



Oulu2026
Euroopan kulttuuri-
pääkaupunki



Yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelma 2025-2028

Tuulikellon päiväkot

21.9.2026



SIVISTYS- JA
KULTTUURIPALVELUT

OULU

Johdanto



- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa varhaiskasvatuksen perustehtävää sekä lakisääteinen velvoite. Varhaiskasvatuksen tulee toteutua tavalla, joka turvaa jokaiselle lapselle yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua, kokea osallisuutta ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuu Suomessa erityisesti varhaiskasvatuslakiin (540/2018), yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) sekä niitä täydentäviin varhaiskasvatuksen valtakunnallisiin ohjausasiakirjoihin.
- Päiväkodissamme tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tarkoittavat sitä, että jokainen lapsi kohdataan yksilönä ja hänen oikeutensa turvalliseen, kunnioittavaan ja syrjimättömään kasvuympäristöön turvataan. Sukupuoleen, kulttuuriseen tai kielelliseen taustaan, katsomukseen, perhemuotoon tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät oletukset eivät saa rajoittaa lapsen osallisuutta, leikkiä, oppimista tai vuorovaikutusta.
- Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ohjaa päiväkotimme toimintaa ja tukee henkilöstöä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä arjen pedagogiikassa, vuorovaikutuksessa ja toimintakulttuurissa.
- Suunnitelman tavoitteena on vahvistaa yhteisiä käytäntöjä, ehkäistä syrjintää sekä varmistaa, että jokainen lapsi voi kasvaa ja oppia turvallisessa ja yhdenvertaisessa yhteisössä.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on jatkuvaa ja suunnitelmaa tarkastellaan ja arvioidaan säännöllisesti osana varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä.

Alkukartoitus ja selvitysmenetelmät



- Tuulikellon päiväkodin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa kartoitettiin monipuolisesti useita eri näkökulmia hyödyntäen. Alkukartoituksen tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva päiväkodin toimintakulttuurista, arjen käytännöistä sekä niissä mahdollisesti ilmenevistä vahvuuksista ja kehittämistarpeista.
- Alkukartoitukseen osallistuivat huoltajat, lapset sekä henkilöstö.
- Huoltajien näkemyksiä ja kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta selvitettiin Forms-kyselyllä, joka toteutettiin sekä suomeksi että englanniksi, jotta mahdollisimman monella huoltajalla oli yhdenvertainen mahdollisuus osallistua. Kyselyssä kartoitettiin huoltajien kokemuksia arjen tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta sekä mahdollisista kehittämiskohteista.
- Myös henkilöstölle toteutettiin oma selvitys, jonka avulla tarkasteltiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arjen pedagogiikassa, vuorovaikutuksessa ja toimintatavoissa.
- Lasten näkökulmaa selvitettiin ikätasoisesti pienryhmäkeskustelujen ja havainnoinnin avulla. Keskusteluissa ja havainnoinneissa kiinnitettiin huomiota erityisesti lasten kokemuksiin leikeistä, osallisuudesta ja ryhmään kuulumisesta.
- Selvitystyössä ryhmissä ja lasten kanssa hyödynnettiin lisäksi Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANEn tasa-arvokasvatuksen materiaaleja (<https://tasa-arvokasvatuksessa.fi/>):
 - Päiväkodin kirjahylly -harjoitus, jonka tarkoituksena oli tarkastella ryhmissä käytössä olevien kirjojen hahmoja ja roolituksia sekä sitä, miten sukupuoli ja moninaisuus näyttäytyvät kirjallisessa materiaalissa.
 - Kuka puhuu aamupiirillä? -havainnointi, jonka tavoitteena oli selvittää, miten puheenvuorot jakautuvat ryhmien piirituokioilla ja mitkä tekijät vaikuttavat lasten osallistumiseen.
- Alkukartoituksen ja selvitysten tulokset muodostivat perustan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteille, toimenpiteille ja arvioinnille.

Alkukartoituksen keskeiset havainnot



Alkukartoituksen perusteella tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Tuulikellon päiväkodissa pääosin hyvin. Toimintakulttuuri on turvallinen ja osallistava, ja lapset kohdataan yksilöinä.

Lasten havainnointi ja pienryhmäkeskustelut osoittivat, että leikki on kaikille lapsille tärkeää. Lapset kokevat ryhmissä pääsevänsä mukaan leikkeihin, eikä sukupuoli rajoita leikkien tai lelujen valintaa. Lapset myös tietävät voivansa hakea apua aikuiselta tarvittaessa.

