

Polisyreshögskolans likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsplan 2023–2025

POL-2023-47520, 22.6.2023



Innehåll

Polisyreshögskolans likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsplan 2023–2025	1
1 Jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet.....	3
2 Polisyreshögskolans riktlinjer för likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet.....	3
3 Nuläget för likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet vid Polisyreshögskolan	5
3.1 Personalperspektiv	5
3.2 Studerandeperspektiv.....	8
4 Utvärdering av genomförandet av den föregående planen.....	11
5 Mål och åtgärder	13
5.1 Mål för hela Polamk-gemenskapen.....	14
5.1.1 Polamk är fri från diskriminering och trakasserier.	14
5.1.2 Medvetenheten bland vår personal och våra studerande om likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet stärks.	14
5.1.3 De språkliga rättigheterna tillgodoses vid Polisyreshögskolan.	15
5.1.4 Vårt campus är tillgängligt.	16
5.2 Mål för undervisningen och lärandet.....	16
5.2.1 Rekryteringen av studerande stöder polisens mångfald och geografiska täckning. ...	16
5.2.2 Studierna är tillgängliga.....	17
5.3 Mål för Polamk arbetsgemenskapen.....	17
5.3.1 Personalrekryteringen är mångsidig.	17
5.3.2 Polamk är en arbetsplats som tar med alla.....	18
6 Godkännande av planen	18

1 Jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet

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 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 ett självdefinierat eller juridiskt begrepp. Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet. Könsuttryck innebär att man betonar könstillhörigheten genom klädsel, beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Tillgängligheten möjliggör delaktighet och jämlikhet för personer med många olika personliga egenskaper och som lever i olika livssituationer. Enligt [högskolornas tillgänglighetskriterier](#)¹ kan tillgängligheten granskas ur åtta perspektiv

- 1) värderingar, attityder och verksamhetskultur
- 2) ledning
- 3) den fysiska miljön
- 4) digital tillgänglighet (Lag om tillhandahållande av digitala tjänster 306/2019)
- 5) undervisning och lärande
- 6) stöd och handledning
- 7) kommunikation
- 8) antagning av studerande.

2 Polisyreshögskolans riktlinjer för likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet

Vid Polisyreshögskolan (Polamk) vill vi vara med och skapa en grund för mer likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet inom polisen och i samhället. Vi främjar jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet i all vår verksamhet. Vi genomför [polisens värderingar](#)², [etiska koder](#)³ och [Polamk-gemenskapens etikett](#)⁴.

Vi behandlar alla jämlikt. Alla har rätt att studera och arbeta i en sund och trygg gemenskap som stöder välbefinnandet. Vi ansvarar tillsammans för att vårt arbets- och inlärningsklimat är rättvist, tryggt, inkluderande och inspirerande. Vi fäster särskild uppmärksamhet vid våra sätt att tala och gallrar bort uttryck och antaganden som kränker likabehandling och jämställdhet. Vi uppmuntrar till att uttrycka åsikter om arbetsuppgifterna eller studierna och ge respons.

¹ <https://esok.fi/hankkeet/oho-hanke/julkaisut/saavutettavuuskriteeristo>

² <https://polamk.fi/sv/strategi-och-kvalitet>

³ <https://poliisi.fi/sv/polisens-etiska-kod>

⁴ <https://polamk.fi/documents/25254699/36377711/Etikett-i-polamk-gemenskapen.pdf>

Som ett statligt ämbetsverk i Finland är vi religiöst och politiskt neutral. Vi respekterar var och ens övertygelse och åsiktsfrihet, med anställda och studerandena 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 högskolegemenskapen. 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 ansluta sig till en fackförening. Vi tryggar verksamhetsförutsättningarna för de förtroendevalda som personalen har valt och ger dem möjlighet att sköta förtroendeuppdragen och delta i utbildning i anslutning till dessa.

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 fastställer kraven på sökande till [polis \(YH\)](#) - ⁵, [befälsexamen för räddningsbranschen \(YH\)](#) - ⁶ och [polis \(högre YH\)](#) - ⁷ samt till specialiseringsstudier för polisunderbefäl. Om den sökande behöver individuella arrangemang för urvals- och lämplighetsprovet ska hen göra en skriftlig ansökan om nödvändiga arrangemang och lämna in ansökan till Polamk innan hen anmäler sig till urvals- och lämplighetsprovet.

Urvalsgrunderna för polis (YH) preciseras av [anvisningen för hälsoundersökning](#) ⁸ som har utarbetats för hälso- och sjukvårdspersonal som utför hälsoundersökningar vid antagningen av studerande. Alla som antagits till polis (YH)-utbildningen genomgår en hälsoundersökning och ett narkotikatest vid de läkarstationer som Polisyrkeshögskolan fastställt på några orter på olika håll i Finland. Undersökningen utförs av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som anvisats av Polamk.

Enligt [förordningen om uniform](#) ⁹ 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 upprättar interna dokument på finska och svenska. Den studerande kan göra sina studieprestationer på finska eller svenska.

