



Likabehandlings- och jämställdhetsplan

Polisyreshögskolan

POL-2020-34433, 8.6.2020

Innehåll

1	Likabehandling och jämställdhet	3
2	Riktlinjer för likabehandling och jämställdhet vid Polisyreshögskolan	3
3	Metoder för utvärdering av likabehandling och jämställdhet vid Polisyreshögskolan	5
4	Mål och åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet vid Polisyreshögskolan	6
4.1	Personalpolitiska mål	6
4.2	Mål för utbildningsverksamheten.....	12



1 Likabehandling och jämställdhet

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

Jämställdhetslagen (609/1986) tryggar jämställdheten mellan könen. Jämställdhet är att **erkänna jämställdhet mellan könen och att skapa jämlika möjligheter.** Syftet är att förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

2 Riktlinjer för likabehandling och jämställdhet vid Polisyrkeshögskolan

Genom att främja mångfald och likabehandling i Polisyrkeshögskolans verksamhet skapas en grund för ökad jämställdhet inom polisen och i samhället generellt. Polisyrkeshögskolan förbinder sig att främja jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet på ett målinriktat och planmässigt sätt samt att etablera förvaltnings- och verksamhetssätt med vilka de främjas i beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Vid Polisyrkeshögskolan behandlas alla jämlikt. Alla har rätt att studera och arbeta i en gemenskap som stöder välbefinnandet utan faktorer som försvagar hälsan eller säkerheten. Varje medlem i gemenskapen ansvarar för att arbets- och inlärningsklimatet vid Polisyrkeshögskolan är jämställt, jämlikt, rättvist, tryggt, inkluderande och inspirerande. Alla uppmuntras att uttrycka sina åsikter i anslutning till arbetsuppgifterna eller studierna. Alla anställda och studerande vid Polisyrkeshögskolan bör handla och uttrycka sig på ett jämlikt och jämställt sätt enligt polisens värderingar.

Som ett statligt ämbetsverk i Finland bör Polisyrkeshögskolan vara religiöst och politiskt neutral. Även om vars och ens övertygelse och åsiktsfrihet respekteras får de anställda och studerandena 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 högskolegemenskapen. Det är också förbjudet att bedriva politisk verksamhet under tjänstetid eller i studierna och att göra politisk reklam i Polisyrkeshögskolans lokaler eller områden.

Vid antagningen av studerande eller rekryteringen av personal har sökandenas religion, övertygelse eller därmed jämförbara personliga åsikter ingen inverkan och de efterfrågas inte under antagnings- eller rekryteringsprocessen eller senare i studierna eller arbetet. Det är inte tillåtet att använda religiös klädsel tillsammans med polisuniformen, men när civila kläder används kan den religiösa klädkoden följas förutsatt att detta inte gör det svårare att identifiera personen.

Polisyrkeshögskolan respekterar personalens och studerandenas rätt att organisera sig och ansluta sig till en fackförening. Polisyrkeshögskolan tryggar verksamhetsförutsättningarna för de förtroendevalda som personalen har valt och ger dem möjlighet att sköta förtroendeuppdragen och delta i utbildning i anslutning till dessa.

Finland är ett tvåspråkigt land och för att de språkliga rättigheterna ska förverkligas är det viktigt att polisen har goda färdigheter i både finska och svenska. Interna handlingar upprättas vid behov på både finska och svenska.

Polisyrkeshögskolans undervisning baserar sig på studerandecentrerad inläring och olika inlärningsstilar, kompetensbehov och inlärningssvårigheter beaktas. Tillgängligheten förbättras kontinuerligt till exempel genom att utöka webbundervisningen och de elektroniska studiehelheterna till den del det är möjligt. Olika slags inlärnings-, undervisnings- och bedömningsmetoder bidrar till att kompetensmålen kan nås. Tydliga och öppna bedömningskriterier som meddelats på förhand främjar likabehandling och transparens. Undervisningen stöder och främjar likabehandling och jämställdhet och i samband med undervisningen fästs särskild uppmärksamhet vid bedömningen av etablerade sätt att tala.



