

**Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen
varhaiskasvatusyksiköihin
Suunnitelma laatimisen tueksi**

Ulla Soukainen
21.9.2016

Sisällys

1	Taustaa	2
1.1	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadintavelvoite.....	2
1.2	Yhteinen käsitys	3
1.3	Käsitteistöä	3
2	Kevään 2016 tilanne Turussa	4
3	Stepit suunnitelman toteuttamiseksi	5
3.1	Nykytilanteen kartoitus	5
3.2	Toimenpiteiden valinta	7
3.3	Tasa-arvosuunnitelman kirjaaminen ja muu dokumentointi	7
3.4	Hyväksyminen ja tiedottaminen	7
3.5	Toimeenpano	7
3.6	Arviointi ja seuranta.....	7
4	Aikataulutus Turussa	8
5	Varhaiskasvatus matkalla tasa-arvoon	8
	Lähteet.....	9

1 Taustaa

Tasa-arvolain täydennys 30.12.2014 toi perusopetuslain piirissä oleville kouluille koulukohtaisen tasa-arvosuunnitelman laadintavelvoitteen. Tasa-arvosuunnitelman laadinnan tueksi Opetushallitus julkaisi loppuvuodesta 2015 oppaan ”Tasa-arvotyö on taitolaji” (OPH, oppaat ja käsikirjat 2015:5). Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadintavelvoite on laajentunut, joten myös esiopetuksessa ja perusopetukseen valmistavassa opetuksessa tasa-arvosuunnitelmien tulee olla laadittuna 1.1.2017 mennessä.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelman laaditaan yhdessä henkilöstön ja oppilaiden kanssa. Varhaiskasvatuksessa laadinnassa huomioidaan myös huoltajien osallistuminen suunnitelman laadintaan.

Turussa suunnitelma tehdään koskemaan koko varhaiskasvatusta, sillä varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tulevat valtakunnan tasolla normiohjaavaksi asiakirjaksi. Tämän lisäksi jokaisessa kunnassa täytyy olla vähintään kuntakohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Suunnitelman tekeminen koko varhaiskasvatusta koskeväksi on siis perusteltua. Myös 1.8.2015 voimaan tullut varhaiskasvatuslaki edellyttää lasten tasa-arvoista kohtelua. Varhaiskasvatuksen tavoitteissa sanotaan: *”Tässä laissa tarkoitettun varhaiskasvatuksen tavoitteena on... antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa...”*

Tasa-arvotyö on taitolaji -opas löytyy: http://oph.fi/julkaisut/2015/tasa_arvotyö_on_taitolaji

1.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadintavelvoite

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 5 a §.)

Opetussuunnitelmatyön ohjausryhmässä 23.8.2016 päätettiin yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat yhdeksi suunnitelmaksi. Koska tasa-arvo sisältyy yhdenvertaisuuteen, kutsutaan jatkossa suunnitelmaa **yhdenvertaisuussuunnitelmaksi**.

- **YHDENVERTAISUUS** = samanarvoisuus eri ihmisryhmien välillä
- **TASA-ARVO** = sukupuolten välinen tasa-arvo, syrjimättömyys sukupuolen moninaisuuden vuoksi.

1.2 Yhteinen käsitys

Tasa-arvosuunnittelussa luodaan yhteinen käsitys siitä

- millainen on tasa-arvoinen koulu/ esiopetus
- mitkä asiat koulussa/ esiopetuksessa voivat estää sukupuolten tasa-arvon toteutumista
- mitkä asiat edistävät sukupuolten tasa-arvoa koulussa/ esiopetuksessa
- millä edellytyksillä ja toimintatavoilla oppilaille on sukupuolesta riippumatta yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa koulun/ esiopetuksen toimintaan
- miten puututaan häirintään ja ennaltaehkäistään sitä.

1.3 Käsitteistöä

SUKUPOULI (lähde koulutusdiat 23.2.2016)

Biologinen

- Sukuelimet
- Kromosomit
- Hormonit

Kulttuurinen ja sosiaalinen

- Feminiinisyys ja maskuliinisuus sidottuja aikaan ja kulttuuriin
- Mikä määrittyy feminiiniseksi ja mikä maskuliiniseksi?