En allmän kompetens i läroplanerna för våra examensutbildningar är etisk kompetens som omfattar främjande av likabehandling och jämställdhet. I utbildningen Polis (YH) är främjandet av likabehandling och jämställdhet ett kompetensmål bland annat under studieperioder i brotts- och förundersökning, första patrullens uppgifter, förhör, tvångsmedel och ledarskap. I utbildningen

⁵ <https://polamk.fi/sv/ansokningskrav>

⁶ <https://polamk.fi/sv/befalsexamen-for-raddningsbranschen-yh>

⁷ <https://polamk.fi/sv/ansokning-och-urval-hogre-yh>

⁸ <https://polamk.fi/documents/25254699/34112571/Halsokontrollsanvisning.pdf>

⁹ <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2013/20131106>

Polis (högre YH) genomsyrar likabehandlings- och jämställdhetsteman i läroplanen, men för närvarande har de inga egna kompetensmål.

I enlighet med de [pedagogiska riktlinjerna](#)¹⁰ är våra principer fokus på studeranden, gemenskap, kompetensbaserad läroplan och delat pedagogiskt ledarskap. I läroplansarbetet beaktar vi olika inlärningssätt. Vi använder undervisnings- och bedömningsmetoder och inlärningsmiljöer på ett mångsidigt sätt. På förhand publicerade, tydliga och öppna bedömningskriterier främjar jämlikhet och transparens. En studerande som är missnöjd med bedömningen av sin studieprestation eller tillgodoräkandet av studierna kan söka rättelse hos Polamks examensnämnd.

Om de flexibla studiemöjligheterna i läroplanen inte räcker till för att studierna ska framskrida smidigt, kan vi till exempel på grund av en konstaterad inlärningssvårighet eller en sjukdom eller skada som påverkar studierna bevilja den studerande specialarrangemang för studierna. Med specialarrangemang stöder vi uppnåendet av kunskapsmålen. I regel förutsätter specialarrangemang i undervisningen och inlärningen att den studerande anhängiggör ärendet genom att lämna in ett officiellt dokument om inlärningssvårigheter till studiehandledaren enligt anvisningen [Studerande med särskilda behov och tillgänglighet vid Polisyreshögskolan](#)¹¹.

Vi skaffar en stor del av de varor och tjänster som vi behöver via Hansels avtal om gemensam upphandling. Enligt Hansel görs en ansvarsanalys av alla gemensamma upphandlingar. När det gäller det sociala ansvaret fäster Hansel särskild uppmärksamhet vid iakttagandet av arbets- och mänskliga rättigheter samt främjandet av ett människovärdigt arbete. Avtalsvillkoren kan innehålla ansvarskrav. Dessutom är det viktigt att tillgängligheten beaktas i de avtal där detta är möjligt.

3 Nuläget för likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet vid Polisyreshögskolan

Vi bedömer nuläget för likabehandling och jämställdhet med olika metoder och sammanställer regelbundet de centrala resultaten till bilagan Likabehandlings- och jämställdhetsläget vid Polamk. I detta kapitel sammanfattas de viktigaste observationerna i den ovan nämnda mer, omfattande bilagan om läget för likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet vid Polamk.

3.1 Personalperspektiv

År 2022 var antalet årsverken (årsv.) 203, och de fördelades enligt följande

- undervisningsuppgifter (53 %)
- andra expertuppgifter (32 %)
- forskningsuppgifter (7 %)
- lednings- och chefsuppgifter (6 %)
- högskolepraktikanter (2 %).

¹⁰ <https://polamk.fi/sv/strategi-och-kvalitet>

¹¹ <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Studerande-med-sarskilda-behov-och-tillganglighet-Polamk.pdf/>

I slutet av 2022 var andelen kvinnorna av Polamks personal cirka 39 % och andelen män cirka 61 %.

Könsfördelningen i olika uppgifter

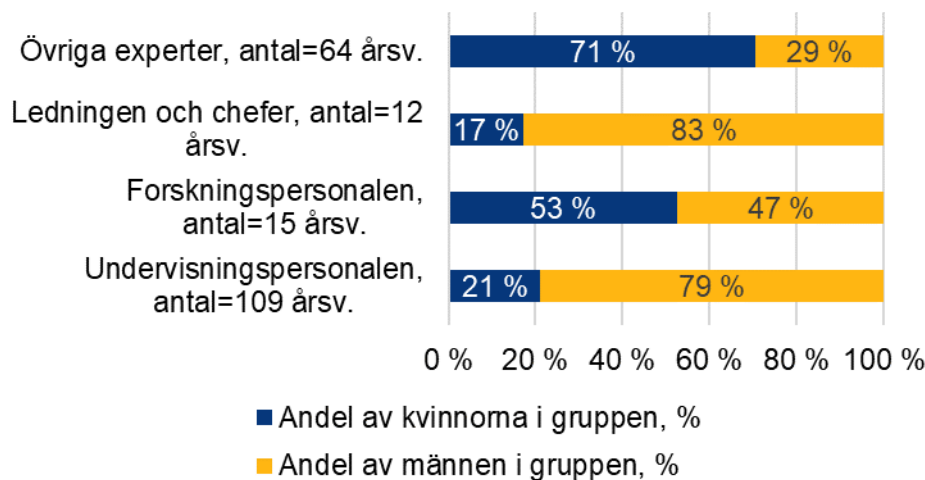


Bild 1. Könsfördelningen i olika uppgifter i slutet av 2022.

