

Maalahden kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017–2018



Hyväksytty kunnanvaltuustossa 18.5.2017



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	3
2. SUUNNITELMAN TAVOITE	4
3. MAALAHDEN KUNNAN ARVOPOHJA	4
4. YLEISET TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	5
4.1. Demokratia, päätöksenteko ja tiedotus	7
4.2. Kunta työnantajana	8
4.3. Koulutus ja varhaiskasvatus	9
4.4. Sosiaali- ja terveydenhuolto	11
4.5. Vapaa-aika, kulttuuri ja vapaa sivistystyö	13
4.6. Muut kunnan palvelut ja hallinto	14
5. VALVONTA JA OIKEUSTURVA	15
6. KÄSITTEET JA LINKIT VERKKOSIVUILLE	16

LIITTEET

1. Tiedote yhdenvertaisuudesta Maalahden kunnassa	19
2. Henkilöstökyselyn tulokset	21
3. Asukaskyselyn tulokset	31

1. JOHDANTO

Valtuutettu Christina Nygård jätti marraskuussa 2014 aloitteen, että Maalahden kunta allekirjoittaisi Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Tasa-arvotyön käsittely on edennyt erityisesti henkilöstötoimikunnassa ja sivistystoimessa, suureksi osaksi uudistetun lainsäädännön pohjalta. Maaliskuussa 2016 asetettiin työryhmä, johon kuuluvat Christina Nygård, Britt-Mari Ljungkvist, Håkan Knip, Lorenz Uthardt ja Jonas Rönqvist. Monica Asplund on toiminut ryhmän sihteerinä, ja myös Charles Granlund ja Mats Brandt ovat viranhaltijoina osallistuneet ryhmään. Yhdenvertaisuuden nykytilannetta on kartoitettu kyselyillä ja myös keskusteluilla osastopäälliköiden kanssa. Vammaisneuvosto, vanhusneuvosto ja nuorisoneuvosto ovat antaneet lausunnon kyselystä.

Yhdenvertaisuusasioista säädetään eri laeissa ja ne on huomioitu useissa keskeisissä ohjelmissa ja suunnitelmissa, joita kunnat laativat.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, tasa-arvolaki) tuli voimaan vuonna 1987 ja on uudistunut useita kertoja. Viimeisimmät muutokset tulivat voimaan vuoden 2015 alussa. Lain mukaan, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet (6 a §). Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 2.2.2017.

Uusi *yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)* tuli voimaan 1.1.2015 ja korvasi aiemman yhdenvertaisuuslain. Lain 7. §:n mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain 5. §:n nojalla viranomaisilla on lisäksi oltava asiakastoimintaansa koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma. Lain 6. §:n nojalla koulutuksen järjestäjillä on erityinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelmat laaditaan kaikkeen koulutukseen.

Syrjintä kielletään perustuslaissa, rikoslaissa ja useissa erityislaeissa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkupe-
rän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. *Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.* (Yhdenvertaisuuslain 8. §). Tasa-arvolain 7. §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen tai sukupuolen ilmaisun perusteella on myös kielletty.

Tasa-arvolain 4. §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Tämä tarkoittaa, että *sukupuolinäkökulma tulee sisällyttää kaikkeen päätöksentekoon.*

Työturvallisuuslain (738/2002) 28. §:ssä on seuraavat häirintää koskevat määräykset: Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Maalahden kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma (2.2.2017) sisältää muun muassa kattavan palkkakartoituksen. Suunnitelmassa keskitytään sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Kunnassa on aikaisemmin laadittu *kiusaamisen vastainen suunnitelma (Ohjeet kiusaamisen ja epäasiallisen*

käytöksen selvittämiseksi) vuodelta 2006, *Toimintamalli työhyvinvoinnin edistämiseksi* (päivitetty vuonna 2015) sekä *henkilöstöstrategia ja toimenpideohjelma* vuodelta 2013. Kaikki nämä asiakirjat käsittelevät henkilöstön hyvinvointia.

Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (CEMR 2006) tukee kuntia ja maakuntaliittoja tasa-arvon edistämässä päätöksenteossa ja käytännön toiminnassa. Peruskirja käsittelee tasa-arvoisuutta eri näkökulmista ja muistuttaa, että on erityisen tärkeää tunnistaa sukupuolirooleihin liittyvät ennakkoluulot ja ottaa ne huomioon toiminnassa. Peruskirja toimii ohjeena suunnittelussa ja päätöksenteossa. Suurta osaa peruskirjan kohdista sovelletaan Maalahdessa.

2. SUUNNITELMAN TAVOITE

Yhdenvertaisuuslain tavoite on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa, että yhdenvertaisuus toteutuu käytännössä. Käytännön yhdenvertaisuus saavutetaan ihmisten tasavertaista kohtelua edistävillä toimenpiteillä ja epäsuotuisasti kohdelluiksi tulleiden paremmilla ehdoilla.

Tämän suunnitelman tavoitteena on, että kunnan työntekijät saavat työkalut asiakkaiden (asukkaiden ja palvelun käyttäjien) ja toistensa yhdenvertaiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuden tulee myös toteutua koko työpaikalla. Suunnitelma arvioidaan ja päivitetään vuosittain. Henkilökunta osallistuu suunnitelman laatimiseen ja arviointiin.

Suunnitelman avulla asiakkaat saavat tietoa kunnan toimintatavoista kohtaamistilanteissa. Suunnitelmassa selvitetään myös oikeusturvaa ja hyvittämistä. Kaikkien on tiedettävä, miten tulee toimia, jos kokee tulleen syrjityksi tai epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on erilaisten toimintojen kartoittaminen ja mahdollisten riskialueiden arvioiminen, tavoitteiden asettaminen ja toimenpidesuunnitelma. On kyse **edistämisestä, ehkäisemisestä ja ryhtymisestä toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi**.

3. MAALAHDEN KUNNAN ARVOPOHJA

Maalahden kunta työnantajana noudattaa tasavertaista kohtelua. Selkeän viestinnän, kunnioituksen, osallisuuden ja vastuun tulee leimata toimintaa.

Kunnan palvelujen tuotannon tulee olla asiakaslähtöistä. Kohtaamistilanteen tulee olla tasa-arvoperusteinen, ja asiakkaalle annetaan se tieto, minkä hän tarvitsee. Asiakkaila on mahdollisuus vaikuttaa palvelun muotoon käytettävissä olevien resurssien puitteissa ja niiden tarkoituksenmukaiseen käyttöön kokonaisuutena. Jossain määrin joustetaan ja palvelujen tuotannon odotetaan olevan **tasavertaista ja oikeudenmukaista**.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat toistuvia arvoja monella eri tasolla koko organisaatiossa, ja niistä säädetään eri laeissa. Yhdenvertaisuussuunnitelma on siksi osa **perusteellista toimintakulttuuria**.

Perusteellisen toimintakulttuurin osat



4. YLEISET TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Yleiset tavoitteet

- Yhdenvertaisuuden tulee vallita kunnan eri toimialoilla.
- Maalahden kunta työskentelee laajasti yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon puolesta.
- Kaikkien tulee tunnistaa syrjinnän ilmaisut ja syyt ja siten osata vastustaa niitä arjessa. Kiusaamista tai epäasiallista kohtelua ei saa esiintyä.

(Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan artikkelit 7 ja 11. Yhdenvertaisuuslain 3. luku.)

Nykytilanne

Nykytilanteen kartoittamiseksi ja Maalahden kunnan tosiasiallisten haasteiden selvittämiseksi on tehty kaksi kyselyä, yksi henkilöstölle ja yksi kunnan asukkaille. Suunnitelma on lisäksi valmisteltu yhteistyössä osasto- ja yksikönpäälliköiden kanssa.

Henkilöstökysely tehtiin syyskuussa 2016. Vastauksia saatiin 167 henkilöltä eli 33 prosentilta työntekijöistä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että henkilöstö katsoo, että sekä heitä itseään että kunnan asukkaita kohdellaan hyvin. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny. Vieraat kielet voivat johtaa tietynlaisiin väärinkäsityksiin asiakaskontakteissa. Yli 40 prosenttia henkilöstöstä toivoo koulutusta syrjintäasioissa. **Liite 2**

Loka-marraskuussa 2016 toteutettuun **asukaskyselyyn** saatiin 355 vastausta, joka on 6,4 prosenttia asukkaista eli noin 16 prosenttia kotitalouksista. Asukkaiden antama arvosana yhdenvertaisuudelle kunnan eri toiminnoissa oli melko hyvä, kaikki toiminnot saivat arvosanan 3 (tydyttävä) tai paremman. Suomenkieliset antoivat yleisesti ottaen huonompia arvosanoja. Suurin osa annetuista kommentteista koski yleistä tyytymättömyyttä esimerkiksi teihin tai keskittämiseen. Lähes 30 prosenttia ilmoitti tulleen syrjityksi tai epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi. Joitain kommentteja saatiin siitä, että naisia kohdellaan huonommin kuin miehiä, mutta ei käynyt ilmi missä yhteyksissä näin tapahtuu. **Liite 3**

Yleiset toimenpiteet

- Organisaation yleistä asenneilmapiiriä parannetaan täydennyskoulutuksella ja järjestelmällisellä yhdenvertaisuustyöllä.
- Asian valmisteluvaiheessa tehdään vaikutusten arviointi, jossa otetaan huomioon päätöksen vaikutus kunnan asukkaisiin. Arviointimenetelmät sovitetaan toimialojen edellytyksiin. Mitä suurempi tarve toimialalla on, sitä selkeämmin yhdenvertaisuuteen keskitytään.
- Kunnan tiedottamista ja kielenkäyttöä parannetaan ottaen huomioon yhdenvertaisuuden periaatteet, asiakirja-analyysi ja kielelliset tarpeet.
- Toimintojen saatavuutta esimerkiksi liikuntaesteisille helpotetaan yhteistyössä vammaisneuvoston ja kiinteistönhoidosta vastaavien kanssa.
- Yhdenvertaisuustyötä tehdään sekä yhteisesti eri toimialojen välillä että sisäisesti jokaisella toimialalla erikseen.

Haasteet

- resurssit (aika, rahat, tieto ja motivaatio)
- digitalisointi
- kuntalaisten ikärakenne
- työllisyys ja syrjäytyminen.

Yhdenvertaisuuden seuranta

- vuosittain kunnan toimintasuunnitelmassa ja -kertomuksessa
- henkilöstön kokouksissa
- kyselyillä
- kunnan eri toimielimissä, kuten vammais-, vanhus- ja nuorisoneuvostossa.

Toteutuksesta ja seurannasta vastaavat

Kunnanhallitus vastaa yleisellä tasolla. Kunnanjohtaja vastaa toteutuksesta ja seurannasta.

Toimialat vastaavat siitä, että yhdenvertaisuus otetaan huomioon toiminnassa. Osasto- ja yksikönpäälliköt vastaavat toteutuksesta. **Liite 1**

4.1. Demokratia, päätöksenteko ja tiedotus

Kuntalaissa säädetään kunnan asukkaiden osallistumisoikeudesta. Edustuksellinen demokratia toteutuu siten, että kaikilla täysi-ikäisillä kunnan asukkailla on äänioikeus kuntavaaleissa ja kansanäänestyksissä. Kunnan asukkaalla sekä kunnassa toimivalla yhteisöllä on myös oikeus tehdä aloitteita kunnan toimintaa koskeissa asioissa (23. §). Valtuuston on pidettävä huolta monipuolisista ja vaikuttavista osallistumisen mahdollisuuksista. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi järjestämällä keskustelutilaisuuksia ja mahdollistamalla osallistuminen palvelujen suunnitteluun sekä myös tukemalla aloitteen tehneitä (22. §).

Tasa-arvolain 4. §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kaikissa kunnallisissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Uudessa, 1.1.2017 voimaan tulleessa kirjastolaissa kirjastoilla on merkittävä tehtävä edistää aktiivista kansalaisuutta, demokratiaa ja sananvapautta (2. §).

Nykytilanne ja haasteet

Kunnan asukkaat voivat jättää omia aloitteitaan kunnalle. Kunnan verkkosivulla kohdassa ”Osallistu ja vaikuta” on linkit kuntalaisaloite.fi-, nuortenideat.fi- ja otakantaa.fi-palveluihin sekä kansalaisneuvontaan. Erityisiä toimielimiä asukkaiden osallistumista varten ovat vammaisneuvosto, vanhusneuvosto ja nuorisoneuvosto.