Koettu

- Sukupuoli-identiteetti= oma kokemus itsestään, sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan
- Oikeus itsemäärittelyyn ja sen kunnioittamiseen

SUKUPOULTA AVAAVIA KÄSITTEITÄ (lähde seta.fi/hlbtq)

Cis-sukupuolinen: Cis-ihminen on mies tai nainen, joka ei koe itseään transihmiseksi, intersukupuoliseksi tai muunsukupuoliseksi ja ilmaisee sukupuoltaan pääosin omalle synnynnäiselle sukupuolelleen ominaisesti.

Transsukupuolinen: Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

Muunsukupuolinen: Muunsukupuolinen ihminen voi kokea itsensä sukupuolettomaksi tai monisukupuoliseksi eli hän elää mieheyden ja naiseuden rajalla, välillä tai ulkopuolella.

Intersukupuolinen: Intersukupuolisuus tarkoittaa synnynnäistä tilaa, jossa sukupuolta määrittelevät fyysiset tekijät tai ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti miestyypilliset tai naistyyppilliset.

SUKUPOULISENSITIIVISYYS

*"Sukupuolisensitiivisyyden pohjana on, että sukupuoli nähdään laajempana kokonaisuutena kuin pelkästään biologisena ilmiönä.... Sukupuolisensitiivisen kasvatuksen tavoitteena voidaan nähdä lapsen auttaminen hänen **yksilöllisten** vahvuuksiensa tunnistamisen kautta."* (Mäkisalo 2015, 24; tummennus Soukainen.)

Lisää sanastoa kirjasta Tasa-arvotyö on taitolaji 2015, liite 1.

YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, 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. Välittömän ja välillisen

syrynnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

2 Kevään 2016 tilanne Turussa

Tasa-arvoinen kasvatus on ollut Turun varhaiskasvatuksessa kehittämisen kohteena vuodesta 2012, jolloin TASE-hankkeeseen mietittiin toimintamalleja, joilla tasa-arvoista kasvatusta edistetään.

Huhtikuussa 2014 kahdeksan varhaiskasvatuksen työntekijää kävi seminaarissa: ”Tasa-arvoinen varhaiskasvatus – lapsen kaikki mahdollisuudet”. Seminaarin järjesti Naisasialiitto Unioni Helsingissä.

Syksyllä 2014 koulutukseen osallistuneet ja tulosaluejohtaja pitivät kokouksen, jossa käytiin läpi aiheeseen liittyvän opinnäytetyön toteutusta Turun varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyössä kerättiin informatiivista tietoa tasa-arvokasvatuksesta sekä tehdään opas tasa-arvokasvatukseen.

Käytännön toteutus:

- ryhmissä tarkasteltiin tasa-arvokysymystä ns. lapsibarometrin avulla
- barometrin pohjalta ryhmät vastasivat webropolkyselyyn, jossa oli seuraavat kysymykset (vastauksia saatiin 61):

1. Oletteko tiimissänne miettineet toiminnan järjestämistä tyttö-poika –näkökulmasta? Jos, niin miten?
2. Millaisia uskomuksia ja oletuksia sinulla on tytöistä ja pojista?
3. Ohjaako sukupuoli suhtautumistasi positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan? (apuna lapsibarometri)
4. Miten huomioit edellä olevan omassa käyttäytymisessäsi?
5. Miten uskomukset ja oletukset vaikuttavat niihin havaintoihin, joita teet tytöistä ja pojista?

Huoltajille suoritettiin kysely alkuvuodesta 2015 (vastauksia saatiin 72).

Myös orientaatiohankkeen havainnointi edesauttoi havainnoimaan lasten toimintaa sekä helpottaa oman työn reflektointia. Orientaatiohankkeessa havainnoidaan lapsia seuraavien asioiden osalta: a) Lapsen toiminnan yleinen kehys (mitä lapsen pitää/kuuluu tehdä), b) Lapsen oma toiminta (mitä lapsi tekee), c) Lapsen pääasiallinen huomion kohde, d) Lähin sosiaalinen lapsikontakti (jos on havaittavissa), e) Lapsen fyysinen aktiivisuus, f) Lapsen sitoutuneisuus, g) Emootio (1-6, muutaman sekunnin havainto emootiosta riittää), h) Sosiaalinen orientaatio tämänhetkisessä ryhmässä ja i) Lähimmän tai keskeisimmän aikuisen toiminta.