I slutet av 2022 var 71 % av kvinnorna och 29 % av männen i övriga expertuppgifter. Av dem som utförde lednings- och chefsuppgifter var 83 % män och 17 % kvinnor. Av forskningspersonalen är 53 % kvinnor och 47 % män. Av undervisningspersonalen är 79 % män och 21 % kvinnor. Av högskolepraktikanterna var 88 % kvinnor, 12 % män.

Männen har majoritet i lednings- och chefsuppgifter (83 %) och undervisningspersonalen (79 %). Det finns däremot fler kvinnor bland övriga experter (71 %) och forskningspersonal (53 %).

Cirka 48 % av personalen hade en polistjänst och kvinnornas andel av dessa var cirka 11 %. Cirka 13 % av hela personalen är visstidsanställda, varav hälften är män och hälften kvinnor. 17 % av alla kvinnor och 11 % av alla män är visstidsanställda.

Tabell 1. Personalens medelålder åren 2020–2022.

Medelålder	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Hela personalen	49,2	50,0	49,9
medelålder, kvinnor	46,1	47,5	47,5
medelålder, män	51,2	51,7	51,5

Medelåldern för Polamks personal är cirka 50 år. I slutet av 2022 arbetade 15 personer vid Polamk som redan uppnått pensionsåldern och som ville fortsätta arbeta vid läroanstalten.

Sammanfattning av lönekartläggningen

Vår lönesättning baserar sig på polisens lönesystem, där lönens storlek bestäms utifrån arbetets svårighetsgrad, bedömningen av den individuella arbetsprestationen och erfarenhetsdelen. Hösten 2022 var medelgrundlönen för hela personalen 3 777 €. Kvinnornas genomsnittliga grundlön var 3 536 € och männens 3 926 €. Den högre medelgrundlönen för män förklaras av

att deras uppgifter placerar sig på högre kravnivåer. Det finns inga könsskillnader i de personliga prestationsdelarna.

Största delen av personalen inom lönesystemet arbetar med specialsakkunnig- (59 %) och sakkunniguppgifter (30 %). Personalen placerar sig på olika kravnivåer enligt följande:

- Stöduppgifter (kravnivå 40.06–40.08): 6 % av hela personalen, 5 % av alla kvinnor och 6 % av alla män
- Sakkunniguppgifter (kravnivå 40.09–40.13): 31 % av hela personalen, 41 % av alla kvinnor och 24 % av alla män
- Specialsakkunniguppgifter (kravnivåer 40.14–40.17): 59 % av hela personalen, 53 % av alla kvinnor och 63 % av alla män
- Chefer och ledning (kravnivåerna 40.18 och 15-serien): 5 % av hela personalen, 1 % av alla kvinnor och 8 % av alla män.

Det finns ingen skillnad i mäns och kvinnors nöjdhet med lönen och den är på en neutral nivå (inte missnöjd eller nöjd).¹²

Personalrekrytering

Vi värdesätter jämlikhet och mångfald i vår arbetsgemenskap och uppmuntrar personer med olika sorters bakgrund att söka jobb hos oss. I ansökningsskedet berättar vi tydligt på vilka grunder meritjämförelsen görs. Av dem som söker en vakant tjänst eller ett tjänsteförhållande kräver man inte, samlar inte in eller utreder sådana egenskaper hos personen som inte påverkar utförandet av arbetet. Rekryteringar genomför vi huvudsakligen anonymt.

Vi väljer den mest kompetenta personen till tjänsten och inga könskvoter har fastställts för rekryteringen. Målet är dock att representanter för olika kön söker sig till alla lediga tjänster. I urvalsprocesserna gör vi en meritjämförelse där vi jämför de sökandes meriter på enhetliga grunder.

År 2022 hade Polamk sammanlagt 13 lediga befattningar, som söktes av 329 personer. Av de sökande var 78 % kvinnor och 22 % män. Till tjänsterna utnämndes 7 män (54 %) och 6 kvinnor (46 %).

Nöjdheten med att utveckla kompetensen och avancera i karriären

En kompetent högskolegemenskap är en av tyngdpunkterna i [vår strategi](#)¹³ och kompetens är en av våra värderingar. Kompetensutvecklingen grundar sig på en utvecklingsplan som utarbetas årligen. Alla som hör till personalen har lika rättigheter och möjligheter till personalutbildning eller personalrotation. Vi tillämpar Polisstyrelsens föreskrift (POL-2020-81920) till stöd för frivilliga studier. År 2022 var sex personer studielediga och 67 % av dem var kvinnor och 33 % män.

