

Polisyrkeshögskolans likabehandlings- och jämställdhetsplan 2026–2028



Innehåll

1 Inledning	3
2 Likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet	3
3 Polamks riktlinjer för likabehandling, jämställdhet	4
4 Nuläget för likabehandling och jämställdhet vid Polamk	5
4.1 Lokaler	5
4.2 Personalen	6
4.3 Studerande	10
5 Utvärdering av genomförandet av den föregående planen	15
5.1 Förverkligande av målen för hela Polamk-gemenskapen	15
5.2 Uppnåendet av mål för undervisningen och lärandet	17
5.3 Uppnåendet av mål i Polamk-arbetsgemenskapen	17
6 Mål för åren 2026–2028	18
6.1 Polamk är fri från diskriminering och trakasserier	18
6.2 Personalen och de studerande agerar för att främja likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet	19
6.3 De språkliga rättigheterna tillgodoses i Polamk	19
6.4 Vårt campus är tillgängligt	20
6.5 Rekryteringen av studerande stöder polisens mångfald och geografiska täckning	20
6.6 Personalrekryteringen är mångsidig	21
6.7 Vi stöder ökningen av antalet kvinnor i lednings- och chefsuppgifter	21
7 Uppföljning av planen	22
8 Källor	22
9 Godkännande av planen	23

1 Inledning

Likabehandlings- och jämställdhetsplanen är ett åtagande att främja en rättvis, trygg och för alla respektfull verksamhetsmiljö. Planen baserar sig på jämställdhets- och likabehandlingslagar, som förpliktar arbetsgivare och utbildningsanordnare att främja jämställdhet och likabehandling samt förebygga diskriminering.

Polisyreshögskolan (Polamk) följer i sin plan polisförvaltningens allmänna riktlinjer. Högskolan har till uppgift att upprätthålla en inlärnings- och arbetsgemenskap där alla har lika möjligheter att verka, lära sig och utvecklas. Avsikten är att säkerställa att varje studerande och arbetstagare kan uppleva sig uppskattad som sig själv, utan diskriminering och osakligt bemötande. Förebyggande av diskriminering samt främjande av och information om diskriminerings- och jämställdhetsfrågor är en central del av arbetet i Polamks diskriminerings- och jämställdhetsarbetsgrupp.

Likabehandlings- och jämställdhetsplanen innehåller en utredning om den nuvarande jämställdhets- och likabehandlingssituationen, inklusive en lönekartläggning mellan kvinnor och män. Planen innehåller en bedömning av genomförandet av åtgärderna under den föregående perioden samt målen för nästa period. Målen för den följande perioden för likabehandlings- och jämställdhetsplanen har fastställts genom en bedömning av hur den föregående planen har genomförts, och den innehåller också nya inriktningar. Vår plan baserar sig på en separat bilaga om likabehandlings- och jämställdhetsläget i Polamk, där vi analyserar och sammanställer uppgifter om statistik, respons och utvärderingar från flera olika källor.

Polamk svarar förutom för polisexamen och kompletterande utbildning även för befälsexamen för räddningsbranschen (YH). Räddningsinstitutet har en egen jämställdhets- och likabehandlingsplan, så i denna plan tas endast ställning till verksamheten i Polamk.

2 Likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet

Med likabehandling avses att alla människor är likvärdiga oberoende av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt, politisk verksamhet eller fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. (Diskrimineringslag 1325/2014.)

Jämställdheten mellan könen tryggas genom jämställdhetslagen (609/1986). Jämställdhet handlar om att acceptera jämställdhet mellan könen och skapa lika möjligheter för olika kön. Ingen får särbehandlas på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Kön är ett begrepp med många nivåer som på individnivå kan uppfattas som självdefinierat eller juridiskt. Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet.

Tillgänglighet innebär att en person, oberoende av många olika förmågor, lätt kan använda och förstå tjänster och information. Det är likvärdighet som sträcker sig från en tillgänglig miljö till digitala tjänster, kommunikation och attityder. Centrala aspekter på tillgängligheten är digital tillgänglighet, fysisk tillgänglighet, tillgänglig information och kommunikation samt kognitiv

tillgänglighet, med vilket avses en tydlig och enkel struktur för informationen. Högskolornas tillgänglighetskriterier är ett konkret verktyg med vars hjälp Polamk bedömer och utvecklar sin verksamhet för att säkerställa likabehandling.

3 Polamks riktlinjer för likabehandling, jämställdhet

I Polamk vill vi skapa en grund för bättre jämlikhet, likabehandling och tillgänglighet inom polisen och i samhället. Vi främjar jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet i all vår verksamhet. Vi följer polisens värderingar, den etiska koden och Polamk-gemenskapens etikett. Vi har fastställt en målbild för välbefinnandet i högskolan där man betonar psykisk säkerhet, samhörighet och expertis samt en inlärnings- och arbetsmiljö som ökar välbefinnandet. Den studerande har rätt till en trygg studiemiljö (lagen om Polisyrkeshögskolan 1164/2013). I EU-finansierade FUI-projekt iakttas de principer som Europeiska kommissionen förutsätter, bland annat icke-diskriminering, jämställdhet och likabehandling. I våra FUI-riktlinjer förbinder vi oss till principerna om vetenskapens frihet, öppen vetenskap och forskning samt forskningsetik.

Som ett statligt ämbetsverk i Finland är vi religiöst och politiskt neutral. Vi respekterar var och ens övertygelse och åsiktsfrihet, men personalen och studerande kan inte under tjänstetid eller i studierna utöva verksamhet som är bunden till religion eller övertygelse, om verksamheten har en negativ inverkan på skötseln av uppgifterna eller om syftet är att påverka den övriga gemenskapen. Också politisk verksamhet under tjänstetid eller i studierna och att göra politisk reklam i våra lokaler eller på vårt område är också förbjudet.

Vi respekterar personalens och de studerandes rätt att organisera sig och att ansluta sig eller inte ansluta sig till en fackförening. Vi tryggar verksamhetsbetingelserna för de förtroendevalda som personalen valt och gör det möjligt för dem att sköta förtroendeuppdrag och delta i utbildningar i anslutning till dem.

Vid antagningen av studerande eller rekryteringen av personal har till exempel sökandenas sexuella inriktning, familjeförhållanden, ålder, ursprung, religion eller övertygelse ingen inverkan och de efterfrågas inte i antagningsprocessen eller senare under studierna eller i arbetet. Urvalsgrunderna är offentligt läsbara och desamma för alla sökande. Det är möjligt för sökanden att få individuella arrangemang för urvalsproven på basis av en separat ansökan. I de fysiska testerna i urvalsprovet är det möjligt att använda ett könsneutralt omklädningsrum. Urvalsgrunderna preciseras i anvisningen om hälsokontroll.

Vid rekryteringen av personal iakttar vi positiv särbehandling i situationer där det finns två lika kompetenta sökande. Genom positiv särbehandling främjar vi likabehandling och strävar efter att stödja rekryteringen av minoritetsgrupper till olika uppgifter. Med positiv särbehandling avses sådana åtgärder som lagen tillåter för att förbättra ställningen för grupper som är utsatta för diskriminering och främja faktisk jämställdhet. Genom positiv särbehandling strävar vi efter att öka till exempel antalet kvinnor i ledande uppgifter.

Enligt förordningen om uniform är det inte tillåtet att bära klädsel med religiös eller kulturell anknytning tillsammans med polisuniform. Förordningen preciseras av polisens förordnande om uniform. Vid användning av civilklädsel är det möjligt att klä sig på det sätt som religionen eller

kulturen förutsätter, om studierna och arbetsuppgifterna möjliggör detta och klädseln inte försvårar identifieringen av personen.

