



**Museovirasto
Museiverket**

Museoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025

Johdanto

Museoviraston edeltävässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2020) asetettiin tavoitteeksi, että Museovirasto edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta aktiivisesti, johdonmukaisesti ja vaikuttavasti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on Museoviraston strategiankin kuvaamaa ihmisten aitoa kohtaamista ja tarttumista yhteiskunnallisiin haasteisiin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden edistämiseksi ei ole tarpeen tietää, kuinka suurta osuutta asiakkaista tai henkilöstöstä edistettävä tavoite koskee. Tavoitteita edistettäessä lähdetään siitä, että on olemassa esimerkiksi perheiden, sukupuolen, maailmankatsomusten ja toimintakyvyn monimuotoisuutta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulevine päivityksineen antaa mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä.

Vaikka viranomaisilla on ensisijainen lain asettama velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen tehtävä. Organisaation johdon sitoutuminen asiaan on tärkeää, mutta niin myös jokaisen työntekijän.

Museoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Lainsäädännön edellyttämät tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on Museovirastossa yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi. Suunnitelma kuvaa yleisellä tasolla tavoitteet ja toimenpiteet, joilla edistetään toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi suunnitelmassa on eri syrjäytyperusteet huomioon ottaen arvioitu yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla ja esitetty ko. arvioinnin johtopäätökset.

Aiempi versio laadittiin Museovirastossa vuosille 2020–2022. Suunnitelmaa päätettiin syksyllä 2022 tarkastella uudelleen ja päivittää vuosille 2023–2025. Päivitystarve suunnitelman voimassaoloaikana liittyy ajantasaisten lainsäädäntöviitteiden lisäämiseen ja pyrkimykseen ajantasaistaa suunnitelmaa erityisesti toimenpiteiden osalta. Erityisesti päivitettyä suunnitelmaa selkeytetään asetettuja tavoitteita, toimenpiteitä, vastuita ja näiden seuranta. Osana päivitystä toteutettiin edellisen suunnitelman toimenpide-ehdotusten toteutumisen liikennevalokartoitus, joka on esitetty liitteessä 1.

Osana päivitysprosessia on käyty kartoittavia keskusteluja eri osastojen edustajien, sekä eri henkilöstöryhmille suunnattujen tiedustelujen kautta. Keskusteluissa esitettiin kehityskohteita, kommentoitiin aiempaa suunnitelmaa toimenpide-ehdotuksineen sekä ideoitiin uusia. Suunnitelmaa päivitettäessä tutustuttiin myös muiden organisaatioiden tuottamiin materiaaleihin. Päivitetystä suunnitelmassa on hyödynnetty valmiita työkaluja, materiaaleja ja toimintamalleja. Näkökulmana tavoitteissa ja toimenpiteissä on pyritty huomioimaan sekä henkilöstö että asiakkaat.

Suunnitelman päivittämistä on käsitelty joulukuussa 2022 yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Päivitettyä suunnitelmaluonnosta toimenpide-ehdotuksineen on käsitelty yhteistyötoimikunnassa joulukuussa 2023 ja johtoryhmässä tammikuussa 2024.

Taustalla lainsäädännön velvoitteet

Perustuslain (731/1999) 6§ mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Samassa pykälässä määritellään syrjinnän kieltö ja asetetaan tavoite edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvolain (30.12.2014/1329) tarkoituksena (1§) on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolain pykälien 4 ja 6 mukaan viranomaisten ja jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisen tulee luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tasa-arvolain mukaan tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) tarkoituksena (1§) on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Viranomaisella on lisäksi oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tämän lisäksi yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää selvitys arvioinnin johtopäätöksistä.

