



Uuraisten kunnan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

6.8.2025

Sisällys

1 Johdanto	2
2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä	3
3 Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta toimintayksikössä.....	7
3.1 Suunnittelu.....	8
3.2 Selvitys	8
3.3 Kehittäminen	9
3.4 Arviointi.....	10

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksessa velvoite toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun astui voimaan lakimuutosten seurauksena 1.6.2023, siirtymäaika huomioiden 1.6.2025. Taustalla on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) (niin sanottu tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Velvoite toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun koskee varhaiskasvatustilain mukaisesti varhaiskasvatuksen järjestäjien ja yksityisten palveluntuottajien järjestämää varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuksen yhteydessä järjestettävää esiopetusta. Suunnitelma on pääsääntöisesti toimipaikkakohtainen, mutta se voi olla myös ryhmäkohtainen. Koulun yhteydessä järjestettävä esiopetus voi osallistua myös koulun suunnitelmaan. Perhepäivähoitajien ja avoimen varhaiskasvatuksen suunnitelmista vastaa kunta yhteistyössä toimijoiden kanssa. Yksityinen perhepäivähoito voi osallistua kunnan perhepäivähoidon suunnitelman valmisteluun.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tarkoitettu työkaluksi varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämisessä ja se on osana varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden painottamaa inklusiivisuuden periaatetta. Tavoitteena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään varhaiskasvatuksessa järjestelmällisesti ja se kytetään muuhun varhaiskasvatuksen pedagogiseen suunnitteluun. Lähtökohtaisesti suunnitelmassa tarkastellaan ja kehitetään varhaiskasvatuksessa työskentelevien aikuisten toimintatapoja. Suunnitelman laatimista on ohjeistanut Opetushallitus.

Suunnitteluprosessissa selvitetään, miten sukupuolten tasa-arvo näyttäytyy vuorovaikutuksessa, ohjauksessa, lasten osallisuudessa, materiaaleissa, huoltajien kohtaamisessa sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemisessä ja poistamisessa. Suunnitelmassa tarkastellaan myös, miten varhaiskasvatuksen toiminta vaikuttaa eri ihmisryhmiin, miten yhdenvertaisuus toteutuu omassa toiminnassa ja millaisia toimenpiteitä toimipaikassa yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tehdään. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota siihen, miten eri ominaisuudet, kuten esimerkiksi ikä, ihonväri, kieli, katsomus, perhesuhteet tai vammaisuus vaikuttavat lasten mahdollisuuksiin toimia varhaiskasvatuksessa ja kokea osallisuutta.

Toiminnallista tasa-arvosuunnittelua ja toiminnallista yhdenvertaisuussuunnittelua voidaan tehdä yhdessä tai erikseen, huomioiden molemmat näkökulmat. Usein varhaiskasvatuksen arjessa molemmat teemat kytkeytyvät yhteen, jolloin yhden suunnitelman laatiminen on tarkoituksenmukaista. Suunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa. Suunnitelman laadinnassa ja sen sisällössä tulee huomioida lasten oikeus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Lapsille tulee

varata mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen ja myös huoltajilla tulee olla mahdollisuus tulla kuulluksi yhdenvertaisuusteemoista. Suunnitelman laadinta on prosessina jatkuva, jossa työtä tehdään selvittäen, kehittäen ja arvioiden vuoden tai korkeintaan kolmen vuoden sykleissä.

Uuraisten kunnassa laaditaan toimipaikkakohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka päivitetään kolmen vuoden sykleissä. Lukuun kaksi on koottu teemaan liittyvät keskeiset käsitteet työyhteisön keskusteluiden pohjaksi. Luvussa kolme on ohjeet henkilöstölle suunnitelman laatimiseksi. Liitteenä on suunnitelmalomake kirjaamista varten.

2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Tässä luvussa avataan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä ja peilataan niitä päiväkodin toimintaympäristöön. Käsitteiden tarkoituksena on hahmottaa paremmin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ilmiöitä ja taustalla olevia asioita. Nämä käsitteet toimivat keskustelun pohjana työyhteisössä, kun rakennetaan yhteistä ymmärrystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista omassa toimipaikassa. Käsitteiden määrittelyt pohjautuvat Opetushallituksen materiaaliin.

Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Suomessa tasa-arvolaille ehkäistään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja edistetään sukupuolten tasa-arvoa. Varhaiskasvatuksessa tasa-arvo tarkoittaa sitä, että kiinnitämme huomiota siihen, että sukupuoli ei aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan varhaiskasvatuksen arjessa.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Sekä tasa-arvo että yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat samaa asiaa: syrjimättömyyttä ja tasavertaisia mahdollisuuksia ihmisen eri ominaisuuksista huolimatta. Varhaiskasvatuksessa yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ihmisten eri ominaisuudet, kuten ihonväri, uskonto tai terveydentila, eivät aseta lapsia tai aikuisia eriarvoiseen asemaan.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyydellä tarkoitetaan ihmisten moninaisuuden huomioon ottamista rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteettömyydessä ei ole kyse vain liikkumisesta vaan siinä huomioidaan myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät asiat. Saavutettavuudella tarkoitetaan usein esimerkiksi palvelua ja viestintää, jotka soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet.

Varhaiskasvatuksessa esteettömyys tarkoittaa fyysisten tilojen miettimistä niin, että kuka tahansa kyvyistään riippumatta voi osallistua varhaiskasvatuksen toimintaan. Saavutettavuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että varhaiskasvatuksen päivä- tai viikko-ohjelma on esitetty näkyvällä paikalla myös kuvallisesti.

Etuoikeus

Etuja, joita ihmiset tai ihmisryhmät saavat eri tilanteissa. Etuoikeudet perustuvat yhteiskunnan normeihin ja voivat olla myös tiedostamattomia. Esimerkiksi ihonväri, koulutustausta, kielitaito, kehotyyppi, sukupuoli ja vammaisuus vaikuttavat mahdollisuuksiimme toimia yhteiskunnassa eri asemissa. Varhaiskasvatuksessa on hyvä kiinnittää huomio esimerkiksi siihen, miten eri lapset pääsevät mukaan leikkeihin ja eri toimintoihin. Vaikuttaako sukupuoli, kehotyyppi tai ihonväri siihen, kuinka paljon tilaa lapset saavat leikkeihinsä tai ketkä joutuvat väistämään? Mitä juhliitaan ja miten juhlia vietetään? Arvostetaanko arjessa vain reippautta, itsenäistä pärjäämistä, myönteisten tunteiden osoittamista ja kykyä normatiivisina pitämiimme sosiaalisiin taitoihin?

Häirintä

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään kiellettyyn syrjintäperusteeseen, kuten esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, alkuperään tai vammaisuuteen, liittyvän toista henkilöä halventavan, nöyryyttävän, uhkaavan, vihamielisen tai hyökkäävän ilmapiirin. Varhaiskasvatuksessa häirintä voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta, ilmeitä tai eleitä, jotka loukkaavat lasten, henkilöstön tai huoltajien ihmisarvoa. Häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Esimerkiksi vammaisuuteen, ihonväriin tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä nimittely on häirintää.

Inklusiivisuus

Inklusiivisessa toimintakulttuurissa edistetään osallisuutta, yhteenkuuluvuutta, yhdenvertaisuutta, moninaisuuden arvostamista ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa. Jokaisella lapsella on oikeus saada tukea omalle kasvulleen ja kehitymiselleen. Inklusiivinen toimintakulttuuri edellyttää henkilöstön ymmärrystä siitä, miten esimerkiksi vammaisuuteen, ihonväriin, sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät henkilöstön omassa toiminnassa ja varhaiskasvatuksen toimintatavoissa. Henkilöstön tulee tunnistaa lasten keskinäisten kohtaamisten eriarvoistavia piirteitä sekä puuttua niihin vastuullisesti, sensitiivisesti ja johdonmukaisesti. Henkilöstön tulee tukea lasten toimintaa inklusiivisesti niin, että jokaisella lapsella on mahdollisuus osallistua yhteiseen toimintaan omien taitojensa ja valmiuksiensa mukaan. Jokaisella lapsella on siis oikeus kuulua ryhmään ja tulla kohdatuksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.

Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa henkilöstö on miettinyt valmiiksi useita osallistumisen tapoja aamupiiriin tai muuhun ohjattuun toimintaan, joilla on sama tavoite, mutta jossa kaikkien ei tarvitse tehdä samalla tavalla. Miten huomioidaan lapset, jotka eivät puhu? Entä lapset, jotka eivät pysty istumaan hiljaa paikallaan? Vaikuttavatko sukupuolinormit lasten haluun osallistua toimintaan?