Finland är ett tvåspråkigt land och med tanke på tillgodoseendet av de språkliga rättigheterna är det viktigt att polisen har goda kunskaper i både finska och svenska. Vi ger examens- och fortbildning på båda nationalspråken. Vi utarbetar de viktigaste styrdokumenterna på finska och svenska. En studerande har oberoende av undervisningsspråket rätt att enligt eget val använda finska eller svenska. Föreskrifter och anvisningar som gäller studerande utarbetas på båda språken.

I enlighet med de pedagogiska riktlinjerna är våra principer fokus på studeranden, gemenskap, kompetensbaserad läroplan och delat pedagogiskt ledarskap. Vi strävar efter att beakta olika sätt för inläring och mångsidigt använda undervisnings- och utvärderingsmetoder och inlärningsmiljöer. På förhand publicerade, tydliga och öppna bedömningskriterier främjar likabehandling och transparens. En studerande som är missnöjd med bedömningen av sin studieprestation eller tillgodoräknande av studierna kan söka rättelse hos Polamks examensnämnd.

En allmän kompetens i läroplanerna för våra examensutbildningar är etik, som inbegriper främjande av likabehandling och jämställdhet. De övergripande temana för polis (YH)-examen är de grundläggande fri- och rättigheterna, de mänskliga rättigheterna och etiken. Målet med studierna är att den studerande som utexamineras beaktar de grundläggande och mänskliga rättigheternas betydelse när hen fattar beslut och motiverar dem samt handlar i enlighet med yrkesetiska principer och värderingar. I polis (högre YH)-examen syns likabehandlings- och jämställdhetsteman tydligt som kompetensmål under flera olika studieperioder. Dessutom har man i litteraturen, det pedagogiska genomförandet och bedömningskriterierna i studieperioderna beaktat uppnåendet av de kompetensmål som hänför sig till temat.

Om de flexibla studiemöjligheterna i läroplanen inte räcker till för att studierna ska framskrida smidigt, kan vi bevilja den studerande individuella arrangemang till exempel på basis av konstaterad inläringssvårighet eller hälsoskäl. Genom specialarrangemang stöder vi uppnåendet av kompetensmålen och den studerandes välbefinnande.

4 Nuläget för likabehandling och jämställdhet vid Polamk

4.1 Lokaler

Polamks huvudbyggnad, idrottshallen, fordonshallen, övningsområdet, studenthemmets byggnader och Polismuseet finns i Hervanta i Tammerfors. Byggnaderna på vårt huvudcampus har obehindrad passage. Det finns tillräckligt med utrymme framför dörrarna och trösklarna är låga. Passagerna är breda, jämna, hårda och halksäkra.

När man förflyttar sig till olika lokaler i campuset är det möjligt att använda en bred hiss. Skyltar som leder till huvudbyggnadens olika delar har förnyats så att de blivit tydligare. Belysningen i lokalerna uppfyller kraven. Lokalernas akustik har förbättrats. Tillgängliga bilplatser är placerade nära ingången och på campuset finns flera tillgängliga toaletter. Från campusets studenthem

kan reserveras en tillgänglig lägenhet för studerande som deltar i fortbildning. Tillgänglighetskartläggningen är i planeringsskedet.

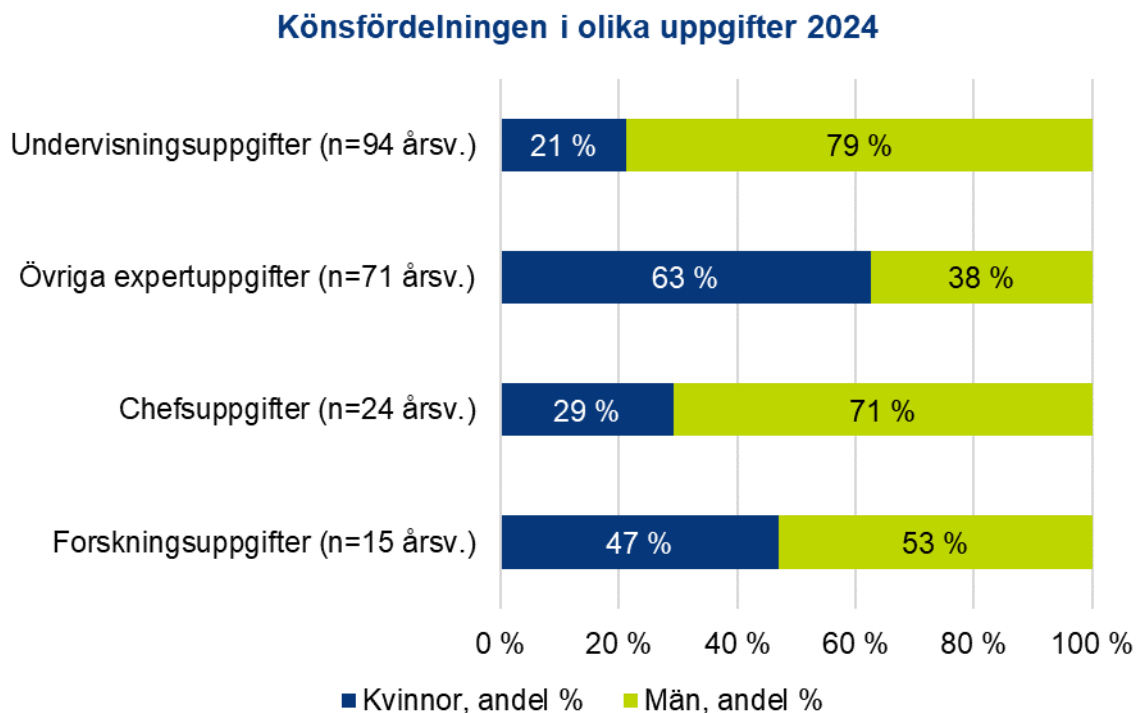
Till Polamks lokaler hör också polishundsinrättningen i Tavastehus, lokaler för motorcykel- och fyrhjulsutbildning i Räyskälä samt körutbildningscentralen i Pieksämäki. Lokalerna utanför Tammerfors är funktionella lokaler och endast delvis tillgängliga.

4.2 Personalen

Antalet årsverken (årsv.) uppgick i slutet av 2024 till 206 och de fördelades enligt följande

- undervisningsuppgifter (45 %)
- andra expertuppgifter (34 %)
- chefsuppgifter (ledning, enhetschefer, gruppchefer) (12 %)
- forskningsuppgifter (7 %)
- högscolepraktikanter (1 %).

I slutet av 2024 var kvinnornas andel av Polamks personal cirka 39 % och männens cirka 61 %. Cirka 42 % av årsverken var polistjänster, av vilka kvinnornas andel var cirka 10 % och männens cirka 90 %. Andelen övrig personal var 58 %, varav 59 % var kvinnor och 41 % män.



Figur 1. Könsfördelningen i olika uppgifter 2024

År 2024 arbetade en kvinna i Polamk oftast i expert- (56 %), undervisnings- (25 %) eller forskningsuppgifter (9 %). En man arbetade oftast i undervisnings- (59 %), expert- (21 %) eller gruppchefsuppgifter (8 %). Av undervisningspersonalen var 21 % kvinnor och 79 % män. Av experterna var 63 % kvinnor och 38 % män. Av cheferna var 29 % kvinnor och 71 % män. I forskningsuppgifter var andelen kvinnor 47 % och andelen män 53 %.