För alla respondenters del avrundas nivån för hur man upplever avancerandet i karriären och stödet för detta i arbetsgemenskapen nätt och jämnt till nivån nöjd. Respondenterna förhåller sig

¹² Källa: Personalbarometern 2022, bakgrundsuppgifter om personalen, enkätsvar

¹³ <https://polamk.fi/sv/strategi-och-kvalitet>

oberoende av kön neutralt till nyttan av mål- och utvecklingssamtal. Cirka hälften (51 %) av personalen är intresserade av personalrotation och kvinnorna något oftare än männen.

Arbetshälsa och arbetsgemenskap

Man är nöjd med samordningen av arbete och privatliv och i svaren finns det inga skillnader mellan könen. Hos alla respondenter är brådska och arbetstryck den största orsaken till stress. Man är nöjd med arbetets innehåll och utmaning oberoende av kön. ¹⁴Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Sammanhållningen, förtroendet, tron på arbetsgemenskapens kompetens och öppenheten är på en positiv nivå. Kvinnor förhåller sig något mer kritiskt än män till förverkligandet av jämställdheten mellan könen i arbetsgemenskapen. När skillnaderna granskas framgår det att kvinnor oftare än män väljer ett neutralt alternativ (inte missnöjd eller nöjd). Ojämlighet, diskriminering och konflikter i arbetsgemenskapen verkar vara få och respondenternas åsikter går i samma riktning oberoende av kön. ¹⁵

Polamk har nolltolerans mot osakligt bemötande, anvisningar mot osakligt bemötande och vi uppmuntrar personalen att anmäla osakligt bemötande med låg tröskel. Vi utreder alla fall utan dröjsmål och ingriper i osakligt bemötande och beteende.

3.2 Studerandeperspektiv

Vid Polisyrkeshögskolan (Polamk) kan man avlägga följande examina:

- 1) poliisi (AMK), polis (YH)
- 2) befälsexamen för räddningsbranschen (YH)
- 3) poliisi (ylempi AMK), 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.

Byggnaderna på vårt huvudcampus har obehindrad passage. Passagerna är breda, det finns tillräckligt med utrymme framför dörrarna och trösklarna är sänkta. Lokalernas belysning är i huvudsak bra utan bländning. I fortsättningen ska man lägga till tillgänglighetsknappar (till exempel armbågsbrytare) i anslutning till ingångarna och förbättra akustiken i utrymmena. ¹⁶ Hittills har tillgänglighetskartläggningen inte genomförts.

¹⁴ Källa: Personalbarometern 2022, bakgrundsuppgifter om personalen, enkätsvar

¹⁵ Källa: Personalbarometern 2022, bakgrundsuppgifter om personalen, enkätsvar

¹⁶ SHVS Granskning av hälsa och säkerhet 2022

Sökande, personer som inlett utbildningen och studieförmåga

I januari 2023 hade Polamk cirka 1020 examensstuderande som anmält sig som närvarande. Av dessa var 824 polis (YH)-studerande, 53 polis (högre YH)-studerande och 146 studerande i befälsexamen inom räddningsbranschen (YH).

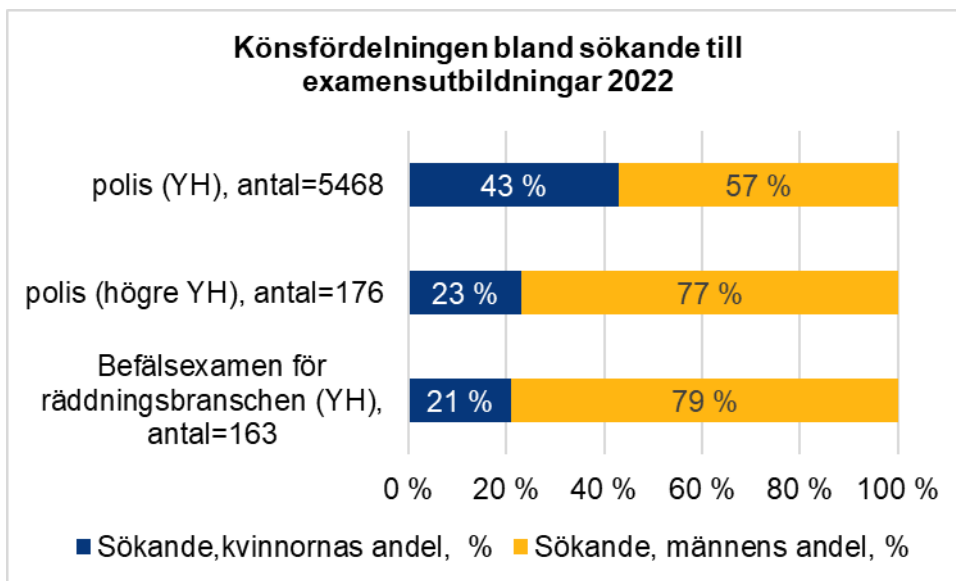


Bild 2 Könsfördelningen bland sökande till examensutbildningar 2022.

Könsfördelningen bland dem som söker till utbildningen Polis (YH) har varit så gott som oförändrad sedan 2019. Under en granskningsperiod på tio år har kvinnors andel av de sökande till polis (YH) ökat med cirka 10 %-enheter. Könsfördelningen bland dem som söker till utbildningen Polis (högre YH) och befälsexamen för räddningsbranschen (YH) har hållits på samma nivå under en längre tid och cirka en femtedel av de sökande är kvinnor.

