

HE 105/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain 6 a §:n muuttamisesta

Yhdenvertaisuuslain 1.6.2023 voimaan tullut muutos yhtenäisti varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen veloitetta laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä selkiytti yhdenvertaisuustyötä ja sen suunnitelmallisuutta eri koulutusasteilla. Myös tasa-arvolaki edellyttää toimipaikkakohtaista tasa-arvosuunnitelmaa. Nyt lausuttavan lakiesityksen tavoitteena on keventää varhaiskasvatuksen suunnitteluvuorotteita poistamalla toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Toimipaikkakohtainen tasa-arvosuunnitelma jää kuitenkin edelleen laadittavaksi (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 5 b §). Porvoossa on jo laadittu yhtenäisenä toimipaikkakohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja kokemusta tästä prosessista hyödynnetään annettavassa lausunnossa.

Lakiesityksen perusteella varhaiskasvatuksen järjestäjällä ja palveluntuottajilla säilyisi yleinen velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä velvollisuus laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä. Suunnitelma voitaisiin kuitenkin jatkossa tehdä osana kuntatason suunnitelmaa tai yhteisesti koskemaan kaikkia varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan vastuulla olevia toimipaikkoja.

Arvio hallinnon työn keventymisestä on vähäinen, jos yhdenvertaisuuden edistämistä ohjaavia toimenpiteitä kirjattaisiin vain kunta- tai järjestäjätason suunnitelmaan. Ylemmän tason suunnitelma edellyttää yhtä lailla resursointia sen laatimiseen ja päivittämiseen sekä käsittelyyn eri tasoilla. Suunnitelmasta tulee tiedottaa ja se tulee jalkauttaa koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle, jolloin koulutuksiin, perehdytyksiin, suunnitelman lukemiseen sekä edelleen toimipaikoissa käytävään keskusteluun tulee varata työaikaa tai jopa sijaisresursseja. Arviointia tulee tehdä suhteessa annettuihin kriteereihin, asetettuihin tavoitteisiin tai tehtyihin suunnitelmiin. Kunta- tai järjestäjätason suunnitelman sisällön tulisi näin ollen tarjota pohja arvioinnille myös toimipaikkatason yhdenvertaisuustyössä.

Kunta- tai järjestäjätason suunnitelmat jäävät usein henkilöstölle etäisiksi tai niiden olemassaolosta ei tiedetä. Sisällöt ovat kaukana päivittäisestä toiminnasta eikä suunnitelmissa kuvata riittävän konkreettisia toimenpiteitä, jotka ohjaisivat henkilöstön työtä. Lakiesityksessä ollaan myös poistamassa

velvoite kuulla ja osallistaa henkilöstöä, lapsia ja huoltajia suunnitelman laatimisessa. Kaikkien osapuolten tulee kuitenkin edelleen olla tietoisia varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelusta ja toimenpiteistä ja käydä keskustelua näistä. Jonkun muun laatima ylemmän tason suunnitelma ei tue henkilöstön tietoisuutta, osaamisen kehittymistä tai sitoutumista yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Kunta- tai järjestäjätason suunnitelmassa kuin myös paikallisessa opetussuunnitelmassa haasteena on toimipaikkojen heterogeenisyyden ja erilaisten tarpeiden huomioiminen. Toimipaikoille jää tehtäväksi tarkentaa, suunnitella ja kehittää toimintaansa alueen, asiakkaiden, henkilöstön ja toimipaikkansa lähtökohdista. Järjestäjätasolla yhdenvertaisuustyön ylläpitäminen, ohjaaminen ja sen toteutumisen seuranta vaikeutuisi, jos toimipaikkakohtaisista suunnitelmista luovuttaisiin. Kunnan velvoitteena on yksityisten palveluntuottajien ohjaus ja valvonta. Lakiesityksen perusteella palveluntuottajat voisivat laatia suunnitelman yhteisenä kaikkia vastuullaan olevia toimipaikkoja koskevana ja myös johonkin muuhun suunnitelmaan yhdistettynä. Erimuotoiset ja erilaisiin yhteyksiin laaditut suunnitelmat saattavat aiheuttaa haasteita sekä ohjaukselle että valvonnalle.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sisältyy varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin jatkuvaan kehittämiseen. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvät kysymykset ovat henkilöstölle vaikeita, monimutkaisia ja haasteellisia tunnistaa ja käsitellä. Toimipaikkakohtainen suunnitelmaprosessi onkin ohjannut henkilöstöä perehtymään aiheeseen ja keskustelemaan toimintaympäristönsä arvoista, asenteista ja käsityksistä sekä tunnistamaan kehittämiskohteita. Henkilöstö on sitoutunut toimenpiteisiin, joiden suunnitteluun ovat itse osallistuneet. Syrjintää aiheuttavat syyt voivat olla moniperustaisia ja liittyä sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuskysymyksiin. Tästä syystä näitä teemoja olisi aiheellista ylläpitää, käsitellä sekä kehittää samanaikaisesti.

Jaana Häkkinen

Varhaiskasvatuksen kehittämispäällikkö, Porvoon kaupunki