Av årsverken 2024 var cirka 16 % visstidsanställda, av vilka 59 % sköttes av en man och 41 % av en kvinna. Av alla kvinnor och män som arbetade i Polamk var 17 % visstidsanställda.

Tabell 1. Personalens medelålder åren 2022–2024

Medelålder	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall 2024
Hela personalen	49,9	48,5	50,5
medelålder, kvinnor	47,5	45,9	48,4
medelålder, män	51,5	51,1	51,8

Medelåldern för Polamks personal är 50 år, som är betydligt högre än medelåldern för polisförvaltningens personal, som var cirka 44 år. I Polamk var andelen personer som fyllt 45 år nästan 75 procent av personalen i slutet av året. Av personalen är cirka 4 % under 30 år och cirka 14 % under 40 år.

I slutet av 2024 arbetade i Polamk tio personer som redan uppnått pensionsåldern och som ville fortsätta arbeta vid läroanstalten.

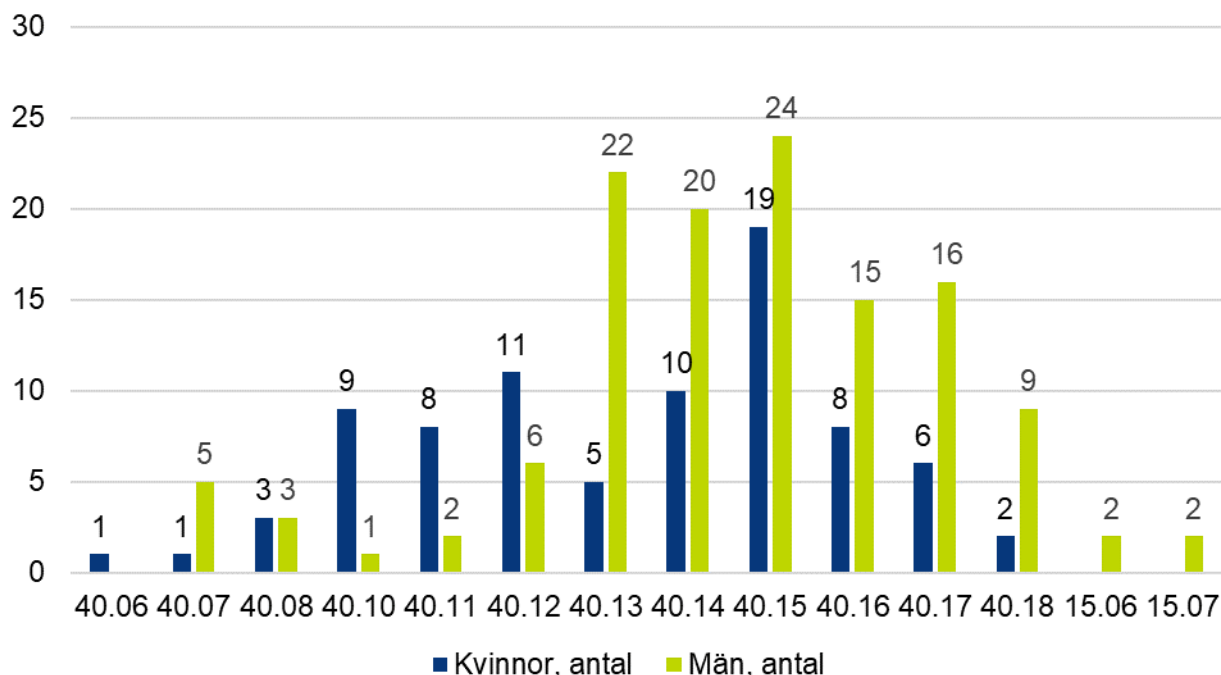
År 2024 utnyttjade sammanlagt 9 personer familjeledighet, varav 3 kvinnor och 6 män.

Sammanfattning av lönekartläggningen

Lönesättningen baserar sig på polisens lönesystem, där lönens storlek bestäms utifrån arbetets svårighetsgrad, bedömningen av den personliga arbetsprestationen och erfarenhetsdelen. Hösten 2024 var den medelgrundlönen för hela personalen 4 041 €/mån. Medelgrundlönen för kvinnor var 3 786 € och för män 4 207 €. Den högre medelgrundlönen för män förklaras av att deras uppgifter placerar sig på högre kravnivåer. Det verkar inte finnas några könsspecifika skillnader i de individuella prestationsdelarna. I siffrorna ingår det omställningsskydd för lönerna som föranleds av organisationsreformen 2024.

Av hela personalen placerar sig 68 % på de fem vanligaste kravnivåerna och de är 40.15, 40.14, 40.13, 40.16 och 40.17.

Antalet kvinnor och män på olika kravnivåer i november 2024



Figur 2. Antalet kvinnor och män på olika kravnivåer

En granskning av kravnivån efter kön visar att

- De vanligaste kravnivåerna bland kvinnor är: 40.15, 40.12 och 40.14.
- De vanligaste kravnivåerna bland män är: 40.15, 40.13 och 40.14.
- Av kvinnorna arbetar cirka en fjärdedel (27 %) på de lägsta kravnivåerna 40.06–40.11. Av männen arbetar 9 % på samma lägsta kravnivå. Den lägsta fjärdedelen av männens kravnivå uppnås på kravnivå 40.13.
- Kravnivån på uppgiften ligger hos 35 % av alla män på den högsta kravnivån i 40-serien 40.16–40.18 eller i 15-serien. Av kvinnorna arbetar 19 % på samma högsta kravnivå 40.16–40.18.
- Alla fyra som arbetar inom uppgifter i 15-serien är män.

En granskning enligt persongrupp visar att

- En chefs vanligaste kravnivå är 40.17. De vanligaste kravnivåerna för manliga chefer är 40.17 och 40.18. De vanligaste kravnivåerna för kvinnliga chefer fördelas jämnt mellan 40.15 och 40.17.
- De vanligaste kravnivåerna i undervisningsuppgifterna är 40.15, 40.13 och 40.14. De vanligaste kravnivåerna för kvinnliga lärare är 40.15 och 40.13 och för manliga lärare 40.13, 40.15 och 40.14.
- De vanligaste kravnivåerna i forskningsuppgifterna är 40.17, 40.15, 40.16 och 40.14. Den vanligaste kravnivån för en man som arbetar i forskningsuppgifter är 40.17 och för en kvinna 40.15.
- I expertuppgifter är de vanligaste kravnivåerna 40.12, 40.15 och 40.14. De vanligaste kravnivåerna för en kvinnlig expert är 40.12 och 40.10, för en manlig expert 40.15, 40.17 och 40.07.

Personalrekrytering

Vi värdesätter likabehandling och mångfald i vår arbetsgemenskap och uppmuntrar personer med olika sorters bakgrunder att söka jobb hos oss. I ansökningsskedet berättar vi tydligt på vilka grunder jämförelsen av de sökande görs. Vi genomför rekryteringarna anonymt. Vi väljer ut sökandena till intervju utan uppgifter om sökandens namn, ålder, kön eller utseende. Vid rekryteringar till polistjänster syns sökandens medborgarskapsuppgifter, eftersom endast finska medborgare kan utnämnas till en polistjänst. Vid rekryteringarna följer vi riktlinjerna i polisens personalplan.

