



**Museovirasto
Museiverket**

Museoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2022

Laura Kuitunen, Museovirasto 2020

Johdanto

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 myös jokaisen työntekijän on tehtävä oma osansa.

Museoviraston edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2019) asetettiin tavoitteeksi, että Museovirasto edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta aktiivisesti, johdonmukaisesti ja vaikuttavasti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on Museoviraston strategiainkin kuvaamaa ihmisten kohtaamista ja tarttumista yhteiskunnallisiin haasteisiin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden edistämiseksi ei ole tarpeen tietää, kuinka suurta osuutta asiakkaista tai henkilöstöstä asia 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.

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.

Aiempi versio laadittiin Museovirastossa vuosille 2019–2021. Suunnitelmaa päätettiin keväällä 2020 päivittää jo sen voimassaoloaikana, sillä sitä haluttiin selkeyttää ja lisätä mukaan ajantasaiset lainsäädäntöviitteet. Erityisesti päivitettyllä suunnitelmalla selkeytetään asetettuja tavoitteita, toimenpiteitä, vastuita ja näiden seuranta. Osana päivitystä kartoitettiin toimenpiteet ja kohdennettiin ne uudelleen, mikä on esitetty perusteluineen liitteessä 1.

Osana päivitystä on käyty kartoittavia keskusteluja eri osastojen päälliköiden sekä aiemman suunnitelman laatineen työryhmän kanssa. Keskusteluissa esitettiin kehityskohteita, kommentoitiin aiempaa suunnitelmaa toimenpide-ehdotuksineen sekä ideoitiin uusia. Suunnitelmaa päivitettäessä tutustuttiin myös muiden organisaatioiden tuottamiin materiaaleihin. Päivitetyssä suunnitelmassa on hyödynnetty valmiita työkaluja, materiaaleja ja toimintamalleja. Tueksi koulutuksiin on haettu ulkopuolista osaamista ja kokemusasiantuntijuutta. Näkökulmana tavoitteissa ja toimenpiteissä on pyritty huomioimaan sekä henkilöstö että asiakkaat.

Suunnitelman päivittämistä on käsitelty toukokuussa 2020 johtoryhmän ja yhteistoimikunnan kokouksissa. Päivitettyä suunnitelmaluonnosta toimenpide-ehdotuksineen on käsitelty johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa elokuussa 2020. Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa painotettiin esteettömyyttä, ja päivitettyssä versiossa on haluttu nostaa esiin myös muita yhdenvertaisuuskysymyksiä.

Taustalla lainsäädännön velvoitteet

Perustuslain (731/1999) 6. pykälän 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 sukupuolten 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 sukupuolten 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. pykälän mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Viranomaisella on lisäksi oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain 7. pykälän 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.

Edistämistoimien on oltava (5 §, 7 §) toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Toimia 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 on lakitekstissä yhdenvertaisuutta iän, alkuperän, kansallisuuden, 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 organisaation avaintoiminnoissa, palveluissa, viranomaistoiminnassa sekä toimintatavoissa.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kattaa työnantajan velvollisuudet esimerkiksi rekrytoinnissa, palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyyden ja **saavutettavuuden** käsitteitä käytetään usein toistensa synonyymeina. Saavutettavuus on kuitenkin vakiintumassa tilanteisiin, joissa puhutaan tiedosta, informaatiosta tai verkkopalveluista. Esteettömyydestä taas puhutaan erityisesti silloin, kun kyseessä on fyysinen ympäristö tai tila.

Sosiaalisella saavutettavuudella tarkoitetaan esimerkiksi avointa asennetta ja yhdenvertaista asiakaspalvelua, joiden 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). 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 työpanosta.

Saavutettavuuden ja esteettömyyden parissa on tehty Museovirastossa ja sen eri toimipisteissä työtä jo vuosia. Suunnitelman myötä pyritään myös tekemään näkyväksi organisaatiossa jo toteutettuja hankkeita ja julkaisuja (ks. esim. Museovirasto 2007; 2007 a; Valtion taidemuseo 2003).

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. Tasa-arvolaisissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, ja samaa sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta 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. Velvoite tulee ottaa huomioon työnantajan tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä 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 kartoitettiin keskustelukierroksella. Keskustelut osastojen päälliköiden kanssa olivat kahdenkeskisiä. Aiemman työryhmän jäseniä kuultiin kaikkia yhdessä. Keskustelut käytiin etäyhteyksin, ja niihin varattiin aikaa 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 on hyvä verrata keskenään. Myös eri henkilöillä voi perustellusti olla eri näkemys tai kokemus organisaatiosta. Kuka tahansa voi tehdä testin, ja tämä olisi myös suotavaa tilannearvio- ja seurantakeskusteluja käytäessä, esimerkiksi suunnitelmaa päivitettäessä.