Normi ja normatiivisuus

Normit ovat yhteiskunnallisia oletuksia ja odotuksia siitä, mikä on yleisesti hyväksyttyä, “normaalista” tai toivottavaa eri tilanteissa. Normatiivisuus kertoo siitä, mitä pidämme normaalina ja tavoiteltavana. Normit auttavat meitä toimimaan tilanteissa, mutta toisinaan normit ovat syrjiviä ja rajoittavat toimintaa. Kasvatuksessa ja opetuksessa on tärkeää huomata, että päivittäiset teot, ajatukset ja sanat saattavat perustua syrjiviin normeihin tiedostamatta. Esimerkiksi se, millaisia kuvia ja hahmoja satukirjoissa esiintyy tai millaisia leluja päiväkodissa on, saattavat juontaa juurensa siihen, miten asioita on totuttu tekemään. Normit ovat usein näkymättömiä ja ne huomataan vasta, kun joku rikkoo niitä.

Osallisuus

Osallisuus on kuulumisen tunnetta ja sitä, että saa edellytykset osallistua, tulla kuulluksi, ilmaista mielipiteensä, vaikuttaa ryhmään ja tuntea olonsa turvalliseksi. Osallisuus on vapaaehtoista eikä tarkoita samaa kuin osallistuminen tai osallistaminen. Lapsi voi osallistua toimintaan, mutta jos hän ei pääse vaikuttamaan siihen, hän ei ole osallinen. Osallisuus on muun muassa tunnetta siitä, että kuuluu omaan yhteisöön tai vuorovaikutusta ja toimintaa lasten välillä.

Esimerkiksi lapsen osallisuutta keskusteluun voidaan tukea ottamalla mukaan kuvat kielenkäytön tueksi. Osalliseksi pääsee pienilläkin tavoilla: kaikkien ei tarvitse osallistua keskusteluun, mutta otetaan kaikki osalliseksi sellaisilla tavoilla, kun he haluavat tulla mukaan. Lapselle osoitettu katsekontakti, hymy tai tsemppipeukku tekevät lapsen näkyväksi yhteisellä hetkellä, vaikka lapsi ei haluaisi olla äänessä.

Stereotypia

Ihmiseen tai ihmisryhmään liitetty mielikuva tai yksinkertaistettu käsitys, jonka kautta heitä määritellään. Varhaiskasvatuksessa stereotypiat voivat näkyä esimerkiksi siinä, jos yhteydenotoissa huoltajiin ollaan enemmän yhteydessä äiteihin kuin isiin tai kerrotaan runsaammin päivän kulusta äideille kuin isille. Myös leikeissä ja tarinatuokioissa saatetaan tuottaa ja ylläpitää stereotyyppisiä käsityksiä esimerkiksi ammateista.

Sukupuolen moninaisuus

Viittaa siihen, että sukupuoli koostuu yksilöllisistä ja ainutlaatuisista piirteistä. Ilmaisulla viitataan siihen, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen.

Varhaiskasvatuksessa sukupuolen moninaisuus voi tulla esiin esimerkiksi silloin, kun henkilöstö purkaa normeja siitä, että mielenkiinnon kohteet tai vaatteet määrittäisivät sukupuolta. Poika voi pukeutua hameeseen tai muunsukupuolinen lapsi rakastaa auto- tai rakenteluleikkejä, eivätkä nämä asiat määritä lapsen sukupuolta.

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa taitoa huomata sukupuolittuneita käytäntöjä ja sukupuol normeja, jotka usein ovat tiedostamattomia. Ne ovat herkkyyttä tunnistaa yhteiskunnallisia ja kulttuurisia rakenteita, joissa sukupuoli rajoittaa lasten toimintaa ja taitoa purkaa niitä. Sukupuolesta riippumatta lapsilla on samat oikeudet, mahdollisuudet ja velvollisuudet leikkiä, osallistua ja toimia.

Varhaiskasvatuksessa sukupuolisensitiivisyys näkyy silloin, kun henkilöstö osaa tarkastella sukupuolen merkitystä arjessa, pohtia omia, osin tiedostamattomiakin oletuksiaan eri sukupuolista ja kannustaa lapsia aktiivisesti monipuoliseen toimintaan. Ketkä siivoavat leikin jäljet? Eroavatko keuhut ja huomion jakautuminen sukupuolen perusteella? Puhutellaanko lapsia tietyllä äänensävyllä sukupuolen mukaan?

Syrjintä

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajien ennaltaehkäisevän sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki kieltää syrjinnän 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. Varhaiskasvatuksessa monenlaiset rakenteet voivat ylläpitää ja tuottaa eriarvoisuutta. Sen takia on hyvä tarkastella kriittisesti kaikkia käytäntöjä, toimintatapoja, välineitä, materiaaleja ja käytettävää kirjallisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta.