Vi väljer den mest kvalificerade personen för tjänsten. Målet är att företrädare för olika kön söker sig till alla lediga tjänster. I urvalsprocesserna gör vi en jämförelse av meriter där vi jämför de sökandes meriter på enhetliga grunder.

Nöjdheten med att utveckla kompetensen och avancera i karriären

En kompetent högskolegemenskap är en av prioriteringarna i våra strategi och kompetens är en av våra värderingar. Kompetensutvecklingen baserar sig på en utvecklingsplan som utarbetas årligen. Alla som hör till personalen har lika rättigheter och tillgång till personalutbildning eller personalrotation. Vi tillämpar Polisstyrelsens föreskrift till stöd för frivilliga studier.

Personalrotation används allt aktivare för kompetensutveckling. År 2024 deltog fyra personer i personalrotationen och år 2025 ökade antalet till elva personer. Alla personalrotationer riktade sig till polisenheter. Målet för de följande åren är att en del av personalrotationen ska riktas till andra högskolor. År 2025 kom endast en person till Polamk för personalrotation.

År 2024 var sju personer studielediga och av dem var 2 kvinnor och 5 män.

Arbetshälsa och arbetsgemenskap

Resultaten av polisens personalbarometer ger information om erfarenheter som gäller arbetshälsan och arbetsgemenskapen. Det är möjligt att granska medeltalen för alla uppgiftslämnare och efter kön (kvinnor, män, jag vill inte svara). I tolkningsanvisningen är medelvärdena indelade i fem följande nivåer:

- 3,25–4,00 Toppnivå!
- 2,80–3,24 God nivå
- 2,50–2,79 Situationen kräver uppföljning
- 2,14–2,49 Kräver åtgärder
- 2,13 eller lägre: Kräver omedelbara åtgärder.

I regel är medeltalet på de svar männen ger något högre än kvinnornas. De lägsta medeltalen har gruppen "jag vill inte svara" oberoende av tema. I denna text tar man bara upp mäns och kvinnors svar och tar inte ställning till gruppen "jag vill inte svara".

Medeltalet av de påstående som mäter värdet av och meningsfullheten i det egna arbetet är i huvudsak antingen på toppnivå eller på god nivå. Medeltalet av de påstående som mäter hanteringen av det egna arbetet ligger också på toppnivå eller god nivå, med undantag för en skälig arbetsbelastning. Medeltalet av männens svar är i fråga om arbetsbelastning lägre än medeltalet i kvinnornas svar.

Största delen av medeltalen i svaren på kvinnors och mäns påståenden om arbetsgemenskapen är på en god nivå. Samarbetet mellan olika arbetsgemenskaper kräver uppföljning av situationen på basis av medeltalen i båda gruppernas svar. Dessutom är medeltalen för kvinnors svar lägre när det gäller tillgången till information som behövs i arbetet, organiseringen av verksamheten och lösandet av svåra situationer i arbetsgemenskapen.

I ledningstemat ligger medeltalet av de påståenden som mäter chefsarbetet till största delen antingen på toppnivå eller på god nivå. Medeltalet av svaren från båda grupperna är minst på en god nivå vid bedömningen av chefens rättvisa, stöd från chefen i krävande situationer, ömsesidigt förtroende och tillfredsställelse med chefens verksamhet. I organisationens ledningskultur är medeltalet av alla svar och påståenden på nivån "kräver åtgärder". När det gäller ledningskulturen är medeltalet på männens svar högre än kvinnornas.

Medeltalet av alla påståenden som mäter organisationens innovationsförmåga och förnyelseförmåga är på nivån "kräver åtgärder" och medeltalet av männens svar är något högre än kvinnornas. Medeltalet av de påståenden som beskriver organisationens verksamhetskultur ställer sig på nivån "situationen kräver uppföljning". Som ett positivt resultat urskiljs värdet av att eftersträva polisens värderingar, där medeltalet ligger på toppnivå i båda grupperna. De största skillnaderna mellan mäns högre och kvinnors lägre medeltal om påståenden som mäter organisationskulturen är erfarenheterna av rättvis belöning, samråd med personalen samt rättvis och jämlik behandling.

Av Polamks personal uppger 13 % (n=24) att de har upplevt osakligt bemötande eller trakasserier under de senaste 12 månaderna. 96 % av det osakliga bemötandet upplevde respondenterna att kom inifrån organisationen och 4 % utanför den egna organisationen. Polamk tillämpar nolltolerans mot osakligt bemötande och polisens gemensamma anvisning mot osakligt bemötande.

4.3 Studerande

Statistik över sökande och studerande

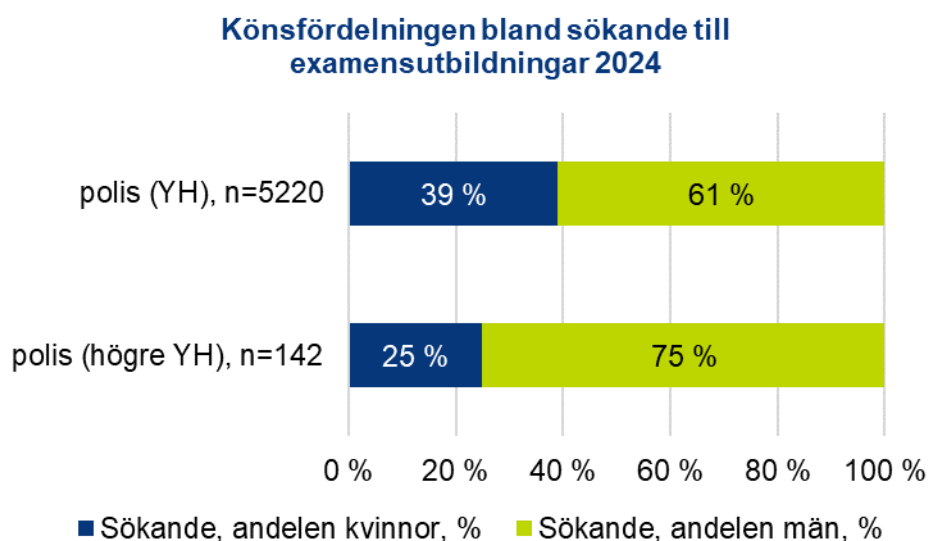
Följande examina kan avläggas i Polamk:

- 1) polis (YH)
- 2) befälsexamen för räddningsbranschen (YH)
- 3) polis (högre YH).

Räddningsinstitutet genomför utbildningen för befälsexamen för räddningsbranschen (YH).

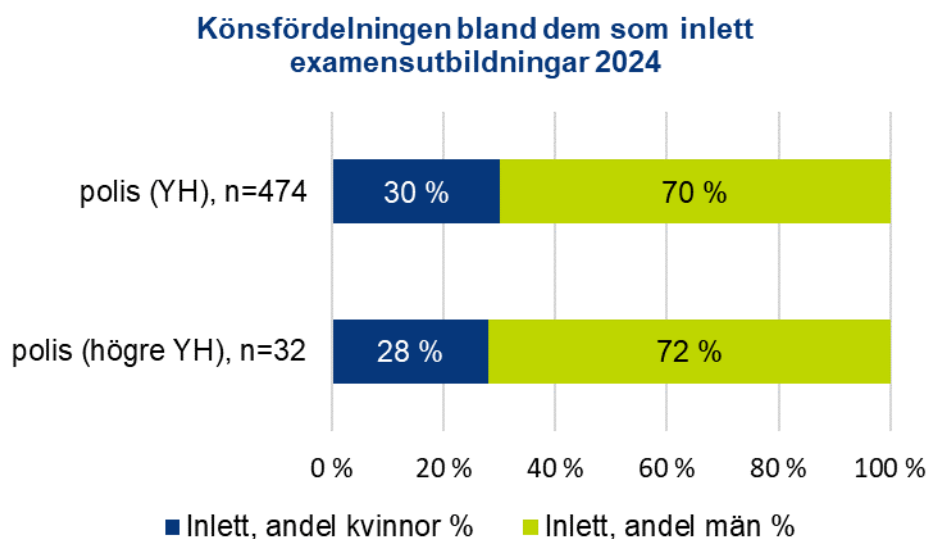
Vårt fortbildningsutbud omfattar

- specialiseringsstudier som omfattar 30–60 studiepoäng
- kurser, seminarier och rådplägningsdagar för polisförvaltningen och samarbetsmyndigheterna
- avgiftsbelagd utbildning som är företagsekonomisk, offentligrättslig eller myndighetssamarbete.