Syrjimättömyystestin tulos annetaan asteikolla 1–5. Museovirasto sai testissä 41/60 pistettä. Tulos tarkoittaa tasoa 3: ”Yhdenvertaisuushyödyt tunnustetaan 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 tunnustetaan 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

Museovirasto osallistui keväällä 2020 Tilastokeskuksen Tasa-arvoa työpaikoilla -kyselyyn. Tämän päivitetyn suunnitelman tasa-arvotilanteen arviointi perustuu ko. kyselyn tietoihin.

Organisaation työntekijöiden sukupuolijakauman mukaan naisia on selvä enemmistö (yli 60 % työntekijöistä). Museovirastossa on laadittu tasa-arvosuunnitelma viimeksi

vuonna 2019. Se toteutettiin yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, samoin tämä päivitetty versio vuonna 2020. Osallistamisen tapa on kuitenkin ollut erilainen.

Vuoden 2019 tasa-arvosuunnitelman laatimisessa henkilöstön edustajat olivat mukana analysoimassa tasa-arvoselvitysten tuloksia ja päättämässä toimenpiteistä. Tasa-arvosuunnitelma on toteutettu erillisenä suunnitelmana, eikä esimerkiksi henkilöstöpoliittisen suunnitelman osana. Aiempaa tasa-arvosuunnitelmaa taustoitettiin kyselyllä, henkilöstöraporteilla, sukupuolen mukaisella palkkakartoituksella (2016) sekä toiminnallisella selvityksellä. Lisäksi arvioitiin kattavasti tasa-arvon eri osa-alueita.

Museovirastossa on myös kiinnitetty huomiota johtamiskäytäntöihin ja tehtävien jakamiseen huomioiden yksityiselämän tilanteet. Henkilöstön mielipiteitä mittaavien vuosittaisten VM-barojen mukaan tilanne on tältä osin hyvä. Toimintamalli ei myöskään ole Museovirastossa uusi, vaan se on ollut käytössä jo vuosikymmenen. Organisaatiossa suhtaudutaan positiivisesti perhevapaisiin ja myös miehet käyttävät perhevapaita kohtuullisen paljon. Myöskään tämä toimintamalli ei ole uusi, vaan on ollut organisaatiossa käytäntönä jo pidempään. VM-barotulosten mukaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen koetaan onnistuvan organisaatiossa erittäin hyvin. Nämäkään tulokset eivät 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. Organisaatiossa toteutuu naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo siten erittäin hyvin. VM-barojen kokonaistyytyväisyys on 3,85, mikä jo kertoo organisaatiokulttuurista. Kartoituskeskusteluissa tuotiin lisäksi esiin, että vuoden 2020 aikana lisääntynyt etätyö on tuonut joustoa ja tasa-arvoistanut henkilöstöä.

Toimenpiteet

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

Suunnitelman toimenpide-ehdotukset ovat jaoteltavissa seuraaviin alakategorioihin:

- yleiset toimenpiteet
- syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen
- yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen
- viranomaisen edistämistoimenpiteet.

Taulukko 1. Toimenpiteet.

Tavoite	Toimenpide	Vastuu	Aika- taulu	Seuranta
Yleiset toimenpiteet				
Kehitetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia arviointimenetelmiä.	Vuositain toteutettavaan VMbaroon lisätään organisaatio-kohtaisia teemaa käsitteleviä kysymyksiä.	Hallinto	2020 2021	TASY-suunnitelma 2022, VM-baro
Syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen				
Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen ja ennaltaehkäisy.	Käynnistetään Oikeusministeriön Syrjinnästä vapaa alue -kampanja Museovirastossa. Syrjinnän kieltoa käsitellään osana suunnitelman tiedottamista ja henkilöstöä rohkaistaan puuttumaan epäasialliseen puheeseen.	Koko organisaatio	2021	TASY-suunnitelma 2022, VM-baro
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen				
Tietoisuuden lisääminen syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuus-kysymyksistä.	Tarjotaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia sekä teema-tilaisuuksia henkilöstölle ja esimiehille. Kutsutaan kokemusasian-tuntijoita osallistumaan teematilaisuuksiin ja koulutuksiin. Otetaan ulkopuolinen osaaminen tueksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemojen käsittelyyn.	Hallinto, osastot sekä yhteistyötahot	2020 2021	TASY-suunnitelma 2022, VM-baro
Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuuden vahvistaminen	Kootaan kokemuksia ja toimenpide-ehdotuksia maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuuden vahvistamiseksi museo- ja viranomaistoiminnassa. Tarjotaan koulutusta henkilöstölle kielellisistä oikeuksista ja osallisuuden vahvistamisesta.	Hallinto ja CultureLabs-hanke	2021	TASY-suunnitelma 2022
Viestitään selkeästi tapahtumien ja tilojen esteettömyydestä ja edistetään sisältöjen saavutettavuutta.	Esteettömyydestä tai mahdollisesta esteellisyydestä kerrotaan selkeästi ja saavutettavasti verkkosivuilla, sekä kehitetään ja tarjotaan vaihtoehtoisia tapoja tutustua historiallisiin kohteisiin.	Koko organisaatio	2021	TASY-suunnitelma 2022