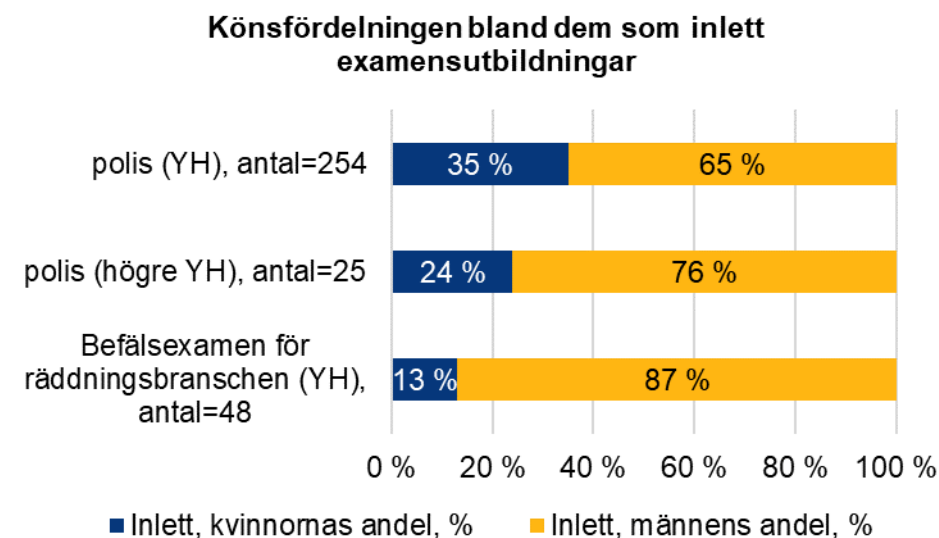


Bild 3. Könsfördelningen bland dem som inlett examensutbildningar 2022.

Av dem som inlett utbildningen Polis (YH) har kvinnors andel varit kring 40 % sedan 2018. Kvinnors andel av dem som inlett polis (YH) har under tio års tid ökat i samma förhållande som de sökande, dvs. cirka 10 %-enheter. Det har förekommit stora variationer i

könsfördelningen bland dem som inleder utbildningen Polis (högre YH) och befälsexamen för räddningsbranschen (YH), vilket förklaras av storleken på nybörjargruppen, som är mycket liten.

Könsfördelningen bland dem som sökte till specialiseringsstudier och dem som inledde sina studier 2022 var

- specialiseringsstudier för polisunderbefäl: 79 % av de sökande var män och 21 % kvinnor, av de som inledde studierna var 87 % män och 13 % kvinnor
- specialiseringsstudier för patrullhundförare: polisinsrättningarna beslutar vilka som antas till utbildningen, 100 % (ca=11) av dem som inledde utbildningen var män, antalet kvinnor varierade årligen mellan 0-2 nybörjare
- specialiseringsstudier i bekämpning av cyberbrott: 84 % av de sökande var män och 16 % kvinnor, av de som inledde studierna var 91 % män och 9 % kvinnor.

År 2022 var kvinnornas andel av poliserna 21 % och under tio år har andelen ökat med 6 %-enheter. I hela polisorganisationen var kvinnornas andel av chefs- och befälsuppgifterna 16 % år 2022 och under tio år har andelen ökat med 8 %-enheter. För närvarande finns det 39 specialhundförare, varav 6 (15 %) är kvinnor och 33 (85 %) män.

Våra examensstuderande bedömer att deras studieförmåga i huvudsak är på en hög nivå. De studerande upplever interaktion med andra och förmåga att arbeta i grupp som sina styrkor. Kvinnor bedömde oftare än män att deras styrkor är initiativförmåga, att läsa inför tentamen, skrivande och planering av studierna. I andra uppmätta styrkor (studier på nätet, växelverkan, utförande av inlärningsuppgifter, lämpliga studiesätt, grupparbete, aktivt deltagande) observerades inga skillnader mellan könen. Största delen (88 %) hade fått handledning eller rådgivning vid behov. ¹⁷

Atmosfär, gemenskap och påverkningsmöjligheter

Enligt examensstuderandena är atmosfären och gemenskapen på en god nivå. Kvinnor bedömde gemenskapen något mer kritiskt än män. De studerande upplever att de uppmuntras att delta i och påverka Polamks verksamhet och att man känner till möjligheterna att delta och påverka. Det samlas in tillräckligt med respons om studieperioderna, de studerande hörs i beslutsfattandet och man får tillräckligt med kamratrespons. Det verkar finnas mycket att utveckla framför allt när det gäller att få respons av läraren, utnyttja respons för att utveckla undervisningen och att ge kamratrespons. 26 % av dem som utexaminerades 2022 bedömde att vi utnyttjar studeranderespons ganska mycket eller mycket i utvecklingen av verksamheten, 52 % ansåg att responsen hade en viss effekt och 23 % endast lite eller inte alls. ¹⁸