Figur 3. Könsfördelningen bland sökande till examensutbildningar 2024

Könsfördelningen bland dem som söker till utbildningen polis (YH)-examen har varit så gott som oförändrad sedan 2018 och kvinnornas andel av de sökande har varit cirka 40 %. Av de sökande till polis (högre YH) -examen har andelen kvinnor varit cirka 20–25 % under de senaste 10 åren. När de sökande till polis (högre YH) -examen ställs i relation till antalet företrädare för könen inom polisen, är andelen kvinnor och män nästan lika stor under en granskningsperiod på 10 år, med undantag för några undantagsår. År 2024 var andelen kvinnliga poliser 23 % av alla poliser.

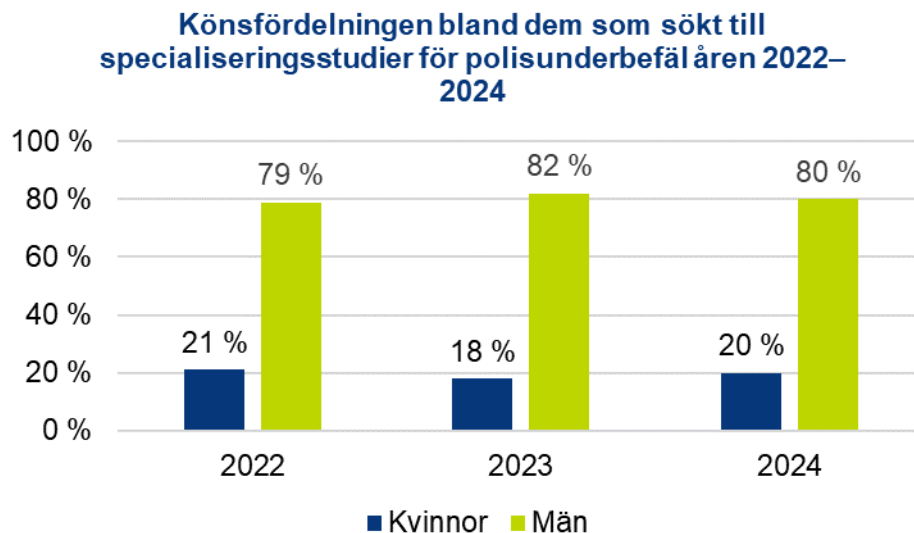


Figur 4. Könsfördelningen bland dem som inlett examensutbildningar 2024

Av dem som inlett utbildningen polis (YH)-examen har andelen kvinnor varierat mellan 30 % och 40 % under de senaste 10 åren. Könsfördelningen bland dem som inleder utbildning till polis (högre YH)-examen har varierat mer från år till år. När antalet antagna till utbildningen polis (YH)-examen ställs i relation till antalet sökande efter kön, är männens andel något större än kvinnornas, dvs. männen klarar sig något bättre än kvinnorna i antagningsprovet. Andelen kvinnor och män som antagits till utbildning inom polis (högre YH)-examen är på längre sikt

ungefär på samma nivå, när antalet kvinnor och män som antagits till utbildningen står i proportion till antalet sökande.

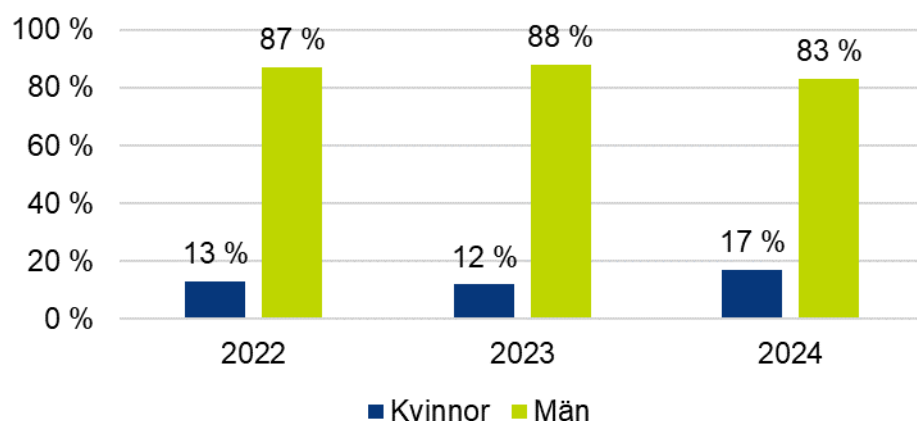
Under höstterminen 2025 fanns det i Polamk 1 266 studerande i examensutbildning som anmält sig som närvarande, av vilka 1 197 studerade till polis (YH)-examen och 69 studerade till polis (högre YH)-examen. Av dem som studerade till polis (YH)-examen var 35 % kvinnor och 65 % män. Av dem som studerade till polis (högre YH)-examen var 29 % kvinnor och 71 % män.



Figur 5. Könsfördelningen bland dem som sökt till specialiseringsstudier för polisunderbefäl åren 2022–2024

Bland dem som söker till specialiseringsstudier för polisunderbefäl har andelen kvinnor varierat mellan 14 % och 21 % under en period på 10 år. När sökandena ställs könsspecifikt i relation till antalet företrädare för olika kön som arbetar i polistjänst under en längre tid, är andelarna ungefär lika stora. Detta visar att det inte finns några könsspecifika skillnader i hur man söker sig till utbildningen.

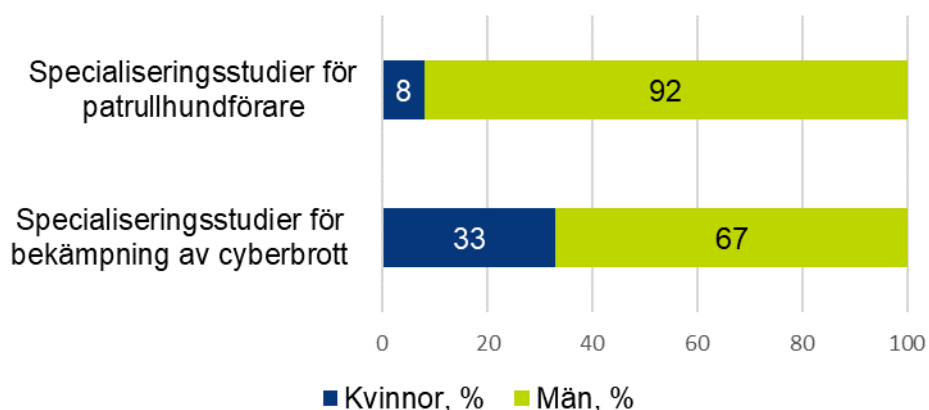
Könsfördelningen bland dem som inlett specialiseringsstudier för polisunderbefäl åren 2022–2024



Figur 6. Könsfördelningen bland dem som inlett specialiseringsstudier för polisunderbefäl åren 2022–2024

Bland dem som inlett specialiseringsstudier för polisunderbefäl har andelen kvinnor varierat mellan 10 % och 20 % under de senaste 10 åren. När antalet antagna till specialiseringsstudier för polisunderbefäl ställs i relation till antalet sökande efter kön, är andelen antagna män och kvinnor ungefär lika stor under den längre granskningsperioden. Urvalsprocessen verkar behandla alla likvärdigt oberoende av kön.

