

KRISTIINANKAUPUNGIN
TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA
2022–2028

Kaupunginhallituksen hyväksymä 31.10.2022, § 149
Tasa-arvotoimikunnan hyväksymä 17.6.2022, § 8

Sisältö

1. Johdanto	3
2. Keskeiset käsitteet.....	4
3. Taustaa	4
4. Tasa-arvon yleiset perusteet	6
4.1. Työnantajarooli	6
4.2. Työsuojelu	7
4.3. Seuranta	8
4.4. Rekrytointi ja työhönottokäytännöt.....	8
4.5. Työjärjestelyt	8
4.6. Työolot.....	8
4.7. Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot.....	8
4.8. Työnantajaroolin toimintasuunnitelma	9
Mitkä tavoitteista ovat toteutuneet?.....	10
5. Julkiset hankinnat	10
6. Asuntopoliittika.....	10
7. Koulut ja varhaiskasvatus	11
7.1. Palveluntarjoajaroolin toimintasuunnitelma kouluissa ja varhasikasvatuksessa	13
8. Liikunta-, kulttuuri- ja nuorisotoiminta	14
Palveluntarjoajaroolin toimintasuunnitelma kulttuurin, liikunnan ja vapaa-ajan osalta.....	15
9. Suunnittelu ja kestävä kehitys.....	15
9.1. Suunnittelun ja kestävä kehityksen toimintasuunnitelma.....	16
10. Ystävyysskuntayhteistyö ja kansainvälinen yhteistyö.....	16

1. Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), eli tasa-arvolaki vaatii työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä laatimaan vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelman on sisällettävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, toimenpidesuunnitelman tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaa syrjintää. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutta laatia tasa-arvosuunnitelma laajennettiin koskemaan myös perusopetusta eli kaikkia kouluasteita. Kristiinankaupunki on kaupunginvaltuuston päätöksellä hyväksynyt ja allekirjoittanut eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan – Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa. Peruskirjan hyväksyjä sitoutuu laatimaan toimintasuunnitelman, joka on peruskirjan periaatteiden mukainen.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan kunnan ja koulutuksen järjestäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Laki koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan asiakaspalvelu mukaan lukien. Syrjinnän kieltä koskee syrjintää iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää, sekä häirintää tai ohjetta tai käskyä syrjiä. Velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ja edistää yhdenvertaisuutta koskee lain mukaan kaikkia syrjintäperusteita.

Kristiinankaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on laatinut tasa-arvotoimikunta. Henrik Antfolk on tasa-arvotoimikunnan puheenjohtaja. Jäseninä ovat Carina Storhannus, Nina Jolkkonen-Porander ja työntekijöiden edustajana Anette Norrgrann (Anneli Ålgars 31.12.2021 asti). Sihteeriksi on valittu Agneta Wedenberg. Toimikunta on kuullut kaikkia lautakuntia, neuvostoja, nuorisovaltuustoa ja kaupunginhallituksen henkilöstöjaostoa. Suunnitelma on käsitelty yhteistoimintaryhmässä ennen sen käsittelyä kaupunginhallituksessa ja kaupunginvaltuustossa.

Suunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta niin henkilöstöpoliittisesti kuin toiminnallisesti. Suunnitelman tarkoituksena on myös konkreettisesti ja käytännönläheisesti päättää tavoitteista, toimenpiteistä sekä toteutuksesta ja seurannasta vastaavista osapuolista. Suunnitelma kattaa sekä tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain että eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan vaatimukset.

2. Keskeiset käsitteet

Tasa-arvo: Tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että miehillä, naisilla ja muunsukupuolisilla on samat oikeudet ja ettei mitään sukupuolta syrjitä esimerkiksi työelämässä. Puhutaan myös sukupuolten välisestä tasa-arvosta (ei tasa-arvoisuus). Tasa-arvo viittaa myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolenilmaisuun.

Yhdenvertaisuus: koskee ikää, alkuperää, kansalaisuutta, kieltä, uskontoa, vakaumusta, mielipiteitä, terveydentilaa, toimintarajoitteita, seksuaalista suuntausta tai muuta yksittäistä henkilöä koskevaa olotilaa.

Tasa-arvoisuus tarkoittaa esimerkiksi tasa-arvoisuutta lain edessä, eli että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja heitä tulee kohdella samalla tavalla poliittisesta, sosiaalisesta tai taloudellisesta taustasta riippumatta. Kristiinankaupungin kaupungin henkilökunnalle toteuttamassa tasa-arvokyselyssä (KivaQ) termiä tasa-arvoisuus käytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yläkäsitteenä.

Muunsukupuolinen henkilö: henkilö, joka ei ole identiteetiltään nainen/mies, vaan sekoitus näitä molempia, jotain muuta sukupuolta tai sukupuolettomia. Muunsukupuolisuus-käsitettä voidaan myös käyttää yläkäsitteenä kaksijakoisesta sukupuoli-järjestelmästä poikkeavista sukupuoli-identiteeteistä.

Muunsukupuolisuus tarkoittaa eri asiaa eri henkilöille. Osa muunsukupuolisista eivät ylipäätään samaistu mihinkään sukupuoleen.

3. Taustaa

Tasa-arvotoimikunta teetti henkilöstölle vuoden 2022 alussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Vastaava kysely toteutettiin syksyllä 2016.