Aamupiirien havainnoinnin perusteella puheenvuorot jakautuvat tasapuolisesti niiden lasten kesken, jotka haluavat osallistua, eikä sukupuolella havaittu olevan vaikutusta puheenvuorojen määrään. Sen sijaan ikä ja kielitaito vaikuttavat lasten aktiiviseen osallistumiseen.

Oppimisympäristöä koskevassa tarkastelussa (kirjahylly-harjoitus) havaittiin, että kirjoissa on runsaasti sukupuolineutraaleja hahmoja ja että kirjavalinnat perustuvat usein lasten mielenkiinnon kohteisiin. Samalla todettiin, että osassa kirjoista esiintyy edelleen stereotyyppisiä sukupuolirooleja, ja mieshahmoja on hieman enemmän kuin naishahmoja.

Huoltajien ja henkilöstön palautteen mukaan päiväkodin toimintaa pidetään tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena. Monikulttuurinen toimintaympäristö nähtiin selkeänä vahvuutena. Palautteessa nousi esiin yksittäisiä huomioita, jotka korostavat tarvetta yhteisten toimintatapojen jatkuvaan tarkasteluun ja vahvistamiseen. Huoltajat toivoivat muun muassa kulttuurisen moninaisuuden näkyvämpää esiin tuomista arjessa, tasapainoa eri kulttuurien ja suomalaisten perinteiden huomioimiseen sekä lapsentasoisia keskusteluja tasa-arvosta ja erilaisuudesta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Tuulikellon päiväkodin vahvuuksia ovat lasten osallisuus, leikin vapaus ja myönteinen ilmapiiri.

Kehittämiskohteiksi tunnistettiin tasa-arvon näkökulmasta moninaisuuden näkyvämpi huomioiminen päiväkodin kuvallisessa materiaalissa sekä henkilöstön tiedostamattomien puhetapojen reflektointi. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta kehittämiskohteiksi nousivat tarve lisätä tietoa eri kulttuureista ja perheiden yksilöllisistä toiveista sekä yhteisen toimintamallin luominen syrjiviin ja rasistisiin tilanteisiin.

Tasa-arvon tavoitteet



- Moninaisuuden näkyvyyden lisääminen oppimateriaaleissa
 - Tavoitteena on, että päiväkodin kuvallinen ja pedagoginen ympäristö (kirjat, kuvatuki ja muu materiaali) heijastaa moninaisuutta ja tarjoaa lapsille monipuolisia roolimalleja. Materiaalivalinnoissa huomioidaan sukupuolen moninaisuus ja vältetään stereotyyppisten sukupuoliroolien vahvistamista.
- Henkilöstön tasa-arvoisen vuorovaikutuksen ja puheen vahvistaminen
 - Tavoitteena on lisätä henkilöstön tietoisuutta omasta kielenkäytöstä ja mahdollisista tiedostamattomista puhetavoista (esim. tytöttely ja pojittelu). Henkilöstö reflektoi ja kehittää omaa puhettaan ja toimintaansa niin, että lasten leikkivalinnat, osallistuminen ja vuorovaikutus eivät ohjaudu sukupuoleen liittyvien oletusten perusteella.

Yhdenvertaisuuden tavoitteet



- Kulttuurisen ja katsomuksellisen osaamisen vahvistaminen
 - Tavoitteena on vahvistaa henkilöstön osaamista eri kulttuureihin, tapoihin ja juhliin liittyen sekä huomioida asiakasperheiden yksilölliset toiveet ja taustat varhaiskasvatuksen arjessa. Tämä tukee lasten yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia ja perheiden kokemusta kuulluksi tulemisesta.
- Yhteinen toimintamalli syrjiviin ja rasistisiin tilanteisiin
 - Tavoitteena on, että päiväkodissa on yhtenäinen ja selkeä toimintamalli syrjiviin, rasistisiin tai epäasiallisiin tilanteisiin puuttumiseen. Kaikki tilanteet kohdataan johdonmukaisesti, sensitiivisesti ja lapsen etua tukien, ja henkilöstö toimii yhteisten periaatteiden mukaisesti.