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](#) ¹⁹ som beretts tillsammans med studerandekåren. År 2021 uppgav 11 % av de examensstuderande som svarade på studerandebarenometern att de upplevt osakligt

¹⁷ Källa: Studerandebarenometern 2021, de studerandes bakgrundsuppgifter, enkätsvar

¹⁸ Källa: AVOP 2022 och Studerandebarenometern 2021, de studerandes bakgrundsuppgifter, enkätsvar

¹⁹ <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Handlingsanvisning-mot-trakasserier-och-osakligt-bemotande-for-studerande.pdf>

bemötande. Kvinnor lyfte i sina svar fram osakligt bemötande oftare än män. Största delen av upplevelserna av osakligt bemötande skedde mellan studerande. Upplevelser som orsakades av en annan studerande var oftast kränkande tal som hänvisar till kön, ojämlikt bemötande, kränkande tal som hänvisar till ålder eller diskriminering. De erfarenheter av osakligt bemötande som läraren eller personalen orsakade var i huvudsak ojämlikt bemötande eller kränkande tal som hänvisade till kön.²⁰

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

- kön (32 % sällan, 7 % ofta eller kontinuerligt)
- ålder (28 % sällan, 3 % ofta eller kontinuerligt)
- etniska grupper eller nationaliteter (23 % sällan, 7 % ofta eller kontinuerligt).²¹

Enligt [polis \(högre YH\) -studerande Rantahuhtas lärdomsprov](#)²² behöver polisen en utbildning som minskar fördomarna mot sexuella minoriteter och könsminoriteter. Enligt lärdomsprovets resultat är polisen i allmänhet saklig när den möter kunder eller arbetskamrater som tillhör en minoritet, men bakom kundens rygg kan man använda osakligt språk.

4 Utvärdering av genomförandet av den föregående planen

Målet med vår föregående likabehandlings- och jämställdhetsplan var att

- stärka medvetenheten om likabehandling och jämställdhet
- främja mångsidig rekrytering
- stödja den horisontella och vertikala karriärutvecklingen
- säkerställa förverkligandet av lönejämställdheten
- ett Polamk som är fritt från diskriminering och trakasserier
- ett tillgängligt campus och tillgängliga webbtjänster
- tillgänglighet i utbildningsverksamheten.

Medvetenhet om likabehandling och jämställdhet bland vår personal har väckts på många sätt. Vi behandlade likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet vid flera olika personalevenemang och -utbildningar. Vår introduktionsplan utökades med innehåll som stöder likabehandling och jämställdhet. I läroplanen för polis (YH) inkluderades en webbkurs om jämställdhet och likabehandling som en obligatorisk prestation. Vi genomförde en självutvärdering av tillgängligheten, vars resultat visar att gemenskapen är på en god nivå och att man i allmänhet är nöjd med atmosfären. Det verkar finnas utrymme för utveckling när det gäller beaktandet av olika inlärningssätt och flexibiliteten i studierna.

I personalrekryteringen pilottestade vi anonym rekrytering och antog den 2022 som det huvudsakliga verksamhetssättet för vår rekrytering. Vi har lagt till likabehandlings- och

²⁰ Källa: Studerandebarometern 2021, de studerandes bakgrundsuppgifter, enkätsvar

²¹ Källa: Studerandebarometern 2021, de studerandes bakgrundsuppgifter, enkätsvar

²² <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112223479>

mångfaldsaspekter i platsannonserna och uppmuntrar personer med olika bakgrund att söka till Polamk.

Vi utvecklade en mångsidig rekrytering av studerande i nära samarbete med Polisstyrelsen. Polisstyrelsen utarbetade polisförvaltningens gemensamma åtgärdsrekommendationer och resultatavtalet för 2023 vid varje polisenhet innehöll främjande av mångsidig rekrytering. Våra konkreta handlingar har bland annat varit

- vi utredde [hindren för och främjandet av mångsidig rekrytering](#).²³
- publicerade vi [podcasten Kaikkien poliisi?](#)²⁴
- vi informerade om polisens omfattande uppgiftsfält och personalens mångfald både i polisens och partnerernas kanaler
- vi deltog i en [videokampanj inom projektet Mentoring for Future](#)²⁵
- vi deltog i det nordiska projektet Nordcop Diversity Recruitment.

Det är utmanande att följa upp nuläget för de sökandes, nybörjarnas eller personalens mångfald och förändringarna i den, eftersom man inte frågar om bakgrunden för de sökande, studerande eller personer som arbetar inom polisorganisationen. Personuppgifter kan endast samlas in för ett visst, uttryckligt och lagligt ändamål. Personens etniska ursprung eller annan bakgrund hör inte till dessa uppgifter som samlas in.

Vi etablerade en anonym bedömning av de skriftliga proven i urvalsproven och vi behandlar också rättelseyrkanden anonymt. Vi lade till likabehandlings- och jämställdhetsaspekter i utbildningen för urvalsintervjuare. Innehållet på webbsidorna för sökande har utvecklats.