Kaupunki toimi tämän tutkimuksen pilottikuntana vuonna 2016.

Vuonna 2022 vastausprosentti oli 67,9 % (2016: 45,7 %) eli yli 20 prosenttiyksikköä korkeampi, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Vuonna 2022 vastausten määrä oli 209, vuonna 2016 kyselyyn vastasi 215 henkilöä (vuonna 2016 kaupungin henkilöstö oli suurempi kuin vuonna 2022).

Vastaukset esiteltiin sekä virkamiesjohdolle että henkilöstölle. Palvelualueet ovat saaneet oman alueensa vastaukset.

Kristiinankaupungin kaupungin työntekijöiden syrjintää ja epäasiallista kohtelua koskevat havainnot vuonna 2022 vuoteen 2016 verrattuna (oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja):

Syrjimisperuste:	2016	2022
Etninen alkuperä tai kansalaisuus	5,1 %	0,5 %
Sukupuoli	3,3 %	2,4 %
Ikä	2,3 %	2,9 %
Poliittinen toiminta, ay- tai muu yhdistystoiminta	0,5 %	0,5 %

Seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu	0 %	0 %
Perhesuhteet	0 %	1,4 %
Kieli	2,8 %	1,9 %
Uskonto, vakaumus tai mielipide	4,2 %	1,9 %
Terveydentila tai vammaisuus	1,9 %	4,3 %
Ei, en ole havainnut syrjintää	75,8 %	84,2 %

Suurin osa vastaajista (84,2 %, 2016: 75,8 %) ilmoittaa, ettei ole havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.

Etnisen alkuperän tai kansalaisuuden perusteella syrjintää havainneiden osuus on vähentynyt 5,1 %:sta (2016) vain 0,5 %:iin vuonna 2022.

Sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän kokemukset ovat vähentyneet prosenttiyksiköllä, kun taas iän perusteella tapahtuvan syrjinnän osuus on nyt korkeampi.

Vuonna 2016 kukaan ei ollut havainnut perhesuhteista johtuvaa syrjintää, kun taas sen osuus vuonna 2022 oli 1,4 %.

Vuonna 2022 yleisin syrjintäperuste oli terveydentila tai vammaisuus, ja se on myös lisääntynyt 1,9 %:sta 4,3 %:iin. Uskontoon, vakaumukseen tai mielipiteeseen liittyvä osuus on vähentynyt 4,2 %:sta vuonna 2016 1,9 %:iin vuonna 2022.

Kun henkilökunnalta kysyttiin havaintoja tilanteista, joissa syrjintää tai epäasiallista kohtelua esiintyy, olivat vastaukset seuraavanlaiset (oli mahdollista valita useita vaihtoehtoja):

Tilanteita, joissa esiintyy syrjintää tai epäasiallista kohtelua:	2016	2022
Tiedonsaanti	14,4 %	14,8 %
Epäviralliset keskustelut, kahvitauot ym.	13,5 %	17,7 %
Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön (työajat, työvuorot, työn organisointi)	12,6 %	10,5 %
Työpaikan fyysinen ympäristö (esimerkiksi esteettömyys, pukeutumistilat, työvaatteet)	3,7 %	1,4 %
Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla etenemisessä	4,7 %	5,3 %
Mahdollisuudet kouluttautua	4,7 %	3,8 %
Palkkaus	3,7 %	5,3 %
Lomauttamisissa ja irtisanomisissa	0,0 %	1,0 %
Ei missään tilanteissa	63,3 %	66 %

Enemmistö vastaajista (66 %, 2016: 63,3 %) ilmoittaa, ettei ole havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua missään mainituista tilanteista. Varteenotettava huomio on, että 84,2 % ilmoitti, ettei ole havainnut syrjintää tai epäasiallista kohtelua omassa työyhteisössä (katso ensimmäinen taulukko), kun taas pienempi osuus (66 %) vastasi, ettei ole havainnut minkäänlaista syrjintää. Toinen kysymys on laajempi, eikä koske vain omaa työyhteisöä, mikä saattaa selittää sen, miksi suurempi osuus on havainnut syrjintää. Tai sitten syrjintää on helpompi havaita, kun sitä tarkastelee eri tilanteiden kautta eri syrjintäperusteiden sijaan.

Kysyttäessä henkilöstöltä (vuonna 2022), ovatko he itse joutuneet syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi, 85,6 % vastasi ei. Vastaava tulos vuodelta 2016 osoittaa, että tuolloin 81 % vastaajista ei itse ollut joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi, kun taas 41 henkilöä vastasi myönteisesti kysymykseen siitä, onko itse joutunut syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Asteikolla 0–10 tulos oli 7,09 kysymykseen, kuinka hyvin tiedät, miten toimia, jos koet syrjintää tai epäasiallista kohtelua tai havaitset sitä. Vastaus kysymykseen oli 6,49 vuonna 2016. Tietoisuus prosesseistamme on siis parantunut.

4. Tasa-arvon yleiset perusteet

Kristiinankaupungin kaupungin tavoitteena on, että kunnan koko henkilöstö tunnustaa naisten, miesten ja muunsukupuolisten väliseen tasa-arvoon liittyvät oikeudet ja periaatteet, kunnioittaa ja edistää niitä ja vastustaa tasa-arvoa uhkaavia esteitä ja sukupuolesta johtuvaa syrjintää.