Rasismi

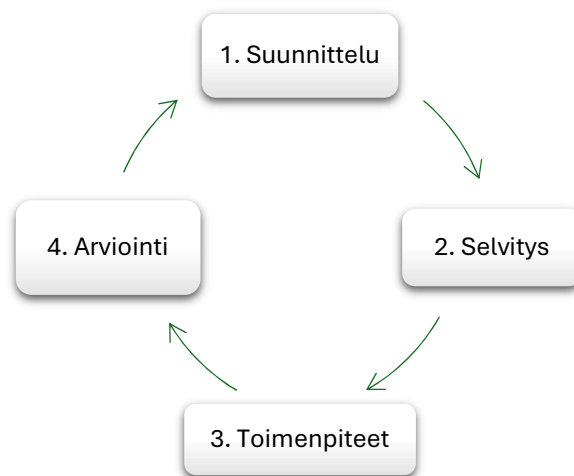
Rasismi on ajatusmalli, jossa joitakin ihmisryhmiä määritellään alempiarvoiseksi esimerkiksi ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Rasismi kumpuaa valkonormatiivisuudesta, joka perustuu rotuoppiin ja käsityksiin valkoisista eurooppalaisista tai muista länsimaalaisista muita ylempinä ja arvokkaampina ihmisinä. Rasismi voi ilmetä vihapuheena, syrjintänä, väkivaltana tai näennäisen neutraaleina käytäntöinä, sanoina ja tekoina, jotka tosiasiassa saattavat loukata ihmisiä ja sulkea heitä ulos eri tilanteista.

3 Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta toimintayksikössä

Tasa-arvolain mukaan toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelman prosessissa tulee olla kolme vaihetta: selvitys, kehittäminen ja arviointi. Ennen selvitykseen ryhtymistä on kuitenkin hyvä suunnitella prosessia.

Yhdenvertaisuuslaki ei määrittele toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnittelun prosessia, joten on suositeltavaa tehdä se yhdessä toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun kanssa. Kun suunnitelmat tehdään yhdessä, sekä tasa-arvoa että yhdenvertaisuutta täytyy selkeästi tarkastella ja kuljettaa läpi koko suunnitelman. Esimerkiksi jos sukupuolinäkökulma unohtuu, kyse ei ole enää toiminnallisesta tasa-arvosuunnitelmasta. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä syrjintä on usein moniperustaista eli se kohdistuu useampaan kuin yhteen yksilön ominaisuuteen tai tekijään

(esimerkiksi sekä sukupuoleen että uskontoon tai sekä sukupuoleen että ihonväriin), jolloin on perusteltua laatia yhteinen suunnitelma.



Kuvio 1. Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun prosessi varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.

3.1 Suunnittelu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmapirosessin aluksi toimipaikassa sovitaan aikataulusta sekä tutustutaan keskeisiin lakeihin ja käsitteisiin. Tasa-arvolain mukaan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä vuodeksi tai korkeintaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Uuraisten kunnassa suunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Yhdessä sovitaan myös tarkemmasta aikataulusta, esimerkiksi syyskaudella tehdään selvitystyötä, kevätkaudella kehittämistyötä ja kauden päätteeksi arvioidaan. Toimipaikan työyhteisössä käydään yhteistä keskustelua käsitteistä (luku 2) ja suunnitelmapirosessin sisällöstä (luku 3).

3.2 Selvitys

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen alkaa tasa-arvolain vaatimalla selvitysvaiheella, jonka aikana selvitetään toimipaikan tasa-arvotilannetta. Selvitys toimii pohjana, kun mietitään toimipaikan kehittämistarpeita. Selvityksessä voidaan käyttää apuna erilaisia havainnointimenetelmiä, kuten videointia tai lomakkeita sekä lapsia, huoltajia ja henkilöstöä osallistavia menetelmiä: haastatteluja, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskävelyä tai talomallia.

Linkkejä selvitysmenetelmiin:

<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/selvitysmenetelmia>

<https://tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/menetelmapankki/>

<https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2021/01/Tasaarvokompassi-VAKA.pdf>

Selvitystyössä tulee kiinnittää tasa-arvolain mukaan huomiota erityisesti vuorovaikutukseen, ohjaukseen, lasten osallisuuteen, materiaaleihin, huoltajien kohtaamiseen sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Yhdenvertaisuuslain mukaan tulee kiinnittää huomiota, miten toiminta vaikuttaa eri ihmisryhmiin, ja miten yhdenvertaisuus toteutuu omassa toiminnassa. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa on arvioitava, miten varhaiskasvatus vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa.

Selvitystyö (milloin ja miten tehty) kirjataan suunnitelmalomakkeen kohtaan 1. Lisäksi samaan kohtaan kirjataan keskeiset asiat siitä, mitä asioita selvityksessä nousi esiin.