Tasa-arvoinen kasvatus huomioitiin esiopetussuunnitelman päivityksessä siten, että siitä tulee vähitellen toimintaa ohjaava malli, joka toteutuu jokaisessa kasvatustilanteessa. Muutos vie aikansa ja edellyttää koulutuksen järjestämistä.

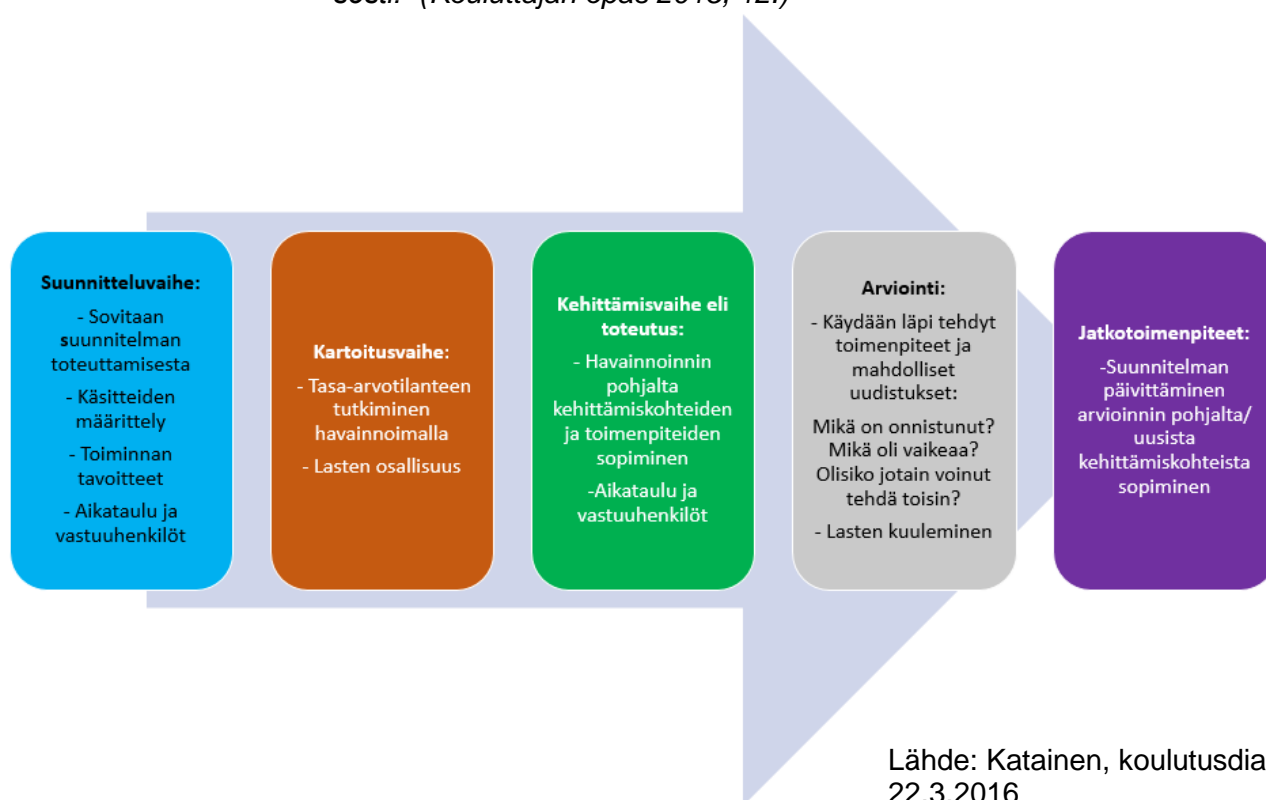
Kesäkuussa 2015 Anna Mäkisalo oli esittelemässä opinnäytetyötään esiopettajien koulutuspäivällä. Keväällä 2016 toteutettiin kolmen iltapäivän kouluskokonaisuus (23.2., 11.3. ja 22.3.). Lisäksi Turussa järjestettiin Opetushallituksen koulutusiltapäivä 3.3. Yksi henkilö osallistui 15.3.2016 Helsingissä järjestettävään koko päivän koulutustilaisuuteen. Paikallisella tasolla TOP-keskus järjestämät koulutuspäivät ovat 6.4. ja 4.5. Kyseisen koulutuksen nimi on Yhdenvertaisuuden osajana.