Tämän toteuttamiseksi kaikkien palvelualueiden tulee teettää tasa-arvoanalyysyjä vuodesta 2016 lähtien, tämä asia ei ole ollut mukana aiemmissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Analyyseissä tulee arvioida, onko politiikassa, prosesseissa, käytännöissä ja malleissa esimerkkejä sukupuolesta johtuvasta syrjinnästä. Toisin sanoen huomioidaanko niissä riittävässä määrin naisten, miesten ja muunsukupuolisten erityistarpeet. Tältä osin kaupungin on tarkasteltava varojen jakoa edellä mainitun tavoitteen toteuttamiseksi. Huolimatta siitä, ettei ole tehty säännöllisiä tasa-arvoanalyysyjä, koulutuksen palvelualue ja hyvinvoinnin palvelualue ilmoittavat keskustelevan arjessa erilaisista ratkaisuista myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Tämä edellyttää, että kaikista politiikkaa, prosesseja, rutiineja ja resurssienjakoa koskevista muutosehdotuksista tulee varhaisessa vaiheessa laatia vaikutustenarviointi, selostaa naisille ja miehille mahdollisesti aiheutuvat vaikutukset ja tehdä lopullinen päätös tämän analyysin pohjalta.

4.1. Työnantajarooli

Kristiinankaupunki tunnustaa työnantajan roolissaan naisten, miesten ja muunsukupuolisten oikeuden tasa-arvoon kaikissa työhön liittyvissä näkökohdissa, työn järjestäminen ja työolosuhteet mukaan lukien. Kristiinankaupunki pyrkii edistämään henkilöstön edellytyksiä ammatillisen, yhteiskunnallisen ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ja takaamaan oikeuden ihmisarvoiseen kohteluun ja turvallisuuteen työpaikalla.

Tavoitteena on, että henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti ja että kaikilla on yhdenvertaiset työehdot ja työsuhteen edut. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa ottamaan huomioon, että

- 1) avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
- 2) naiset ja miehet sijoittuvat tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja heillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla,
- 3) työolot kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille,

- 4) naisten ja miesten osalta helpotetaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 5) ennaltaehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää,
- 6) naisten ja miesten tasa-arvoa koskevat tavoitteet koskevat myös muunsukupuolisia, sekä
- 7) ikärasismia ei saa esiintyä. Työyhteisö, jossa on kaiken ikäisiä ihmisiä, toimii parhaiten, jos tasa-arvo toimii.

Lisäksi yhdenvertaisuusnäkökulmasta työntäjän on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia päätöksiä tehtäessä.

4.2. Työsuojelu

Tasa-arvonäkökulma sisältyy Kristiinankaupungin kaupungin työsuojelun toimintaohjelmaan.

Työtilat, henkilöstön tilat, työvälineet, työvaatteet ja muut tarvikkeet eivät saa muodostaa estettä tasa-arvoisuudelle. Työpaikan fyysisen ympäristön tulee olla sellainen, että työpaikka on kaikin puolin saavutettavissa.

Kristiinankaupungin kaupungin tulee olla hyvä työpaikka, jossa ei esiinny kiusaamista tai epäasiallista kohtelua. Kaikilla työpaikoilla tulee soveltaa kiusaamisen vastaista toimintasuunnitelmaa.

Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikalla ei saa esiintyä sukupuoleen perustuvia kommentteja tai muita alentavia lausuntoja, joiden voidaan kokea halventavan naisia, miehiä tai muunsukupuolisia. Esiin nostetut ongelmat tai mielipiteet tulee kohdata tasavertaisesti ja asiallisesti riippumatta siitä, minkä sukupuolen ilmaisemia ne ovat. Työyhteisön sisäiset ristiriidat tulee käsitellä samalla vakavuudella riippumatta asianosaisten sukupuolesta. Johtajan päätöstä tulee kunnioittaa hänen pätevyytensä ja vastuunsa takia sukupuolesta riippumatta.

Kaikki työntekijät, esimiehet ja virkamiehet ovat velvollisia kunnioittamaan tätä ja myös itse työskentelemään tasavertaisen ja kunnioittavan kohtelun puolesta.

Palvelualueiden johtajat valvovat psyykkistä työympäristöä ja ryhtyvät toimenpiteisiin, mikäli stressikuormitus, työpaikkakulttuuri, ammattikieli, kielenkäyttö tai muu halventava kohtelu aiheuttavat ongelmia, jotka hankaloittavat sekä naisten ja miesten että muunsukupuolisten tekemää työtä. Mikäli työntekijä kokee joutuneensa kiusaamisen tai häirinnän uhriksi, hänen tulee ottaa yhteyttä esimieheensä tai työsuojeluvaltuutettuun, jotka hoitavat asiaa Kristiinankaupungin kaupungin toimintamallin, Toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi, mukaisesti.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä 2022 vastaajalta kysyttiin, miten aktiivisesti lähiesihenkilösi mielestäsi puuttuu mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun. 45,5 % vastasi kysymykseen, että työtiimissäni ei esiinny syrjintää tai epäasiallista kohtelua, kun taas 6,7 % (14 henkilöä) ilmoitti, ettei esihenkilö puutu lainkaan. Lisäksi 29,2 % katsoo, että esihenkilö puuttuu jonkin verran ja 20,6 % (43 henkilöä), että esihenkilö puuttuu aktiivisesti. Tältä osin ei ole täysin vertailukelpoista aineistoa vuodelta 2016, jolloin kysymyksiin vastattiin numeroasteikolla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyissä 2022 ja 2016 oli myös kysymys siitä, kuinka aktiivisesti organisaatiosi ylin johto mielestäsi edistää tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Asteikolla 0–10 tulos on 6,91. Vertailumateriaalissa vuodelta 2016 tulos saman kysymyksen osalta on 5,75 (luku on 5,75 saman kysymyksen osalta).

