

**Yhdenvertaisuus ja
tasa-arvo
suunnitelma Simpsin
päiväkoti 2026-2029**



**Oulu2026
Euroopa
pääkaupunki**



**VISTYS- J
RIPAT**

OULU

1. JOHDANTO

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun laatimiset ovat Opetushallituksen velvoitteita. Velvoitteet koskevat varhaiskasvatuslain mukaisesti varhaiskasvatuksen järjestäjien ja yksityisten palveluntuottajien järjestämää varhaiskasvatusta sekä varhaiskasvatuksen yhteydessä järjestettävää esiopetusta. Toiminnallista tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelua määrittää kaksi eri lakia: Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) (myöhemmin tasa-arvolaki) ja Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). 1



2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus



Lain mukaan varhaiskasvatuksessa tarkoitetaan tasa-arvon toteuttamisella sitä, että on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla on samat mahdollisuudet varhaiskasvatukseen ja että varhaiskasvatus tukee tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Suomessa tasa-arvolailla ehkäistään sukupuoleen, sukupuoli identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Varhaiskasvatuksessa tasa-arvo tarkoittaa sitä, että kiinnitämme huomiota siihen, että sukupuoli ei aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan varhaiskasvatuksen arjessa. Yhdenvertaisuuslain mukaan tulee arvioida, miten sen toiminta vaikuttaa ja miten yhdenvertaisuus toteutuu omassa toiminnassa ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin edistääkseen yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän iästään, kansalaisuudestaan, kielestä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Varhaiskasvatuksessa yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kiinnitämme huomiota siihen, että ihmisten eri ominaisuudet, kuten ihonväri, uskonto tai terveydentila, eivät aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan. Tasa-arvo sekä yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat samaa asiaa: syrjimättömyyttä ja tasavertaisia mahdollisuuksia ihmisen eri ominaisuuksista huolimatta. Sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat samaa asiaa: syrjimättömyyttä ja tasavertaisia mahdollisuuksia ihmisen eri ominaisuuksista huolimatta.

Huoltajille laaditaan aiheesta kysely, jossa he voivat antaa oman mielipiteensä siitä, kuinka he toivovat, että mitä tulisi huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toiminnassa. Suunnitelmaa laadittaessa otetaan mukaan henkilöstö, sekä lapsille ja huoltajille annettu mahdollisuus tulla kuulluksi. Suunnitelma sisältää suunnittelu- ja arviointiprosessin kuvauksen, sekä valitut kehittämistoimenpiteet ja seurannan toimenpiteistä. Tarkastelemme, mitä ja millaisia toimenpiteitä tulee erilaisissa ryhmissä ottaa huomioon. Tarkastelun kohteena ovat asiat, jotka vaikuttavat lapsen mahdollisuuteen osallistua varhaiskasvatuksen toimintaan ja kokea osallisuutta varhaiskasvatuksen päivittäisissä toiminnoissa. Suunnitelmaa laadittaessa mukana on koko henkilöstö, ryhmäkohtaisesti.

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi

Meillä oli tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessissa neljä eri vaihetta; suunnittelu, selvitys, toimenpiteet ja arviointi.

Suunnitteluvaiheessa tutustuimme keskeisiin käsitteisiin ja lakeihin. Mitä ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus? Miten ne eroavat toisistaan? Entä sukupuolisensitiivisyys? Ovatko sukupuolen moninaisuuteen tai antirasismiin liittyvät käsitteet tuttuja? Lisäksi tulee pohdimme, tehdäänkö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhdessä vai ovatko ne oma suunnitelmansa vai kirjoitetaanko ne sisään esimerkiksi ryhmävasuun tai muuhun jo olemassa olevaan toimintasuunnitelmaan? Päätimme tehdä selvitystä syksyn ajan ja kehittämistä kevään ajan.

Suunnitteluvaiheessa kävimme henkilöstön kanssa keskustelua syksyllä alkavan toimintakauden yhteydessä, että mitä keskeiset käsitteet ylipäättänsä tarkoittavat. Kävimme vuoropuhelua siitä, kuinka nämä asiat näkyvät meidän päiväkodin toiminnoissa ja mitä meidän tulee huomioida niitä varhaiskasvatuksessa. Me olemme laatineet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman omana suunnitelmanaan, jota peilataan varhaiskasvatussuunnitelmaan.

Selvitysvaiheen aikana selvitimme toimipaikan tasa-arvotilannetta, joka toimi pohjana, kun lähdimme miettimään kehittämistarpeita toimipaikkaan. Käytimme apuna Kokemuksellista hyvinvointi tietoa ja sen kyselyjen apuna havainnointimenetelmiä mm: lomakkeita tai haastatteluja. Kiinnitimme huomioita erityisesti vuorovaikutukseen, ohjaukseen, lasten osallisuuteen, materiaaleihin, huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Yhteisesti keskustelemalla selvitimme mm. seuraavia asioita; kohtelemmeko työntekijöinä kaikkia lapsi tasapuolisesti, niin poikia kuin tyttöjä? Kohdellaanko meidän päiväkodissa kaikkia ihmisiä hyvin? Voivatko lapset tehdä niitä asioita, joista pitävät? Onko meillä ilmennyt häirintää?