Näiden em. edistämistoimenpiteiden on oltava yhdenvertaisuuslain (5§, 7§) mukaan toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Sukupuolten tasa-arvo ja ihmisten yhdenvertaisuus

Lainsäädännössä **tasa-arvolla** tarkoitetaan sukupuoleen perustuvaa tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuus taas lakitekstissä on yhdenvertaisuutta iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Toiminnallinen tasa-arvo tai yhdenvertaisuus viittaa koko organisaatioon ja tarkoittaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta liittyen organisaation avaintoimintoihin, palveluihin ja viranomaistoimintaan, sekä toimintatapoihin. Tämän lisäksi on määriteltävissä **henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**, joka kattaa työnantajan velvollisuudet liittyen esim. rekrytointia, palkkausta ja etenemismahdollisuuksia.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Edellä mainittujen käsitteiden lisäksi on eriteltävissä **esteettömyyden** ja **saavutettavuuden** käsitteet. Käsitteitä käytetään usein toistensa synonyymeina. Käsite saavutettavuus on kuitenkin vakiintumassa tilanteisiin, kun puhutaan tiedosta, informaatiosta tai verkkopalveluista, ja esteettömyys on käytössä erityisesti silloin, kun kyseessä on fyysinen ympäristö tai tila. **Sosiaalisella saavutettavuudella** tarkoitetaan esim. avointa asennetta ja yhdenvertaista asiakaspalvelua, minkä ansiosta kaikki tuntevat olonsa tervetulleiksi tapahtumaan tai tilaan. Tämä voi tarkoittaa myös erilaisten kokemusten ja näkökulmien huomioimista tuotetussa sisällössä.

Esteettömyysvaatimukset määritellään Valtioneuvoston asetuksella rakennuksen esteettömyydestä (241/2017) ja verkkosivujen saavutettavuusvaatimuksista säädetään laissa digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019). Museoviraston saavutettavuustyöryhmä koordinoi verkkosivujen saavutettavuustyötä. Työ kohti saavutettavampaa viestintää ja verkkopalveluja edellyttää myös henkilöstön koulutusta ja kaikkien sisältöjä tuottavien tahojen työpanosta. Saavutettavuuden ja esteettömyyden parissa on tehty Museovirastossa ja sen eri toimipisteissä työtä jo vuosia.

Syrjinnän kieltö ja häirinnän määritelmä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa

Yhdenvertaisuuslaissa (14 §) ja tasa-arvolaisissa (7 §) häirinnäksi on määritelty henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Loukkaava käyttäytyminen voi lain määrittelyjen mukaan liittyä sukupuoleen tai muuhun henkilökohtaiseen ominaisuuteen.

Tasa-arvolain (30.12.2014/1329) 3 § mukaan sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisulla sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Täten mitä tasa-arvolaisissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolain (6 c §) mukaan viranomaisten ja työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kyseinen velvoite tulee ottaa huomioon työnantajan tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvolain (7 §) syrjinnän kieltö tarkoittaa, että välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Yhdenvertaisuuslain (8 §) syrjinnän kieltö tarkoittaa, ettei ketään saa syrjiä iän, alkuperän, 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.

Yhdenvertaisuustilanteen arviointi

Ennen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteitä tulee selvittää organisaation nykytilanne. Ensinnäkin tulee kiinnittää huomiota syrjinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen organisaatiossa ja toiseksi pyrkimykseen edistää yhdenvertaisuuden edistämistä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta on kartoitettu henkilöstön työtyytyväisyyskyselyillä ja suunnitelman päivittämiseen liittyen tehdyillä osastokohtaisilla kyselyillä. Aiemman työryhmän jäseniä on sisällytetty myös suunnitelman uuden päivitysversion luontiin. Keskustelut käytiin etänä ja niihin varattiin aika kiitettävästi. Keskusteluissa oli luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri.

Oikeusministeriö on laatinut yhdenvertaisuuden arvioinnin verkkotyökalun. Keskustelukierroksen jälkeen suunnitelman päivittäjä teki kyseisen testin, joka koostuu kysymyksistä ja väitteistä. Testi on ohjeistuksen mukaan syytä toistaa väliajoin ja tuloksia verrata keskenään. Myös eri henkilöillä voi perustellusti olla eri näkemys tai kokemus organisaatiosta. Kuka tahansa voi tehdä testin, ja tämä olisi myös suotavaa tilanearvio- ja seurantakeskusteluja käytäessä, esim. suunnitelmaa jälleen päivitettäessä.