Vi har på många sätt stött en rättvis lönesättning och karriärutveckling. Sätten att registrera befattningsbeskrivningarna har förenhetligats och jämförbarheten har förbättrats något. Cheferna har fått utbildning som stöder mål- och utvecklingssamtalen. Ledningsgruppen behandlar alla ärenden i anslutning till tillsättande av tjänster. Vi säkerställer att våra rekryteringar är systematiska och öppna. Löne-, likabehandlings- och jämställdhetsarbetsgrupperna analyserar lönestatistiken årligen.

Vi uppmuntrar personalen och de studerande att lyfta fram erfarenheter av osakligt bemötande. Tillsammans med studerandekåren utarbetar vi en anvisning för studerande vid Polisyrkeshögskolan mot trakasserier och osakligt bemötande. I situationer som gäller osakligt bemötande av personalen följer vi Polisstyrelsens anvisning. Enligt de preliminära resultaten från studerandebarmetern 2023 uppger cirka 8 % av respondenterna att de upplevt osakligt bemötande, vilket är cirka 3 %-enheter mindre än 2021.

Från och med hösten 2022 har vi introducerat studerandetutorerna för polis (YH) i resultaten gällande osakligt bemötande och trakasserier i studerandebarmetern. Studerandetutorerna behandlar resultaten tillsammans med den egna gruppen och vägleder de nya studerandena att fundera på hur var och en kan påverka gemenskapen vid Polamk på ett positivt sätt. De studerande har upplevt att verksamhetssättet är nyttigt.

²³ <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499252/Katsauksia17.pdf>

²⁴ <https://polamk.fi/podcast-kaikkien-poliisi>

²⁵ <https://www.rahya.fi/tyhja-sivu/>

Vår webbplats och intranät har förnyats så att de är digitalt tillgängliga. Polisstyrelsen har utarbetat en tillgänglighetsanvisning för webbtjänster och -innehåll som vi följer. Undervisningsmaterialets digitala riktlinjer för tillgänglighet har fastställts.

5 Mål och åtgärder

Planens mål har delats in i tre delar

- 1) mål för hela Polamk-gemenskapen
- 2) mål för undervisningen och lärandet
- 3) mål för arbetsgemenskapen.

Alla åtgärder infaller under planperioden 2023–2025.

Vi började definiera målen genom att utvärdera genomförandet av vår föregående likabehandlings- och jämställdhetsplan. Dessutom stöder vi vår plan på en separat bilaga om likabehandlings- och jämställdhetsläget vid Polamk, där vi analyserar och sammanställer statistik-, respons- och utvärderingsinformation från flera olika källor och utifrån vilken vi identifierade centrala utvecklingsobjekt för likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet.

Vår diskriminerings- och jämställdhetsarbetsgrupp utarbetade ett planutkast som kunde kommenteras av hela Polamk-gemenskapen våren 2023. Vi riktade begäran om utlåtande separat även till följande utsedda instanser

- Polisyreshögskolans studerandekår
- klassordförande för utbildningen polis (högre YH)
- Räddningsinstitutet
- Diskrimineringsombudsmannen
- Jämställdhetsombudsmannen
- ordförande för polisens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling.

Polisens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling, diskrimineringsombudsmannen och en representant för Polisyreshögskolans personal kommenterade utkastet till planen. Vi behandlade alla erhållna kommentarer och de påverkade planens innehåll och struktur på följande sätt:

- vi kompletterade och preciserade riktlinjerna för likabehandling och jämställdhet (kapitel 2)
- vi utvidgade beskrivningen av likabehandlings- och jämställdhetssituationen till att omfatta olika diskrimineringsgrunder (kapitel 3)
- vi preciserade de åtgärder som vidtagits utifrån den föregående planen och deras konsekvenser (kapitel 4)
- vi specificerade tydligare utbildningsanordnarens och arbetsgivarens ansvar i planens mål och åtgärder (kapitel 5) och uppdaterade åtgärderna utifrån kommentarerna.

5.1 Mål för hela Polamk-gemenskapen

5.1.1 Polamk är fri från diskriminering och trakasserier.

Åtgärder	Arbetsgivarens ansvariga instanser	Utbildningsanordnarens ansvariga instanser
Vi uppmuntrar till att ta upp erfarenheter av osakligt bemötande till diskussion.	Chefer	Lärare Lärartutorer Studerandetutorer Studerandekårens styrelse
Vi utreder snabbt erfarenheterna av osakligt bemötande och ingriper i dem i enlighet med våra anvisningar.	Rektorn Chefer	Polamks utsedda tjänstemän Studerandekårens kontaktperson för trakasserier Kursordförande för polis (högre YH) och specialiseringsstudier för polisunderbefäl Lärare som fungerar som kursledare (Räddningsinstitutet)

5.1.2 Medvetenheten bland vår personal och våra studerande om likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet stärks.