3 Metoder för utvärdering av likabehandling och jämställdhet vid Polisyrkeshögskolan

Likabehandlings- och jämställdhetsläget vid Polisyrkeshögskolan bedöms med flera olika metoder:

- En specifikation av fördelningen mellan kvinnor och män i olika uppgifter: bedömning av jämställdhetsläget.
- En kartläggning av uppgiftsindelningen, lönerna och löneskillnaderna: bedömning av jämställdhetsläget.
- Feedback från studieperioder och öppen feedback: bedömning av likabehandlings- och jämställdhetsläget.
- Personalbarometern (med cirka 3 års mellanrum): bedömning av likabehandlings- och jämställdhetsläget.
- Studerandebarmetern (med 2 års mellanrum): bedömning av likabehandlings- och jämställdhetsläget.
- Responsenkät för yrkeshögskolestuderande i slutskedet av studierna (varje år): bedömning av likabehandlings- och jämställdhetsläget.
- Separata utredningar (t.ex. Huotari, företagshälsovården m.fl.): bedömning av likabehandlings- och jämställdhetsläget.
- Interna arbetsgruppers verksamhet (t.ex. lönearbetsgruppen, arbetarskyddskommissionen, samarbetskommissionen, arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, samarbetsmöte mellan Polisyrkeshögskolan och studerandekåren): bedömning av likabehandlings- och jämställdhetsläget.

Informationen som fås med hjälp av dessa metoder har analyserats i bilagan Likabehandlings- och jämställdhetsläget vid Polisyrkeshögskolan. Uppgifterna i bilagan har utnyttjats för att identifiera mål och åtgärder som främjar jämställdhet och likabehandling i denna plan.



4 Mål och åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet vid Polisyreshögskolan

4.1 Personalpolitiska mål

Mål 1: Medvetenheten om likabehandling och jämställdhet stärks

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Polisyreshögskolans anställda och examensstudenter avlägger nätkursen. <i>Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus - Miksi ja miten?</i> (Jämställdhet och jämlikhet mellan könen – Varför och hur?) i eOppiva. Nätkursen inkluderas i introduktionsprogrammet för nya anställda.	Statistik i eOppiva	Personalsakkun-ning och utbildningschefen	2020 och fortlöpande
Polisens etiska koder och Polisyreshögskolans etikett förs fram och diskuteras.	Utvärdering under mål- och utvecklingssamtal, personalbarometern, studerandebarometern.	Rektorn och cheferna	fortlöpande



Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Varje person som bereder och föredrar ärenden samt fattar beslut ska beakta likabehandling och jämställdhet.	Personalbarometern	Rektorn och cheferna, de som bereder och föredrar ärendet.	fortlöpande

Mål 2: Polisyreshögskolans anställda och studerande uttrycker sig jämlikt och jämställt

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Var och en fäster särskild uppmärksamhet vid sitt eget sätt att tala och kommunicera och gallrar bort uttryck och antaganden som kränker likabehandling och jämställdhet.	Personalbarometern, den öppna kanalen för feedback.	Alla anställda vid Polisyreshögskolan	fortlöpande
Polisyreshögskolans chefer föregår med gott exempel och fäster särskild uppmärksamhet vid ett könsneutralt, jämlikt och respekterande sätt att tala.	Personalbarometern	Rektorn och cheferna	fortlöpande
Cheferna övervakar och ingriper i osakligt tal.	Personalbarometern	Rektorn och cheferna	fortlöpande



Mål 3: Rekryteringen präglas av mångfald

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Polisstyrelsens erfarenheter av anonym rekrytering utreds och anonym rekrytering prövas även vid Polisyrkeshögskolan.	Försök med anonym rekrytering har gjorts och beslut om fortsatta åtgärder har fattats utifrån försöket.	Förvaltningsdirektören	2020

Mål 4: Alla har lika möjligheter till horisontell och vertikal karriärutveckling och att söka uppgifter som chef och specialsakkunnig

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Alla arbetstagare uppmuntras att ta emot nya utmaningar och utveckla sin kompetens.	Andelen kvinnor och män som arbetar som specialsakkunniga (40.14–40.18) Personalens utbildningsstruktur Kompetensutvecklingen granskas också som en del av uppföljningen av personalplanen.	Rektorn och cheferna	fortlöpande



Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
<p>Kompetensutvecklingen behandlas systematiskt årligen med varje anställd antingen i samband med mål- och utvecklingssamtalen eller på något annat sätt. Som stöd för cheferna utarbetas en anvisning om hur de stöder kompetensutvecklingen.</p>	<p>Har behandlats antingen i samband med mål- och utvecklingssamtalen eller på något annat sätt.</p>	<p>Rektorn och cheferna</p>	<p>årligen, mål- och utvecklingssamtal/annan tidtabell som överenskomms</p>
<p>Kvinnor uppmuntras att söka sig till chefs- och specialsakkunniguppgifter och situationen följs årligen. (Situationen 31.12.2019 (kvinnor procent/män procent): Chefsuppgifter 0 procent/100 procent 40.14–40.18: 24 procent/76 procent)</p>	<p>Andelen kvinnor och män som arbetar som specialsakkunniga (40.14–40.18). Andelen kvinnor i chefsuppgifter.</p>	<p>Rektorn och cheferna</p>	<p>fortlöpande</p>



Mål 5: Lönejämställdheten säkerställs vid Polisyrkeshögskola

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
En anonym uppgifts-/lönekartläggning som baserar sig på arbetsbeskrivningarna görs. Genom att jämföra arbetsbeskrivningarna med kravnivåerna kan man säkerställa att samma lön betalas för samma eller likvärdigt arbete.	Kartläggningen analyseras och utifrån den fattas beslut om nödvändiga åtgärder	Förvaltningsdirektören	2021

Mål 6: Ingen diskriminering och inga trakasserier förekommer vid Polisyrkeshögskolan

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Vi har nolltolerans beträffande osakligt beteende och trakasserier anställda emellan och vi ingriper i detta i enlighet med instruktionen Handläggning av trakasserier och osakligt bemötande inom polisförvaltningen.	Personalbarometern	Cheferna och personalen	fortlöpande
Var och en utvecklar sin medarbetarkompetens och handlar ansvarsfullt och sakligt i arbetsgemenskapen samt iakttar	Personalbarometern	Cheferna och personalen	fortlöpande



Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Polamk-gemenskapens etikett.			

Mål 7: Polisyrkeshögskolans campus är fysiskt tillgängligt och webbtjänsterna är tillgängliga

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Polisyrkeshögskolan begär att Senatfastigheter kartlägger tillgängligheten i lokalerna.	Senatfastigheter analyserar och bereder ändringsförslag tillsammans med Polisyrkeshögskolan.	Chefen för tekniska tjänster	2020
Det säkerställs att tillgängligheten beaktas i nya ändringsarbeten.	Tillgängligheten har beaktats i planerna och genomförandet av alla nya ändringsarbeten.	Chefen för tekniska tjänster	fortlöpande
Polisyrkeshögskolans elektroniska tjänster uppfyller tillgänglighetskraven (lagen om tillhandahållande av digitala tjänster, 306/2019)	Innehållet på Polisyrkeshögskolans webbplats uppfyller tillgänglighetskraven senast den 23 september 2020.	Personerna som ansvarar för innehållet, kommunikationssakkunniga, kvalitetschefen	2020



4.2 Mål för utbildningsverksamheten

Mål 1: Studerandena ges mer information om möjligheten att framställa ett rättelseyrkande till examensnämnden i ärenden som gäller både bedömning och tillgodoräknande.

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Mer konkret, studerandeariktad information om möjligheten att söka rättelse inkluderas i studiehandboken, anvisningarna om lärdomsprov och andra lämpliga anvisningar.	Olika anvisningar innehåller omfattande information om möjligheten att söka rättelse.	Personen som ansvarar för anvisningen.	2020
Studerandena informeras på ett mångsidigt sätt om möjligheten att söka rättelse.	Studerandena har via olika kanaler informerats om möjligheten att söka rättelse.	Chefen för studieärenden Lärarna Studiehandledaren	fortlöpande



Mål 2: Rekryteringen och antagningen av studerande stöder mångfalden och alla sökande har en jämlik möjlighet att bli antagna till polisutbildningen och polisens ledarskapsutbildning.