Könsfördelningen bland dem som inlett specialiseringsstudier för patrullhundförare och bekämpning av cyberbrott 2025



Figur 7. Könsfördelningen bland dem som inlett specialiseringsstudier för patrullhundförare och bekämpning av cyberbrott 2025

Specialiseringsstudier för patrullhundförare inleds årligen av 11–12 personer. Merparten av dem som inleder studierna är män. Under de senaste fyra åren har andelen kvinnor varierat mellan 0 % och 25 %. Antalet personer som inleder specialiseringsstudier inom bekämpning av cyberbrott varierar mellan cirka 20 och 40. Merparten av dem som inlett utbildningen är män och andelen kvinnor under de senaste fyra åren har varierat mellan 9 % och 33 %.

Examensstuderandenas studieförmåga

Enligt resultaten av Studerandebarmetern 2023 upplevde majoriteten av de examensstuderande (91 %) att deras studieförmåga var stark. Studieförmågan bedöms vara neutral (varken svag eller stark) av 8 procent av respondenterna och svag av 1 % av respondenterna. Ingen av respondenterna upplevde att studieförmågan var mycket svag. Kvinnorna ansåg att deras studieförmåga var något starkare än vad männen ansåg om sin studieförmåga och kvinnorna upplevde i högre grad än männen som sina styrkor i synnerhet uppgifter som kräver självständighet och skrivande samt planering av studierna. Största delen (91 %) var nöjda med hur studierna framskred.

Undervisning, bedömning och studiehandledning

Enligt responsenkäten från yrkeshögskolestuderande i slutskedet (AVOP) upplever studerande inom polis (YH)-examen att undervisningen och bedömningen är på en god nivå. Bedömningarna av dem som utexaminerades 2024 var enhetliga oberoende av kön i följande påståenden:

- De studerande uppmuntrades att aktivt delta i inläringssituationer
- De bedömningar jag fick av mina studieprestationer motsvarade min kompetens
- Lärarna beaktar de studerande på ett jämlikt och rättvist sätt.

Bland de som studerade till polis (YH)-examen observerades i AVOP-bedömningarna könsmissiga skillnader i följande påståenden, där kvinnorna oftare än männen svarade "varken av samma eller annan åsikt" eller "av annan åsikt":

- Jag fick tillräckligt med stöd i planeringen av studierna ($p < 0,001$)
- Jag fick tillräckligt med respons på hur min kompetens utvecklades ($p < 0,01$)
- Samarbetet med lärarna var naturligt ($p < 0,05$).

Bland dem som studerade till polis (högre YH)-examen var bedömningarna i AVOP-enkäten om undervisningen och bedömningen också i huvudsak på en god nivå. Utvecklingsobjekt är tillräcklig respons på kompetensutvecklingen. En könsspecifik jämförelse kan inte göras på grund av ett litet antal respondenter.

Enligt AVOP anser de som studerar till polis (YH)-examen att studiehandledningen är av hög kvalitet. Studerande till polis (högre YH)-examen ger däremot en ganska låg bedömning av handledningen. Enligt Studerandebarmetern 2023 hade 96 % av respondenterna inom polis (YH)-examen och 97 % inom polis (högre YH)-examen vid behov fått handledning och rådgivning.

Gemenskap och atmosfär

I AVOP-enkäten ger de som studerar till polis (YH)-examen och som håller på att utexamineras goda bedömningar av gemenskapen. Bedömningarna av de olika könen är likartade i följande påståenden:

- Studerandena stöttade varandra och försökte hjälpa, när det behövdes.
- Jag upplevde att jag var en del av studerandegemenskapen.

Gruppen kvinnor och andra är oftare än män "varken av samma eller annan åsikt" gällande påståendet att "Studerande och personal utgjorde en nära gemenskap" ($p < 0,05$).

Enligt resultaten av Studerandebarenmetern 2023 känner de studerande till möjligheterna att påverka och uppmuntras att delta i och påverka verksamheten i Polamk. Den vanligaste åsikten i AVOP-enkäten bland de studerande inom polis (YH)-examen som utexaminerades 2020–2024 var att studeranderesponsen i någon mån beaktas i utvecklingen av studierna. Beroende på examensåret upplevde ungefär en fjärdedel eller en femtedel att den respons som gavs hade liten eller ingen inverkan alls. Ungefär samma andel av respondenterna upplevde att responsen har mycket stor eller stor inverkan. Eventuella könsspecifika skillnader i svaren har inte granskats.

De studerande inom polis (högre YH)-examen som utexaminerades 2020–2024 har i AVOP-enkäten årligen mycket varierande åsikter om hur verkningsfull studeranderesponsen är. Detta beror sannolikt på respondentgruppens ringa storlek. Åren 2023 och 2024 har upplevelsen om responsens verkningsfullhet minskat. Å andra sidan upplevde över hälften av respondenterna 2022 att responsen från studerande beaktades rätt mycket eller mycket. Eventuella könsspecifika skillnader i svaren har inte granskats.

Nolltolerans mot osakligt bemötande

Trakasserier och osakligt bemötande är förbjudna. Vid utredningen av situationer följer vi Handlingsanvisning mot trakasserier och osakligt bemötande för studerande vid Polisyrkeshögskolan som beretts tillsammans med studerandekåren.

År 2023 uppgav 9 % ($n=33$) av studerande inom polis (YH)-examen som svarade på studerandebarenmetern att de upplevt osakligt bemötande. Kvinnorna lyfte i sina svar fram osakligt bemötande oftare än män. Upplevelserna av osakligt bemötande var oftast ojämnt bemötande eller kränkande tal som hänvisar till kön. Cirka 17 % ($n=73$) av respondenterna hade observerat osakligt bemötande och det var oftast ojämnt bemötande och osakliga uttryck.

Studerandebarenmetern utreder också om det i högskolegemenskapen förekommer åsikter som upprätthåller fördomar eller stereotyper. Enligt respondenterna riktade sig fördomarna oftast mot

- kön (34 % sällan, 6 % ofta eller kontinuerligt)
- etniska grupper eller nationaliteter (25 % sällan, 6 % ofta eller kontinuerligt)
- ålder (24 % sällan, 3 % ofta eller kontinuerligt).

5 Utvärdering av genomförandet av den föregående planen

Målen i vår tidigare likabehandlings- och jämställdhetsplan 2023–2025 var indelade i tre delar: målen för hela Polamk-gemenskapen, målen för undervisning och lärande samt målen för arbetsgemenskapen. Vi uppnådde de mål som ställts upp för verksamhetsperioden 2023–2025 rätt bra, endast tillgänglighetskartläggningen av lokalerna har inte gjorts.

5.1 Förverkligande av målen för hela Polamk-gemenskapen

Målen som gäller hela Polamk-gemenskapen var följande:

- Polamk är fri från diskriminering och trakasserier
- Medvetenheten bland vår personal och våra studerande om likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet stärks
- De språkliga rättigheterna tillgodoses vid Polisyrkeshögskolan
- Vårt campus är tillgängligt.