4.3. Seuranta

Esimiehet seuraavat tasa-arvon toteutumista päivittäisessä työssä, sekä tiedottavat palvelualueiden johtajia säännöllisesti.

Henkilöstökyselyissä selvitetään henkilökunnan työterveyttä ja työolosuhteita, sekä kartoitetaan heidän kokemuksiaan ja palautettaan. Jokaisen esimiehen tulee puuttua epäkohtiin mahdollisimman nopeasti.

4.4. Rekrytointi ja työhönottokäytännöt

Työpaikkailmoitukset on laadittava siten, etteivät ne poissulje eri sukupuolten edustajia, ikää tai esim. etniseen vähemmistöön kuuluvia hakijoita. Valintaperusteet muotoillaan sellaisiksi, että ne sopivat yhtä hyvin naisille, miehille ja muunsukupuolisille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia jotakin sukupuolta. Sukupuoleen viittaavien tehtävänimikkeiden käyttöä vähennetään. Naisia kannustetaan hakemaan perinteisesti miesvaltaisiin tehtäviin ja vastaavasti miehiä naisvaltaisiin tehtäviin. Henkilöstövalinnoissa suositellaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan edustajan valintaa, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.

Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Näiden syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista. Henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä on tasapuolisesti otettava huomioon myös henkilöt, jotka esim. perhe- tai muista syistä ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

4.5. Työjärjestelyt

Työnantajana Kristiinankaupungin on edistettävä vähemmistön edustajien tasapuolista sijoittumista organisaation kaikille tasoille. Kaikilla on oltava yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työnantajan on tuettava ja kannustettava henkilöstöä tasapuolisesti vastuunottoon, työkiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Työnantajan on edistettävä henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

4.6. Työolot

Kristiinankaupungin on työnantajana huolehdittava siitä, että työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille, miehille että muunsukupuolisille. Tähän päästään sisällyttämällä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus luontevana osana kaikkeen toimintaan. Tärkein edellytys tasa-arvoon työpaikoilla on henkilöstön tasavertainen osallistuminen työelämään. Lisäksi helpotetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sukupuolesta riippumatta. Työnantaja ymmärtää perhe-elämän asettamat vaatimukset (esimerkiksi sairaan lapsen hoito, vanhempain- ja hoitovapaan pitäminen tai lähiomaisen hoito). Pienten lasten vanhempia, sekä miehiä, naisia että muunsukupuolisia, kannustetaan käyttämään oikeuttaan vanhempainvapaaseen. Pienten lasten vanhempien tarpeet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan päätettäessä kokouksista, seminaareista ja täydennyskoulutuksesta.

4.7. Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Kristiinankaupunki työnantajana pyrkii siihen, että virka- ja työehtosopimuksia ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevat säännöt ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä.

Palkkausjärjestelmä on rakennettu siten, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan yhtä suurta palkkaa. Palkka perustuu tehtävän vaativuusasteen arviointiin sekä henkilön työsuoritukseen. Palkkoja tarkastellaan säännöllisesti ja mahdollisten palkkaerojen syyt selvitetään välittömästi.

Työsuhteeseen liittyviä etuja on tarjottava kaikille työntekijöille yhdenvertaisesti. Tällaisia ovat esim. luontaisedut, virkavapauksien myöntäminen ja jatkokoulutusmahdollisuudet.

4.8. Työnantajaroolin toimintasuunnitelma

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
Artikla 11 / Työnantaja -rooli	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ajattelu integroidaan kaikkeen toimintaan organisaatiossa	Tiedotus kaikilla tasoilla	Henkilöstöjohtaja Kaikkien tasojen johtajat/ esimiehet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus työ tuodaan esille toimintakertomuksissa	Kartoitus vaatii aikaa
Artikla 11 / Työnantaja -rooli	Työehtojen ja työolosuhteiden mahdollisten epätasa-arvoisuuksien tunnistaminen	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kartoittaminen ja työhyvinvoinnin seuranta	Henkilöstöjohtaja	Jatkuva seuranta Kysely joka toinen vuosi	Työhyvinvointi- kysely Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- kysely
Artikla 11 / Työnantaja -rooli	Avoin viestintä, joka tavoittaa koko henkilöstön	Viestintäjärjestelmien kehittäminen	Henkilöstöjohtaja Kaikkien tasojen johtajat / esimiehet	Kysely	Työhyvinvointi- kysely
Artikla 11 / Työnantaja -rooli	Henkilöstövalinnoissa suositaan vähemmistön edustajan valintaa, mikäli hakijat yhdenvertaiset	Hakijoiden ollessa pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaiset valitaan vähemmistösukupuolen edustaja	Kaikki rekrytoivat esimiehet	Jatkuva seuranta	Ei vaadi ylimääräisiä resursseja

Artikla 11 / Työnantaja - rooli	Kiusaamista, häirintää ja syrjimistä ei sallita	Jatkuva ohjeistus miten toimia häirintätilanteissa	Työsuojelu- päällikkö	Kysely joka toinen vuosi	Kysely
---------------------------------------	--	--	--------------------------	-----------------------------	--------

Mitkä tavoitteista ovat toteutuneet?

Kaupungin toimintakertomuksessa (tilinpäätöksen osa) seurataan vuosittain naisten ja miesten jakautumista vakinaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa, sekä jakautumista eri palvelualueiden välillä. Kristiinankaupunki työnantajana ei tilastoi tietoja muista sukupuolista kuin naisista ja miehistä. Työhön ottamisen yhteydessä ilmoitetaan henkilötunnus, jonka perusteella sukupuoltilastointi (nainen/mies) tehdään.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely on toteutettu vuosina 2016 ja 2022 (KivaQ E).

Työhyvinvointikysely (KivaQ W) on toteutettu vuosina 2016, 2017, 2018 ja 2021.

Sisäistä viestintää on syksyllä 2021 kehitetty siten, että kaikki esimiehet saavat tietoa ajankohtaisista asioista noin kerran kuussa nk. esimiesinfoissa. Esimiesten tulee jakaa tietoa eteenpäin. Myös sähköpostia käytetään sisäiseen viestintään, ja työnantajapolitiikkaa koskevaa tiedotusta lähetetään johtoryhmän jäsenille sekä kaikille esihenkilöille. Kaikilla työntekijöillä ei ole henkilökohtaista sähköpostiosoitetta. Kaupungilla ei ole intranettiä. Työnantajapolitiikkaa koskevat keskeisimmät asiakirjat ovat Teams-kansiossa. Kaikki tiedotus henkilöstölle annetaan kahdella kielellä, suomeksi ja ruotsiksi.

Koulutuksen palvelualue ilmoittaa keväällä 2022, että tavoite tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sisällyttämisestä koko toimintaan ja viestintäjärjestelmän kehittämistä on toteutunut. Lisäksi kaikessa rekrytoinnissa on harjoitettu positiivista erityiskohtelua vähemmistön eduksi niissä tapauksissa, jolloin hakijat ovat pätevyydeltään olleet yhdenvertaisia.

Hyvinvoinnin palvelualue ilmoittaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita pohditaan usein eri vaihtoehtoja harkittaessa. Näin tehdään, vaikka asiasta ei laadita mitään varsinaisia kirjallisia yhdenvertaisuusanalysejä. Rekrytointien yhteydessä keskustellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta, joskin harvoin on sellaisia tilanteita, että useammat hakijat ovat yhtä päteviä ja muutenkin yhtä hyviä hakijoita, joten vähemmistöjen edustajien positiivinen erityiskohtelu ei ole ollut ajankohtaista.

5. Julkiset hankinnat

Kaupungin tulee hankintayksikkönä olla tietoinen vastuustaan edistää naisten ja miesten tasa-arvoa toteuttaessaan tehtäviä ja velvollisuuksia, jotka liittyvät julkisiin hankintoihin, tuotteiden toimittamista, palvelujen tarjoamista tai rakennusurakoiden toteuttamista koskevat sopimukset mukaan lukien. Kaupungin tulee huolehtia siitä, että alihankkijalla on omistusmuodosta riippumatta sama vastuu varmistaa tai edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin allekirjoittajalla olisi, jos se olisi tarjonnut palvelun suoraan. Kaupungin tulee käyttää Euroopan unionin julkisia hankintoja koskevan lainsäädännön mukaista toimivaltaansa ja tämän aikaansaamiseksi järjestää tarkoitusta varten sopivaa koulutusta.

6. Asuntopolitiikka

Kristiinankaupunki tunnustaa oikeuden asuntoon ja vahvistaa, että hyvälaatuiseen asuntoon pääsy on yksi ihmisen kaikkein olennaisimmista tarpeista ja välttämätön yksilön ja hänen perheensä hyvinvoinnin kannalta. Sen varmistamiseksi, että kaikilla on mahdollisuus hyvälaatuiseen asuntoon,

tulee kunnan tarjota asuntoja kaikissa hintaluokissa sekä naisten että miesten tarpeiden tyydyttämiseksi. Tulee huomioida, että naisilla on keskimäärin pienemmät tulot kuin miehillä ja että naiset miehiä useammin ovat yksinhuoltajan asemassa, minkä vuoksi heillä joissakin tapauksissa on tarvetta tuetulle asumiselle. Kodittomista suurin osa on kuitenkin miehiä. Myös ikääntyvien kasvava määrä tulee huomioida asuntopolitiikassa. Edellä mainituista syistä kunnan tulee toimivaltansa puitteissa myötävaikuttaa asuntojen hinnan saattamiseksi kohtuullisiksi niille, joilla on pienet resurssit.

Tulee rakentaa ns. kevyen palveluasumisen yksikköjä, joihin iäkkäät voivat vaiheittain siirtyä ennen mahdollisen laitospaikan tarvetta. Asumisyksiköiden tulee sijaita lähellä laitospaikkoja, jolloin lisääntyneeseen palvelutarpeeseen on helppo vastata. Tämä helpottaa kotihoidon työtä ja tulee kunnalle halvemmaksi.

7. Koulut ja varhaiskasvatus

Mikäli tasa-arvotyöstä ja -kasvatuksesta päiväkodeissa, esikouluissa, kouluissa ja muussakin koulutuksessa halutaan tehokasta, niitä tulee harjoittaa jatkuvasti tasa-arvointegroinnin periaatteiden mukaisesti. Haluamme Kristiinankaupungissa korostaa ja edistää tasa-arvoajattelua, ja tämän tulee näkyä varhaiskasvatuksen ja koulujen arvopohjassa ja kaikessa koulutustoiminnassamme eri kouluasteilla.

Seuraavat otteet Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteista 2014 ovat sekä suuntaa antavia että velvoittavia määrittellessämme, miten Kristiinankaupungissa suhtaudumme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteisiin varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa sekä kuinka toteutamme niitä:

”Suomen perustuslain ja yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia oppilaitoksia huolehtimaan siitä, että ihmisillä on sukupuoleen katsomatta samat mahdollisuudet koulutukseen. Opetuksen ja opetusaineistojen tulee tukea tasa-arvolain toteutumista. (Luku 2, 2.1)

Perusopetus edistää hyvinvointia, demokratiaa ja aktiivista toimijuutta kansalaisyhteiskunnassa. Tasa-arvon tavoite ja laaja yhdenvertaisuusperiaate ohjaavat perusopetuksen kehittämistä. Opetus edistää osaltaan taloudellista, sosiaalista, alueellista ja sukupuolten tasa-arvoa. (Luku 2, 2.2) ”

Vastaavat periaatteet esiopetuksen osalta määritellään Esikouluopetuksen opetussuunnitelman perusteissa 2014, ja ne ovat sovellettavissa myös päiväkotien varhaiskasvatukseen.

”Esiopetus toimintaympäristönä tukee lasten tasa-arvoisuutta. Siihen sisältyvät muun muassa mielipiteiden ja sukupuolten tasa-arvo. Esiopetus edistää lasten mahdollisuuksia kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia ennako-odotuksia ja rajoituksia. Tasa-arvopyrkimyksiä täydentää laaja-alainen yhdenvertaisuuden periaate. (Luku 2.3) ”

”Perusopetuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. (---) Perusopetus kannustaa yhdenvertaisesti tyttöjä ja poikia eri oppiaineiden opinnoissa sekä lisää tietoa ja ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta. Jokaista oppilasta autetaan tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja rakentamaan oppimispolkunsa ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja. (Luku 3, 3.1)

Osallistuessaan sekä koulussa että sen ulkopuolella oppilaat oppivat ilmaisemaan omia näkemyksiään rakentavasti. He oppivat työskentelemään yhdessä ja saavat tilaisuuksia harjoitella neuvottelemista, sovittelmista ja ristiriitojen ratkaisemista sekä asioiden kriittistä tarkastelua. Oppilaita kannustetaan pohtimaan ehdotuksiaan eri osapuolten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä oikeudenmukaisen kohtelun ja kestävän elämäntavan näkökulmista. (Luku 3.3, Laaja-alainen oppiminen, L7)”

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvoperustan yleisperiaatteina ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen sekä yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus ja lapsen syrjintäkielto YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen, varhaiskasvatustlain ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

Lapsuuden itseisarvo

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on suojella ja edistää lasten oikeutta hyvään ja turvalliseen lapsuuteen. Varhaiskasvatus perustuu käsitykseen lapsuuden itseisarvosta. Jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas juuri sellaisena kuin hän on. Jokaisella lapsella on oikeus tulla kuulluksi, nähdä, huomioon otetuksi ja ymmärretyksi omana itsenään sekä yhteisönsä jäsenenä.

Ihmisenä kasvaminen

Varhaiskasvatus perustuu elämän, kestävän elämäntavan ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä ihmisarvon loukkaamattomuuteen. Henkilöstö tukee lasten kasvua ihmisyyteen, jota kuvaa pyrkimys totuuteen, hyvyyteen ja kauneuteen sekä oikeudenmukaisuuteen ja rauhaan. Varhaiskasvatuksessa arvostetaan sivistystä, mikä ilmenee tavassa suhtautua itseensä, muihin ihmisiin, ympäristöön ja tietoon sekä tavassa ja tahdossa toimia oikein. Henkilöstö ohjaa lapsia toimimaan arvoperustan mukaisesti sekä keskustelemaan arvoista ja ihanteista. Varhaiskasvatuksessa kiusaamista, rasismia tai väkivaltaa ei hyväksytä missään muodossa eikä keneltäkään.

Lapsen oikeudet

Lapsella on oikeus ilmaista itseään, mielipiteitään ja ajatuksiaan sekä tulla ymmärretyksi niillä ilmaisun keinoilla, joita hänellä on. Jokaisella lapsella on oikeus hyvään opetukseen, huolenpitoon ja kannustavaan palautteeseen. Lapsella on oikeus leikkiä, oppia leikkien ja iloita oppimastaan sekä rakentaa käsitystä itsestään, identiteetistään ja maailmasta omien lähtökohtiensa mukaisesti. Lapsella on oikeus yhteisöllisyyteen ja ryhmään kuulumiseen. Lapsella on oikeus saada tietoa monipuolisesti, käsitellä tunteita ja ristiriitoja sekä kokeilla ja opetella uusia asioita.

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus

Varhaiskasvatus edistää suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja, kuten yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta. Lapsilla tulee olla mahdollisuus kehittää taitojaan ja tehdä valintoja esimerkiksi sukupuolesta, syntyperästä, kulttuuritaustasta tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta. Henkilöstön tulee luoda moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri. Varhaiskasvatus rakentuu moninaiselle suomalaiselle kulttuuriperinnölle, joka muotoutuu edelleen lasten, heidän huoltajiensa sekä henkilöstön vuorovaikutuksessa.

Perheiden monimuotoisuus

Ammatillinen, avoin ja kunnioittava suhtautuminen monimuotoisiin perheisiin ja perheiden erilaisiin kieliin, kulttuureihin, katsomuksiin ja uskontoihin, perinteisiin sekä kasvatustieteisiin luo edellytyksiä hyvälle kasvatustyöskentelylle. Lasten perheidentiteettiä ja perhesuhteita tuetaan siten, että jokainen lapsi voi kokea oman perheensä arvokkaaksi.

Terveellinen ja kestävä elämäntapa

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on ohjata lapsia terveyttä ja hyvinvointia edistäviin elämäntapoihin. Lapsille tarjotaan mahdollisuuksia kehittää tunteita ja esteettistä ajatteluaan. Varhaiskasvatuksessa tunnustetaan ja noudatetaan kestävän elämäntavan periaatteita niin, että sosiaalinen, kulttuurinen, taloudellinen ja ekologinen ulottuvuus huomioidaan. Varhaiskasvatus luo perustaa ekososiaaliselle sivistykselle niin, että ihminen ymmärtää ekologisen kestävyyden olevan edellytys sosiaaliselle kestävyydelle ja ihmisoikeuksien toteutumiselle.

7.1. Palveluntarjoajaroolin toimintasuunnitelma kouluissa ja varhaiskasvatuksessa

Artikla/ Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta	Resurssit
ARTIKLA 13/ Koulutus	Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaista kohtelua tulee edistää koulun arvopohjassa ja opetusnäemyksessä.	Teksti liitetään paikalliseen opetussuunnitelmaan.	Koulutuksenjärjestäjä	Tulee sisällyttää esiopetuksen ja peruskoulutuksen sekä toisen asteen koulutuksen paikalliseen opetussuunnitelmaan.	- OPH: Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet - Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet – Valmistavan opetuksen perusteet.
ARTIKLA 13/ Koulutus	Tasa-arvoajat- telun sitout- taminen koulun toimintakult- tuuriin sekä oppilaiden, opiskelijoiden ja henkilökunnan keskuuteen.	Laatia tasa- arvolain mukai- nen tasa-arvo- suunnitelma opetustoimelle.	Koulutuksen järjestäjä yhteistyössä rehtoreiden, opetushenki- löstön, opiske- lijajedustajien ja muun henki- lökunnan kanssa.	Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että koulujen tarpeisiin laaditaan tasa- arvosuunnitelman malli. Oppilaitokset selostavat tasa- arvotyötä sekä mahdollisia toimenpiteitä omissa luku- vuosisuunni- telmissaan. Oppilaitoksen tasa-arvo- suunnitelmaa seurataan ja muutetaan tarvittaessa, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein.	Opas/ Tasa-arvotyö on taitolaji, Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetukses- sa. Opetushallitus, oppaat ja käsikirjat 2015:5 YK:n lapsen oikeuksien sopimus. Tasa-arvo kasvatuksessa http://www.jamstalldhetilarende.fi/

ARTIKLA 13/ Koulutus	Naisten ja miesten rooleja koskevien stereotyyppisten käsitysten poistaminen ja ehkäiseminen kaikista koulutusmuodoista.	Valppaana oleminen ja opetusvälineissä, opetusjärjestelyissä ja opetusmenetelmissä mahdollisesti ilmenevien puutteiden poistaminen.	Opetushenkilöstö.	Jatkuva seuranta.	Kokoukset ja keskustelut.
Artikla 13,11/ Koulutus/ Työnantajarooli	Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen koulussa ja työpaikalla.	Tehdään selväksi, että minkäänlaista seksuaalista häirintää ei suvaita, uhrien tukeminen ja asiaan liittyvän tiedon levittäminen.	Koulutuksen järjestäjä ja kaikki lasten ja nuorten kanssa työskentelevät.	Jatkuva seuranta.	Kuraattorit, sosiaalityöntekijät, terveydenhoitajat yhteistyössä Pohjanmaan hyvinvointilautakunnan kanssa.

8. Liikunta-, kulttuuri- ja nuorisotoiminta

Tavoite

Kristiinankaupungissa on monipuoliset kulttuuri-, urheilu- ja liikuntamahdollisuudet, vapaata sivistystä sekä vilkasta yhdistystoimintaa. Palvelutarjonnallaan kulttuuri- ja vapaa-ajantoimi luo ja vahvistaa valmiuksia ylläpitää ja lisätä yksilön ja yhteisön henkistä ja fyysistä pääomaa, hyvinvointia ja terveyttä, taiteellista toimintaa, kulttuuriperintöä ja sivistystä.

Tavoitteena on tukea nuorten kehitystä ja itsenäistymisprosessia, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja vahvistaa heidän sosiaalista identiteettiään sekä parantaa heidän kasvu- ja elinehtojaan.

Toimenpiteitä tulee kohdistaa sukupolvien, sukupuolten ja maan eri seutujen välisen tasa-arvon edistämiseen, suvaitsevaisuuden ja kulttuurin moninaisuuden edistämiseen sekä kestävästi kehittyksen turvaamiseen luonnon käytön suhteen.

Toiminnassamme tuemme tavoitteellista kansalaistoimintaa, teemme yhteistyötä yhdistysten, muiden yhteisöjen ja ryhmien kanssa sekä huomioimme ryhmät, joilla on erityistarpeita, sekä ikääntynyt väestö.

Kirjastotoiminta

Kirjastolain mukaan:

Yleisten kirjastojen kirjasto- ja tietopalvelujen tavoitteena on edistää väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.

Kirjasto palvelee asiakkaitaan tasapuolisesti, suvaitsevasti ja oikeudenmukaisesti. Kirjastopalvelut ovat kaikkien saatavilla sosiaalisesta asemasta riippumatta. Kirjasto lisää tasa-arvoa ehkäisemällä

tiedollista syrjäytymistä. Se on kaikille avoin kulttuurinen ja yhteisöllinen tila, jossa peruspalvelut ovat tarjolla kaikille saman tasoisina. Kirjastossa ei sitouduta ideologioihin, aineistokokoelma pidetään mahdollisimman monipuolisena ja käyttäjän tiedontarvetta arvostetaan.

Palveluntarjoajaroolin toimintasuunnitelma kulttuurin, liikunnan ja vapaa-ajan osalta

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
Artikla 20 / Kulttuuri, liikunta, nuorisotoiminta ja vapaa-aika	Huomioida tasa-arvo ja yhdenvertaisuus päivittäisessä työssä ja erilaisien toimintamuotojen järjestämisen yhteydessä. Eri yhteiskuntaryhmien kuuleminen osallisuuden lisäämiseksi.	Ottaa työssämme huomioon tasa-arvon periaatteet laajemmassa mittakaavassa Pyrimme sektorirajat ylittävään yhteistyöhön Resurssit huomioidaan ja jaetaan tasa-arvoisin ehdoin.	Hyvinvointilautakunta sekä hyvinvointialuealueen henkilökunta.	Vuosittain tasa-arvo ja yhdenvertaisuusperiaatteiden läpikäynti ja niiden arviointi	Hyvinvointipalvelualueen henkilöstö Ulkoiset asiantuntijat Talousarviovarat

9. Suunnittelu ja kestävä kehitys

Kaikkien ikäryhmien ja sukupuolten välinen tasa-arvo tulee huomioida kaavoitusprosessin ja rakentamisen suunnitelmissa ja päätöksissä.

Elinympäristöjen suunnittelussa eri-ikäisten ja -ammattitasaisten naisten ja miesten tulee olla aktiivisesti ja tasapuolisesti edustettuna.

Naisten ja miesten erityistarpeet tulee huomioida, jotta heille tarjottavat palvelut mahdollistavat yhtäläisen toiminnan työelämässä ja yhteiskunnassa.

Uusien alueiden suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon ihmisten erityistarpeet mitoituksen, valaistuksen ja virkistystoimintojen saatavuuden suhteen. Infrastruktuurin suunnittelussa ja rakentamisessa tulee huomioida erityisesti ikääntyneen väestön mahdollisuudet virkistystoimintaan.

Kaavoituksella mahdollistetaan esteetön ympäristö. Kaavamääräyksiin otetaan tarvittaessa esteettömyyteen liittyviä määräyksiä. Rakennetun ympäristön on oltava kaikkien kannalta toimiva, turvallinen ja miellyttävä. Suunnittelussa on huomioitava erityisesti lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeet.

9.1. Suunnittelun ja kestävän kehityksen toimintasuunnitelma

ARTIKLA / Alue	Tavoitteet	Toimenpiteet	Toteutuksesta vastaava	Seuranta (milloin/miten)	Resurssit (mm. aika, asiantuntemus, työvälineet)
Artikla 25 / Kaupunki- ja alue-suunnittelu	Tasavertaisuus kaavoitusprosessissa	Eri yhteiskuntaryhmät tulee useammin osallistaa suunnittelu- prosessiin	Tekninen johtaja Mittaus- teknikko Kaupungin- hallituksen kaavoitusjaosto Rakennusvalvoja		
Artikla 25 / Kaupunki- ja alue-suunnittelu	Liikenne- turvallisuuden huomiointi alueiden suunnittelussa	Noudatetaan liikenne- turvallisuus- suunnitelmaa uusien suunnitelmien laatimisessa	Tekninen johtaja Mittaus- teknikko Tierakennusmestari	Huomioi- daan suunnit- telussa	

10. Ystävyysskuntayhteistyö ja kansainvälinen yhteistyö

Kristiinankaupungin kaupunki tiedostaa ystävyysskuntayhteistyön sekä kuntien ja alueiden eurooppalaisen ja kansainvälisen yhteistyön arvon. Yhteistyön tarkoituksena on tuoda kansalaiset lähemmäs toisiaan, mikä edistää valtion rajat ylittävää vastavuoroista oppimista ja ymmärrystä. Kristiinankaupungin kaupunki sitoutuu siihen, että eri taustoista tulevat naiset ja miehet osallistuvat tähän toimintaan yhtäläisesti. Ystävyysskuntatyön tulee toimia kokemuksen, osaamisen ja elinkeinoelämän vaihdon perustana. Yhteistyö toimii myös molemminpuolisen oppimisen perustana tasa-arvokysymyksissä.

Meillä on hyvä yhteistyö muiden pohjoismaiden Cittaslow-kaupunkien kanssa.