3 Stepit suunnitelman toteuttamiseksi

Suunnitelman tekeminen kannattaa linkittää vasutyöskentelyyn yksiköissä. Tukena on vasutyötä varten tehty OneNote-alusta, yksikön apulomake sekä jokaiseen yksikköön jaettu Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa – Kouluttajan opas. Yksiköt ovat voineet itse tilata Opetushallituksen opasta. Selvitetään vielä yhteistilausta.

Yksikön ensimmäinen suunnitelma tehdään syksyllä 2016 sisällyttäen se vasutyöskentelyyn. Suunnitelmaa päivitetään vähintään kolmen vuoden välein tai aina tarvittaessa. Aina tarvittaessa tarkoittaa sitä, että yksikön henkilöstö on suurelta osin vaihtunut tai perheistä lähtöisin oleva tarve edellyttää asioiden uudelleen miettimistä. Tasa-arvosuunnitelma on yhdessä laadittava suunnitelma, sitä ei voi esimies tehdä yksin.

Kouluttajan oppaassa määritellään tasa-arvo seuraavasti: *”Tasa-arvon määritelmä on, että kaikilla on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet sukupuolesta ja sen ilmaisusta riippumatta. Tasa-arvon toteutuminen arjessa ei siltä ole aina itsestään selvää. On eri asia pitää tasa-arvoisuutta toiminnan lähtökohtana kuin että tasa-arvo nostetaan toiminnan tavoitteeksi. Tasa-arvo lähtökohtana tarkoittaa, että se on jo olemassa, eikä sitä tarvitse puntaroida tai edistää erityisin toimenpitein. Tasa-arvo tavoitteena taas tarkoittaa sitä, että joudumme miettimään, kuinka sitä mittaamme, arvoimme ja toteutamme. Keskeinen kysymys on, mistä tiedämme tai voimme edes tietää olevamme tasa-arvoisia, jos emme ole koskaan arvioineet sitä kriittisesti.”* (Kouluttajan opas 2015, 12.)



3.1 Nykytilanteen kartoitus

Kuten edellä olevasta lainauksesta käy ilmi, tasa-arvoisuutta on pohdittava yksikkötasolla eri näkökulmista. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadinta lähtee siitä, että yksikössä tarkastellaan nykytilannetta tasa-arvon kannalta. Kehittämisteemat nostetaan toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan,

joka sisällytetään ryhmän varhaiskasvatus- ja esiopetus suunnitelmaan. Ryhmän suunnitelmalomaketta päivitetään valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden valmistuttua syksyllä 2016.

Nykytilan kartoitukseen voi käyttää vasutyöskentelyyn laadittua kysymyspatteristoa (Yksikön apulomake, DoTku/ sivistystoimiala/ varhaiskasvatus/ varhaiskasvatuksen esimiesten kokousaineisto/ 17.2.2016) sekä www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi –sivuilta saatavaa materiaalia. Myös lasten ja huoltajien osallisuus huomioidaan.

Yksikössä tehtävää

- Tiimeissä tarkastellaan seuraavaa <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/tilat-ja-valineet/tytot-ja-pojat-eri-leikit/>

Kyseiseltä internetsivulta löytyy seuraavat ohjeet ja linkit:

POHDITTAVAKSI:

- Minkäläisten ajatusten arvelet ohjaavan aikuista, kun hän pitää eri sukupuolta olevat lapset erillään leikkitalanteissa?
- Millaista käsitystä leikeistä ja sukupuolesta lapset erillään pitävä ohjaus heille välittää?
- Millä perusteilla ryhmät jaetaan teidän päiväkodissanne?