Åtgärder	Arbetsgivarens ansvariga instanser	Utbildningsanordnarens ansvariga instanser
I läroplansarbetet säkerställer vi att främjandet av likabehandling och jämställdhet ingår som kompetensmål i våra examensutbildningar och specialiseringsstudier.	-	Utbildningsdirektör Utbildningschefer Utbildningsplanerare Studieperiodernas ansvariga lärare

Åtgärder	Arbetsgivarens ansvariga instanser	Utbildningsanordnarens ansvariga instanser
Vi ordnar utbildning i likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet för alla.	Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet Personaltjänster Utvecklingsgruppen för undervisning (Opeke)	Utbildningsdirektör Utbildningschefer Utbildningsplanerare Studieperiodernas ansvariga lärare
Vi lyfter fram likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor med hjälp av arbetsgemenskaps- och studerandekommunikation.	Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet Kommunikation	Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet Studerandekårens styrelse
Polamks arbetsgrupp för likabehandling och jämställdhet ger på begäran utlåtanden och rekommendationer om likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor vid Polamk.	Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet	Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet

5.1.3 De språkliga rättigheterna tillgodoses vid Polisyreshögskolan.

Åtgärder	Arbetsgivarens ansvariga instanser	Utbildningsanordnarens ansvariga instanser
Vi genomför genomförandeplanen för Polamks nationalspråksstrategi	Förvaltningsdirektör Utbildningsdirektör Chefer	Utbildningsdirektör Utbildningschefer Utbildningsplanerare Lärare

5.1.4 Vårt campus är tillgängligt.

Åtgärder	Arbetsgivarens ansvariga instanser	Utbildningsanordnarens ansvariga instanser
Vi beaktar tillgängligheten i planeringen av lärmiljöer och lokaler.	Lokalchef Polamks arbetsgrupp för verksamhetsmiljön Senatfastigheter	Lokalchef Utbildningsdirektör Chef för studieärenden

5.2 Mål för undervisningen och lärandet

5.2.1 Rekryteringen av studerande stöder polisens mångfald och geografiska täckning.

Åtgärder	Ansvariga instanser
Vi genomför och följer upp planen för rekrytering av studerande.	Utbildningsdirektör Kommissarie, rekrytering av studerande Studeranderekryteringsgruppen
Vi utreder om kulturens inverkan har beaktats i urvalsprocessens olika delområden, till exempel i lämpligheten.	Chef för studieärenden Kommissarie, rekrytering av studerande Urvalskommitté FUI-verksamhet
Vi utreder sätt att systematiskt följa upp andelen sökande och studerande med invandrabakgrund.	Utbildningsdirektör Chef för studieärenden Kommissarie, rekrytering av studerande Jurist
Vi utreder behoven av polisens alternativa utbildningsvägar och möjligheterna att genomföra dem samt behoven av att ändra anvisningen för hälsoundersökning.	Utbildningsdirektör Utbildningschefer

Åtgärder	Ansvariga instanser
	Chef för studieärenden

5.2.2 Studierna är tillgängliga.

Åtgärder	Ansvariga instanser
I läroplansarbetet beaktar vi olika perspektiv på tillgänglighet.	Utbildningsdirektör Utbildningschefer Utbildningsplanerare Ansvariga lärare
Vi främjar lämpligheten av polisens uniformer och utrustning för alla oberoende av kulturell bakgrund, kön eller fysisk storlek utan att försämra funktionsförmågan.	Uniformansvarig Kommissarie, rekrytering av studerande Ansvariga lärare
Vi stöder undervisningspersonalen i tillgänglighetsfrågor.	Utvecklingsgruppen för undervisning (Opeke) Studerandetjänster Gemensamma tjänster (informationsförvaltning, tekniska tjänster, kommunikation)

5.3 Mål för Polamk arbetsgemenskapen

5.3.1 Personalkryteringen är mångsidig.

Åtgärder	Ansvariga instanser
Vi säkerställer att rekryteringen är öppen för interna och externa tillsättningar.	Förvaltningsdirektör Chefer Personaltjänster

Åtgärder	Ansvariga instanser
Vi uppmuntrar personer med olika bakgrund att söka lediga tjänster.	Chefer Personaltjänster Kommunikation
Vi uppmuntrar alla att söka sig till ledande befattningar och för att främja jämställdheten mellan könen uppmuntrar vi särskilt kvinnor att söka sig till dessa befattningar. Vi stöder allas karriärutveckling jämlikt.	Chefer

5.3.2 Polamk är en arbetsplats som tar med alla.

Åtgärder	Ansvariga instanser
Vi säkerställer att chefer och andra som deltar i rekryteringen känner till skyldigheten att göra rimliga anpassningar.	Förvaltningsdirektör Personaltjänster Chefer
Vi beaktar arbetsuppgifternas och personalens mångfald, är flexibla och genomför rimliga anpassningar.	Chefer Personaltjänster
Vi utreder ibruktagandet av avgångsintervjuer och sammanställningen av informationen från dem på ett ändamålsenligt sätt.	Förvaltningsdirektör Personaltjänster Chefer

6 Godkännande av planen

Polisyreshögskolan bekräftar likabehandlings-, jämställdhets- och tillgänglighetsplan för åren 2023–2025.

Tampere 22.6.2023

Rektor Marko Laitinen

Överkonstapel Jani Niemi, ordförande för arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet