

RASEKO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2023

Raision seudun koulutuskuntayhtymä

18.2.2021

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Laadintaprosesi	4
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutuksen järjestäjänä ja työnantajana	5
3.1 Lainsäädäntöperusta	5
3.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo Rasekon työympäristössä	5
3.3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetustoiminnassa	6
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tilannekartoitus Rasekossa	8
4.1 Tasa-arvokartoituksen tulokset henkilöstön osalta	8
4.2 Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute Rasekossa	8
4.3. Tilastot	9
5. Toimenpiteet 2021–2023	10
Aiheet	10
Tavoitteet	10
Toimenpiteet	10
Vastuuhenkilöt	10
6. Arvio tasa-arvosuunnitelmaan 2016-2020 sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista	13

1. Johdanto

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa kouluja ja oppilaitoksia laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että kouluilla ja oppilaitoksilla pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja että oppilaitoksissa tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä.

Raision seudun koulutuskuntayhtymän 2020 päivitettyjen arvojen mukaan kuntayhtymä noudattaa vastuullisuutta ja elämänläheisyyttä. Kannamme vastuuta jokaisesta, opiskelijoista, ympäristöstä, toiminnan tehokkuudesta ja taloudellisuudesta sekä vaikuttavuudesta. Ymmärrämme, että meillä jokaisella on oma elämä. Työssä sitoudumme antamaan oman panoksemme ja teemme asioita tavalla, joka ottaa jokaisen huomioon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-23 toimii työkaluna työ- ja opiskeluyhteisön tasa-arvoisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on tarkoitettu kaikkien Raision seudun koulutuskuntayhtymässä opiskelevien ja työskentelevien käytettäväksi. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa. Suunnitelman selvitys tasa-arvotilanteesta sekä palkkakaritoitus kahden vuoden välein.

Tasa-arvosuunnitelman 2021-2023 on laadittu yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat osallistettiin työhön opiskelijahyvinvointipäivänä 24.11.2020, missä työsuojeluvaltuutettu/ tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa valmistelevalle työryhmän puheenjohtaja sekä työryhmän sihteeri käsittelevät tasa-arvotyön merkitystä ja tavoitteita oppilaitoksessa ja kutsuivat opiskelijat mukaan työhön. Henkilökunnan mielipiteet selvitettiin webropol-kyselyllä.

Suunnitelmaan on kirjattu saadun kartoituksen perusteella konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi, aikataulua ja vastuuhenkilöt.

Opiskeluhoitosuunnitelmassa (päivitetty 2020) on käsitelty turvallista oppimisympäristöä ja opiskelijan suojaamista väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä.

2. Laadintaprosesi

Suunnitelman laadintaa varten perustettiin työryhmä, johon kuuluivat opintopalvelupäällikkö, työsuojeluvaltuuteut, kiinteistöpäällikkö ja hallintojohtaja.

Suunnitelman kommentointiin ovat osallistuneet seuraavat tahot: Opiskelijakunta (?).

Tasa-arvosuunnitelma hyväksytään Yhteistyötoimikunnassa 19.2.2021.

Tiedotussuunnitelma:

Työn käynnistyminen ja kutsu opiskelijoille vaikuttaa ja osallistua työhön	Hyvinvointipäivä 26.11.2020	Sari linattiniemi Piia Vuorio
Jory	15.2.2021	Pauliina Sarilo
Opetushenkilökunnalle kartoitus tarpeista, Webropol-kysely	Syksy 2020	Työsuojeluvaltuutetut
Wilma-tiedote opiskelijoille, huoltajille ja henkilökunnalle sekä Rasekossa työskenteleville	Helmikuu 2021	Rehtori
Opiskeluhoitoryhmä		Sari linattiniemi
Opetuksen Jory		Rehtori

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koulutuksen järjestäjänä ja työnantajana

3.1 Lainsäädäntöperusta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 velvoittaa oppilaitoksen laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän estämiseksi oppilaitoksessa ja ammatillisessa kehityksessä. Lakiin tehtiin muutos 27.1.1995 (206/95) siten, että tasa-arvon edistämisen tulee tapahtua erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että oppilaitoksella pitää olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioimiseksi ja toteutumisen edistämiseksi. Ketään ei saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Tasa-arvon edistämässä Rasekossa ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan oppimisympäristön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, edistää se opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointia.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työympäristö, jossa tasa-arvo on osa koko toimintakulttuuria. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien oppilaitoksen jäsenten velvollisuus.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Ilman asenteellisia muutoksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtävät toimenpiteet jäävät vaikutukseltaan pinnallisiksi ja lyhytkestoisiksi.