Kaikissa kunnan toimielimissä, lukuun ottamatta välittömällä vaaleilla valittavaa valtuustoa, on sekä miehiä että naisia kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Uuden valtuustokauden 2017–2021 kunnanvaltuustossa on 10 naista (37 %) ja 17 miestä (63 %). Naisten osuus valtuustoissa koko maassa on 39 prosenttia.

Kyselyvastauksissa on saatu parannusehdotuksia tiedottamiseen. Ehdotukset koskevat ennen kaikkea yhdenvertaisuutta sähköisissä palveluissa, ja *Maalahden Lehteä* on tiedusteltu. Kunnan tiedotuslehti jaetaan kaikkiin talouksiin muutaman kerran vuodessa. Muutoin kunta jatkaa tiedottamista verkkosivustollaan ja Facebookissa. Pohjalaisessa ja Vasabladetissa tiedotetaan muun muassa nähtävillä olevista kaavoista ja kunnanvaltuuston kokouksista.

Asukkaat antoivat yhdenvertaisuuden toteutumiselle kunnan tiedotuksessa keskiarvosanan 3,3 ja päätöksenteossa keskiarvosanan 3,2.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- *Kaikkien kunnan asukkaiden on saatava tarvittava tieto voidakseen vaikuttaa kunnan päätöksentekoon. Kunta julkaisee säännöllisesti tiedotuslehteä, joka jaetaan kaikkiin talouksiin, ruotsiksi ja suomeksi. Myös kunnan verkkosivusto on ruotsin- ja suomenkielinen.*
- *Neuvostojen mahdollisuutta vaikuttaa vahvistetaan valtuustokaudella 2017–2021.*
- *Perhe-elämä otetaan huomioon kunnan luottamuselinten työtehtäviä suunniteltaessa.*

4.2. Kunta työnantajana

Tasa-arvolain 6. §:n mukaan työnantajan tulee

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) ennaltaehkäistä sukupuoleen perustuva syrjintä.

Työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla myös, kun kyse on esimerkiksi kielestä, uskonnosta, vammaisuudesta tai terveydentilasta. Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi (yhdenvertaisuuslain 7. §).

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua, jos sillä on objektiivinen ja asianmukainen työllisyyspolitiikkaa tai työmarkkinoita koskeva tavoite, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua koskeviin ratkaiseviin vaatimuksiin tai jos kohtelu johtuu lainsäädännön rajoituksista, kuten ikärajoista. Työnantajan on tehtävä kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi saada työtä.

Nykytilanne ja haasteet

Suurin osa vastanneista eli 59 prosenttia on sitä mieltä, että Maalahden kunnan osastoilla kohdellaan toisia aina yhdenvertaisesti. Ongelmiakin ilmaistiin: on luonnollista, että kaikki eivät tule toimeen keskenään; eriarvoisen kohtelun riski on olemassa erilaisten kielitaitojen vuoksi. Vastaajista enemmistö, 73 prosenttia, kokee työn ja yksityiselämän yhdistämisen helpoksi, mutta moni ilmoitti, että vapaa-aika on vaikea sulkea työltä. Vuoro-, viikonloppu- ja ylityöt vaikuttavat yksityiselämään. Vain

11 prosenttia vastaajista kokee tulleen syrjityksi työtehtävissä, ja tällöin on kyse liian yksinkertaisista tehtävistä: kyvyt riittäisivät vaativampaan työhön tai osaamista ei arvosteta.

Osastopäälliköiden mukaan henkilöstöllä on useimmissa tilanteissa mahdollisuus joustaviin työaika-järjestelyihin, mikä helpottaa työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Kieliongelmaa yritetään selvittää.

Henkilöstö kokee usein, että johdon ja muiden työntekijöiden välisessä viestinnässä on puutteita. Kunnan intranetiä kehitetään jatkuvasti sisäisen viestinnän tarpeen täyttämiseksi ja saman tiedon saattamiseksi samanaikaisesti ja nopeasti kunnan yksiköille ja henkilöstölle. Muita tärkeitä tiedostuskanavia ovat muun muassa osastokokoukset ja yksikköpalaverit. Terveyskeskuksella on tiedotuslehti *Bulletinen*, joka julkaistaan sekä sähköisesti että paperiversiona. Työntekijät voivat myös itse kysellä tietoa. Tyytymättömien henkilöiden tulee ottaa yhteyttä asianosaisiin tai esimieheen, jotta asiat voitaisiin selvittää ja ongelmat ratkaista.

Vanhustenhuollossa, kotipalvelussa ja terveydenhuollossa hoitotaakka ja työkuormitus koetaan hyvin vaihtelevaksi, ajoittain kohtuuttomaksi.

Päivähoidon henkilöstöstä säädetään laissa, ja henkilöstömitoitus Maalahdessa on hyvä. Kehityskusteluja pidetään säännöllisesti, ja mahdollisuus työnhajaukseen on. Vähintään joka kolmas vuosi tehdään viranomaistarkastus.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- *Henkilöstön tulee saada tarvittavat tiedot ja resurssit voidakseen toimia ennakkolullottomasti sekä työpaikalla että asiakkaita kohtaan. Esimiehet ovat vastuussa työn järjestämisestä tämän mukaisesti.*
- *Työpaikan tulee houkutella sekä naisia että miehiä, jotka ovat päteviä työhön.*
- *Esimiehillä tulee olla riittävästi tukea ja työkaluja, jotta he voivat käsitellä kysymyksiä yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.*

4.3. Koulutus ja varhaiskasvatus

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden 2014 2. luvussa on kuvattu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perusteet koulussa. *Tasa-arvon tavoite ja laaja yhdenvertaisuusperiaate ohjaavat perusopetuksen kehittämistä.*

Samankaltainen teksti on varhaiskasvatussuunnitelmassa ja esiopetussuunnitelmassa. *Tasa-arvopyrkimyksiä täydentää laaja-alainen yhdenvertaisuuden periaate.*

Yhdenvertaisuuslain mukaan koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistettävä sitä. Lapsille ja huoltajille sekä opiskelijoille on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Kunnassa laadittavissa opetussuunnitelmissa otetaan huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet.

Edistävää yhdenvertaisuustyötä tehdään sitoutumalla yhdenvertaisuuden kunnioitukseen. On tärkeää poiketa nykyisistä säännöistä ja käsityksistä siitä, mikä on normaalia ja mikä epänormaalia. Ympäristö on koettava turvalliseksi, jotta lapsilla on mahdollisuus kehittyä.

Ehkäisevässä työssä ehkäistään häirinnän ja loukatuksi tulemisen riskejä. Koulutuksen järjestäjän tulee järjestelmällisesti kartoittaa oppilaiden turvallisuutta ja viihtyisyyttä, esimerkiksi järjestelmällisillä oppilaskeskusteluilla, kyselyillä ja muulla dokumentaatiolla. Lasten ja oppilaiden tulee osallistua ehkäisevään työhön.

Eurooppalaisessa tasa-arvon peruskirjassa käsitellään koulutusta artiklassa 13 ja varhaiskasvatusta artiklassa 16. Artiklan 13 mukaan tavoite on vastustaa ja ehkäistä naisten ja miesten rooleja koskevia stereotyyppisiä käsityksiä. Tämä huomioidaan Maalahdessa erityisesti oppilaan- ja opinto-ohjauksessa. Varhaiskasvatuksessa on tärkeää ottaa huoltajat aktiivisesti mukaan. Seurannan tulee olla jatkuvaa ja henkilöstön täydennyskoulutukseen on varattava resursseja.

Esimies eli rehtori tai johtaja on vastuussa niin kartoituksesta kuin **toimenpiteistäkin**. Jokaisella yksiköllä on oltava vakiintuneet käytänteet sille, miten mahdollista syrjintää korjataan ja **missä ajassa**.

Nykytilanne ja haasteet

Asukaskyselyn tulokset osoittavat, että suurin osa päivähoitoa tuntevista katsoo, että yhdenvertaisuus päivähoidossa on hyvää tai erittäin hyvää. Kielteisiä kommentteja annettiin lomakkeiden aukioloajoista sekä puutteellisista suomen kielen taidoista. Keskiarvosana on 3,7.

Myös yhdenvertaisuus koulussa koetaan hyväksi tai erittäin hyväksi. Suomen- ja ruotsinkielisten vastauksissa on eroja. Suomenkielisistä kyselyyn vastanneista 57 prosenttia katsoo, että koulu on onnistunut yhdenvertaisuudessa huonosti tai välttävästi. Suomenkielisten vastausten keskiarvosana on 1,9, kun kaikkien vastausten keskiarvosana on 3,8.

Täysin suomenkieliselle päiväkodille ei ole perusteita, mutta kunnassa on kaksi kaksikielistä päiväkotiosastoa, joissa on kaksikielinen henkilökunta. Myös suomenkielisillä lapsilla on oikeus päivähoitoon omalla äidinkielellään, ja he ovat etusijalla näille osastoille. Maalahden suomenkielisessä koulussa järjestetään suomenkielistä esiopetusta. Suomenkielisen perusopetuksen oppilasmäärä on pienentynyt, minkä vuoksi toimintaa on vaikea järjestää tarkoituksenmukaisella tavalla.

Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa varhaiskasvatussuunnitelma, joka on entistä sääntelevämmässä asemassa lakimuutosten takia. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat ovat osa arkea ja säännöllisesti ajankohtaisia, ja niihin tartutaan luonnollisella tavalla. Toimintaa sovelletaan joustavasti tarpeen mukaan. Niihin aikoihin vuodesta, kun päivähoidolle ei ole niin suurta kysyntää, päivähoito keskitetään yhteen suureen keskeisellä paikalla sijaitsevaan päiväkotiin. Tämä vaikuttaa luonnollisesti aukioloedellytyksiin kunnan eri osissa.

Perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa on nollatoleranssi kiusaamisen suhteen. Jokaisella koululla on kiusaamisen vastainen suunnitelma, ja varhaiskasvatuksessa on yhteinen K5-alueen suunnitelma. Ehkäisevälle työlle ja kiusaamistapausten dokumentoinnille on lomakkeita. Ongelmanratkaisutavat vaihtelevat tapauskohtaisesti. Sekä suunnitelmien että yksittäisten tapausten seuranta ja arviointi on säännöllistä. Kiusaamis- ja syrjintäasioista järjestetään usein koulutusta, ja henkilöstö on erittäin motivoitunut osallistumaan siihen. Koulutusta on järjestetty myös sukupuoli- ja tasa-arvoasioista.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- *Opetussuunnitelmien vaikutuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta vahvistetaan, ja toimialat työskentelevät järjestelmällisesti näiden asioiden parissa sekä varhaiskasvatuksessa että perusopetuksessa.*
- *Suomenkielisen kouluopetuksen toimintaedellytyksiä parannetaan siten, että suomenkielinen koulutoimi markkinoi koulua. Oppilasvalinnat tehdään yhdessä varhaiskasvatuksen kanssa.*

4.4. Sosiaali- ja terveydenhuolto

Sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 4. pykälässä säädetään, että asiakkaalla on oikeus saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on **otettava huomioon** muun muassa asiakkaan äidinkieli ja **kulttuuritausta**. Lähes sama teksti on laissa potilaan asemasta ja oikeuksista; potilaalla on oikeus hänen terveydentilansa edellyttämään terveyden- ja sairaanhoitoon.

Kunnan on tehtävä **asianmukaiset ja kohtuulliset mukautukset**, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja tavaroita ja palveluita (yhdenvertaisuuslain 15. §). Mukautukset tehdään tapauskohtaisesti, niiden on vastattava vammaisen ihmisen tarpeita, ne on tehtävä kohtuullisessa ajassa ja niiden on oltava käytännöllisiä. Mukautustoimenpiteitä laadittaessa otetaan huomioon asiakkaan tarpeiden lisäksi toimijan koko ja taloudellinen asema.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa kohtuulliset mukautukset voivat olla esimerkiksi ramppien rakentaminen, isokokoiset tekstit ja induktiosilmukat kuulokojeen käyttäjille. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta on myös tärkeää huolehtia, että kaikilla asiakkailla on mahdollisuus ja taito käyttää kehittyvää teknologiaa, teknisiä apuvälineitä ja tietokoneohjelmia.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan artikkelit 14 ja 15 käsittelevät terveyttä ja sosiaalihuoltoa ja -palveluja ja artikla 17 muiden huollettavana olevien henkilöiden hoitoa. Jokaisessa artiklassa painotetaan, että viranomaisen on oltava tietoinen sukupuolten välisistä eroista ja kaikissa yhteyksissä otettava huomioon sukupuoleen perustuva näkökulma palvelujen suunnittelussa, resursoinnissa ja tarjoamisessa. Esimerkiksi odotustilojen tulee toivottaa kumpikin sukupuoli tervetulleeksi, seulonta- ja terveystutkimukset tulee tehdä mahdollisimman tasa-arvoisesti ja neuvolapalveluja tulee tarjota kummallekin vanhemmalle.