MITEN TOIMIA:

- Tarkkaile lapsiryhmänne jakautumista leikkipisteisiin. Pohdi, ketkä hakeutuvat toistensa seuraan ja millaisissa tilanteissa. Kokeile, mitä lasten leikeille ja kaverikokoonpanoille tapahtuu, kun leikkivälineitä ei erotella kotileikkitalaan ja autoleikkihuoneeseen, vaan esimerkiksi värien mukaan. **Keltaisille leluille oma laatikkonsa, vihreille omansa ja niin edelleen.**
- Havainnoi oppimisympäristön monipuolisuutta, lasten ja aikuisten vuorovaikutusta ja lasten sosiaalisia suhteita oheisen leikkipistetaulukon avulla: [Leikkipistetaulukko](#), [Ohjeistus leikkipistetaulukko](#).
- Lapset oppivat aikuisilta nopeasti, että sukupuoli vaikuttaa ryhmäjakoon. Mutta kunnioittaako se kaikkien lasten itsemäärättyä oikeutta? Lue ja keskustele lasten kanssa asiasta [Kipa Kirahvi](#) -sadun avulla.
- Syksyn ensimmäinen vanhempainilta järjestetään siten, että vanhemmille mahdollistetaan pienryhmäkeskustelu eri teemojen/ kysymysten avulla (www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi –sivuilta löytyy erilaisia kysymyksiä esim. <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/tilat-ja-valineet/vanhemmille/>, samoin Yksikön apulomakkeesta). Tai vanhempain tapahtuman voi järjestää lasten kanssa pihaseikkailuna, jolloin eri rasteilla on tehtävä lapsille ja tasa-arvoon liittyvä kysymys huoltajille.
- Tarkastellaan päiväkodissa olevia lastenkirjoja sekä lauluja feminiinisyyden, maskuliinisyyden tai sukupuolettomuuden näkökulmasta (Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa – opas kouluttajalle 2015, 44–45.)
- Esimies kirjaa/ suunnittelee toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman aikataulutuksen Yksikön apulomakkeelle sovittuine yksikköpalavereineen.

Syrjinnän ilmenemisen arviointia voidaan tehdä sekä henkilöstöpolitiikan että toiminnan osalta. Arvioinnissa voidaan pyrkiä vastaamaan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- Esiintyykö organisaatiossa tai sen palveluissa syrjintää sen eri muodoissa?
- Miten syrjinnän ilmeneminen on havaittu?
- Millaisiin ryhmiin se kohdistuu?
- Millaisia menettelyitä syrjintätilanteisiin puuttumiseksi on

- käytössä?
- Miten vaikuttavia ne ovat?
- Millaisia muita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi on käytössä? (asenteisiin vaikuttaminen jne.)
- Millaista tietoa syrjinnästä organisaation toimialalla on saatavilla?
- Saavatko vammaiset henkilöt asianmukaisia ja kohtuullisia mukautuksia?
- Huomioidaanko syrjimättömyys työpaikkailmoituksissa?

3.2 Toimenpiteiden valinta

Yksikössä tehtävää

- Miettikää yhdessä, mitkä kehitettävät teemat nousevat yksikössänne esille.
- Parempi on keskittyä muutamaa teemaa kuin yrittää muuttaa toimintakulttuuri kerralla.
- Alkukartoituksen pohjalta nousevia teemoja tai kysymyksiä kannattaa käsitellä säännöllisesti yksikön kokouksissa.

3.3 Tasa-arvosuunnitelman kirjaaminen ja muu dokumentointi

Yksikössä tehtävää

- Kirjatkaa kehittämisteemat tiimien vk- ja eosuunnitelmiin.
- Suunnitelmaan kirjataan myös sovittujen toimenpiteiden aikataulut ja vastuuhenkilöt sekä se, milloin asiaa arvioidaan.
- Kirjatkaa ajatuksianne myös vasutyöskentelyn OneNote-alustalle.