<https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

3.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo Rasekon työympäristössä

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaaluilla.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
3. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista; ja
4. huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.
5. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnotaan ja vakaumuksestaan, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, mielipiteestään,

vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan ja koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Vammaisten henkilöiden työntekoa helpottavat apuvälineet kuten induktiosilmukka, ruudunlukuohjelmat jne. ovat esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista.

3.3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo opetustoiminnassa

- Opetukseen osallistuvalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Opiskeluolot järjestetään kaikille sopiviksi. Opetuksessa huomioidaan ns. sukupuolisensitiivisyys.
- Kaikkia kannustetaan löytämään omat henkilökohtaiset vahvuutensa. Tavoitteena on, että syrjintä ehkäistään jo ennalta ja mahdolliset syrjintätapaukset pyritään tunnistamaan ja niihin puuttumaan välittömästi. Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria kehitetään sekä tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta. Monikulttuurisuutta pidetään positiivisena resurssina, johon erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista.
- Oppilaitoksen toiminnassa otetaan huomioon opiskelijan edun ensisijaisuus, opiskelijan oikeus ilmaista näkemyksensä ja tulla kuulluksi sekä opiskelijan näkemysten kunnioittaminen.
- Opiskelijavalinnoissa huomioidaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Yhteishaun opiskelijavalinnat perustuvat lakiin ammatillisesta peruskoulutuksesta (L 531/2017). Jatkuvan haun kautta tulevien osalta sovelletaan Rasekon valintaperusteita ja kriteereitä.
- Opiskelijoilla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta, opiskelijan ohjausta sekä oppimisentukea heti tuen tarpeen ilmetessä. 15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi
- Opetuksessa käytettävät työvälineet, työaineet ja oppimateriaalit ovat kaikkien saatavilla. Opiskelijat eivät saa joutua eriarvoiseen asemaan esimerkiksi sen vuoksi, että opiskelijat saavat käyttää omia digitaalisia laitteita. Opiskelijalla on oikeus saada myös maksutta opetukseen osallistumisen edellyttämä opiskelijahuolto sekä laissa määritellyt opintososiaaliset edut ja palvelut. Kaikkeen edellä mainittuun opiskelijalla on oikeus riippumatta hänen kotikunnastaan.
- Opintosuoritusten arviointi perustuu tutkinnon perusteissa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet ja arviointiperusteet kerrotaan opiskelijoille. Opiskelijaa ohjataan asettamaan itse tavoitteita omalle oppimiselleen. Arvioinnissa ei verrata opiskelijoiden suorituksia toisiinsa eikä arviointi kohdistu opiskelijan persoonaan, temperamenttiin tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Arvioinnin tulee olla oppimista ohjaavaa. Arvioinnissa käytetään monipuolisia menetelmiä ja opettajan on annettava opiskelijalle jatkuvaa palautetta hänen edistymisestään. **Opiskelijalle on annettava mahdollisuus osoittaa osaamistaan erilaisilla tavoilla.** Opiskelijalla on oikeus saada tietoa opettajalta arviointiperusteiden soveltamisesta häneen.

