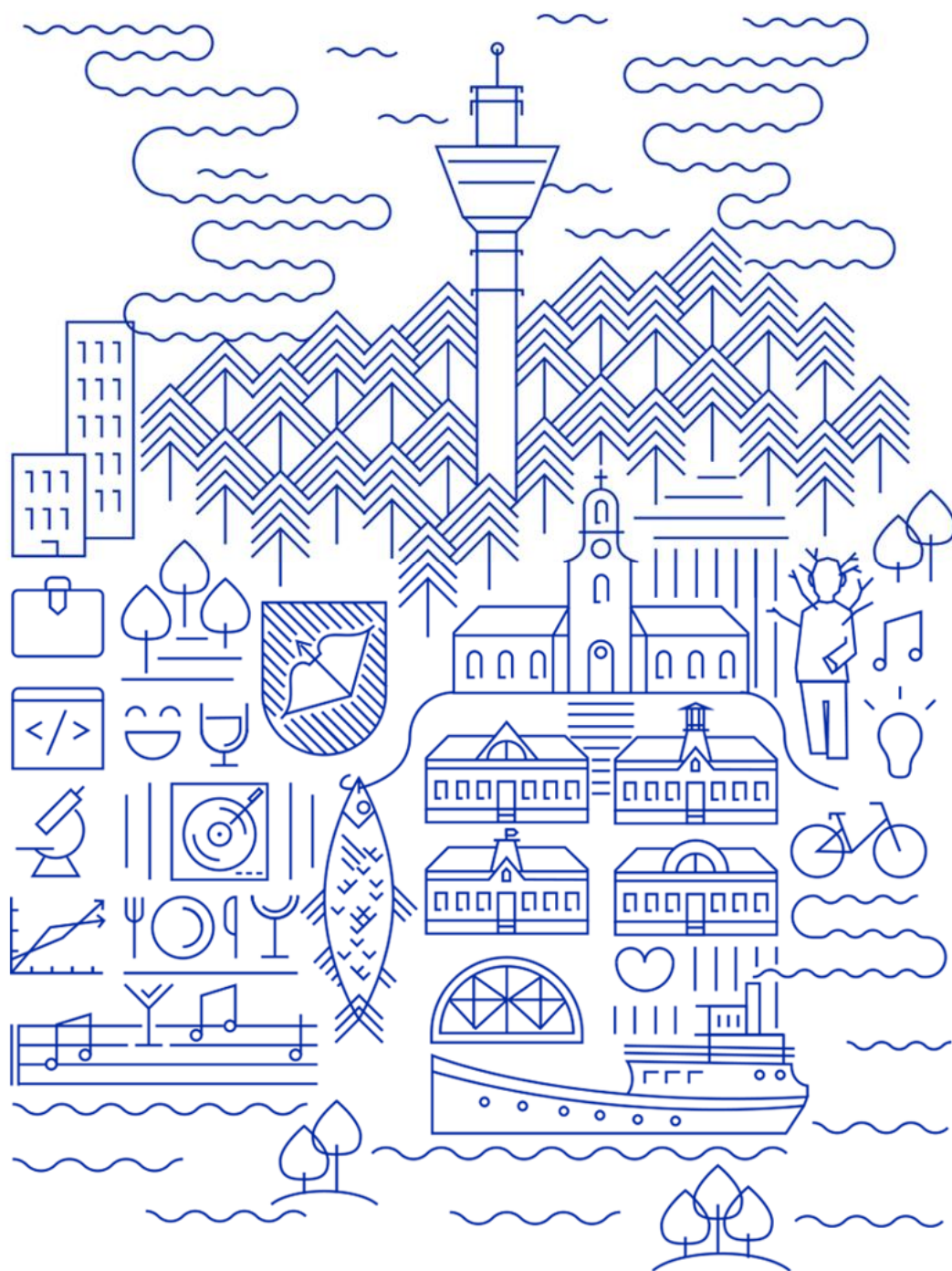


KUOPIO



Kuopion kansalaisopisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sisällysluettelo

1.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki.....	2
2.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kuopion kansalaisopistossa,	3
	tilannekartoitus ja toimenpiteet	3
2.1	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä.....	4
2.2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa ja opiskelussa	8
2.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja toimintakulttuurissa	9

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki

Tasa-arvolaki pureutuu miesten ja naisten tasa-arvoiseen kohteluun. Yhdenvertaisuuslaki tarkastelee muuta yhdenvertaista kohtelua. Molemmissa laeissa koulutuksen järjestäjä veloitetaan siitä, että oppilaitoskohtaiset suunnitelmat tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta laaditaan.