Vi stärkte en högskolegemenskap som är fri från diskriminering och trakasserier bland annat genom att tillsammans med studerandekåren uppdatera handlingsanvisningen som riktar sig till studerande för åtgärder mot osakligt bemötande och trakasserier, genom att systematiskt göra studerandetutorer förtrogna med en trygg studiemiljö och utarbeta en utvecklingsplan som ska följas upp i personalbarometern. Studerandekåren utarbetade principerna för trygga rum och utser numera en kontaktperson för trakasserier till alla sina evenemang.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förpliktar läroanstalterna att främja jämställdheten. För första gången analyserar vi studieprestationerna för alla studieperioder i polis (YH)-examen enligt kön. Kvinnliga studerande får i huvudsak något bättre vitsord för sina studier än manliga studerande. De studerande inom polis (YH)-examen som håller på att utexamineras är nöjda med rättvisan i bedömningarna och det finns inga könsspecifika skillnader i svaren.

Vi väckte på många sätt vår personals och våra studerandes medvetenhet om likabehandling och jämställdhet. År 2024 firade vi den europeiska mångfaldsmånaden och skrev fyra artiklar på polisens intranät om följande aspekter:

- 1) Anonym rekrytering främjar likabehandling.
- 2) Gör inte ett nummer av åldern!
- 3) Polis för alla?
- 4) När kärlek var ett brott.

Utöver mångfaldstemat publicerade vi en artikel om hatbrott.

År 2025 ordnade vi evenemanget ”Yhdessä olemme enemmän/Tillsammans är vi mer” på svenska dagen den 6 november. Vi delade med oss av information och stärkte likabehandlings- och jämställdhetsmedvetenheten bland annat genom informationsinslag och lekfulla tävlingar. Diskussioner fördes om olika teman, till exempel hur jämställdheten och likabehandling syns i polisstudierna och arbetslivet samt med vilket slags förhållningssätt det lönar sig att närma sig mångfalden. Evenemanget nådde ett stort antal studenter, personal och besökare.

Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet genomförde en exkursion till diskrimineringsombudsmannens byrå i september 2025. Under mötet fick vi nyttiga förslag för att utveckla vår verksamhet.

Vid den organisationsförändring i Polamk som trädde i kraft 2024 fästes särskild uppmärksamhet vid det svenska språkets ställning och tryggandet av den svenskspråkiga utbildningen. Vi översätter de viktigaste anvisningarna, besluten och annat material också till svenska. Vi inleder med 1,5 års mellanrum en svenskspråkig polis (YH)-examensutbildning. Dessutom ordnade vi en svenskspråkig underbefälskurs 2024–2025. Vi stödde förverkligandet av de språkliga rättigheterna genom att ordna studier i svenska för personalen.

Tills vidare har det inte gjorts någon tillgänglighetskartläggning av lokalerna. Under verksamhetsperioden har det gjorts många renoveringar och därför skulle kartläggningen inte ha gett en uppdaterad bild av situationen. Tillgängligheten har dock främjats genom att man förnyat skyltar och belysning i lokaler samt förbättrat akustiken i lokaler.

5.2 Uppnåendet av mål för undervisningen och lärandet

Våra mål när det gäller att utveckla jämlikheten och likabehandlingen inom undervisning och lärande var

- Rekryteringen av studerande stöder polisens mångfald och geografiska täckning.
- Studierna är tillgängliga.

Vid rekryteringen av studerande genomförde vi vår årliga plan, där mångfaldsaspekten och målet om geografisk täckning ingår i all verksamhet. I karriärberättelser presenterade vi befolkningsgrupper som är underrepresenterade. Vi riktade besök och evenemang till läroanstalter där man bland annat når unga med olika språk- och kulturbakgrund. Vi besökte områden där det behövs fler sökande, såsom svenskspråkiga områden, samernas hembygdsområden samt norra och sydöstra Finland. Vi reformerar för närvarande urvalsprocessen för polis (YH)-utbildningen och granskar också urvalskriterierna.

Vi främjade studiernas tillgänglighet genom att i läroplansarbetet fästa uppmärksamhet vid tydliga kompetensmål och bedömningskriterier. Olika alternativa framställningssätt stöder inläringen bland olika slags inlärare. Vi tog i bruk en tjänst för undertextning av mediefiler och våra offentliga material är digitalt tillgängliga. Paketet för studerandes tjänstekläder uppdaterades för att betjäna olika användare och innehåller också unisex-produkter. Vi ordnade tillgänglighetsutbildning för personalen.

5.3 Uppnåendet av mål i Polamk-arbetsgemenskapen

Våra mål för arbetsgemenskapen var

- Personalrekryteringen är mångsidig.
- Polamk är en arbetsplats som tar med alla.

Vi genomför externa rekryteringar anonymt. Vi har fått positiv respons på anonym rekrytering. Vi ordnade rekryteringsutbildning för cheferna och säkerställer kvaliteten på rekryteringarna bland annat genom experttjänster, gemensamma dokumentmallar och intervjustommar. I alla utlysningar uppmuntrar vi personer med olika bakgrund att söka arbete i Polamk.

Flexitid och praxis för distansarbete stöder möjligheterna att förena arbete och privatliv och gemenskap på arbetsplatsen. Vi införde avgångsintervjuer och utvecklar vår verksamhet utifrån den information vi fått genom dem.

6 Mål för åren 2026–2028

Vår arbetsgrupp för likabehandling och jämställdhet utarbetade ett utkast till plan och hela Polamks personal, de studerande och samarbetskommissionen fick kommentera utkastet i december 2025.

6.1 Polamk är fri från diskriminering och trakasserier

Med diskriminering avses att en person grundlöst försätts i en ofördelaktig ställning till exempel på grund av ursprung, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hens person. Som trakasserier kan betraktas alla handlingar som till sin natur är ensidiga och som den person som utsätts för dem upplever som oönskade. Med aktörskap avses personens erfarenhet av sin egen förmåga och möjligheter att påverka sin omgivning och dess verksamhet.

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Polamks studerande och personal känner till och handlar enligt anvisningar för bekämpning av osakligt bemötande och trakasserier. Förståelsen för det egna aktörskapet och ansvaret som en del av en trygg studie- och arbetsgemenskap stärks.	Personalbarometer Studerandebarmeter Bedömning av studiemiljöns hälsa och säkerhet (SHVS & Tammerfors stad) Antal anmälningar Kommunikation till studerande och personal, t.ex. på personaleftermiddag och vid studentkårens möte.	Polamks kontaktperson vid trakasserier Studentkårens kontaktperson vid trakasserier Förvaltningsdirektör Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet
Antalet fall av diskriminering och trakasserier minskar	Personalbarometer Studerandebarmeter Bedömning av studiemiljöns hälsa och säkerhet (SHVS & Tammerfors stad) Antal anmälningar	Varje medlem av högskolegemenskapen

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Vi säkerställer att personer som utför lika krävande arbete får lön på samma kravnivå oberoende av kön	Lönekartläggning	Lönearbetsgrupp Chefer

6.2 Personalen och de studerande agerar för att främja likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet syns i läroplansarbetet, i innehållet i våra utbildningar och i våra verksamhetssätt.	Hur likabehandling och jämställdhet syns i läroplanernas kompetensmål och innehåll. Respons på studieperioder	Utbildningschefer Utbildningsplanerare Ansvariga lärare för studieperioder
Vi främjar att polisens tjänstekläder och utrustning lämpar sig för alla utan att funktionsförmågan försämras.	Modeller av tjänstekläder och anpassning av dem	Ansvarig för tjänstekläder
Frågor som gäller likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet syns i vardagen och i verksamhetssätten.	Den årliga handlingsplanen för arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet Responsenkäten från yrkeshögskolestuderande i slutskedet (AVOP) Personalbarometer	Ledning Personal Ordförande för arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet

6.3 De språkliga rättigheterna tillgodoses i Polamk

De språkliga rättigheterna garanterar finsk- och svenskspråkiga samt samiskspråkiga en jämlik ställning i samhället. De språkliga rättigheterna är en central del av den kulturella mångfalden och individens grundläggande fri- och rättigheter i Finland.