➤ Positiivinen erityiskohtelu

- Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. erikseen järjestettävää kieli- ja yhteiskuntaopetusta
- kohdistettua valmennusta ja tukea annetaan opiskelijoille oppilaitoksen erilaisia koe- ja testitilanteita varten
- ohjausta yhteiskunnan tarjoaminen palvelujen käytössä. Esim. pankki, työpaikan hakeminen, työllistämistuki, TE-palvelut

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tilannekartoitus Rasekossa

4.1 Tasa-arvokartoituksen tulokset henkilöstön osalta

Kartoituksen pohjalta voidaan todeta, että työyhteisön näkökulmasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen koetaan pääasiallisesti hyvänä. Suurimmiksi haasteiksi nousi erilaisissa työ- / virkasuh-teissa olevien (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) tasapuolinen kohtelu, joka arvioitiin tyydyttäväksi. Lisäksi vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suun-tautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvo-maailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu vastaajien mielestä tyydyttävästi, kun kysyttiin rek-rytoinneista henkilöstön, johdon tai uralla etenemisen mahdollisuutta.

Kartoituksessa nousi esille selkeitä henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita, jotta Rasekossa voi-daan varmistaa lainmukainen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kaikessa toiminnassa.

4.2 Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute Rasekossa

Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautteen avulla seurataan opiskelijoiden tyytyväisyyttä koulutuk-sen järjestämiseen ja sen vaikuttavuuteen. Palautteen keräämisestä vastaavat ammatillisen koulutuk-sen järjestäjät, joilla on opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä tutkintojen ja koulutuksen järjestä-mislupa. Palaute annetaan anonyymisti. Tuloksia käytetään kansalliseen ja koulutuksen järjestäjän si-säiseen laadun seurantaan. Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö uudistui 1.1.2018 alkaen ja sen mukaiset uusitut opiskelijapalautekyselyt otettiin käyttöön 1.7.2018.

Palaute kysytään opiskelijoilta, joiden tavoitteena on suorittaa ammatillinen perustutkinto, ammattitut-kinto tai erikoisammattitutkinto tai näiden tutkintojen osa tai osia. Palautetta ei kysytä opiskelijoilta, jotka suorittavat valmentavaa koulutusta (VALMA).

Opiskelijat vastaavat kyselyyn kaksi kertaa opintojensa aikana: aloitusvaiheessa, kun henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) on ensimmäisen kerran hyväksytty, ja toisen kerran päättö-vaiheessa, kun opiskelija on osoittanut HOKSissa tavoitteena olevan tutkinnon taikka tutkinnon osan tai osien suorittamiseksi tarvittavan osaamisen. Osaamisen osoittamisen hetki voi olla näyttö tai sen jälkeen vielä tehtävä esimerkiksi YTO-aineiden suoritus opiskelijan HOKSin mukaisesti.

Opiskelijapalautetuloksia hyödyntävät koulutuksen järjestäjät, opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetus-hallitus sekä työelämätoimikunnat laadunseurannassa ja kehittämisessä.

Kaikki palautekysymykset tuottavat tietoa kehittämisen tueksi. Lisäksi osa kysymyksistä vaikuttaa am-matillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteena koulutuksen järjestäjille myönnettävään vai-kuttavuusrahoitukseen vuodesta 2020 alkaen. Opiskelijapalautteen käytöstä rahoituslaskennassa on säädetty OKM:n asetuksessa 415/2018.

Kysymys	Iv 2018-19	Iv 2019-20	Iv 2020-21
Opiskelijoita kohdeltiin yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti	4,3	4,2	4,6
Koen opiskeluympäristöni turvalliseksi.	4,6	4,6	4,5
Olen kokenut tai havainnut kiusaamista, syrjintää tai häirintää oppilai-toksessa tai työpaikalla, jossa opiskelen.			
Koen että kiusaamiseen, syrjintään tai häirintään puututaan.	3,8	3,6	4,0

4.3.Tilastot

Tilasto miesten ja naisten osuudesta työntekijöistä julkaistaan Raision seudun koulutuskuntayhtymän toimintakertomuksessa.

Palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa

5. Toimenpiteet 2021–2023

Aiheet	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt
Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen Raseko	Toimeenpannaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2023 Rasekon arvot: Osaaminen, vastuullisuus, yrittäjähenkisyys, elämänläheisyys	Avoin keskustelu	Kaikki
Rekrytointi	Rekrytoinnista päätettäessä suositellaan valittavaksi ansioiltaan tasavertaisista hakijoista kyseisen palvelussuhteen tehtävä- tai ammattiryhmässä oppilaitoksen vähemmistönä olevaa sukupuolta edustava henkilö, jos tätä sukupuolta edustavien osuus ao. ryhmässä on alle 40 %.	Henkilökunnassa vähemmistönä olevaa sukupuolta edustava henkilö tulee valita kulloinkin avoimena olevaan tehtävään hakijoiden ollessa yhtä soveltuvia tehtävään ansiovertailun perusteella. Rekrytoinneissa arvostetaan ja kunnioitetaan ihmisten erilaisuutta ja moninaisuutta	Päälliköt ja esimiehet.
Johtaminen	Henkilöstön johtamisella on suuri merkitys työyhteisön hyvinvoinnille. Ihmiset viihtyvät työssään paremmin, mikäli he hyväksyvät työnsä päämäärät, pitävät menettelytapoja oikeina, voivat vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja kokevat tulevansa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi.	Johtoryhmä vastaa siitä, että asiantuntijaryhmiin valitaan mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti miehiä ja naisia. Esimiehet näyttävät esimerkkiä käytöksellään ja asenteillaan ja puuttuvat häirintätapauksiin. Henkilökuntaa ja opiskelijoita kannustetaan osallisuuteen ja heitä kuunnellaan. Jatkuvan muutoksen hallinta	Johto ja päälliköt Vastuuopettajat
Uralla eteneminen	Kuntayhtymässä on naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Urakehitystä arvioitaessa on otettava huomioon perhevapaat tasapuolisesti naisten ja miesten välillä. Kuntayhtymä edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luo heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Esimies huolehtii siitä, että samaa työtä tekevät miehet ja naiset saavat samanlaisen kohtelun heidän	Kaikilla on mahdollisuus oman alansa seuraamiseen ja kouluttautumiseen. Kehityskeskusteluilla luodaan ja ylläpidetään koulutusmyönteistä ilmapiiriä. Molempia sukupuolia kannustetaan hakeutumaan oppilaitoksessa kulloinkin haettavana oleviin tehtäviin. Naisia ja miehiä kannustetaan tasapuolisesti urakehitystä tukevissa opinnoissa ja osallistumisessa alan kehityksen seurantaan. Määräaikaisista virkasuhteista ja	Johto ja päälliköt

Aiheet	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt
	tehtäviensä vaatavuutta ja henkilökohtaista työsuoritustaan arvioitaessa. Oppilaitos noudattaa tasa-arvoista palkkapolitiikkaa.	työsuhteista tiedotetaan oppilaitoksen sisällä erikseen silloinkin, kun rinnalla käytetään julkista hakua. Muutoksista työpaikalla informoidaan tarvittaessa myös perhepailla olevia.	
Työn ja opiskelun ja perhe-elämän yhteensovittaminen	<p>Työn ja perheen yhdistäminen on osa arkea</p> <p>Koulutuskuntayhtymä työnantajana kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä miehille että naisille, ja helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista molempien sukupuolten osalta. Työnantaja kannustaa mahdollisuuksien mukaan erityisesti miehiä pitämään perhevapaita.</p> <p>Opiskelija voi keskeyttää osaamisen hankinnan väliaikaisesti tai päivittää henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa</p>	<p>Esimiehet huolehtivat mahdollisuuksien mukaan siitä, että työntekijät/viranhaltijat voivat käyttää oikeutta perhevapaisiin ilman että työ- tai koulutusura vaarantuu tai että kyseiset tehtävät jäävät vapaiden aikana hoitamatta.</p> <p>Perhemyönteisyys, paluu- ja perehdytyskeskustelu, kun työntekijä on palautumassa perhevapaalta.</p> <p>Joustavien työaikaratkaisujen käyttö. Hiljaisen tiedon siirto valmentamalla tuleva työntekijä/viranhaltija vanhan työntekijän/viranhaltijan opastuksella.</p> <p>Työn jakaminen esimerkiksi vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen muodossa on tarjonnut ikääntyville työntekijöille mahdollisuuksia mm. opiskeluun, erilaiseen työkykyä ylläpitävään toimintaan ja lepoon.</p> <p>Opiskelijan HOKS</p>	<p>Johto ja päälliköt</p> <p>Vastuupettajat, Hoks</p>
Ilmapiiri	Lisätään yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista keskustelemista.	Luodaan tasa-arvoinen ja suvaitsevainen ilmapiiri, jossa kaikkien on hyvä toimia	Kaikki oppilaitoksessa toimivat
Saavutettavuus	Saavutettavat verkko- ja koulutuspalvelut Selkokieliset ohjeet	Henkilöstökoulutus	Jokainen huolehtii, että omat palvelut ja