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Sen mukaan oppilaitosten ja yli 30 henkilön organisaatioiden tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma.

Oppilaitosten osalta yhdenvertaisuussuunnitelman tulee käsitellä niin työntekijöiden kuin opiskelijoidenkin yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa kohdella eriarvoisesti seuraavien seikkojen perusteella:

- ikä
- alkuperä (etninen, kansallinen, yhteiskunnallinen, rotu, ihonväri)
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto ja vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet (aviosääty)
- terveydentila (sekä psyykinen että fyysinen)
- vammaisuus (vammaisuutta koskee velvoite kohtuullisista mukautuksista)
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy, esim. asema, varallisuus, asuinpaikka, yhdistystoiminta sekä läheiseen kohdistuva syrjintä. Läheissyryntä tarkoittaa, että henkilö joutuu epäedulliseen asemaan esim. perheenjäsenen tai työtoveriin kohdistuvan syrjinnän takia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehdä tarvittavat toimenpiteet asian eteen. Kaikkien näiden toimintojen tulee olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä (näennäisesti yhdenvertainen sääntö asettaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella). Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää.

Yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus - ja tasa-arvolautakunta, oman työpaikan luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sekä tarvittaessa oikeusinstanssit.

Koulutuksen järjestäjän tai tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Kuopion kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut kommentoitavana Kuopion kansalaisopiston opiskelijat ry:llä ja Kuopion kansalaisopiston Vehmersalmen osaston opiskelijat ry:llä.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta uudistettiin niin, että uusittu laki tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on

- estää
- o sukupuoleen,
- o sukupuoli-identiteettiin ja
- o sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä
- edistää naisten ja miesten tasa-arvoa.

Koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen. Järjestäjä vastaa myös siitä, että suunnitelma laaditaan vuosittain joko erillisenä tai johonkin muuhun suunnitelmaan sisältyen ja että henkilöstö ja opiskelijat pääsevät vaikuttamaan sen sisältöön. Kuopion kansalaisopistossa tätä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa täydentää ainekohtaiset opetussuunnitelmat, joiden laatimisessa on mukana koko päätoiminen opetushenkilöstö.

Tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen tasa-arvotilanteesta, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvion aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteiden tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman yksi olennainen osa on palkkakartoitus. Kuopion kansalaisopiston suunnitelma on ollut työsuojeluvaltuutetun kommentoitavana.

Tasa-arvon yleisiä edistämiskohteita ovat etenkin

- tehtäviin hakeutuminen,
- niihin sijoittuminen ja uralla eteneminen,
- työhöhdot, etenkin palkkaus,
- työolot,
- työn ja perheen yhteensovittaminen ja
- sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Lisäksi oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota

- opiskelijavalintoihin,
 - opetuksen järjestämiseen,
 - oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä
 - seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.
- Työnantajan tulee välttää sekä välitön syrjintä että välillinen syrjintä (näennäisesti neutraali asia vaikuttaa sukupuolta syrjivästi). Laki muistuttaa myös siitä, että työnantaja ei saa ryhtyä vastatoimiin, jos henkilö on vedonnut tasa-arvolaissa tarkoitettuihin seikkoihin. Työnantajan menettely on syrjintää myös silloin, jos työnantaja ei ryhdy toimiin saatuaan tiedon seksuaalisesta tai muusta sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä.

Työnantajalla ja oppilaitoksella on todistustaakka ja selvitysvelvollisuus, jos sen toimien epäillään rikkoneen tätä lakia tai jos joku kokee joutuneensa syrjityksi.

2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kuopion kansalaisopistossa, tilannekartoitus ja toimenpiteet

Kuopion kansalaisopistossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimenpiteet ja tavoitteet ilmenevät 1. rekrytoinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä, 2. opetuksessa ja opiskelussa sekä 3. johtamisessa ja toimintakulttuurissa.

Seuraavassa arvioidaan tilanne sekä esitellään tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot em. aiheiden suhteen.