3.4 Hyväksyminen ja tiedottaminen

Palvelualueen päällikkö ottaa tasa-arvosuunnitelmat aluetiimin kokouksen esityslistalle marraskuun alussa.

Yksikössä tehtävää

- Tiimien vk- ja eosuunnitelmat hyväksytään yksikkötasolla (esimies).
- Huoltajille ja muille yhteistyötahoille tiedotetaan tiimien suunnitelmista (kirjallinen tiedote, keskustelu yhteisöllisessä oppilashuoltoryhmässä...)

3.5 Toimeenpano

Yksiköissä tehtävää

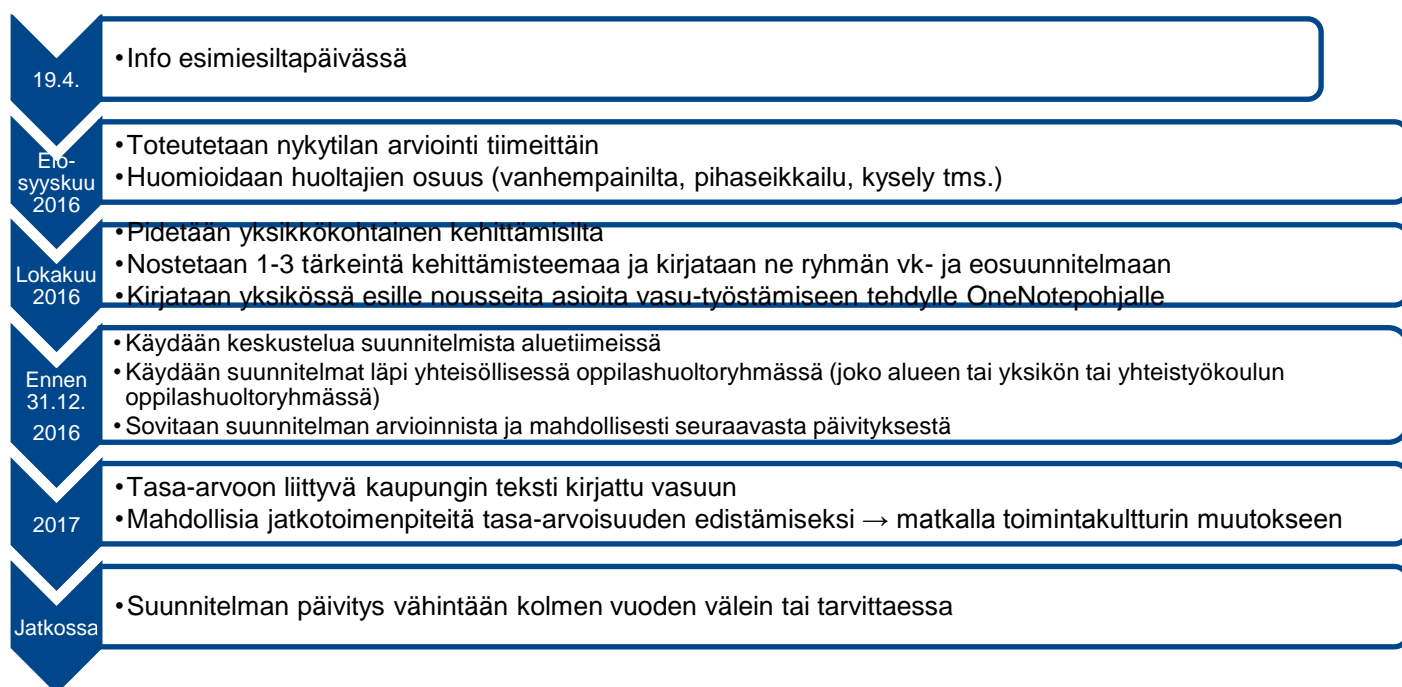
- Toimeenpano tapahtuu tiimeittäin ryhmän vk- ja eosuunnitelmaan kirjattun mukaisesti (vastuuhenkilö, aikataulu).
- Johdon tuki suunnitelluille kehittämistoimille ja tarvittaessa keskustelua yksikkötasolla.