Syrjimättömyystestin tulos annetaan asteikolla 1–5. Museovirasto sai testissä 41/60 pistettä. Tulos tarkoittaa tasoa 3: ”Yhdenvertaisuushyödyt tunnistetaan vähitellen: Hienoa, organisaatiossanne on alettu tunnistaa yhdenvertaisuuden edistämistyön lisäarvo! Systemaattinen ja osallistava työ palkitsee tekijänsä työntekijöiden hyvinvoinnilla ja toiminnan laadukkuudella.”

Syrjimättömyystestin tasot:

- 1) Yhdenvertaisuuskysymyksille välinpitämätön organisaatio
- 2) Syrjintään reagoiva organisaatio
- 3) Yhdenvertaisuushyödyt tunnistetaan vähitellen
- 4) Yhdenvertaisuuteen sitoutunut organisaatio
- 5) Yhdenvertaisuuden edelläkävijä

Testin tulossivulle ja sähköisen oppaan vinkkeihin pääsee oheisesta linkistä:

<http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/syrjimattomyystesti/2421/>

Tasa-arvotilanteen arviointi

Organisaation työntekijöiden sukupuolijakauman mukaan naisia on selvä enemmistö (yli 60 % työntekijöistä). Museovirastossa on laadittu tasa-arvosuunnitelma viimeksi vuonna 2020 ja se toteutettiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, samoin tämä päivitetty versio vuonna 2023. Osallistamisen tapa on vain ollut eri.

Vuoden 2020 tasa-arvosuunnitelman laatimisprosessissa henkilöstön edustajat olivat mukana tasa-arvoselvitysten tulosten analysoinnissa ja toimenpiteistä päättämisessä. Tasa-arvosuunnitelma on toteutettu erillisenä suunnitelmana, eikä esim. henkilöstöpoliittisen suunnitelman osana. Aiempia tasa-arvosuunnitelmia taustoitettiin kyselyillä, henkilöstöraporteilla, sukupuolen mukaan palkkakartoituksella (2016) ja toiminnallisella selvityksellä ja arvioitiin myös kattavasti tasa-arvon eri osa-alueita.

Museovirastossa on myös kiinnitetty huomiota johtamiskäytäntöihin ja tehtävien jakamiseen huomioiden yksityiselämän tilanteet. Henkilöstön mielipiteitä mittaavien vuosittaisten VMbarojen mukaan tilanne on tältä osin hyvä. Toimintamalli ei myöskään ole Museovirastossa uusi, vaan on ollut käytössä jo vuosikymmenen. Organisaatiossa suhtaudutaan myös positiivisesti perhevapaisiin ja myös miehet käyttävät perhevapaita kohtuullisen paljon. Myöskään tämä toimintamalli ei ole uusi, vaan ollut organisaatiossa käytäntönä jo pidempään. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen koetaan onnistuvan organisaatiossa erittäin hyvin VMbarotulosten mukaan, eivätkä nämä tulokset ole uusia, vaan tarjottuihin mahdollisuuksiin on oltu tyytyväisiä jo pitkään.

Museovirastossa puututaan kaikkeen ilmi tulleeseen syrjintään, häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Toimintamalli on jatkuva ja siitä tiedotetaan henkilöstölle. Vuonna 2016 toteutetussa palkkakartoituksessa ei havaittu eroja naisten ja miesten palkoissa tai muitakaan epäkohtia. VMbarojen kokonaistyytyväisyys on 3,86, mikä kertoo koko valtionhallinnon tasolla keskiarvoa toimivammasta organisaatiokulttuurista. VMBarojen perusteella väkivaltaa tai sen uhkaa, seksuaalista häirintää tai muunkaltaista epäasiallista kohtelua ml. sähköiset mediat tapahtuu hyvin harvoin, mikä myös osaltaan kertoo organisaation yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteesta.