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Olika kön uppmuntras att söka sig till polisunderbefäls- och polisutbildningen (högre YH). Samarbete med Polisstyrelsen och polisenheter. Målet är att ärendet ska tas upp på chefsdagarna.	Uppföljning av antalet sökande och könsfördelningen.	Rektorn och utbildningsledningen	2021
Möjligheten att öka den anonyma bedömningen av olika delar i urvalsprovet och den anonyma behandlingen av rättelseyrkanden utreds.	Anonym bedömning tillämpas i ändamålsenlig omfattning i urvalet till olika utbildningar.	Chefen för studieärenden	2021
Stödmaterial till sökandena till polisutbildningen (YH) utarbetas och produceras för Polisyreshögskolans webbplats. I arbetet beaktas även sökande med olika utgångspunkter (t.ex. inlärnings svårigheter, finska som andra språk).	På Polisyreshögskolans webbplats finns praktiska tips för alla sökande om hur de förbereder sig inför urvalsprovet, skriver en bra essä osv.	Ordföranden för arbetsgruppen för rekrytering av studerande	2021



Mål 3: Polisyreshögskolans utbildningar är tillgängliga och alla studerande kan handla jämlikt oberoende av personliga egenskaper

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Vid planeringen och genomförandet av alla utbildningar följs anvisningen Studerande med särskilda behov och tillgänglighet.	Studerandebarenometern Responsenkät för yrkeshögskolestuderande i slutskedet av studierna	Undervisningspersonalen	fortlöpande
Behovet av och möjligheten till en anonym bedömning av studerandens skriftliga prestationer utreds till exempel genom att använda studentnumret.	Besluten fattas utifrån utredningen.	Chefen för studieärenden	2021

Mål 4: Ingen diskriminering och inga trakasserier förekommer vid Polisyreshögskolan

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Möjligheten och behovet att utveckla en etisk kanal riktad till studerandena vid Polisyreshögskolan för att anmäla och synliggöra osakligt bemötande och	Besluten fattas utifrån utredningen.	Polisyreshögskolans IT-förvaltningschef, jurist och registratur	2020



Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
<p>missbruk utreds. Om en etisk kanal skapas följer den samma principer som polisförvaltningens motsvarande kanal (stark autentisering, alla anmälningar till registratörskontoret, varifrån de överförs till enheten för juridiska frågor.</p>			
<p>Polisyreshögskolan har nolltolerans beträffande diskriminering och trakasserier. En instruktion för att motarbeta trakasserier och osakligt beteende utarbetas för studerandena och tas i bruk.</p>	<p>Instruktionen har utarbetats, bekräftats och följs. Instruktionen uppdateras regelbundet.</p> <p>Studerandebarmeter</p> <p>Responsenkät för yrkeshögskolestuderande i slutskedet av studierna</p>	<p>Studiehandledaren och utbildningsdirektören</p>	<p>2020 (anvisning) fortlöppande</p>



Mål 5: Polisverksamhetens arbete, taktiker, redskap och utrustning ska utvecklas och väljas så att båda könen kan välja uttrycknings-, övervaknings- och ledningsuppgifter inom polisen

Åtgärder	Bedömning och uppföljning	Ansvarig person	Tidtabell
Information ges om slutsatserna i publikationen Jämställdhetsundersökning vid polisen 2018. En diskussion inleds om hur den ojämna könsfördelningen bland annat i fråga om användningen av maktmedel och ledningen av polisverksamheten kan balanseras.	En diskussion den polisutbildade undervisningspersonalen emellan har förts under ledning av cheferna för kompetensområdena. Som en del av uppföljningen av likabehandlings- och jämställdhetsplanen rapporteras resultaten av diskussionen och metoderna för att stödja olika kön att söka olika uppgifter inom polisverksamheten.	Cheferna för kompetensområdena (operativa färdigheter, specialfärdigheter och Polishunds-inrättningen) Den polisutbildade undervisningspersonalen	2020
Undervisningen genomförs könsneutralt, jämlikt och respektfullt.	Studerandebaremetern, jämställdhetsutredningarna, samarbetsmötena, öppen feedback.	Undervisningspersonalen	fortlöpande