Nykytilanne ja haasteet:

Asukaskyselyjen keskiarvosana yhdenvertaisuudelle kunnan terveydenhuollossa on 3,4, vanhustenhuollossa 3,7 ja sosiaalihuollossa 3,5.

Terveydenhuolto sai 184 hyvää (4) tai erittäin hyvää (5) arvosanaa ja 154 tyydyttävää (3) tai huonompaa (1–2) arvosanaa. Terveydenhuolto ja terveystakeskus ovat saaneet eniten vapaita

kommentteja. Kielteisiä kommentteja tuli terveysasemien lakkauttamisesta, toisinaan pitkistä odotusajoista, ja suomenkieliset katsovat saavansa huonompaa kohtelua kieliongelman takia.

Yhdenvertaisuudelle vanhustenhuollossa annettiin yleisesti ottaen hyvät arvosanat. Sosiaalihuollosta ei ole varsinaisia kommentteja, mutta toisaalta 35 prosenttia vastanneista ilmoitti, ettei sosiaalihuolto ole tuttua.

Keskustelut terveyskeskuksen henkilöstön kanssa osoittavat, että suomenkielisten lääkäreiden puutteesta ollaan erittäin tietoisia. Harva yleislääkäri osaa sekä suomea että ruotsia. Suomenkielisen palvelun parannusehdotuksena on esimerkiksi, että suomenkielinen lääkäri pitäisi vastaanottoa yhtenä päivänä viikossa, ja suomenkieliset potilaat keskitettäisiin kyseiselle päivälle. Toinen vaihtoehto olisi sopimuksen tekeminen jonkin toisen kunnan kanssa. Ostopalvelulla voidaan tilapäisesti saada suomea osaava lääkäri.

Henkilöstölle on suurta etua neuvolapalvelujen keskittämisestä. Voidaan auttaa useampia henkilöitä, ja henkilöstö voi vaihtaa tietoja myös muiden ammattiryhmien kanssa joustavammin kuin ennen. Asiakkaat saavat laadukkaampaa hoitoa, ja laboratorion sijainti neuvolan yhteydessä on positiivinen asia.

Odotusajat kiireettömissä tapauksissa ovat hoitotakuun rajoissa, ja kiireellisissä tapauksissa lääkäriajan saa aina nopeasti. Mikäli lääkäri ei osaa suomea, sairaanhoitaja auttaa tiedon antamisessa.

Sairaanhoitajille on mahdollista antaa enemmän vastuuta, kuten mahdollisuus uusien reseptejä, mikä toteutetaan koulutuksella ja palkankorotuksella.

Asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseksi voitaisiin muutamana päivänä viikossa kokeilla pidennettyä vastaanottoaika (esim. klo 16–18) sekä terveydenhoitajan että lääkärin vastaanotolle.

Kyselyitä terveyskeskuksen palveluista ja laadusta voitaisiin tehdä säännöllisesti.

Keskustelut sosiaalitoimen henkilöstön kanssa osoittavat, että kontakteissa maahanmuuttajien ja pakolaisten kanssa on joitakin haasteita. Kyse ei ole vain kielestä, vaan myös kulttuuritaustasta ja maahanmuuttajien ja pakolaisten tottumattomuudesta suomalaisiin palveluihin ja niiden tarjontaan.

Kotipalvelut arvioi kesällä 2016 palvelujen laatua ja riittävyttä. Kysely lähetettiin kaikille kotipalvelun asiakkaille, omaisille ja henkilökunnalle, ja tulokset olivat erittäin hyvät. Arviointi tehdään vuosittain. Aiemmin on arvioitu dementiahoitoa.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- *Kaikkien asukkaiden on saatava hyvää palvelua, kielestä riippumatta.*
- *Suomenkielisen henkilöstön, erityisesti lääkäreiden saatavuutta pitäisi parantaa. Vieraissa kielissä käytetään tarpeen mukaan apuna tulkkia.*
- *Henkilöstön monikulttuuriosaamista edistetään koulutuksella.*

Suurin haaste on tarjota kunnan asukkaille hyvää palvelua vuoden 2019 jälkeen, kun sosiaali- ja terveydenhuoltouudistus toteutetaan. Tällä hetkellä uudistukseen liittyy paljon epävarmuutta.

4.5. Vapaa-aika, kulttuuri ja vapaa sivistystyö

Koska lainsäädäntö edellyttää, että viranomaisten tulee edistää tasa-arvoa ja kohdella kaikkia yhdenvertaisesti, myös vapaa-ajan toiminnan ja vapaan sivistystyön tarjonnan tulee olla mahdollisimman laaja, jotta kaikilla olisi mahdollisuus osallistua. Uuden, 1.1.2015 voimaan tulleen liikuntalain nojalla kunnan velvollisuus on luoda paikallistasolla edellytykset liikunnalle ja järjestää liikunnallista toimintaa terveyttä edistävässä tarkoituksessa. Kunnan tulee kuulla asukkaitaan ennen keskeisiä päätöksenteo- ja arvioida asukkaitensa liikunta-aktiivisuutta.

Kunnan tarjoama liikunta- ja kulttuuritoiminta on avointa kummallekin sukupuolelle, mutta poikia ja tyttöjä houkuttelee eri toiminta. Koska kunta tekee yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa, on toisinaan vaikea vaatia, että kaikkea toimintaa tarjotaan kummallekin sukupuolelle. Avustuksia annetaan erilaisille yhdistyksille.

Erityistä vammaisille suunnattua toimintaa ei ole järjestetty, vaan toimintaa on mukautettu asiakkaan niin toivoessa.

Vapaassa sivistystyössä (kansalaisopistossa) tarjotaan kursseja sukupuoleen tai ikään katsomatta. Moni kurssi on kaksikielinen, mutta myös täysin suomenkielisiä kursseja järjestetään. Kansalaisopiston yhdenvertaisuussuunnitelmaa laaditaan, ja se otetaan käyttöön syksyllä 2017.

Kirjasto on lakisääteinen palvelu kaikille. Saatavuutta voidaan parantaa kirjastoautoilla tai viemällä kirjoja kotiin asiakkaille. Myös omatoimikirjastot mahdollistavat kirjastossa käymisen silloin, kun se itselle parhaiten sopii. Maalahden kirjastot ovat avoinna kello 19:ään tai 20:een asti kaksi tai kolme kertaa viikossa.

Asukkaiden mielipiteet vapaa-ajasta, vapaasta sivistystyöstä ja kulttuurista

Asukaskyselyssä ei ollut kysymyksiä kirjastosta. Yhdenvertaisuus kansalaisopiston kurssitarjonnassa sai arvosanan 3,7, kulttuuritarjonnassa 3,4 ja urheilutoiminnassa 3,8. Suomenkieliset toivovat enemmän tarjontaa, ja maksutonta urheilutoimintaa erityisesti ikääntyneille toivotaan lisää. On myös kommentoitu, että muun vapaa-aikatoiminnan tulisi saada yhtä paljon tukea kunnalta kuin liikunta-toiminta saa.

Liikunta on perinteisesti saanut enemmän tukea kuin kulttuuri, mutta nyt on meneillään asennemuutos, ja päätöksentekijät tukevat myös kulttuuria. Kestää kuitenkin jonkin aikaa saada erot tasattua.

Kansalaisopistolla on paljon toimintaa ikääntyneille, mutta myös vapaa-aikaosaston hallinnoima ”Kunnossa Kaiken Ikää” vetää puoleensa ikääntyneitä. Kunnan liikunta- ja kulttuuritoimintaan on edullista osallistua.

Kaikki Maalahden kunnan järjestämä vapaa-aikatoiminta on avointa kaikille kielestä tai kulttuurista riippumatta. Vain yhdelle kieliryhmälle suunnatun toiminnan järjestämiseen ei ole resursseja. Kaikki vapaa-aikaosaston järjestämä toiminta on suunnattu sekä tytöille että pojille.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- *Kansalaisopiston kurssitarjontaa kehitetään suomenkielisille ja muille muuta kuin ruotsia äidinkielenään puhuville, mutta ennen kaikkea löydetään oikea foorumi kohderyhmän tavoittamiseksi.*

- *Kiinnitetään huomiota erilaisten ihmisten kohtaamiseen ja otetaan huomioon muun muassa vammaiset ihmiset toimintaa järjestettäessä.*
- *Pyritään sukupuolineutraaliin toimintaan.*
- *Työskennellään aktiivisesti liikunnan ja kulttuurin tasapuoliseksi tukemiseksi.*

4.6. Muut kunnan palvelut ja hallinto

Kuntien tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986).

Asukkaiden kokemuksiin ja mahdollisuuksiin vaikuttavat sukupuolen lisäksi muutkin seikat, kuten ikä, kieli, asuinpaikkakunta, sosiaalinen asema, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus. Toisista maista maahan muuttaneilla on erilainen kulttuuritausta, mikä voi vaatia erityistoimia palveluissa.

On tärkeää, että kunnassa kyseenalaistetaan ennakkoluuloja ja yritetään aktiivisesti vahvistaa kaikkien ihmisten oikeutta yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuuden tulee vallita kaikissa kunnan palveluissa. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta. Toimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhteiskunnallisten palvelujen ja ympäristön tulee olla saatavissa niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisestakin näkökulmasta, jotta jokainen ihminen voi toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Saatavuusvaatimus mainitaan sekä perustuslaissa että maankäyttö- ja rakennuslaissa.

Tasa-arvolaki kieltää **sukupuoleen** perustuvan syrjinnän, ja kuntien on tarjottava tavaroita ja palveluita eri sukupuolille. Toisinaan voidaan kuitenkin tarvita erityistoimia, jotka kohdistuvat vain naisiin tai miehiin (esimerkiksi terveystarkastukset), ja tämä ei ole syrjintää.

Ikään tai asuinpaikkakuntaan perustuva positiivinen erityiskohtelu on oikeutettua, jos sillä on työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite.

Laissa puhutaan välillisestä syrjinnästä, kun näennäisesti yhdenvertaisista säännöistä, perusteista tai käytännöistä huolimatta joku joutuu syrjityksi. Tässä on tärkeää, että henkilöstö todella noudattaa laadittuja sääntöjä. Koska kunta on viranomainen, lakia tulee luonnollisesti myös noudattaa. Osastojen välinen hyvä yhteistyö minimoi asiakkaiden syrjintäkokemukset.

Jokaisen väestöryhmän tarpeet tulee tyydyttää **sähköisiä palveluja** kehittäessä. Henkilöä, joka ei voi käyttää sähköisiä palveluja, ei saa syrjiä tämän vuoksi, vaan hänellä tulee olla mahdollisuus käyttää paperiasiakirjoja asioidessaan kunnan kanssa.

Vammaisilla henkilöillä, kuten pyörätuolin käyttäjillä ja kuulovammaisilla, on oltava mahdollisuus osallistua kunnan luottamustehtäviin. Kunnan tulee siis asentaa tarvittavat rampit ja osassa tiloista tulee olla induktiosilmukat.

Nykytilanne ja haasteet

Vaikutusten arvioinnit ovat luonnollinen osa hallinnon valmisteluprosessia. Erillisissä prosesseissa, kuten kaavoituksessa, vankat vaikutusten arvioinnit ovat tärkeä ja määrämuotoinen osa.

Sosiaaliosasto ja tekninen osasto tarkastivat joitakin vuosia sitten, että kaikkiin kunnan kiinteistöihin pääsee pyörätuolilla. Uusien rakennusten suunnittelussa huomioidaan aina vammaiset. Vammais- ja vanhusneuvostot antavat lausunnot suunnitelmista.

Asukkaat eivät ole sen enempää kommentoineet rakennusten fyysistä esteettömyyttä, mutta aukioloaikoja kylläkin.