Aiheet	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt
			tiedot ovat ajantasaiset Digipalvelutyöryhmä
Esteettömyys	Esteettömyys tarkoittaa elin- ja toimintaympäristöä, jossa kaikki voivat toimia yhdenvertaisesti ja itsenäisesti, liikkumis- tai toimintakyvystään riippumatta.	Tilat ovat esteettömät	Kiinteistöpalvelut
Eriarvoinen kohtelu tai syrjintä esim. ikäsyrjintä tai sukupuolen ilmaisen perusteella	Minimoidaan syrjintätapaukset Hakijoille annettava informaatio suunnataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille ja että siinä kannustetaan hakeutumaan aloille, joilla oma sukupuoli on vähemmistönä. Valintakoekysymykset tai valintakriteerit eivät saa suosia eivätkä syrjiä kumpaakaan sukupuolta, ja niissä on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon eri sukupuolten näkökulma. Tehtävien ja testien laatija varmistaa, että eri kulttuuritaustaisilla hakijoilla on yhdenvertaiset suoriutumisedellytykset.	Lisätään tietoa syrjinnästä ja sen muodoista. Keskustellaan asioista. Sukupuolineutraali opiskelijahakumateriaali sekä valintakoe- ja soveltuvuuskoekysymykset Lisätään tietoa syrjinnästä ja sen muodoista. Keskustellaan asioista vastuuopettajan tunneilla ja palautekyselyjen tulosten käsittelyssä	Kaikki oppilaitoksessa toimivat Opiskelijavalinnassa toimijat
Seksuaalinen häirintä	Kaikkien tasapuolinen kohtelu. Tiedottamisen kehittäminen.	Ennaltaehkäisevää keskustelua ja toimintamallien läpikäyntiä yhteisesti	Kaikki oppilaitoksessa toimivat
Opiskelijakunnan toiminta	Opiskelijoille mahdollistetaan vaikuttaminen ja tiedonsaaminen sekä mahdollisuus tulla kuulluksi.	Opiskelijakunnan hallitus ja toiminnasta vastaava kehittämisspällikkö valitsevat sopivat toimenpiteet	Kehittämisspällikkö Opiskelijakunnan hallitus
Kiusaamiseen ja häirintään puuttuminen	Rasekossa on 0-toleranssi kaikkeen kiusaamiseen ja häirintään.	Puuttuminen asiaan välittömästi. Järjestetään koulutusta opettajille asioihin puuttumiseksi.	Koko henkilöstö

6. Arvio tasa-arvosuunnitelmaan 2016-2020 sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Suunnitelma laaditaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja suunnitelman toteutumista seurataan ja päivitetään opiskelija-, huoltaja- ja henkilöstökyselyn ja -palautteiden, arviointien (mm. TeaViisari, Kouluterveyskysely) ja mittaritietojen sekä opiskeluhuoltoryhmän toiminnan kautta saadun palautteen perusteella Rasekon yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstön edustajat eivät ole nostaneet esille mitään erityistä yhteistyötoimikunnassa.

Rasekon opiskeluhuoltosuunnitelma ja Kriisitoimintasuunnitelma on päivitetty ja tarkastettu 2020 ja huomiota on kiinnitetty turvalliseen opiskeluympäristöön, päihdeohjelmaan, läsnäolo-ohjeistukseen.