Edistetään toimintamalleja, jotka tukevat moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioimista ja toteutumista organisaatiossa.	Kehitetään yhteistyössä ja hyödynnetään Kulttuuria kaikille -palvelun (Yhdenvertaisen kulttuurin puolesta ry) tarkistuslistaa sisältöjen ja toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.	Koko organisaatio	2020 2021	TASY-suunnitelma 2022
Hakuilmoituksissa ilmaistaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva pääperiaate, joka kuvaa Museoviraston pyrkimystä kohti monimuotoisempaa työyhteisöä.	Rekrytoinnin ensisijainen peruste on hakijan asiantuntijuus, osaaminen tai muu soveltuvuus kyseisessä tehtävässä. Hakuilmoituksessa voidaan hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslauseketta, esim. "Toivomme hakijoiksi eri-ikäisiä, eri sukupuu- lien edustajia sekä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä."	Koko organisaatio	2020 2021	TASY-suunnitelma 2022
Viranomaisen edistämistoimenpiteet				
Varmistetaan, että viraston viestintä on eri väestöryhmien saatavilla.	Käytetään selkeää virkakieltä viranomaistoiminnassa. Huolehditaan verkkosivujen ja verkkopalveluiden saavutettavuudesta.	Koko organisaatio	2020 2021	TASY-suunnitelma 2022
Lisätään tietoisuutta ja henkilöstön taitoja saavutettavuuden toteuttamiseksi työyhteisössä ja viranomaistoiminnassa.	Tiedotetaan ja tarjotaan henkilöstölle mahdollisuuksia perehtyä eOppivan koulutusmateriaaleihin työajalla. Päivitetään verkkosivujen ja intranet sivustojen saavutettavuusosiot.	Koko organisaatio	2020 2021	TASY-suunnitelma 2022

Suunnitelmasta viestiminen, seuranta ja päivittäminen

Päivitetystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle intrassa sekä asiakkaille Museoviraston sivuilla syyskuussa 2020. Suunnitelman toimeenpano aloitetaan henkilöstön koulutuksella, jonka pitää yhteistyökumppani Helsinki Pride -yhteisö. Koulutus toteutetaan ennen syksyn tapahtumaviikkoa, ja se on tarkoitettu koko henkilöstölle. Myöhemmin syksyllä seuraa teematilaisuuksien sarja, jossa käsitellään tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, saavutettavuuden ja esteettömyyden teemoja. Henkilöstöä kannustetaan myös hyödyntämään teemaan liittyviä koulutusmateriaaleja eOppivassa. Organisaatiossa selvitetään mahdollisuutta jatkaa teematilaisuuksien sarjaa myös tulevana vuosina. Tavoitteena on kutsua puhujiksi yhteistyökumppaneita ja kokemusasiantuntijoita.

Suunnitelman toteutumisesta ja sen vaikutuksia seurataan VM-barometrilla ja seuraavan suunnitelman päivityksen yhteydessä 2022. Tällöin asetetaan uudet

tavoitteet. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi seuraavassa luvussa listattuja aloitteita ja toimenpide-ehdotuksia.

Muita päivittämisprosessin aikana esiin tulleita aloitteita, ehdotuksia ja yhteydenottoja

- Kaikkien ei ole mahdollista tulla paikan päälle museoon esimerkiksi sairauden, taloudellisen tilanteen tai vastaavan syyn takia. Siksi museolla voisi olla ohjelma, jossa sitoudutaan tuottamaan tasokasta ja saavutettavaa verkkomateriaalia museon kokoelmista ja toiminnasta.
- Näyttelysopimuksissa tulisi edellyttää ottamaan saavutettavuusnäkökulma huomioon fyysisten rakenteiden suunnittelussa.
- Palkkiomaksatuslomakkeessa ym. kysytään sukupuolta ja siviilisäätystä, miksi?
- Salama-asiakirjahallintajärjestelmässä sukupuoli on pakollinen henkilötieto.
- Sosiaalisen saavutettavuuden ja turvallisemman tilan käsitteet tulisi ottaa käyttöön organisaatiossa.
- Palveluiden ja sisältöjen taloudellista saavutettavuutta tulisi parantaa.
- Taktiiliset pienoismallit linnoista, Kansallismuseosta tai Merimuseon laivoista.
- Työnhakijoiden anonymisointi.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset osaksi uusien työntekijöiden perehdytystä ja Osaava-tavoitteiksi tulostettiin.
- Yhdyshenkilön tai aloite- ja palautekanava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksille.

Lähteet

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 kartoitus ja uudelleen kohdentaminen perusteluineen.