Vierasta kieltä äidinkielenään puhuvia maahanmuuttajia kohdellaan niin kuin muitakin asukkaita, mutta heillä on mahdollisuus saada apua viranomaisen kanssa asiointiin, esimerkiksi Welcome Officen kautta. Tämä positiivinen erityiskohtelu on osa maahanmuuttajien kotouttamista.

Teitä huolletaan niin, että ne ovat kulkukelpoisia läpi vuoden. Infrastrukturi teineen ja pyöräteineen suunnitellaan yhteistyössä asianosaisten (myös valtion) kanssa asukkaiden erilaiset tarpeet huomioidaan.

Henkilökunta kunnantalolla on palveluhenkistä, ja kynnys ottaa yhteyttä on matala.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- *Yhdenvertaisuus huomioidaan kaikessa yhdyskuntasuunnittelussa ja toiminnassa.*
- *Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteita tulee noudattaa kunnan kaikilla osastoilla.*

5. Valvonta ja oikeusturva

Sen, joka syystä tai toisesta kokee tulleen loukatuksi, tulee ensisijaisesti ottaa yhteyttä sen yksikön esimieheen, jossa on joutunut syrjityksi. Kaikilla kunnan osastoilla on välineet epäkohtien ratkaisemiseksi. Raportointia varten on lomakejärjestelmä.

Kunta tiedottaa verkkosivustollaan ja eri palvelupisteissä, miten tulee toimia, kun kokee tulleen jollain tavalla loukatuksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma on saatavilla sekä sähköisesti että paperisena, ruotsiksi ja suomeksi. Yhteenveto suunnitelmasta voidaan mainiosti tehdä englanniksi tai muilla kunnassa yleisesti käytettävillä kielillä.

Psyykkisessä työsuojelussa on erikseen nimetty yhteyshenkilö, jotta kynnys kiusaamis- ja häirintäpausten selvittämiseen olisi matalampi.

Yhdenvertaisuuslain valtakunnallisen valvonnan hoitavat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Selkeät rikostapaukset selvittää poliisi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle voi tehdä kantelun, jos on itse kokenut syrjintää tai havainnut sitä. Kantelun voi tehdä myös toisen henkilön tai ryhmän puolesta. Kantelun tekeminen on kätevintä ver-

kossa osoitteessa <https://www.syrjinta.fi/fi/kantelulomake>. Lomake on myös kuunneltavissa. Yhteyttä voi ottaa myös puhelimitse, sähköpostitse tai kirjeitse. Kaikki palvelut ovat maksuttomia.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu auttaa asian selvittämisessä, antaa neuvoja ja suosituksia ja voi edistää sovintoa. Hän voi viedä asian eteenpäin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tai tuomioistimelle.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää syrjiviä tekoja tehnyttä jatkamasta tätä ja määrätä ryhtymään toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslain velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi päättää kiellosta ja uhkasakosta eli sakkorangaistuksesta. Enimmäisrangaistus syrjinnästä on kuuden kuukauden vankilatuomio.

Syrjinnälle altistuneella on oikeus saada **hyvitystä**. Hyvitykselle ei ole säädetty enimmäismäärää. Hyvitysvaatus on tehtävä kahden vuoden kuluessa. Korvausta on mahdollista saada myös työsopimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella.

Työsuojeluviranomaiset valvovat, että työolosuhteissa noudatetaan yhdenvertaisuuslakia. Maalاهdessa vastuu tästä on työsuojeluvaltuutetuilla. Tasa-arvolain noudattamisen valvonnasta vastaa kuitenkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo, että naisten ja miesten välistä tasa-arvoa noudatetaan.

6. Käsitteet ja linkit verkkosivuille

Tasa-arvo	Samat oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet naisille ja miehille. Naisille ja miehille oikeus, vastuu ja mahdollisuus osallistua samoin ehdoin yhteiskuntaan ja tehdä valintoja sukupuolesta riippumatta sekä naisten ja miesten erityisyyden arvostaminen samoin ehdoin.
Yhdenvertaisuus	Yksilöiden ja ryhmien väliset oikeudenmukaiset suhteet yhteiskunnassa. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia sukupuolesta, syntyperästä, uskonnosta, sosiaalisesta asemasta tai muusta vastaavasta riippumatta.
Välitön syrjintä	Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Esimerkki: sisäänpääsyn epääminen vammaiselta henkilöltä.
Välillinen syrjintä	Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esimerkki: täydellisen kielitaidon vaatiminen, vaikka se ei olisi työn kannalta välttämätöntä.

Häirintä / loukkaava erityiskohtelu

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Yhteen tai useampaan työntekijään kohdistuva loukkaava toiminta, joka voi aiheuttaa terveyshaittoja tai henkilöiden sulkemisen työyhteisön ulkopuolelle.

Esimerkkejä: rasistiset pilat, panettelu, tietojen salaaminen, asiallisten selitysten antamatta jättäminen, jonkun työtehtävien vieminen perusteettomasti, liiallinen tarkkailu.

Kiusaaminen

Pidempiaikainen häirintä.

Seksuaalinen häirintä

Henkilöä kohdellaan hänen arvoaan tai sukupuolista koskemattomuuttaan loukkaavalla tavalla, esimerkiksi kopeloinnilla, eleillä, katseilla ja alistavilla kommentteilla.

Muodollinen yhdenvertaisuus

Ihmisten kohtelu samalla tavoin samanlaisessa tilanteessa. Ei kuitenkaan takaa täydellistä yhdenvertaisuutta, koska ihmisillä on erilaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Muodollisesta yhdenvertaisuudesta poikkeaminen, niin kutsuttu **positiivinen erityiskohtelu**, jolla tuetaan syrjittyjä henkilöitä yhdenvertaisuuden saavuttamisessa. Positiivista erityiskohtelua ei tule pitää muiden syrjintänä.

Positiivinen erityiskohtelu

Erityistoimenpiteet, joilla tuetaan henkilöä tai ryhmää tosiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamisessa, esimerkiksi naisen ja sikiön suojelu raskauden aikana. Epäsuotuisasti kohdellun tai aliedustetun ryhmän edustajan asettaminen etusijalle esimerkiksi virkoja täytettäessä, kun tämä on yhdenvertaisesti pätevä muiden hakijoiden kanssa. Positiivista erityiskohtelua käytetään työkaluna tasaisemman sukupuolijakauman luomisessa jollakin yhteiskunnan alueella. (Positiivista erityiskohtelua saa käyttää vain, kun kyse on työmarkkinoista ja vain, kun jokin sukupuoli on aliedustettu. Ei saa käyttää koskaan, kun kyse on esimerkiksi aliedustetuista etnisistä ryhmistä.)

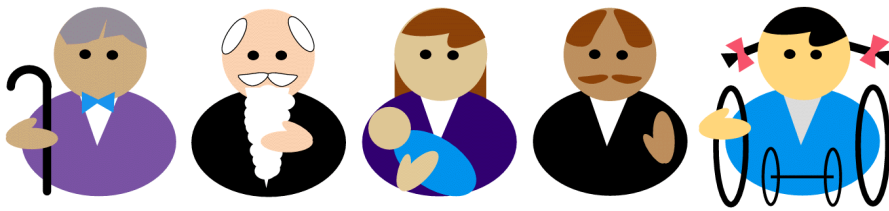
Tarkempaa tietoa syrjinnästä ja lainsäädännön noudattamisen valvonnasta:

Yhdenvertaisuuden edistäminen	www.yhdenvertaisuus.fi www.oikeusministerio.fi
Yhdenvertaisuuden arviointi	yhdenvertaisuus.finlex.fi
Sukupuoliperusteinen syrjintä	www.tasa-arvo.fi
Yhdenvertaisuusvaltuutettu	www.syrjinta.fi
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	www.yvtltk.fi
Työsuojeluviranomainen	www.tyosuoja.fi
Poliisi	www.poliisi.fi
Rikosuhripäivystys	www.riku.fi
Oikeusaputoimisto	www.oikeus.fi
Welcome Office	www.welcomeoffice.fi

Tämä suunnitelma päivitetään vuosittain.

LIITTEET	1. Tiedote yhdenvertaisuudesta Maalahden kunnassa
	2. Henkilöstökyselyn tulokset
	3. Asukaskyselyn tulokset

YHDENVERTAISUUS MAALAHDEN KUNNASSA



What Does **Equality** Mean to You?

ME EMME SYRJI!

Kaikkia on kohdeltava yhdenvertaisesti riippumatta

- SUKUPUOLESTA, SEKSUAALISESTA SUUNTAUTUMISESTA
- IÄSTÄ, PERHESUHTEISTA
- KIELESTÄ, ALKUPERÄSTÄ, KANSALAISUUDESTA
- USKONNOSTA, VAKAUMUKSESTA, MIELIPITEESTÄ
- POLIITTISESTA TOIMINNASTA, AMMATTIYHDISTYSTOIMINNASTA
- TERVEYDENTILASTA, VAMMAISUUDESTA
- muusta henkilöön liittyvästä syystä.

TOIMINTATAVAT YHDENVERTAISUUDEN SÄILYTTÄMISEKSI

- Käytämme ystävällistä ja asiallista kieltä niin toisiamme kuin asiakkaitakin kohtaan.
- Kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta taustasta, asemasta, sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta.
- Palkkaamme kunnan toimialoille eri sukupuolten edustajia, erityisesti, jos se vaikuttaa palveluun positiivisesti.
- Käytämme mahdollisuuksien mukaan liukuvaa työaikaa helpottaaksemme perhe-elämän ja työn yhteensovittamista.
- Tyttöjä ja poikia kohdellaan tasa-arvoisesti.
- Nollatoleranssi kiusaamiseen.
- Palveluja tarjotaan sekä ruotsiksi että suomeksi, sekä suullisesti että kirjallisesti.
- Kunnan verkkosivusto on ruotsin- ja suomenkielinen, ja kunta toimii myös sosiaalisessa mediassa molemmilla kielillä. Tärkeitä kunnan ilmoituksia julkaistaan verkkosivuston lisäksi myös lehdissä ja kunnan tiedotuslehdessä.
- Asiakirjat käännetään muille kielille tarpeen mukaan. Henkilökohtaisessa palvelussa käytetään englantia tai tulkkipalveluja.
- Toimintarajoitteisilla on oltava pääsy kunnan kaikkiin rakennuksiin. Henkilöiden, joiden kuulo tai näkö on heikentynyt, on saatava tarvittavat apuvälineet voidakseen osallistua kunnan toimintaan.

SEURANTAVASTUU

- Kunnanhallitus vastaa yhdenvertaisuuden yleisestä seurannasta. Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuosittain. Kunnanjohtaja vastaa seurannasta ja toteuttamisesta.
- Toimialat vastaavat siitä, että yhdenvertaisuus toteutuu toiminnassa. Vastuu on osasto- ja yksikönpäälliköillä.

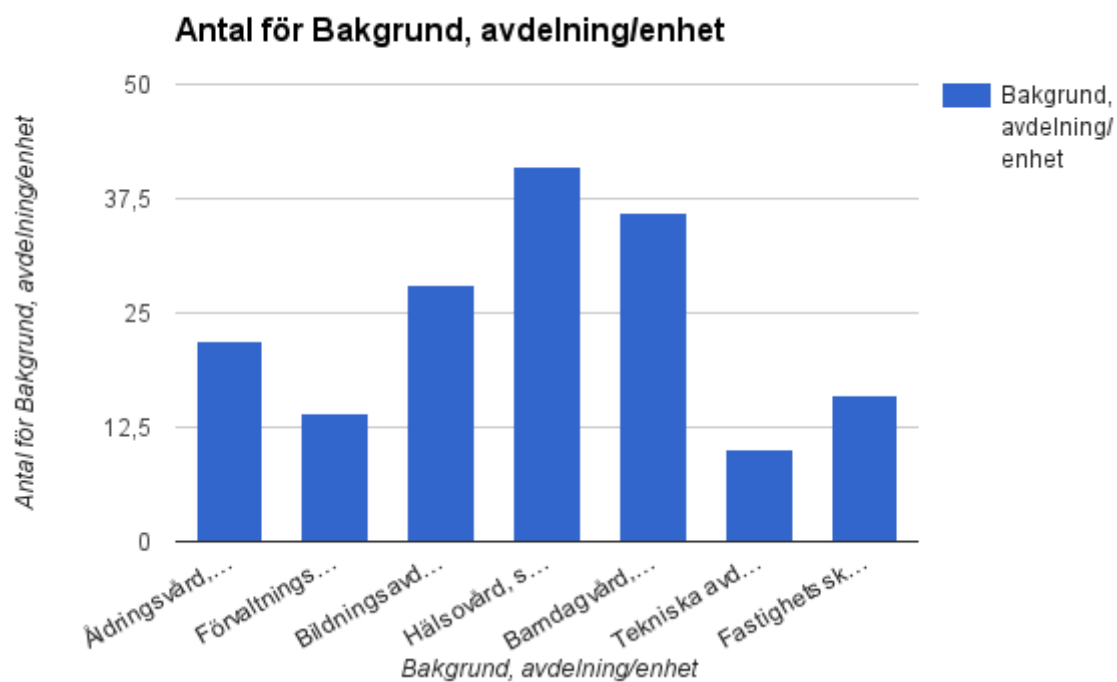
OLETKO TULLUT SYRJITYKSI TAI EPÄOIKEUDENMUKAISESTI KOHDELLUKSI?