2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rekrytinnissa, palkkauksessa ja urakehityksessä

Nykytilanne	<p><u>Rekrytointi</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Koko henkilöstöstä tuntiopettajien osuus on 88%, josta miehiä on noin 30%.- Viran-/ toimenhaltijoista on 8% miehiä ja 92% naisia.- Erilaiset taustat eivät ole esteenä opettajuudelle.- Opettajakunta on ikärakenteeltaan moninainen.- Oppilaitoksen pääopetuskieli on suomi, minkä vuoksi suomen kielen osaaminen ainakin välttävasti on tarpeen. Lisäksi opetusta tarjotaan englannin kielellä.- Vakituksilta työntekijöiltä pyydetään todistus terveydentilasta tehtävää vastaanottaessa.- Kaikki hakuun tulevat tehtävät julkaistaan ensiksi sisäiseen hakuun seitsemäksi (7) päiväksi, vaikka tehtävä olisi saanut täyttöluvan ulkoiseen hakuun. Kuopion kaupungilla hakuaikana määräaikaisessa palvelusuhteessa olevat henkilöt ovat sisäisiä hakijoita. <p><u>Palkkaus</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kansalaisopisto noudattaa sekä tuntipalkkoissa että kuukausipalkkoissa palkkaperusteita, jotka ovat sukupuolineutraalit ja yhteneväiset eri väestöryhmille. <p><u>Urakehitys</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kuopion kansalaisopistossa urakehitys on mahdollista monimuotoisesti. Työnantaja pyrkii mahdollistamaan kehityksen mm. koulutuksen, työkokemuksen ja työnkuvien monipuolistamisen kautta.
Tavoitteet	<p><u>Rekrytointi</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Tavoitteena rekrytinnissa on henkilökunnan moninaisuus ja tasa-arvoisuus niin kansallisuuksien kuin esim. sukupuolten ja iän suhteen. Tämä edistää myös opiskelijakunnan monimuotoisuutta. <p><u>Palkkaus</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Palkkauksessa noudatetaan vallitsevia virka- ja työehtosopimuksia. <p><u>Urakehitys</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Tavoitteena on tukea urakehityksiä monipuolisesti. Esimerkiksi koulutusmäärärahat, virkavapaat, kehittämishankkeet.- Tavoitteena on tuoda esille paremmin urakehitysmahdollisuudet kansalaisopistossa koko henkilökunnalle.

Toimenpiteet	<p><u>Rekrytointi</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kaikki hakuun tulevat tehtävät julkaistaan ensiksi sisäiseen hakuun seitsemäksi (7) päiväksi, vaikka tehtävä olisi saanut täyttöluvan ulkoiseen hakuun. Kuopion kaupungilla hakuaikana määräaikaisessa palvelusuhteessa olevat henkilöt ovat sisäisiä hakijoita.- Tuntiopettajaksi on avoin haku kaikille. Rekrytointiin vaikuttaa suunnittelijan näkemys ainealueen tarpeesta. <p><u>Palkkaus</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Palkkauksessa noudatetaan jatkossakin vallitsevia virka- ja työehtosopimuksia. Sopimuspalkat rajoittuvat erityistilanteisiin (esim. luennoitsijat). <p><u>Urakehitys</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Tavoitteena on tukea urakehityksiä monipuolisesti. Esimerkiksi koulutusmäärärahat, virkavapaat, kehittämishankkeet.- Tavoitteena on tuoda esille paremmin urakehitysmahdollisuudet kansalaisopistossa koko henkilökunnalle.
--------------	---

Rekrytointi

- Ratkaisuvalta henkilöstöasioissa; Hyvinvoinnin edistämisen ja kasvun ja oppimisen palvelualueiden toimintasääntö:

4 § Ratkaisuvalta henkilöstöasioissa

Vakinaisen henkilöstön ottaminen:

Kaupunginvaltuusto valitsee palvelualuejohtajan

Lautakunta valitsee asiakkuusjohtajat

Palvelualuejohtaja valitsee palvelupäälliköt

Asiakkuusjohtaja valitsee työnjohtajat ja välittömät alaisensa

Palvelupäällikkö valitsee alaisensa henkilöstön lukuun ottamatta työnjohtajia

Mikäli sama henkilö toimii sekä asiakkuusjohtajana ja palvelupäällikkönä, valinnan suorittaa palvelualuejohtaja

Määräaikaisen henkilöstön ottaminen:

Palvelualuejohtaja valitsee määräaikaiset asiakkuusjohtajat enintään vuodeksi.