3.3 Kehittäminen

Kehittämisvaiheessa palataan selvitystyössä esiin nousseisiin asioihin; parannettaviin/muutettaviin asioihin ja epäkohtiin. Esimerkiksi henkilöstöllä ei ole riittävästi tietoa, mitä tasa-arvo tai yhdenvertaisuus tarkoittavat, leikkipisteiden järjestelyssä näkyy sukupuolijaottelu, lapset leikkivät runsaasti samaa sukupuolta olevien kanssa, henkilöstö odottaa lapsilta erilaista käyttäytymistä sukupuoleen ja muuhun ominaisuuteen liittyen, henkilöstön puheessa kuului lasten ryhmittelyä tyttöiksi ja pojiksi.

Selvitystyössä esiin nousseista asioista valitaan 1–2 teemaa, joita halutaan kehittää toimipaikassa. Teemojen tulee olla konkreettisia asioita, joita voidaan arjessa toteuttaa, kuten “henkilöstölle järjestetään täydennyskoulutusta sukupuolisensitiivisyydestä”, “leikkipisteet järjestetään uudelleen niin, että ne tukevat monipuolisia leikkejä”, “tehdään kerran viikossa leikin ja leikkikaverin arvontaa, jotta lapset pääsevät opettelemaan toimintaa uusien kavereiden kanssa ja tutustumaan uusiin leluihin ja leikkeihin” tai ”hankitaan kirjoja, joissa on mahdollisimman laajasti moninaisia ihmisiä ja perheitä”. Näin ollen toimenpiteet voivat liittyä esimerkiksi aikuisten toimintatapoihin, vuorovaikutukseen, toimipaikan tiloihin ja materiaaleihin tai henkilöstön osaamiseen. Tavoitteena on löytää mahdollisimman helposti toteutettavia tekoja, joilla on suuri muutosvaikutus.

Kehittämistoimenpiteille laaditaan aikataulu ja valitaan vähintään yksi vastuhenkilö. Kehittämisvaiheessa on hyvä osallistaa lapsia ja huoltajia. Lapset voi ottaa mukaan esimerkiksi järjestelemään leikkipisteitä uudella tavalla ja huoltajia voi osallistaa esimerkiksi lasten myönteiseen huomioimiseen pyytämällä heiltä kehuja esimerkiksi lapsen kehujulisteeseen.

Lomakkeeseen kirjataan teema ja sen tavoite sekä kohtaan 2 tavoitteen saavuttamiseen liittyvät toimenpiteet. Jos selvitystyössä on havaittu häirintää, toimenpidekohtaan tulee kirjata keinoja havaitun häirinnän poistamiseksi tai sen uusiutumisen estämiseksi.

3.4 Arviointi

Viimeinen tasa-arvolain vaatima prosessin vaihe on toimenpiteiden arviointi. Kun kehittämisvaiheen toimenpiteitä on tehty, on aika arvioida, kuinka toimenpiteet ovat vaikuttaneet arkeen. Mitä konkreettisempia toimenpiteet ovat olleet, sitä helpompi niiden vaikuttavuutta on arvioida. Arvioinnissa voi käyttää apuna erilaisia havainnointimenetelmiä. Lapsia ja huoltajia voi osallistaa arviointiin esimerkiksi haastatteluiden avulla. Arvioinnista prosessi jatkuu edelleen tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämiseen ja (uusien) kehittämistoimenpiteiden nimeämiseen.

Arvioinnin tulokset kirjataan lomakkeeseen kohtaan 3.

Lähteet

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986):

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Opetushallitus. n.d. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Viitattu 24.7.2025

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa>

Rauhankasvatusinstituutti, 2020, Tasa-arvokompassi – Työkalu tasa-arvo- ja

Yhdenvertaisuustyöhön varhaiskasvatuksessa. <https://maailmankoulu.fi/wp-content/uploads/2021/01/Tasa-arvokompassi-VAKA.pdf>

Tasa-arvoinen varhaiskasvatus. Naisasialiitto Unioni ry: <https://tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Liitteet

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lomake

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325

1. Milloin ja miten selvitystä on tehty? Mitä asioita selvityksessä nousi esiin?				
Kehitettävä teema	Tavoite	2. Kehittämistoimenpiteet	Aikataulu, vastuuhenkilö, milloin arvioidaan	3. Arvioinnin tulokset

Kohdat 1 ja 2 täytetään, kun toimipaikassa on tehty selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Kohta 3 täytetään, kun arviointi on ajankohtaista.