- Kunnan työntekijänä – ota yhteyttä esimieheesi, ammattiliittoon, työsuojeluviranomaiseen tai kunnan psyykkisen työsuojelun yhteyshenkilöön.
- Kunnan asukkaana – ota ensin yhteyttä asianosaiseen ja sitten kyseisen osaston päälliköön. Jos tämä ei auta, käänny yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutetun, hoitoalalla potilasasiamiehen tai sosiaaliasiamiehen puoleen.
Kaikilla osastoilla on ohjeet kantelun tekemiseen.

Henkilöstökysely

15.–30.9.2016

167 vastausta 506 työntekijältä = 33 %



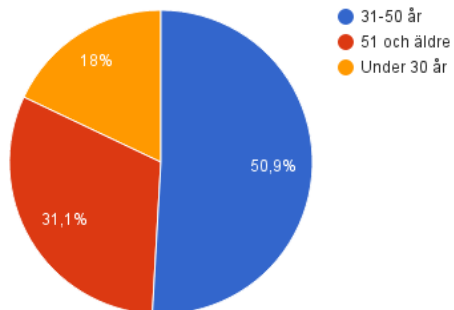
Vastausprosentit osastoittain:

Vanhustenhuolto, kotipalvelu	16
Hallinto, talous, IT	100
Sivistys, kansalaisopisto, kirjasto, vapaa-aika	100
Terveyspalvelut, sosiaalipalvelut	42
Varhaiskasvatus, opetus	23
Tekninen osasto, Maalahden Vesi	59
Kiinteistöhoito, keittiöt	28

Vastanneiden taustatiedot:

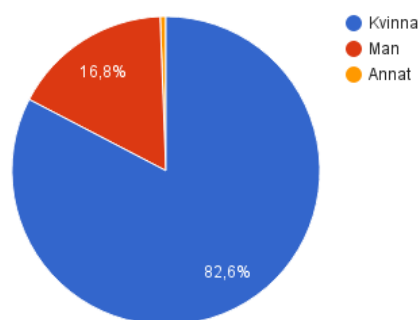
Henkilöstökyselyyn vastanneista noin puolet oli iältään 31–50-vuotiaita, noin 30 prosenttia 51-vuotiaita tai vanhempia ja loput alle 30-vuotiaita.

Antal för Ålder



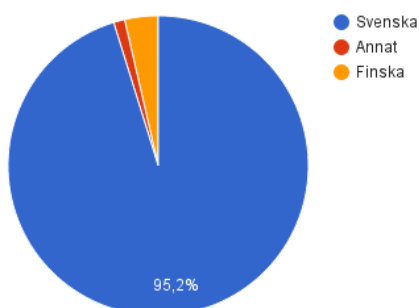
Yli 80 prosenttia vastanneista oli naisia.

Antal för Kön



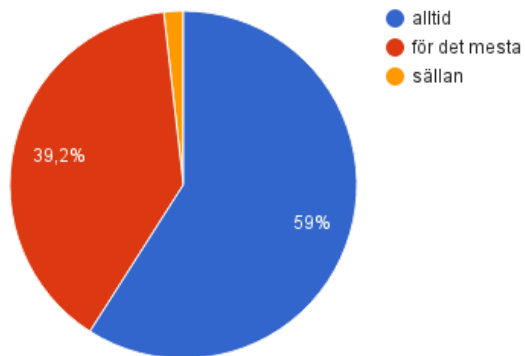
Äidinkieleltään vastaajat olivat pääosin ruotsinkielisiä (ruotsi 159 kpl, suomi 6 kpl, muut 2 kpl).

Antal för Modersmål



Kohtelemme osastollamme toisiamme yhdenvertaisesti:

Antal för På min avdelning behandlar vi varandra jämligt

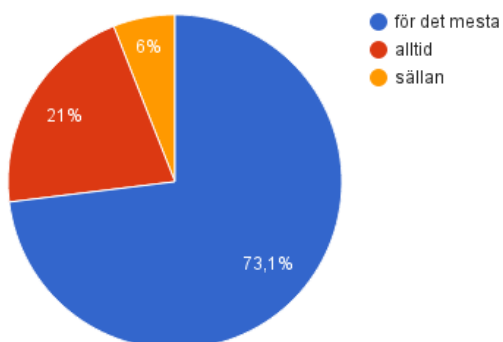


Suurimman osan mielestä kohtelu työyhteisössä on yhdenvertaista (aina tai useimmiten). Kommentit (9):

- Pyrimme tähän. (2)
- Kaikki toimii hyvin. (2)
- Kaikki eivät tule toimeen keskenään.
- Eriarvoista kohtelua voi esiintyä kielitaidon vuoksi.
- Toisinaan jää ulkopuolelle siksi, ettei tule kutsutuksi yhteisiin tapaamisiin.
- Eniten kiusaan itseäni.

Työn ja yksityiselämän yhdistäminen on helppoa:

Antal för Det är lätt att kombinera arbetet och privatlivet

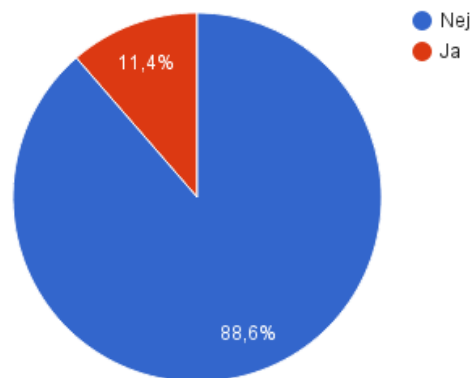


Myös työn ja yksityiselämän yhdistäminen koettiin useimmiten tai aina helpoksi (94 % vastaajista). Kommentit (10):

- Työt on vaikea sulkea pois mielestä vapaa-ajalla. (3)
- Vuorotyö, viikonlopputyö ja ylityö koettelevat yksityiselämää. (3)
- Asiakkaat alkavat puhua työasioista vapaa-ajalla. (2)
- Työ asetetaan yksityiselämän edelle, tehdään kompromisseja. (2)

Olen kokenut työtehtäviin liittyvää syrjintää:

Antal för Jag har upplevt mig diskriminerad av ifråga om arbetsuppgifter



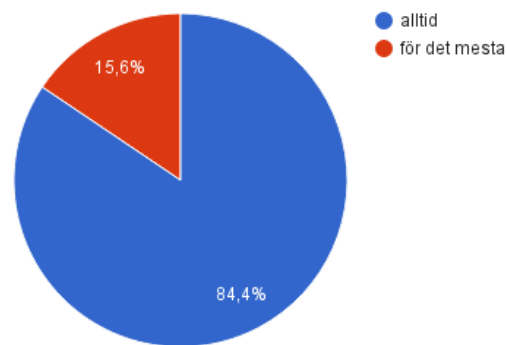
Työtehtäviin liittyvää syrjintää on koettu jonkin verran (11,4 % vastaajista). Kommentit (11):

- Liian yksinkertaisia tehtäviä, kykyjä olisi vaativampiin, osaamista ei arvosteta. (2)
- Tenttien järjestämisessä ei ole mitään järkeä, jos se ei vaikuta siihen, kuka saa työn. Työtehtäviä annetaan henkilöille, joilla ei ole koulutusta. (2)
- Työvälineitä annetaan muille, muttei minulle.
- Riippuu työpaikasta/tiimistä.
- Keskusteluja ei ole, asiat on päätetty, kun ne tulevat julki.
- Työnantajan antamissa työtehtävissä.
- Nuoren iän vuoksi.

Epäselvä kysymys

Kohtelemme asiakkaitamme yhdenvertaisesti sukupuolesta riippumatta:

Antal för Vi behandlar våra kunder lika oberoende av könstillhörighet

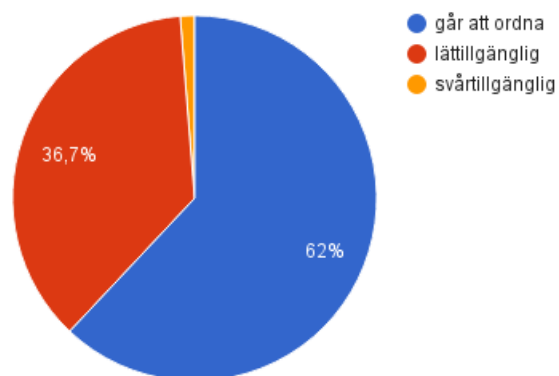


Vastaajien mielestä asiakkaita kohdellaan pääasiassa yhdenvertaisesti sukupuolesta riippumatta.
Kommentit (2):

- Omalla sukupuolella on vaikutusta.
- Olen saanut kommentteja, että oppilasasioissa otamme ensisijaisesti yhteyttä perheen äitiin.

Vammaisille tarjoamamme palvelut ovat:

Antal för Den service vi erbjuder funktionshindrade är



Vammaisille tarjottavat palvelut ovat järjestettävissä (62 %) tai helposti saatavilla (36,7 %).

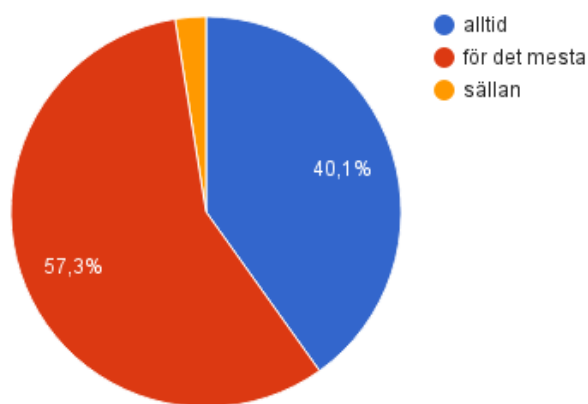
Kommentit (8):

- Voitaisiin parantaa tekemällä muutostöitä pyörätuolin käyttäjiä varten.
- Emme tarjoa palveluja vammaisille.

- Byrokraattinen prosessi koetaan tarpeettoman pitkäksi, vaikka pysymme lain asettamissa rajoissa.
- Huomioidaan rakentamisessa.
- Riippuu.
- Ei kokemusta.
- On enimmäkseen järjestettävissä, hyvät apuvälineet. (2)

Mielestäni kohtelemme maahanmuuttajia yhdenvertaisesti:

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



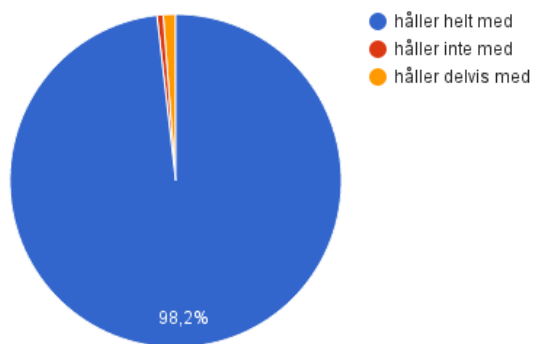
Myös maahanmuuttajien kohtelu koetaan aina (40,1 %) tai useimmiten (57,3 %) yhdenvertaiseksi.