Asiakkuusjohtaja valitsee määräaikaiset palvelupäälliköt enintään vuodeksi.

Palvelupäällikkö valitsee määräaikaiset työnjohtajat enintään vuodeksi.

Työnjohtaja valitsee määräaikaisen henkilöstön enintään vuodeksi.

Siirrot:

Palvelualuejohtaja päättää henkilöstön siirroista johtamiensa palvelualueiden tai alaistensa vastuualueiden välillä. Asiakkuusjohtaja päättää henkilöstön siirroista vastuualueellaan.

Palvelupäällikkö päättää henkilöstön siirroista tehtäväalueellaan.

Muut:

Palvelukseen ottava viranomainen päättää määräaikaiseen virkasuhteeseen otettavan viranhaltijan

erityisistä kelpoisuusvaatimuksista poikkeamisesta yksittäistapauksessa (laki Kunnallisesta viranhaltijasta

2 luku, 6 §:n 2 momentti sekä kaupungin hallintosääntö luku 6, 54§).

Palkkaus

- Kuopion kaupungin hallintosääntö toimivallasta henkilöstöasioissa:

6 luku,

57 § Virkojen ja tehtävien palkkaus

Palvelukseen ottava viranomainen päättää tehtäväkohtaisesta palkasta ottaen huomioon,

- ao. virka- ja työehtosopimuksen palkan määrittelyä koskevat määräykset,
- viran tai tehtävän nimike,
- virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkkahinnoittelukohta ja
- työn vaativuuden arvioinnin mukainen vaativuustaso.

Kaupunginhallitus päättää kaupunginvaltuuston ottamien viranhaltijoiden palkasta.

Palvelukseen ottava viranomainen päättää työvoiman saatavuuden vuoksi maksettavasta pääsääntöisesti määräaikaisesta rekrytointilisästä tai erillislisästä (TS) neuvoteltuaan asiasta henkilöstöasioista vastaavan kanssa. Lisä on sidottu siihen tehtävään, johon se on myönnetty.

Henkilöstöasioista vastaava päättää työvoiman säilyttämisen vuoksi pääsääntöisesti määräaikaisesti maksettavasta rekrytointilisästä tai erillislisästä (TS). Lisä on sidottu siihen tehtävään, johon se on myönnetty.

Palvelukseen ottava viranomainen päättää tehtäväkohtaisen palkan alentamisesta puuttuvan kelpoisuuden vuoksi.

58 § Tehtäväkohtaisen palkan pysyvä tarkistaminen sopimusaloittain
Kaupunginhallitus päättää kaupunginjohtajan ja apulaiskaupunginjohtajan palkasta. (kh. 15.1.2018)

Kaupunginjohtaja päättää virka- ja työsuhteisen henkilöstön harkinnanvaraisista palkantarkistuksista kaupungin henkilöstöjohtajan esittelystä.
Tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteet vahvistaa henkilöstöasioista vastaava. Henkilöstöasioista vastaava vahvistaa viran tai tehtävän vaativuustason ja siitä aiheutuvan tehtäväkohtaisen palkan pysyvän tarkistuksen, kun viran tai tehtävän vaativuus muuttuu olennaisesti ja pysyvästi eikä palkka vastaa muuttuneita tehtäviä. Vaativuustasolle vahvistetun tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen (tasokorotus) ja palkkauksellisten epäkohtien korjaaminen sovitaan tai vahvistetaan järjestelyerien osalta henkilöstöpäällikön toimivaltaan kuuluvassa paikallisneuvottelussa.

59 § Tehtäväkohtaisen palkan määräaikainen tarkistaminen
Henkilöstöasioista vastaava päättää tehtäväkohtaisen tai kokonaispalkan määräaikaisesta tarkastamisesta enintään kymmenellä prosentilla (= lisävastuupalkkio ja OVTES työn vaativuuden arviointiin liittyvä lisä), kun tehtävän vaativuus olennaisesti muuttuu, eikä palkka vastaa muuttuneita tehtäviä.
Henkilöstöasioista vastaava päättää tehtäväkohtaisen palkan määräaikaisesta tarkastamisesta TS:n alaisen henkilöstön osalta työn vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti, kun tehtävän vaativuus olennaisesti muuttuu, eikä palkka vastaa muuttuneita tehtäviä.