Kehitettävä teema: Tasa-arvonäkökulma	Tavoite 1. Moninaisuuden näkyvyyden lisääminen oppimateriaaleissa 2. Henkilöstön tasa-arvoisen vuorovaikutuksen ja puheen vahvistaminen	Kehittämistoimenpiteet 1. Materiaalivalinnoissa (kuvatuki, kirjallisuus) huomioidaan vahvemmin sukupuolten moninaisuus ja vältetään stereotyyppisten sukupuoliroolien vahvistamista 2. Henkilöstö reflektoi ja kehittää omaa puhettaan ja toimintaansa niin, että lasten leikkialinnat, osallistuminen ja vuorovaikutus eivät ohjaudu sukupuoleen liittyvien oletusten perusteella.	Aikataulu, vastuuhenkilö, milloin arvioidaan 1. Ryhmän varhaiskasvatuksen opettaja ja/tai sosionomi vastuussa kuvatuena osalta, kirjallisuuden osalta ryhmän koko henkilökunta. Arvioidaan säännöllisesti tiimissä. 2. Jokainen työyhteisön jäsen vastuussa itse omalta osaltaan. Säännöllinen reflektointi ja arviointi, sekä yhteinen arviointi kevään kehittämissäpäivässä.	Arvioinnin tulokset <i>Arviointi: väliarviointi ja koko kauden arviointi. (kuka vastaa?)</i>
Yhdenvertaisuusnäkökulma	1. Kulttuurisen ja katsomuksellisen osaamisen vahvistaminen 2. Yhteinen toimintamalli syrjiviin ja rasistisiin tilanteisiin	1. Tulostetaan joka ryhmään sekä kahvihuoneisiin kulttuurien juhlakalenteri sekä otetaan käyttöön juhlakalenteri.fi sivusto Toteutetaan joka syksy perheille kysely, missä perheellä mahdollisuus kertoa omasta kulttuuristaan, tavoistaan ja toiveistaan varhaiskasvatukselle. Kysely toteutetaan myös aina uuden lapsen aloittaessa. 2. Otetaan käyttöön konkreettinen, kirjallinen toimintamalli ja ohjeistus syrjiviin ja rasistisiin tilanteisiin. Valitaan Pesarapuuttumisen-malli (Väestöliitto).	1. Apulaisjohtaja vastaa materiaalin jakamisesta ryhmäin, tiimin jäsenet vastuussa sen käytöstä. Kyselystä vastuussa ryhmän opettaja/sosionomi, tulokset arvioidaan talon palaverissa syyskauden aikana. Juhlakalenterit käyttöön keväällä 2026. Kyselyt perheille joka syksy, alkaen syksystä 2026. 2. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa toimintamallin toteuttamisesta omalta osaltaan. Koko henkilöstön koulutus Pesarapuuttumismallin käyttöön keväällä 2026. Mallin toteuttamista arvioidaan syyskauden aikana.	<i>Arviointi: väliarviointi ja koko kauden arviointi. (kuka vastaa?)</i> 1. Arviointi 9/26: alle 3-vuotiaiden ryhmässä kyselyä tehty suullisesti tutustumisen/aloituskeskustelun/vasukeskustelun/apset puheeksi – keskustelun yhteydessä. Muut ryhmät lähettävät kyselyt sähköisesti. Seuraavana syksynä jokainen ryhmä lähettää kyselyn perheille heti kauden alussa, elokuussa. Sekä aina uuden lapsen aloittaessa.



Rakennamme luottamukseen, arvostukseen ja kunnioitukseen perustuvaa ammatillista vuorovaikutusta osana varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria. Huolehdimme lämpimästä ja sensitiivisestä vuorovaikutuksesta. Kohtaamme toisemme moninaisuutta arvostaen.

Luotamme

Toisiimme, huoltajiin ja lapsiin. Olemme luottamuksen arvoisia. Jokainen on omana itsenään yhtä tärkeä palanen, jotta olemme ME.

Arvostamme

Erilaisia mielipiteitä ja näkökulmia oppien toisiltamme. Emme nolaa ketään puheilla tai teoilla. Pyydämme anteeksi, jos olemme tahallisesti tai tahattomasti loukanneet muita.

Kunnioitamme

Ihmisten moninaisuutta ja jokaisen fyysistä ja psyykkistä koskemattomuutta.

Toimimme

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon puolesta. Emme hyväksy kiusaamista tai eriarvoista kohtelua. Kun huomaamme kiusaamista tai syrjintää, puutumme tilanteeseen.