Syftet med nationalspråksstrategin är att säkerställa att det även i fortsättningen finns två nationalspråk i Finland. När det gäller svenska är målet att trygga de svenskspråkiga tjänsternas funktion och tillgänglighet samt att stärka språksamfundets livskraft.

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Verkställighetsplanen för nationalspråksstrategin i Polamk genomförs och följs upp.	Uppföljning av verkställighetsplanen för nationalspråksstrategin	Utbildnings- och forskningsdirektör Överkommissarie (svenskspråkig utbildning) Förvaltningsdirektör

6.4 Vårt campus är tillgängligt

Med tillgänglighet avses att varje person har likvärdig tillgång till och möjlighet att använda lokaler, tjänster och miljöer. Den baserar sig på beaktandet av människors mångfald och omfattar därmed frågor som gäller rörlighet, seende, hörande, förståelse och kommunikation.

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Tillgänglighet beaktas vid planeringen av lokaler och vid ändringsarbeten.	Tillgänglighetskartläggning Senatfastigheters enkät om kundnöjdhet Bedömning av studiemiljöns hälsa och säkerhet (SHVS & Tammerfors stad) Årlig uppföljning	Chef för lokaler Lokalplanerare

6.5 Rekryteringen av studerande stöder polisens mångfald och geografiska täckning

Syftet med den mångsidiga rekryteringen av studerande är att säkerställa att olika befolkningsgrupper och kön får lika tillgång till information om polisutbildningen. Vi fäster särskild uppmärksamhet vid att nå olika målgrupper och stärka förtroendefulla relationer. Målet är att så många som möjligt upplever polisycket som ett intressant karriäralternativ. Rekryteringen av studerande är riksomfattande, också med beaktande av regionala specialbehov.

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Planen för rekrytering av studerande uppdateras regelbundet och genomförs och följs upp. Rekryteringen når potentiella sökande med olika bakgrund från hela Finland.	Utfallet av planen för rekrytering av studerande Statistik över sökande Besök och evenemang	Chefen för studieärenden
Urvalsprocesserna för studerande behandlar alla sökande likvärdigt och jämlikt.	Uppföljning av utvecklingen av urvalsprocessen Enkät till de sökande	Chefen för studieärenden

6.6 Personalrekryteringen är mångsidig

Genom en mångsidig personalrekrytering strävar vi efter att säkerställa en jämlik representation av olika befolkningsgrupper och kön i rekryteringen och organisationen. Praxis som främjar mångfald är bland annat anonym rekrytering, användning av mångfaldsklausuler i platsannonser och transparent kommunikation till sökande. En mångsidig rekrytering främjar skapandet av en positiv arbetsgivarbild.

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Rekryteringen av personal är öppen och jämlik. Till uppgiften väljs den person som bäst lämpar sig för uppgiftsbeskrivningen. Positiv särbehandling tillämpas i situationer där de sökande är jämlika.	Antalet direkta rekryteringar och öppna rekryteringar samt motiveringar till utnämningarna	Förvaltningsdirektör Enhetschefer Chefer Personaltjänster

6.7 Vi stöder ökningen av antalet kvinnor i lednings- och chefsuppgifter

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
Vi uppmuntrar alla att söka sig till lednings- och chefsuppgifter. För att främja jämställdheten mellan könen uppmuntrar vi särskilt kvinnor att lämna in ansökningar.	Andelen kvinnor i lednings- och chefsuppgifter Statistik över arbetssökande,	Förvaltningsdirektör Chefer Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet

Mål	Mätare	Ansvariga instanser
	antalet kvinnliga sökande	

7 Uppföljning av planen

Genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen följs upp årligen som en del av Polamks verksamhetsberättelse.

I arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet utarbetar vi från och med 2026 en årlig handlingsplan.

I Polamk följer vi hela polisens jämställdhets- och likabehandlingsplan och de utvecklingshelheter som den fastställer. Polamk förpliktas dessutom av de åtgärder som krävs av läroanstalterna för att främja jämställdheten.

8 Källor

Responsenkäten från yrkeshögskolestuderande i slutskedet AVOP, materialet har samlats in genom CSC Arvo-tjänsten 2024 (intern källa).

Personal- och lönestatistik, Kieku-systemet (intern källa).

Handlingsanvisning mot trakasserier och osakligt bemötande för studerande vid Polisyркeshögskolan (POL-2024-152310). Polisyркeshögskolan, 2025.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Lag om Polisyркeshögskolan (1164/2013).

Studerandestatistik, studiehanteringssystem (intern källa).

Läroplanen för polis (YH)-examen 2024–2026. Webbkälla: <https://polamk.fi/sv/examensstruktur>

Läroplanen för polis (YH)-examen 2024–2029. Webbkälla: <https://polamk.fi/sv/examensstruktur>

Läroplanen för polis (högre YH)-examen 2025–2026. Webbkälla: <https://polamk.fi/koulutus-ja-opiskelu-yamk>

Läroplanen för polis (högre YH)-examen 2026–2028. Webbkälla: <https://polamk.fi/koulutus-ja-opiskelu-yamk>

Läroplan för specialiseringsstudier för polisunderbefäl 2024–2025. Webbkälla: <https://polamk.fi/poliisin-taydennyskoulutus>

Målbild för välbefinnandet i Polisyreshögskolan (intern källa).

Polisyreshögskolans studerandebarmeter 2023 (intern källa).

Polisyreshögskolans pedagogiska riktlinjer. Webbkälla: <https://polamk.fi/toiminnalliset-linjaukset-ja-laatu>

Polisyreshögskolans strategiska riktlinjer. Webbkälla: <https://polamk.fi/toiminnalliset-linjaukset-ja-laatu>

Polisyreshögskolans likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsplan 2023–2025. Webbkälla: <https://polamk.fi/toiminnalliset-linjaukset-ja-laatu>

Polisens personalbarmeter 2025 (intern källa).

Tillgänglighetskriterier: verktyg för bedömning av en högskolas tillgänglighet. Webbkälla: <http://esok.fi/hankkeet/oho-hanke/julkaisut/saavutettavuuskriteeristo>

Inrikesministeriets förordning om polisens uniform (1106/2013).

Hälsokontrollsanvisning för bedömningen av hälsotillståndet hos en person som söker till polisutbildningen. Webbkälla: <https://polamk.fi/terveystarkastus-ja-huumausainetestaus>

Diskrimineringslag (1325/2014).

9 Godkännande av planen

Polisyreshögskolan bekräftar likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsplan för åren 2026–2028.

Tammerfors 9.12.2025

Rektor Marko Laitinen

Lotta Parjanen, chef för personalutveckling, ordförande för Polamks arbetsgrupp för likabehandling och jämställdhet