60 § Työkokemuslisät ja muut vastaavat lisät
Henkilöstöasioista vastaava päättää työkokemuslisän, ammattialalisän tai muun vastaavan lisän maksamisesta sekä kaikista OVTES:n vastaavista lisistä.

61 § Kannustava palkkaus
Kaupunginhallitus päättää kannustavan palkkauksen yleisistä periaatteista ja tavoitteista. Henkilöstöpäällikkö myöntää luvan tulospalkkauksen käyttöönottamiseen.
Kaupunginhallitus päättää kaupunginjohtajan, apulaiskaupunginjohtajien sekä asiakkuusjohtajien palkitsemisjärjestelmästä. Kaupunginjohtaja päättää järjestelmän mukaisten palkkioiden maksamisesta muilta osin, mutta kaupunginjohtajan osalta niistä päättää kaupunginhallituksen puheenjohtaja. (kh. 15.1.2018)
Asiakkuusjohtaja päättää henkilökohtaisen lisän maksamisesta lähiesimiehen tekemän esityksen perusteella talousarvioon tätä tarkoitusta varten varatusta määrärahasta tai virka- ja työehtosopimusten palkkausmääräysten toteuttamiseksi.
Asiakkuusjohtaja päättää henkilökohtaisen lisän maksamisesta lähiesimiehen tekemän esityksen perusteella talousarvioon tätä tarkoitusta varatusta määrärahasta tai saavutetusta euromääräisestä säästöstä. Ylempi esimies päättää lähiesimiehen esityksestä hyvästä työsuorituksesta maksettavasta kertapalkkiosta.

Urakehitys

- Työntekijä vastaa esimiehen tukemana urakehityksestään työnantajan reunaehtojen puitteissa.

2.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetuksessa ja opiskelussa

Nykytilanne	<p><u>Opetus ja opiskelu</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kursseja suunnataan eri kohderyhmille koko opiston toiminta-alueella. Vuonna 2016 opetuspaikkoja oli Kuopiossa 117 ja sopimuskuntien (Kaavi, Rautavaara ja Tuusniemi) alueella 29- Kursseja järjestetään paikoissa, joihin eri kohderyhmien (esim. liikuntarajoitteiset) on helppo tulla.- Kansalaisopiston päärakennuksessa ja kouluilla kulkuyhteydet ovat esteettömät. Muissa toimipaikoissa, esim. kylätalot, esteettömyys vaihtelee. - Toiminnassa huomioidaan eri kohderyhmät parhaalla mahdollisella tavalla. Tarkempi määrittely käy ilmi aineryhmäkohtaisista opetussuunnitelmista. Erilaisia kohderyhmiä ovat esim. eri ikäryhmät, perheet, erityisryhmät, kansallisuudet ja sukupuolet. - Vertailutietoja vuodelta 2016:<ul style="list-style-type: none">- Opiston ikäjakauma:<ul style="list-style-type: none">o opiskelijoista 0-20 -vuotiaita on 20 %, 21-60 -vuotiaita on 48 %, 61 - yli 91 -vuotiaita on 32 %- Netto-opiskelijoiden pääasiallinen toiminta:<ul style="list-style-type: none">o opiskelijoista työllisiä on 37 %, työttömiä 6 %, opiskelijoita 15 %, eläkeläisiä 29 % ja muussa toiminnassa (esim. kotiäiti, alle kouluikäinen, varusmies) 13 %- Netto-opiskelijoiden koulutustausta:<ul style="list-style-type: none">o perusaste 14 %, toinen aste 36 %, korkea aste 30 % ja muu koulutus 20 %- sukupuolijakauma, kansallisuus?- Opiskelijoissa miesten osuus on noin 23 % netto-opiskelijoista <p>Eri kohderyhmät huomioidaan toiminnassa mm. seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Vuosittain tarjotaan erityisesti miehille suunnattuja kursseja.- Oppaassa on opiskeluun kannustavat tekstit englanniksi ja venäjäksi ja opisto toimii maahanmuuttajille harrastustoimintaa esittelevien ja järjestävien tahojen kanssa.- Maahanmuuttajille on järjestetty omia kotouttamiskoulutuksia maksupalvelukoulutuksena; Johanna J.- Opisto anoo valtiolta vuosittain opintoseteliavustusta, joka on kohdennettu tukemaan eläkeläisten ja maahanmuuttajien opiskelua.- Työttömille opisto myöntää 50 % alennuksen kurssimaksuista (ei materiaalmaksuista eikä omakustanne- ja yksilöopetuskursseista).- Perheitä tuetaan edullisimmilla perhekursseilla ja sisaralennuksilla.- Erityistä tukea tarvitsevan on mahdollista osallistua toimintaan kohtuullisin tukitoimin.
Tavoitteet	<p><u>Opetus ja opiskelu</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Tavoitteena on jatkossakin järjestää monipuolista, eri kohderyhmät huomioivaa koulutusta koko opiston toiminta-alueella. Lähivuosien tavoitteena on huomioida erityisesti ikääntyvän väestön tarpeet.

