakta dem i verksamheten. Deklarationen ska fungera som en riktlinje vid planering och när beslut fattas. En stor del av punkterna i deklarationen tillämpas i Malax.

2. PLANENS SYFTE

Diskrimineringslagens syfte är att främja likabehandling och förebygga diskriminering. Främjande av likabehandling innebär att jämlikhet ska uppnås i praktiken, vilket sker genom åtgärder för likvärdigt bemötande av människorna och bättre villkor för dem som missgynnas.

Syftet med den här planen är att kommunens anställda ska få ett verktyg för att kunna bemöta kunderna (kommuninvånarna och servicetagarna) och varandra på ett jämlikt sätt. Likabehandlingen ska också genomsyra hela arbetsplatsen. Planen utvärderas och uppdateras årligen. Personalen deltar i uppgörandet av planen och utvärderingen av denna.

Kunderna får genom planen kunskap om kommunens tillvägagångssätt i bemötandet. I planen redogörs också för rättskydd och gottgörelse. Alla ska veta hur man ska gå tillväga ifall man upplever att man blivit diskriminerad eller orättvist behandlad.

Likabehandlingsplanen utgår från en kartläggning av olika verksamheter och bedömning av möjliga riskområden, uppställande av mål och åtgärdsprogram. Det är fråga om att **främja, förebygga och åtgärda likabehandlingen**.

3. MALAX KOMMUNS VÄRDEGRUND

Malax kommun som arbetsgivare iakttar ett likvärdigt bemötande. Tydlig kommunikation, respekt, delaktighet och ansvar ska präglade verksamheten.

I kommunen ska tjänsteproduktionen ske från ett kundperspektiv. Kontaktsituationen ska ske på jämställd bas och kunden ges den information i ärendet som han/hon behöver. Kunderna har möjlighet att påverka servicens utformning inom ramen för tillgängliga resurser och en ändamålsenlig användning av dem som helhet. Det ges flexibilitet inom givna ramar och tjänsteproduktionen förväntas vara **likvärdig och rättvis**.

Likabehandling och jämställdhet är återkommande värden på många olika nivåer i hela organisationen och regleras av olika lagstiftningar. Likabehandlingsplanen är därför en del i en **genomgripande handlingskultur**

Delar i en genomgripande handlingskultur



4. ÖVERGRIPANDE MÅLSÄTTNINGAR OCH ÅTGÄRDER

Övergripande målsättningar

- Likabehandling ska råda i kommunens olika verksamhetsområden
- Malax kommun arbetar på bred front för likabehandling och jämställdhet oberoende av kön.
- Alla ska känna igen diskrimineringens uttryck och orsaker och därigenom kunna motarbeta denna i vardagen. Mobbning eller osakligt bemötande får inte förekomma.

(Den europeiska deklarationen om jämställdhet artikel 7 och 11. Diskrimineringslagen kapitel 3)

Nuläget

För att **kartlägga nuläget** och klargöra vilka de verkliga utmaningarna för Malax kommun är har två enkäter gjorts, en till personalen och en till kommuninvånarna. Planen har dessutom beretts i samråd med avdelnings- och enhetscheferna.

En första **personalenkät** gjordes i september 2016. 167 personer eller 33 % av de anställda svarade. Utgående från svaren kan man konstatera att personalen anser att både de själva och kommuninvånarna behandlas väl. Det finns ingen diskriminering p.g.a. kön. Främmande språk kan leda till vissa missförstånd i kundkontakterna. Över 40 % av personalen önskar utbildning i diskrimineringsfrågor. **Bilaga 2**

På **invånarenkäten** som genomfördes i oktober- november 2016 kom det 355 svar vilket motsvarar 6, 4 % av invånarna eller ungefär 16 % av hushållen. Invånarnas vitsord för likabehandlingen inom olika kommunala verksamheter var tämligen gott, allting fick vitsord 3 (acceptabelt) eller mer. De finskspråkiga gav överlag sämre vitsord. Största delen av de kommentarer som lämnades var allmänna missnöjesklagan t ex på vägar eller centralisering. Närmare 30 % uppgav att de blivit diskriminerade eller orättvist behandlade. Några kommentarer gavs om att kvinnor behandlas sämre än män men det kom inte fram i vilka sammanhang så sker. **Bilaga 3**

Övergripande åtgärder

- Det generella attitydklimatet i organisationen förbättras genom fortbildning och systematiskt arbete kring likabehandlingsfrågor
- I skedet med ärendeberedning vidtas konsekvensbedömningar där det beaktas hur beslut inverkar ur kommuninvånarnas synvinkel. Konsekvensbedömningarnas metoder anpassas till sektorernas förutsättningar; där behoven är större fokuseras tydligare på likabehandling.
- Kommunens information och språkbruk förbättras beaktande principerna för likabehandling, dokumentanalys och genom att beakta språkliga behov.

- Tillgänglighet till olika verksamheter underlättas t.ex. för rörelsehindrade, i samarbete med handikapprådet och ansvariga för fastighetsskötseln.
- Likabehandlingsarbetet sker både sektoröverskridande och inom varje sektor skilt.

Utmaningar

- Resurser (tid, pengar, kunskap och motivation)
- Digitaliseringen
- Kommuninvånarnas åldersstruktur
- Sysselsättning och marginalisering
- Människor med annan kulturell och språklig bakgrund

Likabehandlingens uppföljningsmetoder

- Årligen i kommunens verksamhetsplan- och berättelse
- På personalmöten
- Genom enkäter
- I olika kommunala organ ss handikapprådet, äldrerådet, ungdomsrådet

Ansvariga för genomförande och uppföljning

Kommunstyrelsen ansvarar för den övergripande nivån. Kommundirektören ansvarar för genomförande och uppföljning.

Sektorerna ansvarar för att likabehandlingen beaktas i verksamheterna. Avdelningschefer och enhetschefer ansvarar för genomförandet. **Bilaga 1.**

4.1. Demokrati, beslutsfattande och information

I kommunallagen stadgas om kommuninvånarnas rätt till inflytande. Den representativa demokratin förverkligas genom att alla myndiga kommuninvånare har rösträtt i kommunalval och folkomröstningar. Invånare och sammanslutningar som har verksamhet i kommunen har också rätt att komma med initiativ i frågor som gäller kommunens verksamhet (§ 23). Fullmäktige har till uppgift att se till att det finns mångsidiga och effektiva möjligheter att delta i beslutsfattandet och påverka verksamheten. Detta kan ske t.ex. genom att ordna diskussionsmöten och möjlighet att delta i planering av tjänster och också genom att kommunen stöder dem som tar egna initiativ till olika åtgärder (§ 22)

Enligt jämställdhetslagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt. I alla kommunala organ undantaget kommunfullmäktige ska kvinnor och män representeras till minst 40 procent vardera om inte särskilda skäl talar för något annat (§ 4).

I den nya bibliotekslagen som trädde i kraft 1.1.2017 har biblioteken en stor uppgift i att främja aktivt medborgarskap, demokrati och yttrandefrihet (§ 2).

Nuläge och utmaningar:

Kommuninvånarna kan lämna in egna initiativ till kommunen. På hemsidan under ”delta och påverka” finns länkar för invånarinitiativ, ungas idéer, din åsikt och medborgarrådsgivning. Som särskilda organ för invånarnas delaktighet finns handikapprådet, äldrerådet och ungdomsrådet.

Alla kommunala organ, utom fullmäktige som väljs i direkta val, är både män och kvinnor representerade till minst 40 % vardera. Det nuvarande fullmäktige (2013-2017) består av 10 kvinnor (37 %) och 17 män (63 %). Kvinnornas andel i hela landet är 39 %.

I enkäterna har kommit förbättringsförslag angående information. Det gäller framförallt likabehandling i förhållande till digitalisering och man har efterfrågat ”Malaxblade”. Ett informationsblad till hushållen sänds ett antal gånger per år. I övrigt fortsätter kommunen att informera via hemsidan och på facebook. Kungörelse sätts i Vasabladet och Pohjalainen beträffande planer till påseende, kommunfullmäktiges sammanträden o.d.

Invånarna gav kommunens information vitsordet 3,3 (medeltal) medan beslutsfattandet fick 3,2.

Målsättningar och åtgärder:

- *Alla kommuninvånare ska få den information de behöver för att kunna påverka beslutsfattandet i kommunen. Kommunen ger regelbundet ut infoblad till alla hushåll, på svenska och finska. Kommunens hemsida är uppdaterad på svenska och finska.*
- *Rådets inflytande ska stärkas under mandatperioden 2017-2021.*
- *Hänsyn ska tas till familjeliv då arbete i kommunala förtroendeorgan planeras.*

4.2. Kommunen som arbetsgivare

Enligt jämställdhetslagen § 6 ska arbetsgivaren

- 1) Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- 2) Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och erbjuda lika avancemangsmöjligheter
- 3) Främja jämställdheten ifråga om anställningsvillkor, särskilt lön
- 4) Utveckla arbetsförhållandena så de lämpar sig för både män och kvinnor
- 5) Underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv, framförallt att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- 6) Förebygga diskriminering p.g.a. kön

Det är arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling på arbetsplatsen också då det gäller t.ex. språk, religion, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd. Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandlingen. (Diskrimineringslagen § 7).

I vissa fall är dock särbehandling berättigad om behandlingen har ett objektiva och befogade syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad, om det finns avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art eller om det finns begränsningar enligt lagstiftningen (t.ex. åldersgränser). Arbetsgivaren ska göra rimliga anpassningar som gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att få arbete.

Nuläge och utmaningar

Största delen av dem som svarat anser att vi alltid behandlar varandra jämlikt på respektive avdelning (59 %). Problemyttringar syns i enkätsvaren: det är naturligt att alla inte kommer överens; det finns risk för ojämlik behandling på grund av olika språkkunskaper. Det är för det mesta lätt att kombinera arbetet och privatlivet (73 %), men flera har uppgett att det är svårt att koppla bort arbetet under fritiden. Skiftesarbete, helgarbete och övertid inverkar på privatlivet. Det är bara 11 % som svarat att de känner sig diskriminerade ifråga om arbetsuppgifter, och då handlar det om för enkla uppgifter, att man har kapacitet till mera eller att kunskap inte värdesätts.

Avdelningscheferna berättar att personalen i de flesta fall har möjlighet till flexibla arbetstidsarrangemang vilket underlättar att kombinera arbete och fritid. Språkproblem försöker man reda ut.