Toimenpiteet

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kootaan konkreettisia toimenpiteitä tilanekartoituksessa esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi. Toimenpiteitä kehitettäessä on tärkeää määritellä mihin toimenpiteellä pyritään, kenen vastuulla se on, millä aikataululla se toteutetaan, miten toimenpiteen vaikutuksia arvioidaan. Toimenpide-ehdotukset on kuvattu taulukossa 1. Ideoita toimenpide-ehdotuksiksi on poimittu käydyistä kartoituskeskusteluista, edelleen kehitetty aiemmista ehdotuksista ja läpikäydyistä muiden organisaatioiden vastaavista suunnitelmista.

Suunnitelman toimenpide-ehdotukset on jaoteltavissa seuraaviin alakategorioihin: Yleiset toimenpiteet, syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja viranomaisen edistämistoimenpiteet.

Taulukko 1. Toimenpiteet.

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aika- taulu	Seuranta
Yleiset toimenpiteet				
Kehitetään suunnitelman toimeenpanon ja toteutumisen seurantaa	Määritellään selkeät toimenpiteiden vastuutahot vastuuhenkilötasolla. Hyödynnetään ulkopuolisia kokemusasiantuntijoita.	Hallinto	2023 2024	TASY-suunnitelma 2025

Syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen				
Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen ja ennaltaehkäisy	Käynnistetään Oikeusministeriön Syrjinnästä vapaa alue – kampanja Museovirastossa. Implementoidaan turvallisemman tilan periaatteet ja siihen liittyvät toimenpiteet koko viraston tasolla.	Koko organisaatio	2024	TASY-suunnitelma 2025, VM-baro
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen				
Tietoisuuden lisääminen ja tiedonkulun edistäminen syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä	Parannetaan jo olemassa olevan tiedon saatavuutta ja ajantasaisuutta mm. selvittämällä mahdollisuutta tarjota jokaiselle viraston henkilöstön jäsenelle henkilökohtaiset käyttäjätunnukset. Tarjotaan kokemusasiantuntijoiden tuottamia tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskoulutuksia ja teematilaisuuksia henkilöstölle ja esihenkilöille. Otetaan ulkopuolinen osaaminen tueksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemojen käsittelyyn.	Hallinto, Tiedonhallinta ja Suomen kansallismuseo	2024 2025	TASY-suunnitelma 2025
Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuuden vahvistaminen	Kootaan kokemuksia ja toimenpide-ehdotuksia maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuuden vahvistamiseksi museo- ja viranomaistoiminnassa. Tarjotaan kokemusasiantuntijoiden tuottamaa koulutusta henkilöstölle kielellisistä oikeuksista ja osallisuuden vahvistamisesta.	Hallinto ja Suomen kansallismuseo	2024 2025	TASY-suunnitelma 2025
Henkilöstöhallinnolliset toimenpiteet työyhteisön moninaisuuden edistämiseksi	Rekrytoinnin ensisijainen peruste on hakijan asiantuntijuus, osaaminen tai muu soveltuvuus kyseisessä tehtävässä. Hakuilmoituksissa hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseketta, esim. ”Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä eri sukupuolien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.”	Henkilöstöhallinto	2024	TASY-suunnitelma 2025

	Edistetään sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönottoa virastossa.			
Viranomaisen edistämistoimenpiteet				
Varmistetaan, että viraston viestintä on eri väestöryhmien saatavilla	Käytetään selkeää virkakieltä viranomaistoiminnassa. Olennainen materiaali, kuten työpaikkailmoitukset on laadittu ja julkaistu suomen ja ruotsin lisäksi myös englanniksi.	Koko organisaatio	2024 2025	TASY-suunnitelma 2025
Lisätään tietoisuutta ja henkilöstön taitoja saavutettavuuden toteutumiseksi työyhteisössä ja viranomaistoiminnassa	Tiedotetaan ja tarjotaan henkilöstölle mahdollisuuksia perehtyä eOppivan koulutusmateriaaleihin työajalla. Päivitetään verkkosivujen ja intranet sivustojen saavutettavuusosiot.	Koko organisaatio	2023 2024	TASY-suunnitelma 2025

Suunnitelmasta viestiminen, seuranta ja päivittäminen

Päivitetystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tullaan tiedottamaan henkilöstölle intrassa tammikuussa 2024.