Kommentit (24):

- Kielivaikeuksia. (12)
- Tulkkeja ei ole aina helppo saada.
- Hyvä tulkki on tarvittaessa saatavilla.
- Omaisilta pyydetään apua, jos asiakas ei osaa ruotsia/suomea.
- Puhun yksinkertaista kieltä, mutta asiakas ehkä ymmärtää enemmän.
- Omassa työssäni kyllä, kunnassa ei.
- Maahanmuuttajien on vaikea saada tietoa kunnan asioista, koska yleistä tietoa ei automaattisesti anneta muilla kielillä kuin suomeksi ja ruotsiksi.
- Tarvitaan enemmän resursseja, jotta voidaan kohdata kaikki uudet maahanmuuttajat.
- Mikäli syrjintää ilmenee, se johtuu tietämättömyydestä.
- Ei aina kovin helppoa – painostusta, maahanmuuttajiin ei suhtauduta kovin positiivisesti.

Henkilön seksuaalisella suuntautumisella ei ole mitään merkitystä antamalleni palvelulle:

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

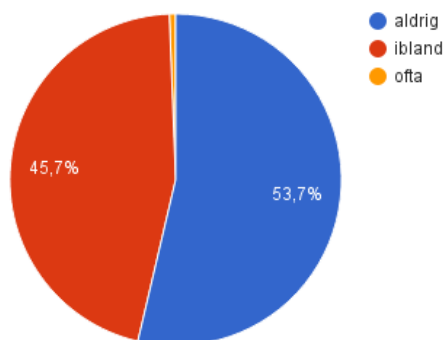


Melkein kaikkien mielestä henkilön seksuaalisella suuntautumisella ei ole vaikutusta palveluihin. Kommentit (2):

- Hyvä, että ennakkoluulot vähenevät.
- Ei ongelmia.

Asiakkaat kohtelevat minua epäasiallisesti:

Antal för Osakligt bemötande av kunder kan förekomma

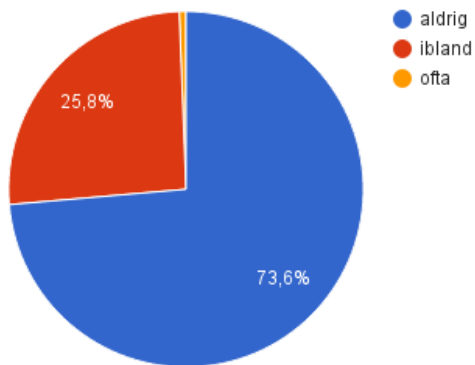


Asiakkaat saattavat joskus (45,7 %) kohdella työntekijöitä epäasiallisesti. Kommentit:

- Loputtomasti asiakkaita, jotka eivät ymmärrä, että asia on selvä.
- Vihaiset palkansaajat tai laskun saajat. (2)
- Dementikot.
- Osalla asiakkaista on kohtuuttomia odotuksia, ja he voivat kokea, että heitä ei kohdella oikein.

Kohtelemme toisinaan asiakkaita epäasiallisesti:

Antal för Vårt bemötande mot kunder kan ibland vara osakligt



Myös työntekijät voivat joskus (25,8 %) kohdella asiakkaita epäasiallisesti.

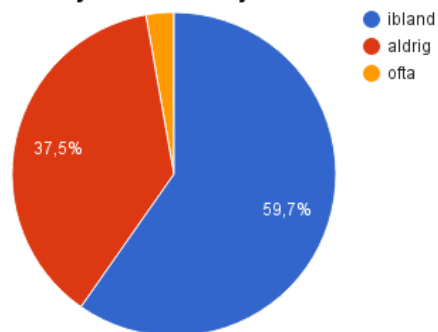
Kommentit:

- Väärät sanavalinnat, äänenkorkeus, kehonkieli. (3)
- Stressin tai ajanpuutteen vuoksi. (2)
- Joku voi asettua puolustusasemaan.
- Tavoitteena on olla asiallinen. (5)

Kysymykset epäasiallisesta kohtelusta olivat päällekkäisiä, jotkut kommentit sopivat molempiin kysymyksiin.

Työssämme voi esiintyä asiakkaiden positiivista erityiskohtelua (erityiskohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnän poistaminen):

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

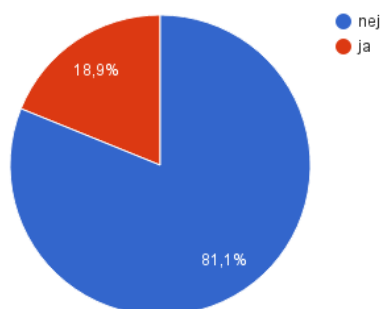


Positiivista erityiskohtelua esiintyy joskus tai usein (reilu 60 %) tai ei koskaan (37,5 %). Esimerkkejä positiivisesta erityiskohtelusta (16):

- erikoisruokavalio, ruoka, allergiat, diagnoosin saaneiden tukeminen. (4)
- muita kieliä puhuvien auttaminen. (2)
- lasten ja ikääntyneiden puolesta puhuminen.
- Kirjastoautopalvelu.
- erityiset toimet, joilla houkutellaan tyttöjä kaikille tarkoitettuihin tapahtumiin.
- henkilökohtaiset palkanlisät.
- uskonto, eettiset kysymykset.
- *Kysymystä pidettiin vaikeana ja osalle vastaajista epäolennaisena.*

Arvioimme säännöllisesti yhdenvertaisuustyötämme:

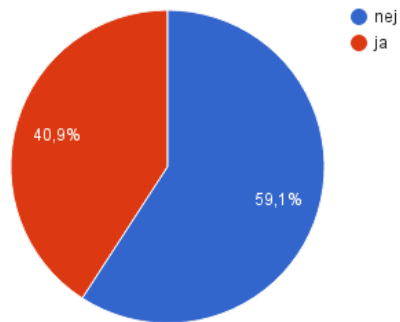
Antal för Vi utvärderar regelbundet vårt likabehandlingsarbete



Yhdenvertaisuustyötä ei arvioida säännöllisesti (yli 80 % vastauksista), ja syrjintäasioihin liittyvää koulutusta tarvitaan noin 40 prosentin mielestä.

Tarvitaanko mielestäsi syrjintäasioihin liittyvää koulutusta:

Antal för Tycker du att det behövs utbildning i diskrimineringsfrågor?



Kyllä-vastauksia 67 kpl, ei-vastauksia 97 kpl.

Muut kommentit, kehitysehdotukset (10):

- johdon ja alaisten välisen tiedotuksen ja viestinnän puutteellisuus (3)
- uusi intranet askel oikeaan suuntaan, terveyskeskuksen Bulletinin hyvä tiedotuskanava (2)
- hyvä, että tämä nostetaan esiin, niin alamme ajatella tapaamme olla, niin työryhmässä kuin asiakkaitakin kohtaan (2)
- koen, että vanhuspalvelujen asiakkaita ei aina kohdella kunnioittavasti
- miehiä ja naisia kohdellaan eri tavalla; jos mies valittaa, hänet otetaan vakavasti, nainen on hankala
- riippuu paljon osastosta, onko mahdollista vaihtaa työtehtäviä tai saada lisää työaika
- enemmän kehityskeskusteluja
- koulutusta syrjintäasioissa
- kaksikielisyys ei aina näy kunnan toiminnassa. Ilmoituksia ja kylttejä on vain ruotsiksi. Suomenkielinen vähemmistö joutuu toisinaan syrjityksi, toivottavasti tiedostamatta.

Asukaskysely yhdenvertaisuudesta, yhteenveto

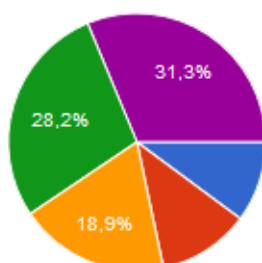
Kysely toteutettiin loka-marraskuussa 2016.

355 vastausta = 6,4 % asukkaista = 16 % kotitalouksista

Diagrammit kuvaavat kyselyyn vastanneita.

Ikä

Älder:



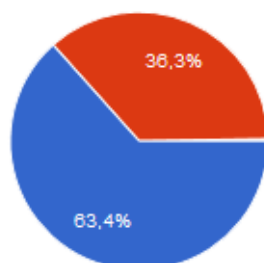
Under 18 år	36	10.1 %
18-30 år	41	11.5 %
31-45 år	67	18.9 %
46-65 år	100	28.2 %
66 år eller äldre	111	31.3 %

Maalahden asukasluku 31.10.2016 oli 5 518.

Paperisia kyselylomakkeita palautettiin 114 eli ne muodostavat 32 prosenttia kaikista palautetuista/vastatuista (355).

Sukupuoli

Kön

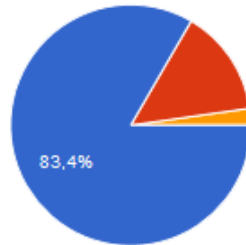


Kvinna	225	63.4 %
Man	129	36.3 %
Annat	1	0.3 %

Maalahden kunnan asukkaista 49 % on naisia ja 51 % miehiä.

Äidinkieli

Modersmål

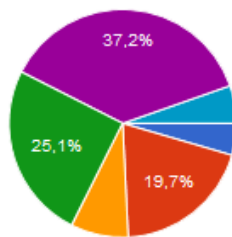


Svenska	296	83.4 %
Finska	51	14.4 %
Annat	8	2.3 %

Kunnan kielijakauma: ruotsi 85 %, suomi 10 %, muut kielet 5 %.

Asuinpaikka

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 %

Asukkaiden asuinpaikat tilaston 31.10.2016 mukaan:

Bergö 8,5 %

Petolahti, Nyby 19,5 %

Långåminne, Pohjois-Pirttikylä 8,4 %

Övermalax 29,1 %

Yttermalax 34,5 %

Bergöläisten vastausprosentti on verrattain matala. Syynä voi olla se, että bergöläiset eivät ole saaneet tietoa kyselystä, koska siellä ei ole jaettu kyselylomakkeita tempauksissa. Paperilomakkeita on jaettu eläkeläisten tapaamisissa Yttermalaxissa ja Petolahdessa, Maalahden päivänä Bygdegårdenilla, Together-tapahtumassa Solhemissä sekä kunnantalolla liikkuneille ihmisille. Lomakkeita on jaettu myös Yttermalaxin S-Marketissa muutaman tunnin aikana. Paperilomakkeita on ollut saatavilla kaikissa kirjastoissa ja kaikkien kunnanosien pankeissa sekä terveyskeskuksessa ja kunnantalon infossa.

Mainosjulisteita on ollut kaupoissa, ja paikallistelevisiossa on ollut mainos (sekä Maalahden että Petolahden-Bergön paikallistelevisiossa). Työryhmän sihteeri ja puheenjohtaja tekivät myös paikallis-

television suoraan lähetykseen insertin. Radio Vega huomioi yhdenvertaisuuskyselyn kaksi kertaa, ja sekä Pohjalaisessa että Vasabladetissa kirjoitettiin kyselystä. Ilmoituksia ei julkaistu.

Kyselystä on ollut tietoa kunnan verkkosivuston Ajankohtaista- ja Hallinto ja politiikka -sivuilla koko kyselyn ajan. Facebookissa on ollut puffeja tasaisin väliajoin. Yläkoulun ja lukion opettajia on kehoitettu pyytämään oppilaita vastaamaan. Kunnan koko henkilöstö on saanut tietoa kyselystä intranetissä.

Näkyvyys on ollut suuri, mutta on mahdollista, että aihe ei ole kiinnostanut asukkaita. Lähinnä ne, jotka ovat tyytymättömiä johonkin kunnan palveluun, ovat vastanneet, ja voidaan spekuloida, ovatko tyytyväiset jättäneet vastaamatta. Suullisesti on saatu kommentteja, että eri toimintojen arvioiminen on vaikeaa ja että on paljon, josta ei tiedetä.