Det händer ofta att personalen upplever att det finns brister i kommunikationen mellan ledning och medarbetare. För att möta behovet av intern kommunikation, och snabbt sprida samma information samtidigt till kommunens enheter och personal utvecklas kommunens intranät ständigt. Andra viktiga informationskanaler är bl.a. avdelningsmöten och enhetsmöten. HVC ger ut

informationstidningen Bulletinen både elektroniskt och i pappersformat. De anställda kan också själva fråga efter information. Missnöjda personer måste kontakta berörda eller överordnade för att saker och ting ska kunna utredas och problem åtgärdas.

Inom åldringsvården, hemservicen och hälsovården upplever man att vårdtyngden och arbetsbelastningen är mycket varierande. Arbetsbelastningen anses periodvis orimlig.

Det finns lagstiftning angående personal inom dagvården och personaltätheten är god i Malax. Medarbetarsamtal hålls regelbundet och det finns möjlighet till arbetshandledning. Minst vart tredje år görs en myndighetsinspektion.

Målsättningar och åtgärder:

- *Personalen ska få den information och de resurser som behövs för att kunna verka på ett fördomsfritt sätt både på arbetsplatsen och gentemot kunderna. Förmännen är ansvariga för att arbetet organiseras på ett sådant sätt.*
- *Arbetsplatsen ska vara attraktiv för både kvinnor och män, som är behöriga för arbetet.*
- *Förmännen ska ha tillräckligt med stöd/verktyg för att handskas med frågor kring likabehandling och jämställdhet.*

4.3. Utbildning och småbarnspedagogik

I Grunderna för läroplanen för grundläggande utbildning 2014 kap 2 finns grunden för jämställdheten, jämlikheten och likabehandlingen inom skola. *Jämlikhet och en allmän princip om alla människors lika värde är ett centralt mål för den grundläggande utbildningen*

Liknande skrivningar finns i planerna för småbarnspedagogik och för förskoleundervisningens läroplan. *Strävan efter jämlikhet ska kompletteras av en övergripande princip om likabehandling.*

Enligt diskrimineringslagen ska utbildningsanordnaren bedöma hur likabehandling uppnås och främja denna. Barnen och vårdnadshavarna samt de studerande ska ges möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

I de läroplaner som görs upp i kommunen beaktas principerna om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling.

Främjande likabehandlingsarbete sker genom att förankra respekten för alla människors lika värde. Det är viktigt att frånga normer och föreställningar om vad som är att betrakta som normalt och onormalt. Miljön ska kännas trygg så att barnen har möjlighet att utvecklas.

Förebyggande arbete handlar om att avvärja risker för trakasserier och kränkningar. Utbildningsanordnaren ska systematiskt göra kartläggningar av elevernas trygghet och trivsel, t.ex. genom systematiska samtal med eleverna, enkäter och annan dokumentation. Barn och elever ska vara delaktiga i det förebyggande arbetet.

I den europeiska deklarationen om jämställdhet behandlas utbildning i artikel 23 och småbarnspedagogiken i artikel 16. Enligt artikel 13 är målet att motverka och förebygga uppkomsten av stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller. Detta uppmärksammas i Malax speciellt i elev- och studiehandledning. Inom småbarnspedagogiken är det viktigt att aktivt involvera vårdnadshavarna. Uppföljning ska ske kontinuerligt och resurser ska ges till fortbildning av personalen.

Förmannen (rektorn/ föreståndaren) har ansvar för såväl kartläggning samt också **åtgärder**. Varje enhet ska ha rutiner för hur diskriminering ska åtgärdas och **inom vilken tid**.

Nuläge och utmaningar

Resultaten från invånarenkäten visar att största delen av dem som känner till dagvården anser att likabehandlingen inom dagvården är bra eller mycket bra. Negativa kommentarer har getts om öppethållningen under lov samt om bristande kunskaper i finska. Medelvitsordet är 3,7.

Skolans behandling av barn och föräldrar anses också vara bra eller mycket bra. Här syns en skillnad mellan svensk- och finskspråkiga. Av de finskspråkiga som svarat anser 57 % att skolan lyckats dåligt eller försvarligt. Medeltalet för de finskspråkiga är 1,9, medan medeltalet för alla som svarat är 3,8.

Det finns inte underlag för helt finskspråkiga daghem, men det finns två tvåspråkiga daghemsavdelningar där personalen är tvåspråkig. Barn med finska som modersmål har rätt till dagvård på sitt modersmål och de har förtur/beviljas i första hand plats vid någon av dessa avdelningar.

Finskspråkig förskola finns vid Maalahden suomenkielinen koulu. Antalet elever i den finskspråkiga grundläggande undervisningen har minskat och det gör det svårare att organisera verksamheten på ett ändamålsenligt sätt.

Inom småbarnspedagogiken styrs verksamheterna utifrån en läroplan, som fått en allt starkare normerande ställning genom förändringar i lagstiftningen. Aspekter som berör likabehandling, inklusive jämställdheten, genomsyrar vardagen och frågeställningarna aktualiseras regelbundet och adresseras på ett naturligt sätt. Verksamheten anpassas flexibelt enligt behov. De perioder under året då det inte finns så stor efterfrågan på dagvård koncentreras dagvården till ett av de större centrala daghemmen. Detta påverkar naturligtvis förutsättningarna till öppethållning i olika delar av kommunen.

I skolorna och inom dagvården råder nolltolerans mot mobbning. Alla skolor har antimobbningsplaner och inom småbarnspedagogiken finns en gemensam plan för K5 -området. Det finns blanketter för det förebyggande arbetet och för dokumentering av mobbningsfall. Hur man går tillväga för att lösa ett problem varierar från fall till fall. Uppföljning och utvärdering av såväl plan som enskilda fall sker regelbundet. Det ordnas ofta skolning kring mobbning och diskriminering och personalen är mycket motiverad att delta. Utbildning har också ordnats i genus- och jämställdhet.

Målsättningar och åtgärder:

- *Läroplanernas effekter med avseende på likabehandling och jämställdhet förstärks och sektorerna arbetar systematiskt med dessa inom både småbarnspedagogiken och inom den grundläggande utbildningen*

- *Den finskspråkiga skolundervisningens verksamhetsförutsättningar ska förbättras genom att det finskspråkiga skolväsendet marknadsförs för skolan. Rekryteringen av elever sker i samarbete med småbarnspedagogiken.*

4.4. Vård och omsorg

I lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården 4 § har klienten rätt till socialvård av god kvalitet och gott bemötande utan diskriminering. Klienten ska bemötas så att hans eller hennes övertygelse och integritet respekteras. När socialvård lämnas ska bl.a klientens modersmål och **kulturella bakgrund beaktas**. Ungefär samma skrivelse finns i L om patientens ställning och rättigheter; patienten har rätt till sådan hälso- och sjukvård som hans eller hennes hälsotillstånd förutsätter.

Kommunen ska göra **rimliga och ändamålsenliga anpassningar** så att personer med funktionsnedsättning ska kunna uträtta ärenden hos myndigheter och få utbildning, arbete och varor och tjänster på samma sätt som övrig allmänhet (Diskrimineringslagen § 15). Anpassningarna görs från fall till fall, de bör motsvara behoven hos personer med funktionsnedsättning, de ska genomföras inom en skälig tid och de ska vara praktiska. Förutom kundernas behov beaktas också aktörens storlek och ekonomiska ställning då man gör anpassningsåtgärder.

Inom vård och omsorg kan rimliga anpassningar gälla t.ex. byggande av ramper, texter med stor stil och hörselslingor. Ur ett jämlikhetsperspektiv är det också viktigt att se till att alla kunder har möjlighet och kunskap att använda sig av den ökande teknologin, tekniska hjälpmedel och datatillämpningar.

Den europeiska deklarationen om jämställdhet behandlar i artiklarna 14 -15, hälsa och social omsorg och sociala tjänster och i artikel 17 om vård av andra anhöriga. I alla artiklar betonas att myndigheten ska vara medveten om olikheter mellan könen och i alla sammanhang tillämpa ett genusperspektiv på planering, finansiering och tillhandahållandet av service. Exempel är t ex att väntrummen ska välkomna båda könen, sållnings- och hälsoundersökningar ska göras möjligast likvärdigt, rådgivningstjänster ska ges till båda föräldrarna osv.

Nuläge och utmaningar:

Medelvitsordet i invånarenkäten är för likabehandlingen inom hälsovården i kommunen 3,4, äldreomsorgen 3,7 och socialvården 3,5.

Hälsovården har fått 184 bra eller mycket bra (vitsord 4-5), medan 154 har gett vitsordet acceptabelt eller sämre (1-3). Hälsovården och HVC är annars det område som fått mest fria kommentarer. Man beklagar indragningen av hälsostationer, ibland lång väntetid och de finskspråkiga anser att de får sämre behandling p.g.a. språkproblem.

De som känner till äldreomsorgen i kommunen ger den överlag bra betyg. Det finns inga direkta kommentarer om socialvården men så är det också 35 % av dem som svarat som uppgett att de inte känner till området.

Diskussioner med personal på HVC visar att man är mer än väl medveten om avsaknaden av finskspråkiga läkare. Det finns få allmänläkare som kan både finska och svenska. Förslag på hur man

kunde förbättra servicen för de finskspråkiga är att söka en finsk läkare för en dag per vecka och koncentrera de finska besöken till den dagen eller att göra avtal med en annan kommun för de finskspråkiga. Via köptjänst kan man tillfälligt få läkare som kan finska.

För personalen finns stora fördelar med att rådgivningen centraliserats, flera personer kan hjälpas åt och personalen kan utbyta kunskap även med andra yrkesgrupper på ett smidigare sätt än tidigare. För kunderna ger det kvalitet i vården och det är det positivt med laboratoriet i anslutning till rådgivningen.

Väntetiden för icke akuta fall är inom vårdgarantins gränser och akuta fall får alltid snabbt en läkartid. I fall läkaren inte kan finska hjälper sjukskötaren till att ge information.

Det är möjligt att ge sjukskötarna ett större ansvar för t ex att förnya recept. Detta sker genom utbildning och högre lön.

För att möta kundernas behov kunde man pröva på att några dagar i veckan ha förlängd mottagningstid, t ex kl 16 -18, både för hälsomottagning och läkarmottagning.

Enkäter angående servicen och kvaliteten på HVC kunde göras regelbundet.

Diskussioner med personal inom socialväsendet pekar på att det finns vissa utmaningar i kontakten med invandrarna och flyktingarna. Det handlar inte bara om språket utan också om den kulturella bakgrunden och ovana kring hur servicen organiseras och tillhandahålls i Finland.

Hemservicen gjorde sommaren 2016 en utvärdering av kvalitet och tillräcklighet. Enkäten skickades till alla hemservicekunder, anhöriga och personal och fick mycket gott resultat. Utvärdering ska göras årligen. Tidigare år har demensvården utvärderats.

Målsättningar och åtgärder:

- *Alla invånare ska få bra service, oberoende av språk.*
- *Tillgången till finskspråkig personal, särskilt läkare, borde förbättras. Tolk används för främmande språk vid behov.*
- *Personalens kunskap om mångkultur främjas genom utbildning*

Den största utmaningen ligger i att ge kommuninvånarna god service efter 2019 då social- och hälsovårdsreformen genomförs. Det finns mycket osäkerhet kring reformen just nu.

4.5. Fritid, kultur och fri bildning

Eftersom lagstiftningen kräver att myndigheterna ska främja jämställdheten och behandla alla jämlikt, innebär det också att utbudet av fritidsaktiviteter och fri bildning ska vara möjligast brett för att alla ska ha möjlighet att inkluderas. Enligt nya idrottslagen som trädde i kraft 1.1.2015 är det kommunens skyldighet att på lokal nivå skapa förutsättningar för idrottsutövning och ordna idrottsverksamhet i hälsofrämjande syfte. Kommunen ska höra invånarna före centrala beslut fattas och utvärdera invånarnas idrottsaktivitet.

De idrotts- och kulturaktiviteter som kommunen erbjuder är öppna för båda könen, däremot lockas pojkar och flickor av olika aktiviteter. Då kommunen samarbetar med tredje sektorn är det ibland svårt att kräva att alla aktiviteter bjuds ut åt båda könen. Bidrag ges åt föreningar av olika slag.

Speciella aktiviteter för funktionshindrade har inte ordnats, däremot har anpassningar gjorts då kunden så har önskat.

Inom den fria bildningen (Medborgarinstitutet) erbjuds kurser oberoende av kön och ålder. Många kurser är tvåspråkiga men även helt finskspråkiga ordnas.

Biblioteksverksamhet är en lagstadgad service för alla. Tillgängligheten kan utökas genom biblioteksbussar eller genom att man för hem böcker till kunderna. Också självbetjäningsbibliotek gör att det är lätt att besöka biblioteket då man har tid. I Malax håller biblioteken öppet till 19 eller 20 två eller tre gånger per vecka.

Så här tycker invånarna om fritid, fri bildning och kultur

I invånarenkäten frågades inget om biblioteket. Kursutbudet inom MI fick vitsordet 3,7, kulturutbudet 3,4 och idrottsaktiviteterna 3,8. De finskspråkiga önskar mer utbud och det efterlyses fler kostnadsfria idrottsaktiviteter speciellt åt äldre. Det finns också kommentarer om att andra fritidssysselsättningar borde få lika stort kommunalt stöd som idrotten.

Idrotten har traditionellt fått mera stöd än kulturen, men nu är en attitydförändring på gång och beslutsfattarna stöder också kulturen. Det tar dock tid innan skillnaderna har utjämnats.

Medborgarinstitutet har mycket verksamhet för de äldre, men också projektet "I Form för Livet" som fritidsavdelningen administrerar drar äldre. Det är förmånligt att delta i kommunal idrotts- och kulturverksamhet.

All fritidsverksamhet som Malax kommun arrangerar är öppen för alla oberoende av språk och kultur. Det finns inte resurser att arrangera verksamhet som bara är riktad till en viss språkgrupp. All verksamhet som fritidsavdelningen ordnar riktar sig till både flickor och pojkar.

Målsättningar och åtgärder:

- *Utveckla kursutbudet vid MI för finskspråkiga och sådana med annat modersmål än svenska, men framförallt att hitta det rätta forumet för att nå målgruppen.*
- *Ge akt på bemötandet av olika människor och ta i beaktande t ex funktionsnedsättningar då verksamhet ordnas.*

- *Sträva efter könsneutral verksamhet*
- *Aktivt arbeta för att idrott och kultur stöds lika*

4.6. Övrig kommunal service och förvaltning

Kommunerna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet (L om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986)

Invånarnas erfarenheter och möjligheter påverkas också av andra omständigheter än kön, t ex ålder, språk, boningsort, social ställning, religion, sexuell läggning och funktionshinder. De nyinflyttade från andra länder har en annan kulturell bakgrund vilket kan kräva särskilda åtgärder i betjäningen.

Det är viktigt att man inom kommunen ifrågasätter olika fördomar och aktivt försöker stärka alla människors rätt till likabehandling. Likabehandlingen ska ske inom all kommunal service. Enligt diskrimineringslagen har myndigheterna en skyldighet att främja likabehandling. Åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndigheternas verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Den samhälleliga servicen och omgivningen ska göras tillgänglig både i ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv så att varje människa kan verka jämlikt med andra. Kraven på tillgänglighet nämns i såväl grundlagen som i Mark- och Byggnavnämningslagen.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering p.g.a. **kön** och kommunerna ska tillhandhålla varor och tjänster för olika kön. Ibland kan det dock behövas specialåtgärder som riktar sig till enbart kvinnor eller män, t.ex. hälsoundersökningar och detta är inte diskriminering.

Positiv särbehandling ifråga om ålder eller boningsort är berättigad om särbehandlingens syfte gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad.

Lagen talar om indirekt diskriminering då man trots skenbart jämlika regler, kriterier eller förfaringsätt kan komma att diskriminera någon. Här är det viktigt att personalen faktiskt följer de regler som uppgjorts. Eftersom kommunen är en myndighet gäller det naturligtvis också att följa lagen. Ett gott samarbete mellan avdelningarna minimerar kundernas upplevelse av diskriminering

Alla befolkningsgruppers behov ska tillgodoses då **e-tjänster** planeras. En person som inte kan använda sig av e-tjänster ska inte diskrimineras för detta utan ha möjlighet att använda sig av pappersdokument i kontakten med kommunen.

Personer med **funktionsnedsättning** (t.ex. rullstolsburna eller hörselskadade) ska ha möjlighet att delta i kommunala förtroendeuppdrag genom att kommunen installerar ramper och induktionsslingor i vissa utrymmen.

Nuläge och utmaningar

Konsekvensbedömningar är en naturlig del av en beredningsprocess inom förvaltningen. Vid särskilda processer, som planläggning, är det en viktig, formbunden del av beredningsprocessen att

det finns robusta konsekvensbedömningar.

Socialavdelningen och tekniska avdelningen granskade för några år sedan att alla kommunala fastigheter var tillgängliga för rullstolsburna. Vid planeringen av nya byggnader beaktas alltid de funktionshindrade. Handikapprådet och äldrerådet ska ge utlåtande om planerna.

Invånarna har inte desto mera kommenterat den fysiska tillgängligheten till byggnader, däremot kom det kommentarer om öppethållningstider.

Invandrare med främmande modersmål behandlas lika som andra invånare men de ska ha möjlighet att få hjälp med byråkratin via t.ex. Welcome Office. Denna positiva särbehandling är ett led i att integrera invandrarna i samhället.

Vägarna sköts så att de är framkomliga året runt. Infrastruktur, inklusive vägar och cykelvägar planeras i samråd med berörda parter, även de statliga, med hänsyn till invånarnas olika behov.

Personalen i kommungården är serviceinriktad och tröskeln för att ta kontakt är låg.

Målsättning och åtgärder:

- *Likabehandling beaktas i alla former av samhällsplanering och -verksamhet.*
- *Likabehandling och jämställdhet bör följas inom alla avdelningar i kommunen.*

5. Tillsyn och rättsskydd

Den som av en eller annan anledning känner sig kränkt ska i första hand ta kontakt med förmannen för den enhet där diskrimineringen skett. Alla avdelningar i kommunen har redskap för att åtgärda missförhållanden. Det finns ett blankettsystem för rapporteringen.

Kommunen informerar på hemsidan och vid olika servicepunkter hur man ska gå tillväga då man känner sig kränkt på något sätt. Likabehandlingsplanen finns tillgänglig både elektroniskt och i pappersformat, på både svenska och finska. Ett sammandrag av planen kan med fördel göras på engelska och på andra språk som är allmänna i kommunen.

Det finns en särskilt utsedd kontaktperson inom arbetarskyddet för att sänka tröskeln för utredningar av mobbning och trakasserier.

Övervakningen av diskrimineringslagen på nationell nivå sköts av diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna. Direkta brott utreds av polisen.

Till **diskrimineringsombudsmannen** kan man göra en anmälan både om man själv upplevt eller om man bevittnat en diskriminering. Det är också möjligt att göra en anmälan för en annan person eller en grupp räknat. Anmälan sker smidigast via webben under adress <http://www.syrjinta.fi/web/sv/anmalningsblankett>. Blanketten finns också hörbar. Det går också att ta kontakt per telefon, e-post eller brev. Alla tjänster är avgiftsfria.

Diskrimineringsombudsmannen hjälper med utredningar, råd och rekommendationer och kan främja förlikning. Han kan föra ärendet vidare till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden eller en domstol.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som utfört en diskriminerande åtgärd att fortsätta med detta, att vidta åtgärder för att fullfölja skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Nämnden kan besluta om förbud och vite, d.v.s. bötesstraff. Maximistraffet för diskriminering är fängelse i sex månader.

Den som blivit utsatt för diskriminering har rätt att få **gottgörelse**. Det finns inget fastställt maximibelopp för gottgörelsen. Yrkandet om gottgörelse ska göras inom två år. Det kan också vara möjligt att få ersättning med stöd av arbetsavtalslagen eller skadeståndslagen.

Arbeterskyddsmyndigheterna övervakar att diskrimineringslagen följs i arbetsförhållanden. I Malax är det arbetskyddsfullmäktige som har ansvar för detta. Ifråga om tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas är det dock diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som är behörig.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdheten mellan kvinnor och män följs.

6. Begrepp och länkar

Jämställdhet	Lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män. Rätt, ansvar och möjlighet för kvinnor och män att delta på lika villkor i samhället och göra val oberoende av kön samt uppskattning av kvinnors och mäns särdrag på lika villkor
Jämlikhet	Rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället utgående från att alla människor har lika värde oavsett kön, härkomst, religion, social tillhörighet osv.
Direkt diskriminering	En person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Exempel: Att vägra släppa in en person med funktionsnedsättning.
Indirekt diskriminering	Regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person. Exempel: att kräva fullständiga kunskaper i ett språk även om dessa kunskaper inte är nödvändiga för att utföra arbetet

Trakasserier/Kränkande särbehandling

Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks och beteendet skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsgemenskapen. Exempel: rasistiska skämt, förtal, att undanhålla information, att inte ge sakliga förklaringar, att omotiverat ta ifrån någon arbetsuppgifterna, överdriven kontroll.