3.6 Arviointi ja seuranta

Yksiköissä tehtävää

- Vaikka suunnitelma olisi tehty useammaksi vuodeksi, toimenpiteitä ja niiden toteutumisen seuranta kannattaa tehdä sovitun mukaisesti.
- Suunnitelman uudelleensuuntaus tarvittaessa.
- Yksiköissä voidaan arviointi toteuttaa esim. tasa-arvon päivänä (Minna Canthin päivä 19.3.) tai kyseisen päivän lähelle ajoittuvassa yksikön kokouksessa.

4 Aikataulutus Turussa



5 Varhaiskasvatus matkalla tasa-arvoon

Sitoudutaan kehittämään tasa-arvoa.

Muututaan: omat asenteet, puhe, opetus, ohjaus, kodin ja varhaiskasvatuksen yhteistyö.

Osallistetaan koko henkilöstö, huoltajat ja lapset kukin oman kehitystasonsa mukaisesti.

Selvitetään nykytilanne ja tutustutaan asiaan.

Tehdään toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ja kirjataan siihen toimenpiteet, vastuut ja arviointi.

Tiedotetaan suunnitelmasta yhteistyötahoja.

Otetaan suunnitelmat agendalle niin tiimi-, yksikkö- kuin oppilashuoltotollakin.

MUISTA NÄMÄ ASIAT, KUN LÄHDET KEHITTÄMÄÄN TASA-ARVOA TYÖYHTEISÖSSÄ:

1. **Tiedonkulku.** Kaikkien tulee saada olennaiset tiedot samanaikaisesti. Tilanteista johtuen tämä saattaa vaatia saman asian toistamista, mutta se on hinta, joka hyvästä yhteishengestä kannattaa maksaa.
2. **Jokaisen kyvyt esille.** Tasa-arvotietoisuus on kaikkien omaksuttavissa iästä, sukupuolesta, koulutustaustasta ja kulttuurista riippumatta. Rakentakaa työyhteisö, jossa jokainen pääsee sekä loistamaan yksilöllisillä kyvyillään että ylittämään totuttuja rajoja.
3. **Roolit rikki.** Pohtikaa yhdessä vuorovaikutustapojanne. Tulevatko kaikki varmasti kuulluiksi palavereissa ja suunniteltaessa yhteisiä toimintatapoja? Vuorovaikutusroolit lukkiutuvat helposti. Puhelintaan oletetaan olevan aina äänessä, ja hiljaisemman vähäisempiä sanoja taas kuunnellaan erityisellä arvostuksella. Rooleja pitää olla myös mahdollisuus murtaa.
4. **Yhteisö ratkaisee konfliktit.** Kun vuorovaikutuksessa syntyy ristiriitoja, on tärkeä muistaa, että syy tilanteeseen on vain harvoin yksittäisessä työntekijässä. Syyllisiä etsivällä asenteella työyhteisö juuttuu pahoinvointia tuottavaan tilanteeseen. Mitä jokainen voisi omasta puolestaan tehdä vuorovaikutuskulttuurin parantamiseksi?
5. **Myönteisen palautteen merkitys.** Jokaisena työpäivänä on mahdollisuus antaa työtoverille kannustavaa palautetta. Korvatkaa perjantaipulla -käytäntö kehumiskäytännöllä. Viikon päätteeksi valittu henkilö saa pahvilaatikoon suljetut kehuarteet itselleen.

Lähteet

- Jääskeläinen L., Hautakorpi, J., Onwen-Huma, H., Niittymäki H., Pirttijärvi, A., Lempinen, M. & Kajander, V. 2015. Tasa-arvotyö on taitolaji. Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Opetushallitus.
- Katainen, R. 2015. Tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa. Kouluttajan opas. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Naisasialiitto Unioni ry.
- Mäkisalo, A. 2015. Opinnäytetyö. SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO PÄIVÄHOIDOSSA – Työkirja varhaiskasvatuksen ammattilaisille.
- Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu (haettu 21.9.2016) http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/1010fa7045bc1aa610719822724fa951/1474444442/application/pdf/435238/YV_tyokalu_lopullinen.pdf
- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (haettu 21.9.2016) <http://www.intermin.fi/julkaisu/102010?docID=25380>