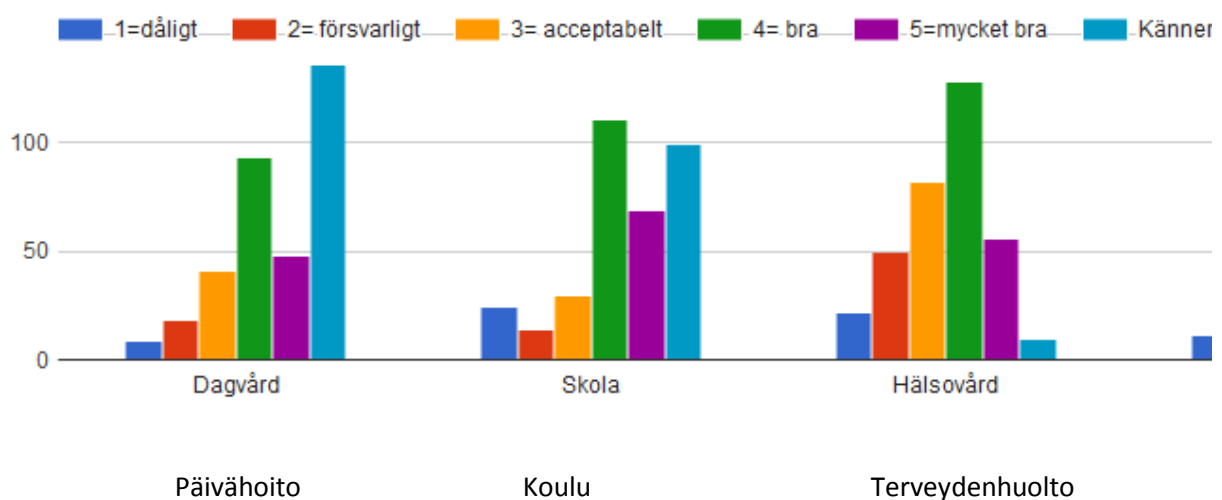
Yhdenvertaisuus asteikolla 1–5

Vastaajia pyydettiin arvioimaan yhdenvertaisuutta eri alueilla. Myös vapaita kommentteja sai antaa. Jokaista aluetta käsitellään seuraavassa erikseen, mutta voidaan todeta, että annetuista arvosanoista lasketun keskiarvon perusteella yhdenvertaisuus toimii kunnassa varsin hyvin; kaikki alueet ovat saaneet vähintään arvosanan 3 (tyytyttävä). Huonoimman arvosanan sai teiden suunnittelu (3,0) ja parhaimman saivat koulu ja urheilutoiminta (molemmat 3,8).

Arvosanojen perusteella voidaan tulevaisuudessa asettaa tavoitteita, esimerkiksi että seuraavalla kyselykerralla saadaan paremmat keskiarvot kaikilla tai vain joillakin alueilla.

Osa annetuista kommentteista voidaan ottaa huomioon laadittaessa toimenpideohjelmia.

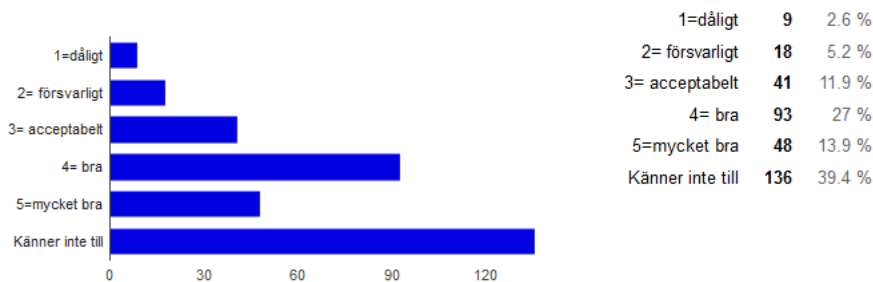
1 = huonosti, 2 = välttävästi, 3 = tyydyttävästi, 4 = hyvin, 5 = erittäin hyvin, En osaa sanoa



Päivähoito

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



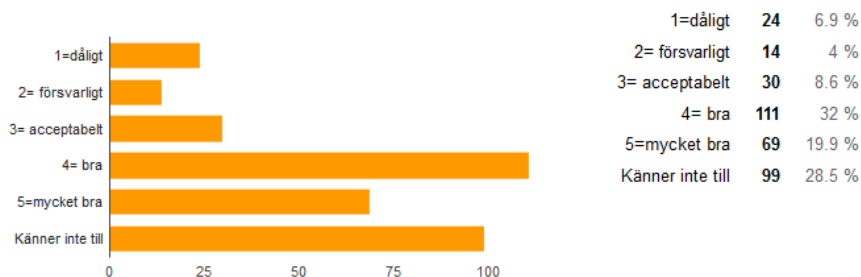
Annettujen arvosanojen keskiarvo: 3,7.

Suurin osa päivähoitoa tuntevista on sitä mieltä, että yhdenvertaisuus päivähoidossa toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Negatiivisia kommentteja on annettu lomien aukioloista ja puutteellisesta suomen kielen taidosta.

Koulu

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



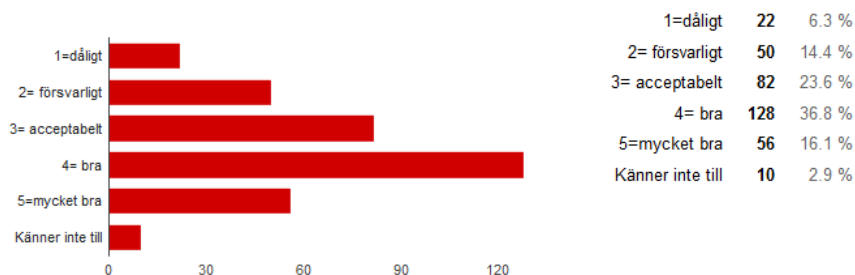
Keskiarvo: 3,8.

Myös kouluissa yhdenvertaisuutta pidetään hyvänä tai erittäin hyvänä. Tässä on ero ruotsin- ja suomenkielisten välillä. Suomenkielisistä vastanneista 57 % on sitä mieltä, että koulu on onnistunut huonosti tai välttävästi. Suomenkielisten keskiarvo on 1,9.

Terveydenhuolto

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

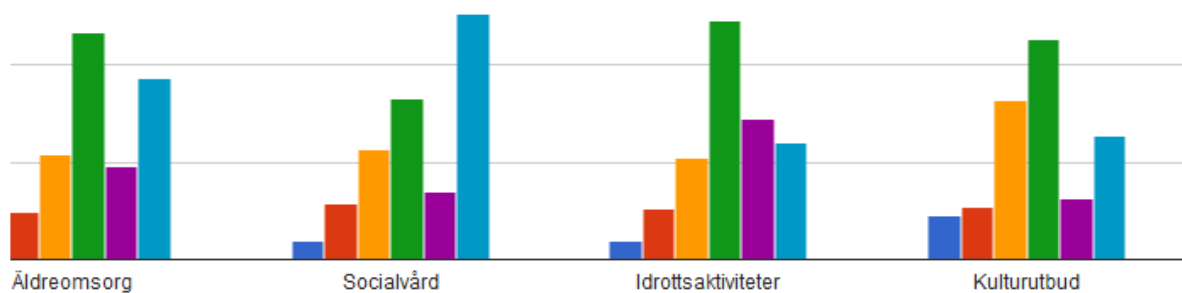
Hälsovård [Märk på en skala från 1 till 5 hur du tycker att likabehandlingen lyckas i Malax kommun. 1= dåligt 5 =mycket bra]



Keskiarvo yhteensä: 3,4 (suomenkieliset: 2,3).

Terveydenhuollon yhdenvertaisuuden arvioi toteutuvan hyvin tai erittäin hyvin (arvosanat 4–5) 184 vastaajaa, kun taas 154 on antanut arvosanan tyydyttävästi tai huonommin (arvosanat 1–3). Terveydenhuolto ja terveyskeskus ovat saaneet eniten vapaita kommentteja. Terveysasemien lakkauttamisesta ja joskus pitkistä odotusajoista valitetaan, ja suomenkieliset katsovat saavansa huonompaa kohtelua kieliongelmiensa takia.

ite till



Vanhustenhuolto

Sosiaalihoito

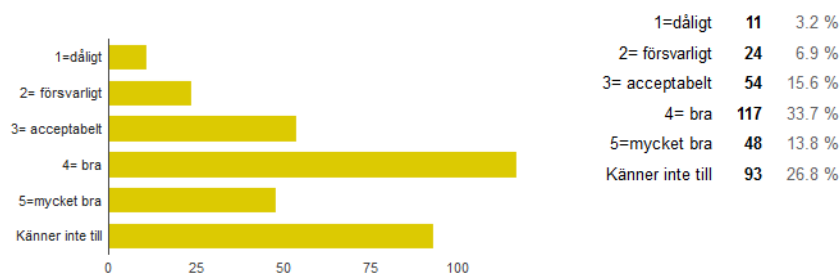
Urheilutoiminta

Kulttuuritarjonta

Vanhustenhuoolto

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



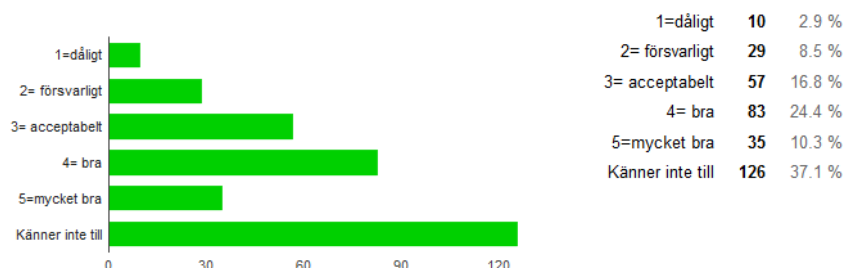
Keskiarvo: 3,7.

Kunnan vanhustenhuooltoja tuntevat antavat yhdenvertaisuudelle yleensä hyvän arvosanan.

Sosiaalihuolto

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



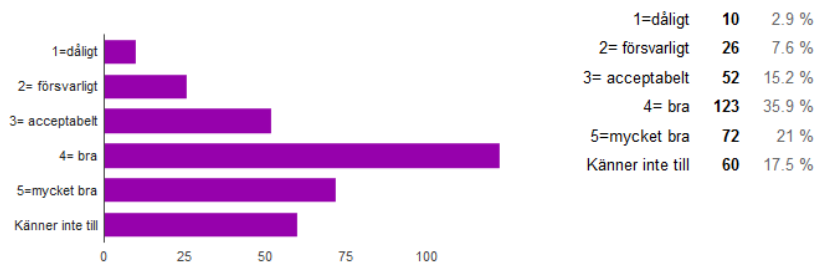
Keskiarvo: 3,5.

Sosiaalihuollosta ei ole varsinaisia kommentteja.

Urheilutoiminta

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



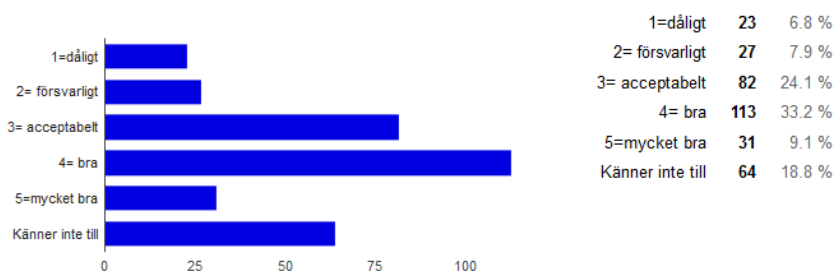
Keskiarvo: 3,8.

Kunta ylläpitää urheilupaikkoja ja antaa avustuksia yhdistyksille, jotka huolehtivat varsinaisesta toiminnasta. Urheilutoimintaa pidetään yhdenvertaisuuden kannalta hyvänä. Monet ovat toivoneet enemmän maksutonta urheilutoimintaa ikäihmisille. Myös muita maksuttomia urheilumuotoja kuin luistelu ja frisbeegolf toivotaan. Ja suomenkieliset toivovat lisää urheilutoimintaa.

Kulttuuritarjonta

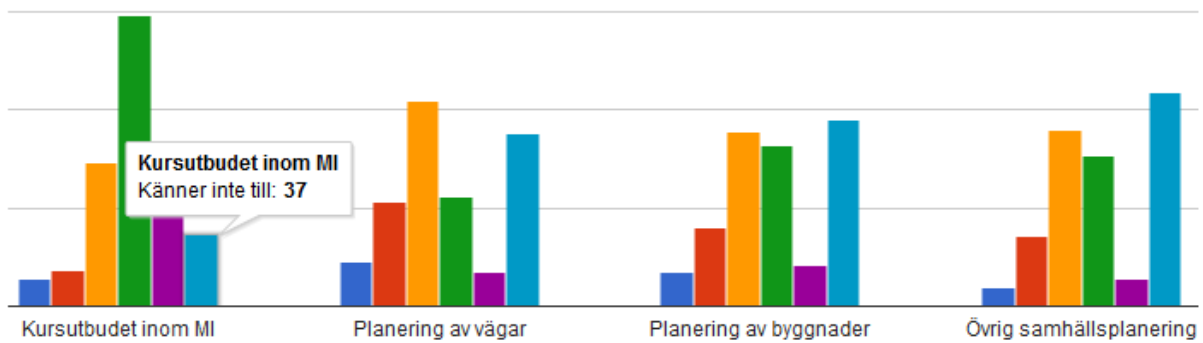
Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



Keskiarvo: 3,4.

Kulttuurista on joitain hajakommentteja, muun muassa toivotaan lisää tukea kulttuurille, mahdollisuutta muihinkin kulttuuritapahtumiin kuin teatteriin.



Kansalaisopiston kurssitarjonta

Teiden suunnittelu

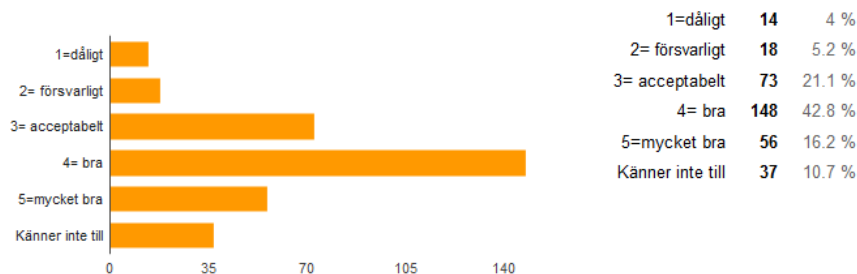
Rakennusten suunnittelu

Muu yhdyskuntasuunnittelu

Kansalaisopiston kurssitarjonta

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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]



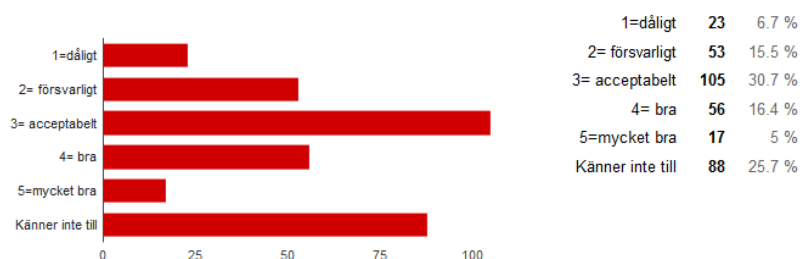
Keskiarvo: 3,7.

Kommentti huonosta suomenkielisestä kurssitarjonnasta.

Teiden suunnittelu

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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]



Keskiarvo: 3.

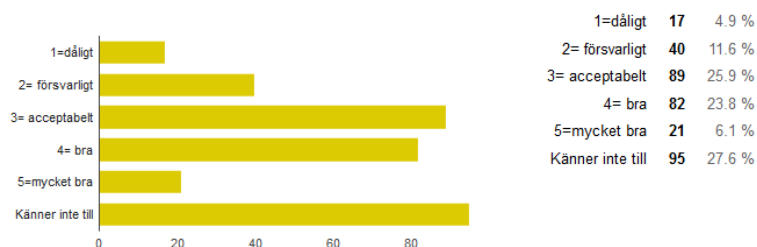
Tiet ovat saaneet ehkä eniten kommentteja, yhteensä 18 eri kommenttia. Suurin osa kommentteista ei varsinaisesti koske yhdenvertaisuutta, vaan toivotaan esimerkiksi lisää pyöräteitä ja parempaa

kunnossapitoa nimetyille teille. Teiden suunnittelu on muun suunnittelun ohella (rakennusten suunnittelu, muu yhdyskuntasuunnittelu) saanut eniten arvosanoja 1–3 ja hyvin vähän arvosanoja 5.

Rakennusten suunnittelu

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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]

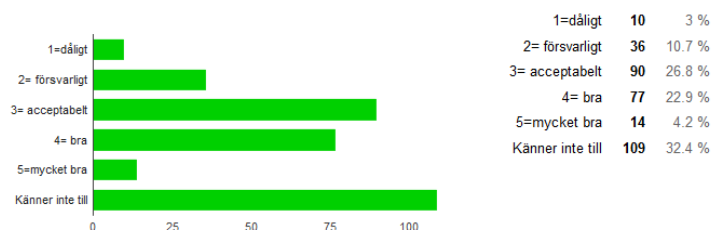


Keskiarvo: 3,2.

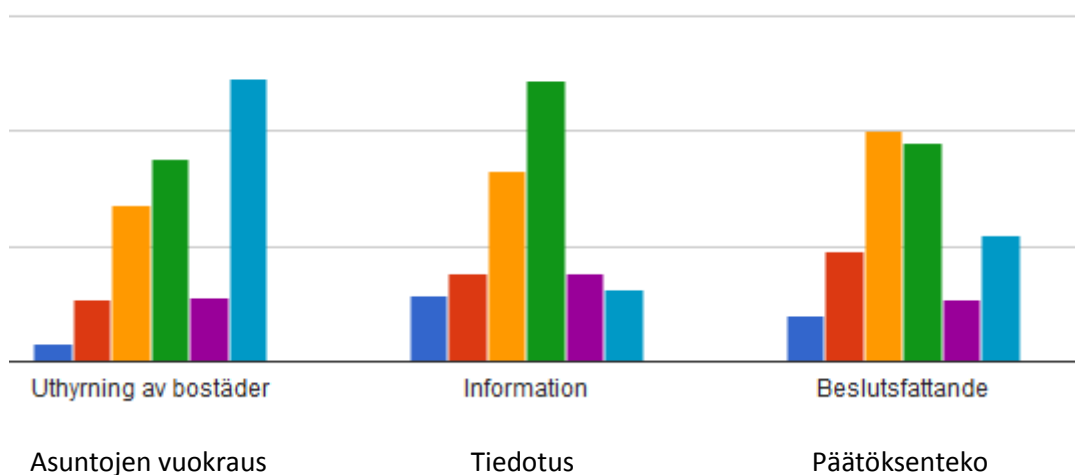
Muu yhdyskuntasuunnittelu

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



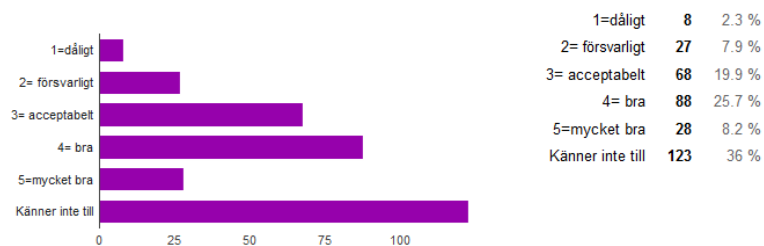
Keskiarvo: 3,2.



Asuntojen vuokraus

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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]



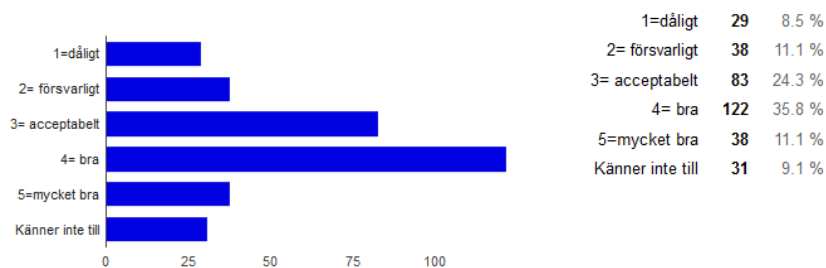
Keskiarvo: 3,5.

Hajakommentteja; korkeat vuokratustannukset, asuntoja pitäisi ehostaa.

Tiedotus

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



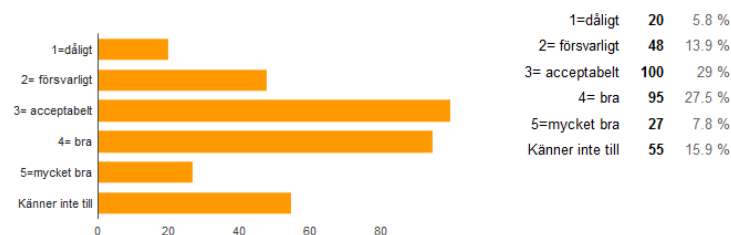
Keskiarvo: 3,3.

Tiedotuksen osalta jotkut kaipaavat Maalahden Lehteä. Myös se, että melkein kaikki on vain Internetissä, kyseenalaistetaan. Toisaalta toivotaan, että sosiaalista mediaa käytettäisiin paremmin.

Päätöksenteko

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

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



Keskiarvo: 3,2.

Päätöksenteon yhdenvertaisuutta pitää huonona tai välttävänä melkein 20 % vastanneista. Tyydyttävästi sen arvioi toteutuvan 29 % ja hyvin tai erittäin hyvin 35 %.

Avoimet vastaukset käsitteivät usein monia eri aiheita, ja niitä on suhteellisen vaikea erottaa toisistaan. Yleisiä kommentteja annettiin yhteensä 61. Osa kommentteista on jo mainittu kunkin alueen kohdalla. Viisi henkilöä antoi positiivista palautetta – Maalahti on onnistunut hyvin / henkilökunta useimmiten hyvää / hyvät palvelut.

Kunnan rakennusten esteettömyys

Merkitse asteikolla 1–5, miten yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on onnistuttu Maalahden kunnassa.

Vad anser du om tillgängligheten till kommunala byggnader



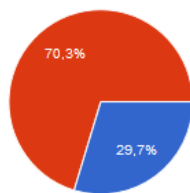
Hyvä / Melko hyvä / Huono

Tähän kysymykseen annettiin 23 kommenttia. Kysymys oli mahdollista tulkita usealla tavalla ainakin ruotsiksi: vammaisnäkökulmasta – miten rakennuksiin pääsee fyysisesti – ja aukioloaikojen kannalta. Kahden henkilön mielestä aukioloajat (yleisesti) voisi sovittaa työssäkäyville ihmisille. Yhden henkilön mielestä kirjastot voisivat olla auki klo 20 saakka kahtena iltana viikossa. Yksityishenkilöiden mahdollisuuksia vuokrata tiloja (esimerkiksi liikuntasaleja) pidettiin byrokratian vuoksi vaikeana. Myös vuokratasoa pidettiin korkeana etenkin yhdistyksille.

Syrjitty tai epäoikeudenmukaisesti kohdeltu kunnassa?

Oletko tuntenut itsestä jostain syrjityksi kunnassa?

Har du känt dig diskriminerad någon gång i kommunen?



ja	100	29.7 %
nej	237	70.3 %

Vastanneista melkein 30 prosenttia oli jostain kokenut tullessaan syrjityksi tai epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi kunnassa. Kommentteja saatiin peräti 87. Useimmat kommentit ovat hyvin yleisiä. Seuraavassa on luettelo asioista, joista on annettu kolme kommenttia tai enemmän:

- Koulu (opettajan kiusaaminen)
- Hammashuolto – terveydenhuolto
- Sivukylällä asuminen
- Naisten kohtelu
- Teiden kunnossapitoa koskevat yhteydenotot
- Suomenkieliset yleensä, etenkin terveyskeskuksessa.

Ehdotuksia, kuinka yhdenvertaisuutta kunnassa voitaisiin parantaa

Yhdenvertaisuuden parantamiseksi annettiin 91 ehdotusta. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että kyläpolitiikka pitäisi lopettaa, kun taas kuuden vastaajan mielestä kylien elinvoimaisuus on tärkeää (tästä on kommentteja myös yleisissä kommentteissa). Viisi vastaajaa pitää tärkeänä, että kaikki asukkaat nähdään, kaikki ovat samanarvoisia. Naisten kohtelusta annettiin neljä kommenttia; toivotaan ystävällisempää kohtelua ja asenteiden muuttumista naisia kohtaan. Kunnantalolle, terveyskeskukseen ja päiväkoteihin toivottiin lisää miespuolisia työntekijöitä. Tiedotuksessa kunnan pitäisi muistaa, että kaikilla ei ole tietokonetta. Suomenkieliset toivovat parempaa palvelua lähes kaikilla alueilla, mutta etenkin terveyskeskuksessa. Liikenneväylien parantamisesta annettiin peräti kuusi konkreettista ehdotusta.