Kehittämisvaiheessa keskityimme niihin aiheisiin, jotka olivat selvitysvaiheessa havaittu muutettavaksi tai parannettavaksi. Esille oli voinut tulla esimerkiksi, että lapset leikkivät vain samaa sukupuolta olevien kanssa tai samaa äidinkieltä puhuvien kanssa. Nimesimme ne toimenpiteet, joilla puutuimme nimenomaan selvitysvaiheessa esille tulleisiin epäkohtiin. Toimenpiteet olivat konkreettisia asioita, esim. leikkivuorot arvotaan välillä, jotta lapset pääsevät opettelemaan toimintaa uusien kavereiden kanssa.



Kehittämiskohteiden noustessa esille valitsimme ja keskityimme vain muutamaan kerrallaan. Teimme aikataulun ja valitsimme vastuuhenkilöt. Tiimeissä ja viikkopalavereissa käsitelimme mahdollisesti esille tulleita asioita ja etenimme niissä ryhmäkohtaisesti pienin tavoitteiden mukaisesti muuttamaan ja selkeyttämään toimintaamme. Dokumentoimme mahdolliset kehittämistarpeet yhteisesti sovittujen toimintaperiaatteiden mukaisesti, jotta saimme kehitettävän asian helposti toteutettavaksi ja toimimaan meidän arjessa. Käyttää apuna yhteisten keskustelujen pohjalta tulleita käytänteitä, kirjallisuutta ja työparityöskentelyä.

3. Arviointi

Prosessissa oli viimeisenä vaiheena toimenpiteiden arviointi. Sen jälkeen, kun toimenpiteitä oli tehty, lähdimme keväällä kehittämispäivässä arvioimaan, onko sillä ollut vaikutusta toiminnoissa arjen keskellä. Pohdimme, mikä on onnistunut tai tuntuiko jokin vaikealta? Mitkä olivat ne toimenpiteet, jotka jäivät osaksi arkea vai vaativatko ne edelleen kehittämistä.

Selkeästi, mitä konkreettisempia kehittämisen toimenpiteet olivat, niin sitä helpompi niitä on myös arvioida. Kehittämistä arvioitaessa käytimme havainnointimenetelmiä sekä osallistimme lapsia ja vanhempia mm. haastattelujen tai kyselyjen avulla. Arvioinnin jälkeen prosessi etenee uudelleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämiseen ja mahdollisten uusien kehittämistoimenpiteiden nimeämiseen.

Meillä Simpsissä on tavoitteena löytää arviointien kautta selkeät ja konkreettiset toimenpiteet, joita voimme hyödyntää jatkossakin toimintamme tukena.

Kehitettävä teema: Tasa-arvonäkökulma

Tavoite

Kaikilla lapsilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua toimintaan sukupuolesta riippumatta. Pedagoginen toiminta tukee tasa-arvoista kohtelua ja purkaa stereotyyppisiä rooleja. Henkilöstö tunnistaa omat asenteensa ja kehittää tasa-arvoista työotetta.

Kehittämis- toimenpiteet

Henkilöstön koulutus tasa-arvosta ja sukupuolisensitiivisestä pedagogiikasta. Toiminnan ja oppimisympäristöjen arviointi (materiaalit, leikit, kielenkäyttö) Lapsiryhmien havainnointi: osallistuvatko kaikki tasapuolisesti Huoltajien kanssa keskustelut tasa-arvokasvatuksesta. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen/päivittäminen.

Aikataulu, vastuuhenkilö, milloin arvioidaan

2025: lähtötilanteen kartoitus, koulutus (vastuu: päiväkodin johtaja + tiimivastaavat) 2026: toiminnan kehittäminen ja kokeilut arjessa (vastuu: koko henkilöstö) 2027: käytäntöjen vakiinnuttaminen ja arviointi (vastuu: pedagoginen tiimi) 2028: jatkokehittäminen ja uusien tavoitteiden asettaminen

Arvioinnin tulokset

Väliarviointi vuosittain (tiimipalaverit, itsearviointi) Koko kauden arviointi 2028 (vastuu: päiväkodin johtaja + henkilöstö) Mittareina: havainnointi, huoltajapalaute, henkilöstön itsearviointi

Yhdenvertaisuus- näkökulma

Jokainen lapsi kohdataan yksilöllisesti ja arvostavasti Kulttuurinen, kielellinen ja katsomuksellinen moninaisuus huomioidaan arjessa. Syrjinnän ehkäisy ja osallisuuden vahvistaminen.

Miten tavoitteisiin päästään?

Henkilöstön koulutus yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta. Moninaisuuden huomiointi pedagogiikassa (kielet, kulttuurit, perheet) Kuvien, kirjojen ja materiaalien monipuolistaminen. Lapsen osallisuuden vahvistaminen (kuuleminen, valinnat) Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen/päivittäminen

Kuka/ ketkä vastaavat toteutuksesta? Miten

2025: nykytilan arviointi ja suunnittelu (vastuu: johtaja + henkilöstö) 2026: toimintatapojen käyttöönotto (vastuu: tiimit) 2027: arviointi ja kehittäminen palautteen perusteella 2028: jatkuvuuden varmistaminen ja päivittäminen

Arviointi:

Väliarviointi vuosittain (tiimit, asiakaspalaute). Koko kauden arviointi 2028 Vastuu: päiväkodin johtaja + henkilöstö. Mittareina: lapsen osallisuuden toteutuminen, huoltajapalaute, havainnointi

LÄHTEET:

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa>
<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/toiminnallinen-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma> <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P21>

- Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu | Opetushallitus
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Oulun kaupungin palveluissa
- Tasa-arvoinen varhaiskasvatus