Toimenpiteet	<u>Opetus ja opiskelu</u> <ul style="list-style-type: none"> - Maaseutualueilla järjestetään jatkossakin lähiopetusta resurssien puitteissa. - Opintoseteliavustuksen hakeminen - Erityisopiskelijat huomioidaan mahdollisuuksien mukaan opetusjärjestelyissä - Maahanmuuttajien kannustaminen kansalaisopisto-opiskeluun - Aliedustettuja opiskelijaryhmiä kiinnostavien koulutusten järjestäminen ja niiden aloitus mahdollisesti pienemmällä opiskelijamäärällä.
Vastuutahot	<u>Opetus ja opiskelu</u> <ul style="list-style-type: none"> - Rehtorit, vastuuopettajat, tuntiopettajat ja muu henkilöstö

2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus johtamisessa ja toimintakulttuurissa

Nykytilanne	<u>Johtaminen ja toimintakulttuuri</u> <ul style="list-style-type: none"> - Toimintakulttuurissa edistetään lähtökohtaisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa - Työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet pyritään ottamaan huomioon mm. osa-aikaisuuksien ja ylitöiden tekemisessä. - Työntekijöiden perehdytys on suunniteltua, tasapuolista ja materiaali hyvin saatavilla. - Palkkaukseen on selkeät säännöt
Tavoitteet	<u>Johtaminen ja toimintakulttuuri</u> <ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi hyvin ja tasapuolisesti. - Henkilöstö voi luottaa, että heidän elämäntilanteensa huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.
Toimenpiteet	<u>Johtaminen ja toimintakulttuuri</u> <ul style="list-style-type: none"> - Työhyvinvointikyselyn tulokset huomioidaan toiminnassa. - Henkilöstön näkemyksiä kuullaan säännöllisesti. - Perehdytysmateriaali pidetään hyvin saatavilla. - Tuntiopettajille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua työyhteisön yhteiseen toimintaan. - Tiedottaminen on säännöllistä ja tasapuolista. - Esimiehet huolehtivat, että kehityskeskustelut pidetään vuosittain. - Lähiesimiehen johdonmukainen päätöksenteko ja tuki työntekijälle.
Vastuutahot	<u>Johtaminen ja toimintakulttuuri</u> <ul style="list-style-type: none"> - Rehtorit, vastuuopettajat, tuntiopettajat ja muu henkilöstö

Kuopion kansalaisopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan ovat osallistuneet :

- Vakinainen henkilöstö (lähetetty luonnos sähköpostitse kommentoitavaksi 15.2.2018),
- tuntiopettajat (kommentointimahdollisuus Peda.netissa),
- Kuopion kansalaisopiston opiskelijat ry (lausuntopyyntö lähetetty sähköpostitse 2.2.2018),
- Kuopion kansalaisopiston Vehmersalmen osaston opiskelijat ry (lausuntopyyntö lähetetty sähköpostitse 2.2.2018),
- Työsuojeluvaltuutettu (lähetetty kommentoitavaksi sähköpostitse 16.1.2018).

Lähteitä:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1329/2014 ja muutokset tällä välillä.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Tasa-arvokonsultti, toimitusjohtaja Sinikka Mustakallion luento KoL:n rehtoripäivillä syksyllä 2015, tallenne

Tampereen yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2012

Luonnos 20.1.2010 yhdenvertaisuussuunnittelun oppaaksi

Oikeusministeriön yhdenvertaisuus.fi -sivusto