Mobbning

En serie trakasserier som pågår under en längre tid.

Sexuella trakasserier

En person utsätts för behandling eller bemötande som kränker personens värdighet eller integritet relaterat till personens kön, t.ex. tafsande, gester, kommentarer, blickar, nedsättande kommentarer om könet.

Formell likabehandling

Behandling av människor på samma sätt i liknande situationer. Garanterar dock inte total jämlikhet eftersom människor har olika utgångspunkter och möjligheter.

Faktisk likabehandling

uppstår då man avviker från den formella likabehandlingen genom s.k. **positiv särbehandling** för att stöda utsatta (diskriminerade) personer för att uppnå jämlikhet. Den positiva särbehandlingen ska inte uppfattas diskriminerande av andra.

Positiv särbehandling

Specialåtgärder för att stöda en person eller grupp för att nå faktisk likabehandling, t ex skydd av kvinnor och foster under graviditeten. När en person ur en grupp, som bedöms som missgynnade och/eller underrepresenterade, ges förtur vid till exempel tillsättning av tjänster på en arbetsplats där den underrepresenterade eller missgynnade har jämlika meriter med andra sökande. Positiv särbehandling används som ett verktyg för att skapa en jämnare könsfördelning inom något samhällsområde. (får bara användas när det gäller arbetsmarknaden och bara när det handlar om att ett visst kön är underrepresenterat, aldrig när det handlar om exempelvis underrepresenterade etniska grupper.)

Närmare upplysningar om diskriminering och tillsynen över att lagstiftningen följs finns på följande sidor:

Information om främjande av likabehandling finns bl.a. på www.yhdenvertaisuus.fi och www.oikeusministerio.fi.

Bedömning av likabehandling: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv/>

Om diskriminering på grund av kön finns att läsa i www.tasa-arvo.fi

Diskrimineringsombudsmannen	www.syrjinta.fi
Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	www.yvtltk.fi
Arbetskyddsmyndigheten	www.tyosuojelu.fi
Polisen	www.poliisi.fi
Brottsofferjouren	www.riku.fi
Rättshjälpsbyrån	www.oikeus.fi
Welcome Office	www.welcomeoffice.fi

Denna plan ska uppdateras årligen.

BILAGOR	1. Infoblad om likabehandling i kommunen
	2. Personalenkäten, resultaten
	3. Invånarenkäten, resultaten

LIKABEHANDLING I MALAX KOMMUN

VI DISKRIMINERAR INTE!

Alla ska behandlas lika oberoende av

- KÖN, SEXUELL LÄGGNING
- ÅLDER, FAMILJEFÖRHÅLLANDEN
- SPRÅK, URSPRUNG, NATIONALITET
- RELIGION, ÖVERTYGELSE, ÅSIKT
- POLITISK VERKSAMHET, FACKFÖRENINGSV
- HÄLSOTILLSTÅND, FUNKTIONSNEDSÄTTNING
- eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.



ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPRÄTTHÅLLA LIKABEHANDLINGEN

- Vi använder ett vänligt och sakligt språk både mot varandra och mot kunderna
- Alla ska behandlas lika oberoende av bakgrund eller ställning av kön eller sexuell läggning.
- Inom kommunens olika verksamheter anställer vi personer av olika kön, speciellt om detta påverkar servicen på ett positivt sätt
- Där det är möjligt använder vi oss av flexibel arbetstid för att underlätta familjelivets utmaningar i relation till arbetslivet
- Flickor och pojkar behandlas jämställt
- Vi har nolltolerans mot mobbning
- Service ges på både svenska och finska, både muntligen och skriftligen
- Information på hemsidan och på sociala medier finns på både svenska och finska. Viktig kommunal information ges förutom på hemsidan också via annonsering och informationsblad.
- Dokument översätts till andra språk när detta behövs. Vid personlig betjäning används engelska eller tolktjänst.
- Funktionshindrade ska ha tillgänglighet till alla kommunala byggnader. Personer med nedsatt hörsel och syn ska få tillräckliga hjälpmedel för att kunna delta i kommunens verksamhet.

ANSVAR FÖR UPPFÖLJNING

- Kommunstyrelsen ansvarar för den övergripande uppföljningen. Likabehandlingsplanen ska uppdateras årligen. Kommundirektören ansvarar för uppföljningen och verkställigheten.
- Sektorerna ansvarar för att likabehandlingen förverkligas i verksamheterna. Avdelnings- och enhetscheferna har ansvaret.

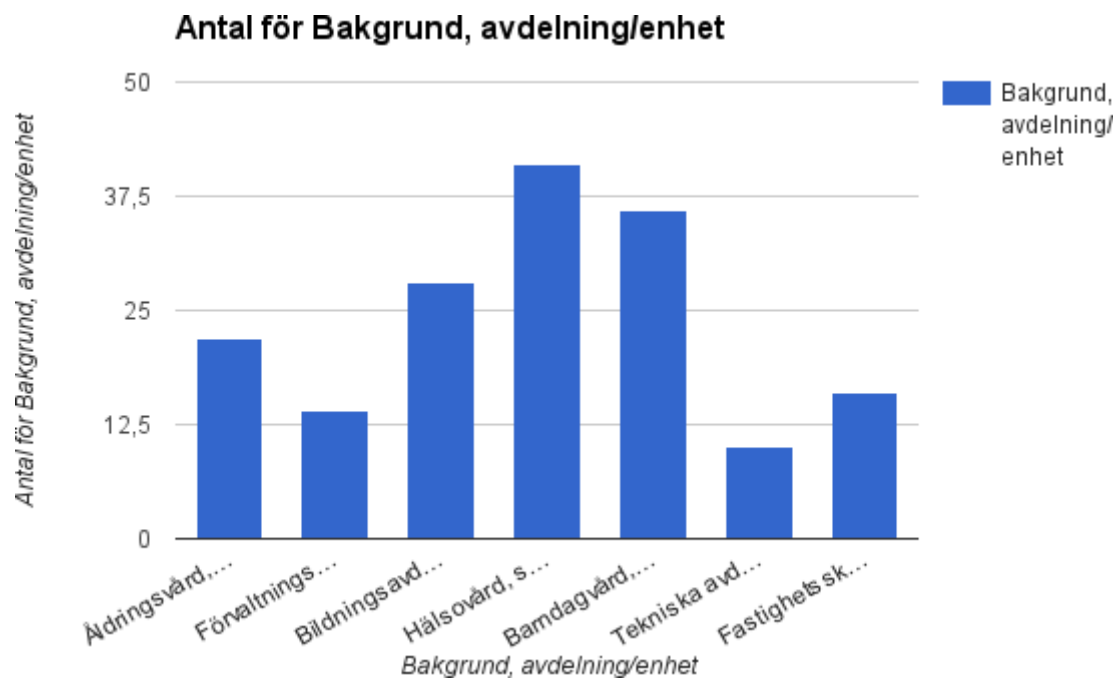
HAR DU BLIVIT DISKRIMINERAD ELLER ORÄTTVIST BEHANDLAD?

- Som personal - kontakta din förman, facket, arbetarskydds-myndigheten eller den ansvariga kontaktpersonen för det psykiska arbetarskyddet inom kommunen
- Som kommuninvånare- kontakta först den ansvariga i personalen, sedan chefen för den avdelning det gäller. Om detta inte hjälper, vänd dig till diskrimineringsombudsmannen eller jämställdhetsombudsmannen, inom vården patientombudsmannen eller socialombudsmannen.
Alla avdelningar har instruktioner för hur klagan görs.

Personalenkät

15- 30.9.2016

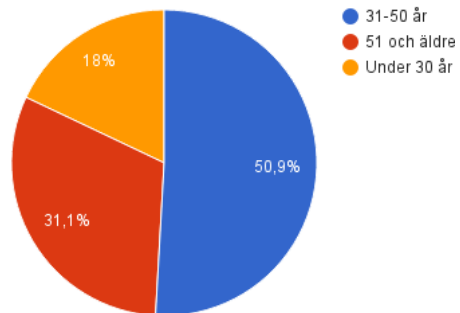
167 svar av 506 anställda = 33 %



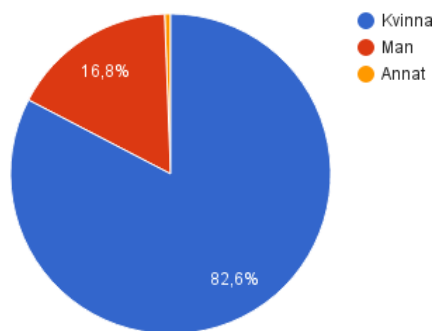
Svarsprocent per avdelning:

Åldringsvård, hemservice	16
Förvaltning, ekonomi, IT	100
Bildning, MI, bibliotek, fritid	100
Hälsovård, socialvård	42
Barndagvård, undervisning	23
Tekniska, Malax Vatten	59
Fastighetsskötsel, kök	28

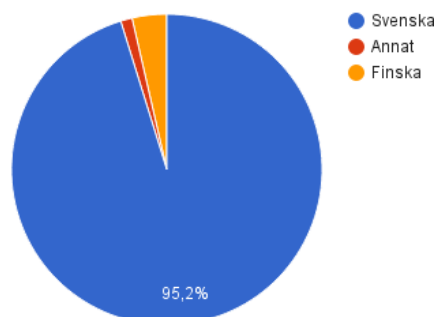
Antal för Ålder



Antal för Kön

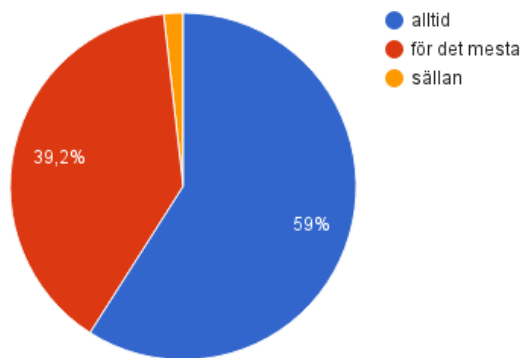


Antal för Modersmål



Svenska 159 stycken, finska 6, annat 2

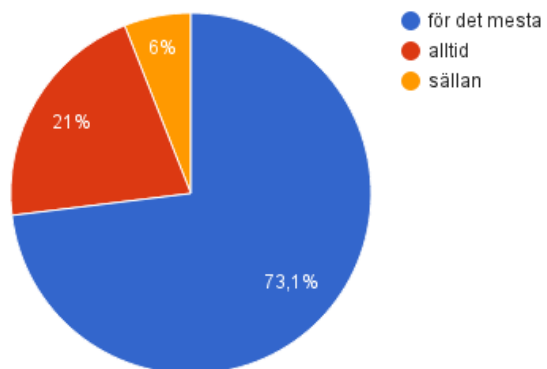
Antal för På min avdelning behandlar vi varandra jämlikt



Kommentarer (9):

- Vi strävar efter detta (2)
- Allt fungerar bra (2)
- Alla kommer inte överens med varandra
- Kan bli ojämlik behandling p.g.a. språkkunskaper
- Ibland utanför då man inte kallas till gemensamma träffar
- Mobbar mest mig själv

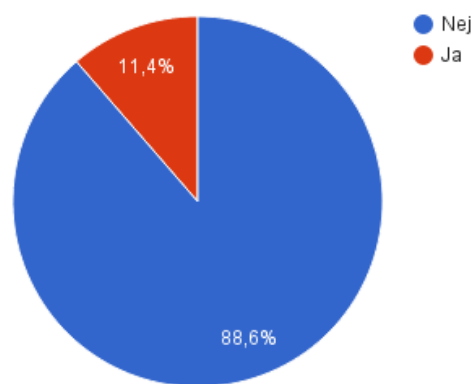
Antal för Det är lätt att kombinera arbetet och privatlivet



Kommentarer (10):

- Svårt att koppla bort arbetet under fritiden (3)
- Skiftesarbete, helgarbete, övertid – drabbar privatlivet (3)
- Kunder börjar prata jobb under fritiden (2)
- Ställer privatlivet efter arbetet, kompromissar (2)

Antal för Jag har upplevt mig diskriminerad av ifråga om arbetsuppgifter

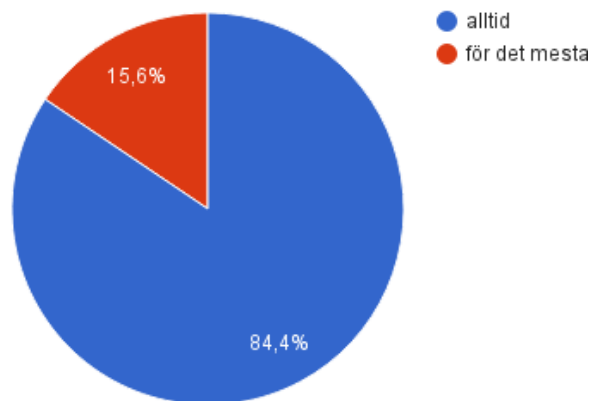


Om du svarade ja, på vilket sätt eller i vilket sammanhang (11):

- För enkla uppgifter, kapacitet till mera, inte värdesätter kunskap (2)
- Ingen idé med tender, då de inte avgör vem som får arbetet, arbetsuppgifter ges åt personer utan utbildning (2)
- Arbetsredskap till andra men inte till mig
- Beroende på arbetsplats/ team
- Inga diskussioner, saker avgjorda då de kommer ut
- I uppgifter som arbetsgivaren gett
- Som yngre

Otydlig fråga

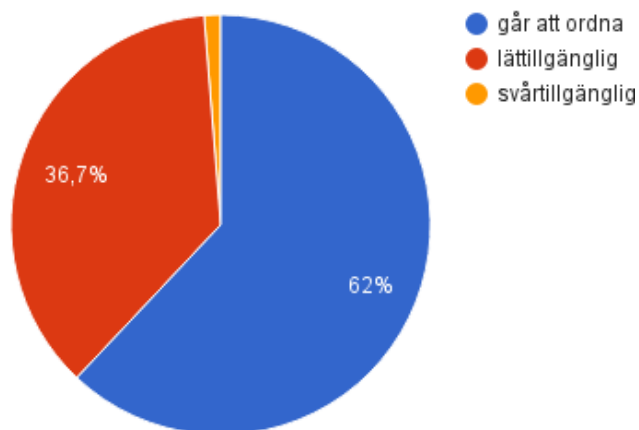
**Antal för Vi behandlar våra kunder lika
oberoende av könstillhörighet**



Kommentarer (2):

- Eget kön påverkar
- Har fått kommentarer om att vi i elevärenden i första hand kontaktar mamman i familjen

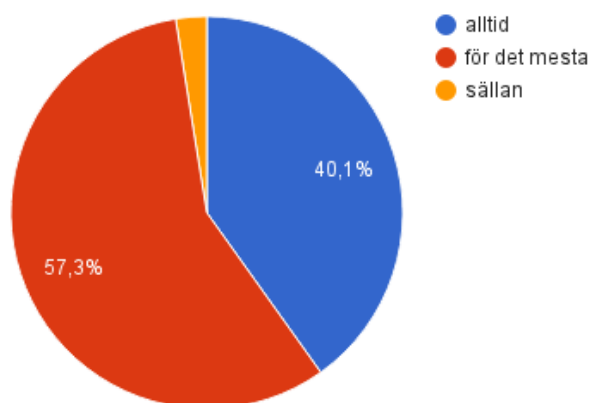
**Antal för Den service vi erbjuder
funktionshindrade är**



Kommentarer (8):

- Kunde förbättras beträffande ombyggnader för rullstolsbundna
- Vi erbjuder ingen service för funktionshindrade
- Den byråkratiska processen upplevs som onödigt lång, även om vi håller oss inom lagens tidsramar
- Beaktas vid byggen
- Beror på
- Ingen erfarenhet
- Det mesta går att ordna, bra hjälpmedel (2)

**Antal för Jag tycker att vi klarar av att behandla
invandrare på ett jämlikt sätt**

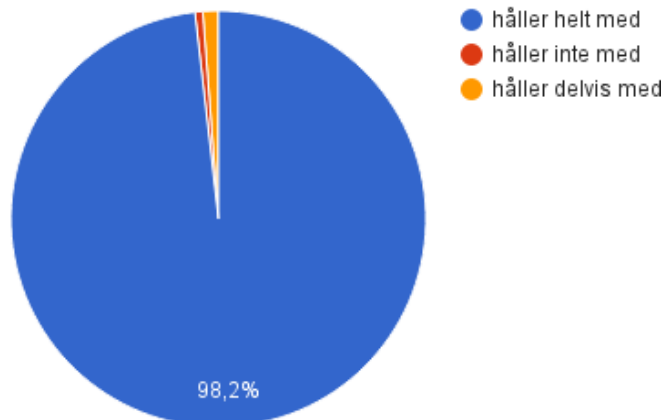


Kommentarer (24):

- Språksvårigheter 12
- Tillgång till tolk inte alltid så bra
- Finns bra tolk tillgänglig om så behövs
- Tar hjälp av anhöriga om klienten inte kan svenska/finska
- Talar enkelt språk, men kanske kunden förstår mera
- I eget arbete Ja, i kommunens nej
- Svårt för invandrare att tillgodose sig kommunal information eftersom allmän info inte per automatik finns på andra språk än finska och svenska

- Behövs ökade resurser för att kunna möta alla nya
- Om det förekommer diskriminering beror det på okunskap
- Inte alltid så lätt – påtryckning, inte så positiv syn på invandrare

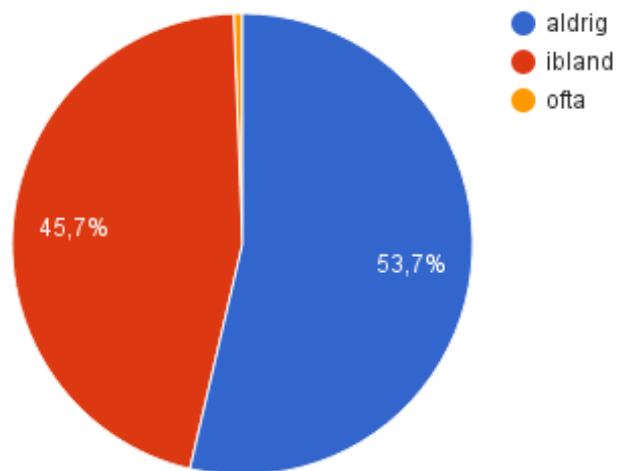
Antal för En persons sexuella läggning spelar ingen roll för den service jag ger:



Kommentarer (2):

- Bra att fördomar håller på att ebba ut
- Inga problem

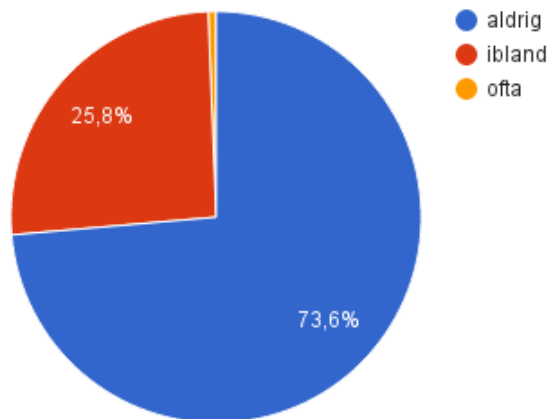
Antal för Osakligt bemötande av kunder kan förekomma



Kommentarer:

- Ändlösa kunder som inte förstår att ärendet är klart
- Arga löntagare eller fakturamottagare (2)
- Dementa
- Vissa kunder har orimliga förväntningar och kan uppleva att man inte bemöter dem korrekt

Antal för Vårt bemötande mot kunder kan ibland vara osakligt

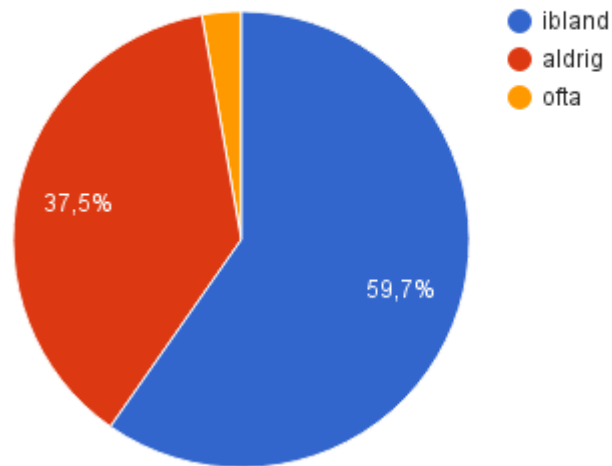


Kommentarer:

- Fel ordval, rösläge, kroppsspråk (3)
- P.g.a. stress eller tidsbrist (2)
- Någon kan gå i försvarsställning
- Målet att vara saklig (5)

Frågorna om osakligt bemötande gick in i varandra, kommentarerna passade ibland på båda.

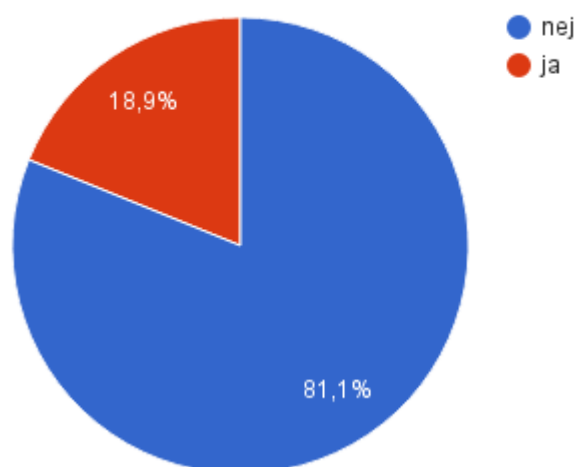
Antal för i vårt arbete kan det förekomma positiv särbehandling av kunder (speciell behandling som syftar till att främja faktisk likabehandling...



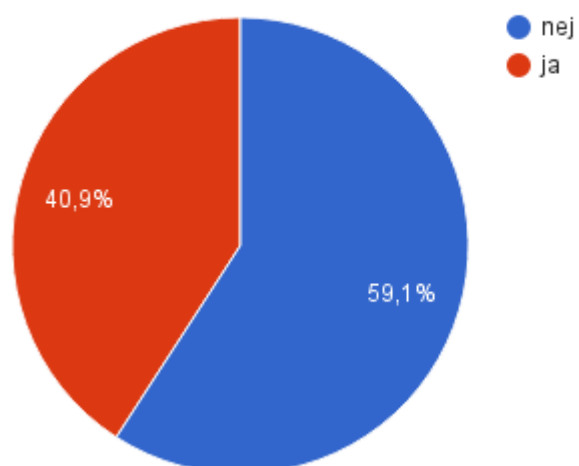
Exempel på positiv särbehandling hos oss (16):

- Dietmat, mat, allergi, stöda sådana som har diagnos (4)
- Hjälpa dem med annat språk (2)
- Föra barn- och åldringars talan
- Bokbusservice
- T.ex. ge speciella aktiviteter för att locka flickor till evenemang för alla
- Personliga lönetillägg
- Religion, etiska frågor
- *Frågan upplevdes som svår, och inte relevant för alla.*

**Antal för Vi utvärderar regelbundet vårt
likabehandlingsarbete**



**Antal för Tycker du att det behövs utbildning i
diskrimineringsfrågor?**



Antal som svarade JA 67, antal som svarade NEJ 97

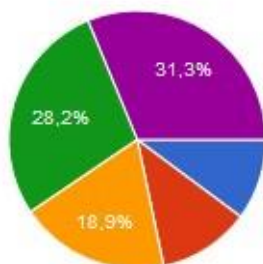
Övriga kommentarer, utvecklingsförslag (10):

- Brister i information och kommunikation mellan ledning och medarbetare (3)
- Det nya intranätet är ett steg i rätt riktning, HVC bulletinen ett bra sätt att informera på (2)
- Bra att detta lyfts fram så börjar vi tänka på vårt sätt att vara, både i arbetsgruppen och gentemot kunder (2)
- Upplever att en klienter inom äldreården inte alltid bemöts respektfullt
- Män och kvinnor behandlas olika; om en man klagar tas han på allvar, kvinnan är jobbig
- Beror mycket på avdelning om det är möjligt att få byta arbetsuppgifter eller få mer arbetstid
- Mer medarbetarsamtal!
- Skolning i diskrimineringsfrågor!
- Tvåspråkigheten syns inte alltid i kommunens verksamhet. Annonser och skyltar enbart på svenska. Den finskspråkiga minoriteten blir ibland diskriminerad, hoppeligen omedvetet.

Invånarenkät om likabehandling, sammanfattning

355 svar = 6,4 % av invånarna = 16 % av hushållen

Ålder:

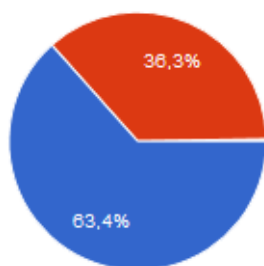


Under 18 år	36	10.1 %
18-30 år	41	11.5 %
31-45 år	67	18.9 %
46-65 år	100	28.2 %
66 år eller äldre	111	31.3 %

Befolkningen i Malax per 31.10.2016 var 5518 personer, fördelat enligt ålder 18, 13, 17, 26 och 26 %.
Noteras att den äldre befolkningen svarat något bättre.

Av 355 enkätsvar inlämnades 114 på papper (32 %)

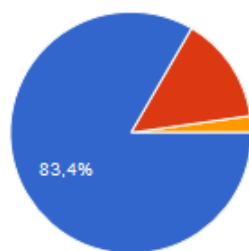
Kön



Kvinna	225	63.4 %
Man	129	36.3 %
Annat	1	0.3 %

I Malax kommun bor 49 % kvinnor och 51 % män.

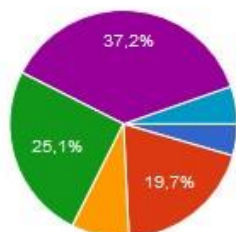
Modersmål



Svenska	296	83.4 %
Finska	51	14.4 %
Annat	8	2.3 %

Språkfördelningen i kommunen är: Svenska 85 %, finska 10 %, övriga 5 %

Boningsort



Bergö	16	4.5 %
Petalax, Nyby	70	19.7 %
Långåminne, Norra Pörtom	29	8.2 %
Övermalax	89	25.1 %
Yttermalax	132	37.2 %
Annan kommun	19	5.4 %

Fördelningen enligt statistiken per 31.10.2016

Bergö 8,5 %
 Petalax, Nyby 19,5 %
 Långåminne, Norra Pörtom 8,4 %
 Övermalax 29,1 %
 Yttermalax 34,5 %

Noteras att svarsprocenten från Bergö är jämförelsevis låg. Orsaken kan vara att bergöborna inte nåtts av informationen om enkäten, eftersom inga frågeformulär har delats ut på jippon där. Pappersformulär har delats ut på pensionärssamlingar i Yttermalax och Petalax, samt på kommunens dag i Bygdegården, på Together evenemanget i Solhem samt åt personer som rört sig i kommungården. Enkäter har också delats ut vid S- Market i Yttermalax under några timmar. På alla bibliotek och i alla banker i alla kommundelar har det funnits pappersenkäter, samt vid HVC och kommungårdens info.

Reklamaffischer har funnits på butikerna och en reklamslinga har rullat i lokaltv (både Malax och Petalax-Bergö). Sekreteraren och ordföranden gjorde också ett direktsänt inslag i lokaltv. Radio Vega uppmärksammade likabehandlingsenkäten två gånger och både Pohjalainen och Vasabladet hade artiklar om denna. Inga annonser har publicerats.

Information om enkäten har funnits på kommunens hemsida under Aktuellt och Förvaltning och Politik hela svarstiden. Med jämna mellanrum har info satts på facebook. Lärare i högstadiet och gymnasiet har uppmanats ha eleverna att svara. Hela kommunens personal har fått info på intranät.

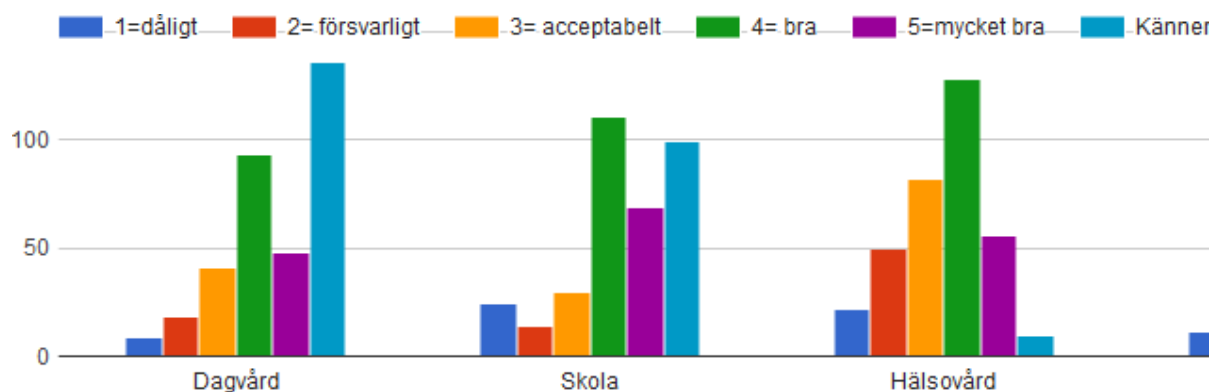
Synligheten har varit stor, men det är möjligt att ämnet inte har engagerat befolkningen. Det är främst de som är missnöjda med något i kommunens service som har gett kommentarer och man kan spekulera om det är så att de som är nöjda inte alls har svarat. Muntliga kommentarer har varit att det är svårt att bedöma olika verksamheter och att det är mycket som man inte känner till.

Likabehandlingen på en skala från 1 till 5

Vi bad de svarande att bedöma likabehandlingen inom olika områden. De kunde också ge fria kommentarer. Varje område behandlas skilt här nedan, men man kan konstatera att utgående från räknade medeltal av de som gett vitsord fungerar det mesta rätt bra i kommunen; allt har fått vitsord på 3 (acceptabelt). Sämst fick planering av vägar 3,0 och bäst fick skola och idrottsaktiviteter 3,8.

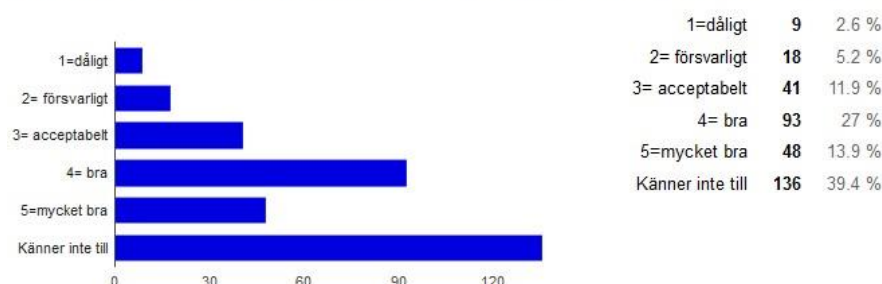
Utgående från vitsorden kan vi sätta målsättningar för framtiden, t ex att vi nästa gång vi gör en förfrågan ska visa bättre medeltal inom alla områden eller bara inom vissa.

Vissa av de kommentarer som lämnats kan beaktas vid uppgörande av åtgärdsplan.



Dagvård

Dagvård [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

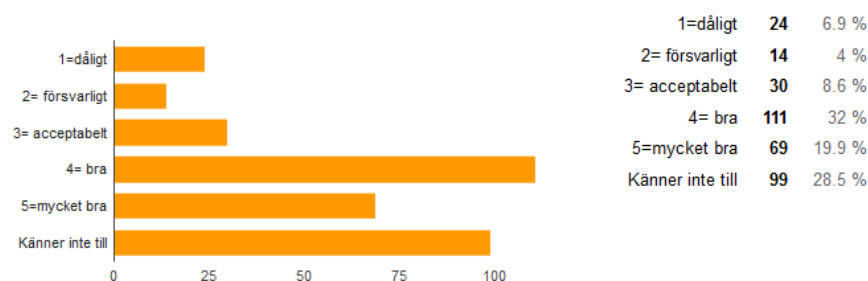


Medeltal av de som gett vitsord: 3,7

Största delen av dem som känner till dagvården anser att likabehandlingen inom dagvården är bra eller mycket bra. Negativa kommentarer har getts om öppethållningen under lov samt om bristande kunskaper i finska.

Skola

Skola [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

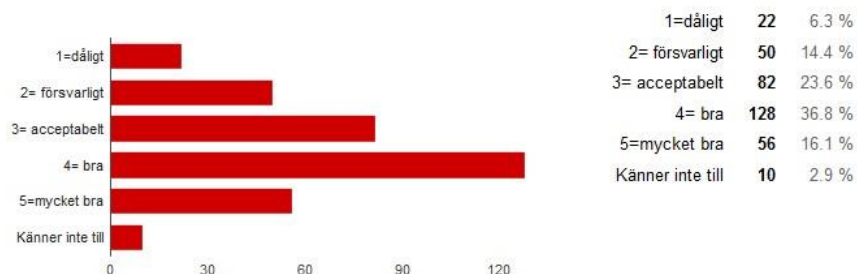


Medeltal: 3,8

Skolans behandling av barn och föräldrar anses också vara bra eller mycket bra. Här syns en skillnad mellan svensk- och finskspråkiga. Av de finskspråkiga som svarat anser 57 % att skolan lyckats dåligt eller försvarligt. Medeltal för de finskspråkiga 1,9. Av dem som har finska som modersmål bor 44 % (19 st i Långåminne eller Norra Pörtom). Den finska skolan har flyttats från Kolnebacken till Övermalax vilket kan inverka på svaren. Kvalitén på undervisningen och behandlingen av de enskilda eleverna har knappast förändrats på grund av flytten.

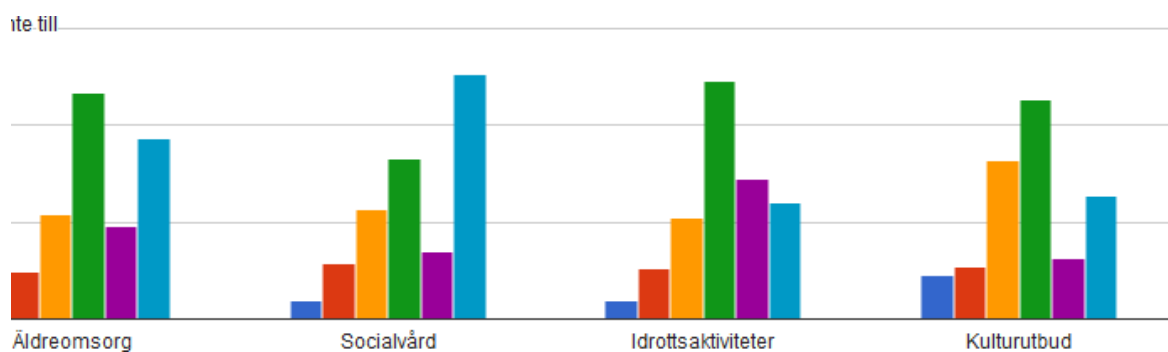
Hälsovård

Hälsovård [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]



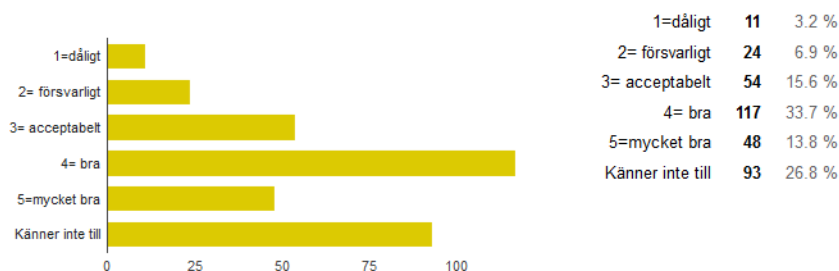
Medeltal sammanlagt: 3,4 (Finskspråkiga: 2,3)

Hälsovården har fått 184 bra eller mycket bra (vitsord 4-5), medan 154 har gett vitsordet acceptabelt eller sämre (1-3). Hälsovården och HVC är annars det som fått mest fria kommentarer. Man beklagar indragningen av hälsostationer, ibland lång väntetid och de finskspråkiga anser att de får sämre behandling p.g.a. språkproblem. Speciellt läkarna är dåliga på finska. Man frågar om det faktiskt är meningen att man ska ha tolk eller prata engelska då man besöker HVC.



Äldreomsorg

Äldreomsorg [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

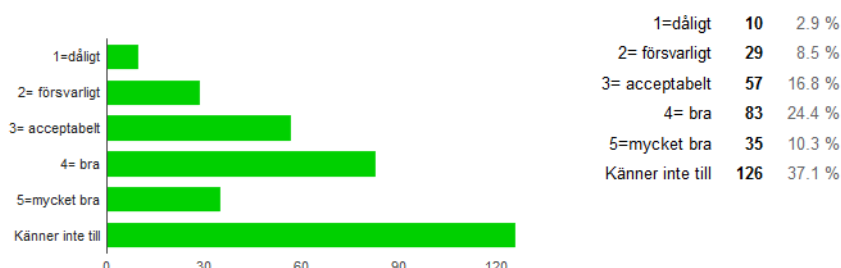


Medeltal: 3,7

De som känner till äldreomsorgen i kommunen ger den överlag bra betyg. En person konstaterar dock att det inom hemvården inte finns en enda med finska som modersmål. Och en svenskspråkig person har fått en diagnos på finska. Dessutom uppmanas kommunen se över sopberget som kommer av matutdelningen!

Socialvård

Socialvård [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

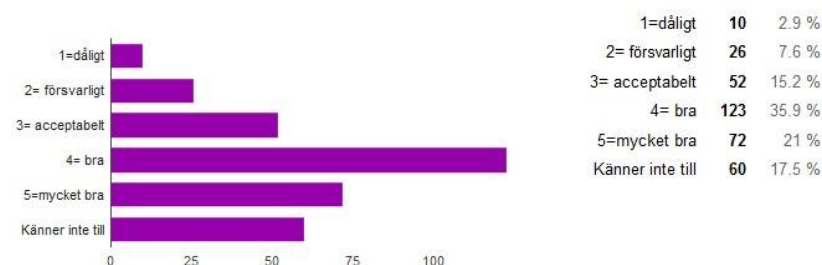


Medeltal: 3,5

Det finns inga direkta kommentarer om socialvården.

Idrottsaktiviteter

Idrottsaktiviteter [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

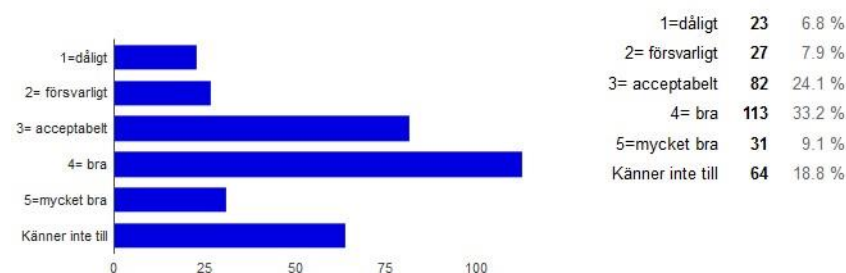


Medeltal: 3,8

Kommunen upprätthåller idrottsplatser och ger bidrag till föreningar som sköter själva verksamheten. Överlag tycker man att idrottsaktiviteterna sköts bra. Flera personer har efterlyst fler kostnadsfria idrottsaktiviteter för äldre. Det finns också en önskan om fler gratisidrotter än skinning och frisbeegolf. Och de finskspråkiga önskar fler fritidsaktiviteter.

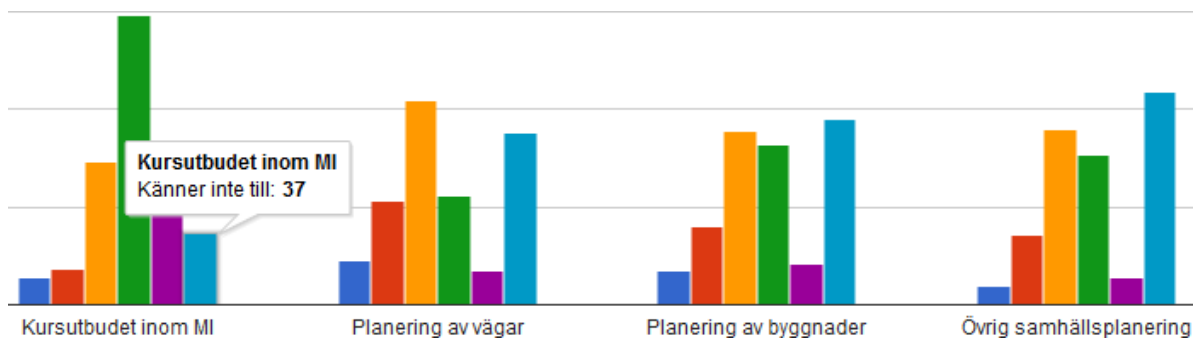
Kulturutbud

Kulturutbud [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]



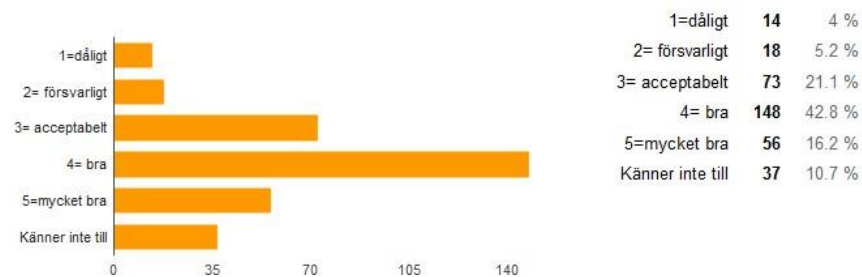
Medeltal: 3,4

Det finns några strökommentarer om kulturen, bl a önskemål om ökat stöd till kulturen, möjlighet till andra kulturevenemang än teater



Kursutbudet inom MI

Kursutbudet inom MI [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

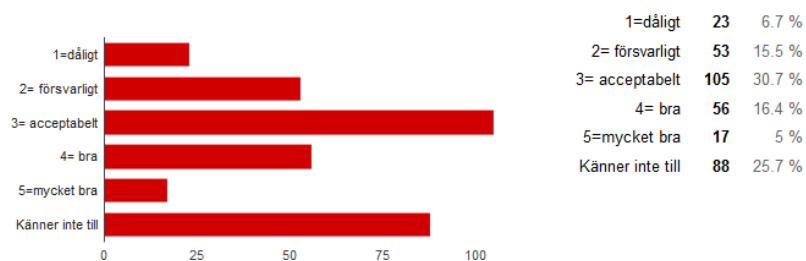


Medeltal: 3,7

Kommentar om dåligt kursutbud på finska

Planering av vägar

Planering av vägar [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

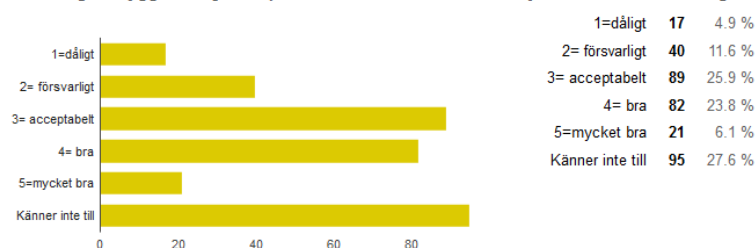


Medeltal: 3

Vägarna är kanske den sak som fått mest kommentarer, sammanlagt 18 olika. Kommentarererna rör allt från önskan om fler cykelvägar till direkt önskan om bättre underhåll för namngivna vägar. Liksom övrig planering (byggnader, övrig samhällsplanering) är det den sak som fått mest av vitsorden 1 -3 och väldigt få 5.

Planering av byggnader

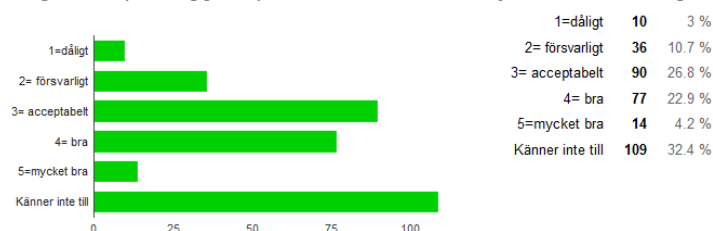
Planering av byggnader [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]



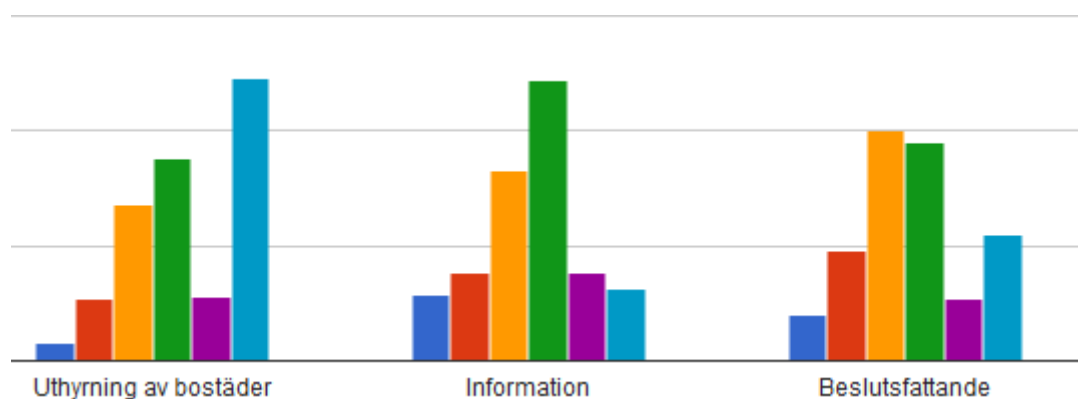
Medeltal 3,2

Övrig samhällsplanering

Övrig samhällsplanering [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

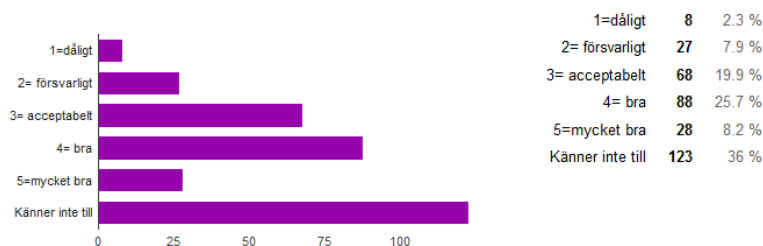


Medeltal 3,2



Uthyrning av bostäder

Uthyrning av bostäder [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

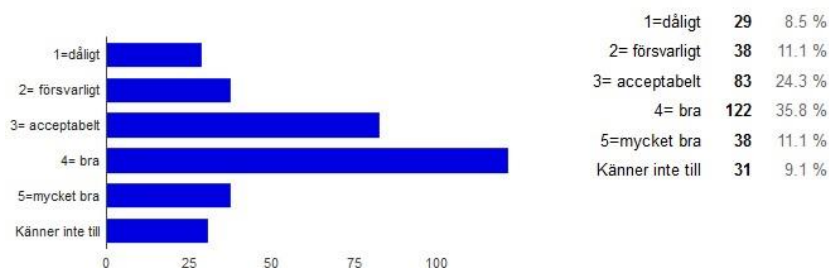


Medeltal: 3,5

Strökommentarer; höga hyreskostnader, bostäderna borde få en ansiktslyftning

Information

Information [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]

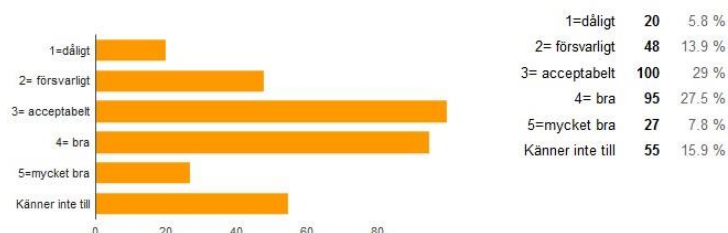


Medeltal: 3,3

Ifråga om information finns det några som saknar Malaxblade. Man ifrågasätter också att det mesta enbart sätts ut via internet. Å andra sidan finns det en kommentar om att vi borde använda sociala medier bättre.

Beslutsfattande

Beslutsfattande [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]



Medeltal: 3,2

Beslutsfattandet uppfattas som dåligt eller försvarligt av nästan 20 % av dem som svarat. 29 % tycker att det är acceptabelt och 35 % tycker att det är bra eller mycket bra.

De öppna frågorna gick mycket in i varandra och är ganska svåra att särskilja. Totalt kom 61 allmänna kommentarer. En del kommentarer har redan getts under respektive område. Fem personer ger positiv feedback – Malax har lyckats bra/ personalen oftast bra/ bra service

Tillgängligheten till kommunala byggnader

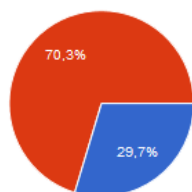
Vad anser du om tillgängligheten till kommunala byggnader



Den här frågan ledde till 23 kommentarer. Frågan kunde tolkas på flera sätt, dels utgående från ett handikappersperspektiv angående hur man rent fysiskt kommer in i olika byggnader, dels angående öppethållningstider. Två personer anser att öppettider (i allmänhet) kunde vara anpassade till folk som arbetar. En person anser att biblioteken kunde ha öppet till kl. 20 två kvällar i veckan. Privatpersoner har svårt att hyra utrymmen (t ex gymnastiksal) p.g.a. byråkratin. Och hyresnivån anses hög speciellt för föreningar.

Diskriminerad eller orättvist behandlad i kommunen?

Har du känt dig diskriminerad någon gång i kommunen?



ja	100	29.7 %
nej	237	70.3 %

Nästan 30 procent av dem som svarat har upplevt att de blivit diskriminerade eller orättvist behandlade i kommunen någon gång. Hela 87 kommentarer kom. Här finns en lista på orsaker som fått tre eller fler kommentarer:

- Skola (läarmobbning)
- Tandvård–hälsovård
- När man bor i en sidoby
- Som kvinna
- Vid kontakt om vägunderhåll
- Finskspråkiga i allmänhet, speciellt på HVC

Förslag på hur vi kunde förbättra likabehandlingen i kommunen

Det kom 91 förslag på hur likabehandlingen kunde förbättras. I tre kommentarer ansåg man att kommunen ska sluta med byapolitik, medan sex personer ansåg att det är viktigt att byarna får leva (Finns också kommentarer om detsamma under de allmänna kommentarerna) Fem personer skriver att det är viktigt att man ser alla invånare, att alla är lika värda. Fyra kommentarer ges angående behandlingen av kvinnor; vänligare bemötande och ändrad attityd mot kvinnor. En kommentar angående att det borde satsas på fler män till kommungården, HVC och daghemmen. I fråga om information borde kommunen komma ihåg att alla inte har dator. De finskspråkiga önskar bättre service inom så gott som alla områden, men främst HVC. Och hela sex konkreta förslag på hur trafiklederna kunde förbättras har getts.

MA 18.11.2016/ 7.12./12.12