Suunnitelman toteutumisesta ja sen vaikutuksia seurataan VM-barometrilla ja seuraavan suunnitelman päivityksen yhteydessä 2025 ja tällöin asetetaan uudet tavoitteet. Tässä voidaan hyödyntää esim. seuraavassa kappaleessa listattuja aloitteita ja toimenpide-ehdotuksia.

Muita päivittämisprosessin aikana esiin tulleita aloitteita, ehdotuksia ja yhteydenottoja:

- Häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen viraston eri työyhteisöihin sekä yleisötapahtumiin
- Palkka-avoimuutta koskevan tiedon ajantasaisuuden edistäminen. Palkkaluokat ja tehtäväkuvaukset löytyvät jo intrasta, mutta ne ovat viitteellisiä eivätkä vastaa läheskään kaikkia tehtäviä.
- Henkilöstösuunnitteluun liittyvän materiaalin ajantasaistaminen. Tehdäänkö virastossa enää lainkaan henkilöstötilinpäätöksiä? Tilinpäätösten löydettävyyys ainakin on kovin huonoa. Lisäksi viraston henkilöstö- ja osaamisstrategia on vuosilta 2005–2014.
- Museoviraston puhelinvaihteen heikko toimivuus on myös yhdenvertaisuusasia. Puheluita ohjautuu tällä hetkellä hyvin paljon väärin,

saavatko erityisesti heikot asiointitaidot omaavat henkilöt oikeita henkilöitä langan päähän?

- Kuvien laatutaso Finnassa. Tällä hetkellä jonkin verran vanhoja kuvia tai ennen konservointia otettuja. Äskettäin on juuri valmistunut digitointiohjeistus, mutta erityisesti nämä vanhat digitoinnit ovat haasteellisia tiedon yhdenvertaisen saavutettavuuden kannalta (mm. näkörajoitteiset).

Lähteet

Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2023. Linjaukset toiminnalliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 41/2019.

Panu Artemjeff (2016). Oikeusministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Oikeusministeriön julkaisu, tema: Toiminta ja hallinto. OM 18/2016.

Sisäasiainministeriö (2010). Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010.

Sisäministeriö (2014). Yhdenvertaisuus-julkaisu Osa 3: Pidä huolta - esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä. Sisäministeriön julkaisut 11/2014.

Työsuojeluhallinto (2019). Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla. Ohjeita työnantajalle. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019.

Internetlähteet:

Oikeusministeriö: Yhdenvertaisuus.fi -sivusto. Tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille henkilöille ja organisaatioille.

Oikeusministeriö: Syrjinnastavapaa.fi -sivusto. Tiedotuskampanja, jonka avulla organisaatiot ja työyhteisöt tuovat julki sitoutumisensa syrjimättömyyden periaatteeseen.

Tasa-arvovaltuutettu: Tasa-arvo.fi -sivusto. Viranomaissivusto.

Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry: Kulttuuriakaikille.fi. -sivusto. Kulttuuria kaikille -palvelu edistää osallistumiselle avoimia ja monenlaisia yleisöjä ja tekijöitä huomioivia kulttuuripalveluja.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Syrjinta.fi -sivusto. Viranomaissivusto.

Muita lähteitä:

Allianssi (2019). Allianssin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019-2021.

Museovirasto (2007). Kansallisaarteita kaikille. Museoviraston saavutettavuussuunnitelma.

Museovirasto (2007 a). Kättä pidempää. Opas asiakaspalvelun saavutettavuuteen.

Valtion taidemuseo (2003). Museo kaikille. Pohjoismainen esteettömyys- ja saavutettavuusopas.

Liitteet:

Liite 1. Edeltävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpide-ehdotusten toteutumisen liikennevalokartoitus