



Yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelma

Poliisiammattikorkeakoulu

POL-2020-34433, 8.6.2020

Sisällys

1	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.....	3
2	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolinjaukset Poliisiammattikorkeakoulussa.....	3
3	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvioinnin menetelmät Poliisiammattikorkeakoulussa	5
4	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet Poliisiammattikorkeakoulussa	6
4.1	Henkilöstöpoliittiset tavoitteet.....	6
4.2	Koulutustoiminnan tavoitteet	10



1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Lain mukaan (1325/2014) yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän **iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan ja muusta henkilöön liittyvästä syystä.**

Sukupuolten tasa-arvon toteutumista turvaa tasa-arvolaki (609/1986). Tasa-arvossa on kyse **sukupuolten tasa-arvoisuuden tunnustamisesta ja tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.** Sen tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sen ilmaisuun perustuva syrjintä.

2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolinjaukset Poliisiammattikorkeakoulussa

Moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen Poliisiammattikorkeakoulun toiminnassa luo pohjaa paremmalle tasa-arvolle poliisissa ja yhteiskunnassa yleisesti. Poliisiammattikorkeakoulu sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, sekä vakiinnuttaa hallinto- ja toimintatavat, joilla niitä edistetään asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Poliisiammattikorkeakoulussa kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti. Kaikilla on oikeus opiskella ja työskennellä hyvinvointia tukevassa yhteisössä ilman terveyttä tai turvallisuutta heikentäviä tekijöitä. Jokainen yhteisön jäsen on vastuussa siitä, että Poliisiammattikorkeakoulussa toteutuu tasa-arvoinen, yhdenvertainen, oikeudenmukainen, turvallinen, osallistava ja innostava työ- ja oppimisilmapiiri. Työtehtäviin tai opintoihin liittyvien näkemysten ilmaisemiseen kannustetaan. Poliisiammattikorkeakoulussa työskentelevien ja opiskelevien tulee toimia ja viestiä poliisin arvojen mukaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Suomen valtion virastona Poliisiammattikorkeakoulun tulee olla uskonnollisesti ja poliittisesti neutraali. Vaikka jokaisen vakaumusta ja mielipiteen vapautta kunnioitetaan, henkilöstö ja opiskelijat eivät voi harjoittaa uskontoon tai vakaumukseen liittyvää toimintaa virka-aikana tai opiskelussa, jos toiminta haittaa tehtävien hoitamista tai sen

tarkoituksena on vaikuttaa muuhun korkeakouluuyhteisöön. Myös poliittisen toiminnan harjoittaminen virka-aikana tai opinnoissa ja poliittinen mainonta Poliisiammattikorkeakoulun tiloissa tai alueella on kielletty.

Opiskelijavalinnassa tai henkilöstön rekrytoinnissa hakijoiden uskonnolla, vakaumuksella tai näihin verrattavalla henkilökohtaisilla mielipiteillä ei ole vaikutusta eikä niitä tiedustella henkilöiltä valintaprosessissa tai myöhemmin opintojen tai työn aikana. Poliisin virkapuvun kanssa uskonnollisen pukukoodin noudattaminen ei ole sallittua, mutta siviiliasua käytettäessä uskonnollisen pukukoodin noudattaminen on mahdollista, mikäli se ei vaikeuta henkilön tunnistamista.

Poliisiammattikorkeakoulu kunnioittaa henkilöstön ja opiskelijoiden oikeutta järjestäytyä ja liittyä ammattiyhdistykseen. Poliisiammattikorkeakoulu turvaa henkilöstön valitsemien luottamushenkilöiden toimintaedellytykset ja mahdollistaa heille luottamustoimien hoitamisen sekä niihin liittyviin koulutuksiin osallistumisen.

Suomi on kaksikielinen maa, ja kielellisten oikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää, että poliisilla on hyvät valmiudet sekä suomen että ruotsin kielessä. Sisäiset asiakirjat laaditaan tarvittaessa sekä suomeksi että ruotsiksi.

Poliisiammattikorkeakoulun opetus perustuu opiskelijakeskeiseen oppimiseen ja erilaiset oppimistyylit, osaamisen tarpeet ja oppimisvaikeudet otetaan huomioon. Saavutettavuutta parannetaan jatkuvasti esimerkiksi lisäämällä verkko-opetusta ja sähköisiä opintokokonaisuuksia siltä osin kuin se on mahdollista. Moninaiset oppimis-, opetus- ja arviointimenetelmät edesauttavat osaamistavoitteiden saavuttamista. Ennalta julkaistut, selkeät ja avoimet arviointikriteerit edesauttavat yhdenvertaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Opetus tukee ja edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, ja opetuksen yhteydessä kiinnitetään erityistä huomiota vakiintuneiden puhetapojen arviointiin.



3 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvioinnin menetelmät Poliisiammattikorkeakoulussa

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta Poliisiammattikorkeakoulussa arvioidaan useilla eri menettelyillä:

- Erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin: tasa-arvotilanteen arviointi
- Kartoitus tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista: tasa-arvotilanteen arviointi
- Opintojaksopalaute ja avoin palaute: yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi
- Henkilöstöbarometri (noin 3 vuoden välein): yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi
- Opiskelijabarometri (2 vuoden välein): yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi
- Valmistuneiden tutkinto-opiskelijoiden palautekysely AVOP (joka vuosi): yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi
- Erilliset selvitykset (esim. Huotari, työterveyshuolto ym): yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi
- Sisäisten työryhmien toiminta (esim. Palkkatyöryhmä, Työsuojelutoimikunta, Yt-toimikunta, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, Polamkin ja opiskelijakunnan yhteistyökokous): yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen arviointi

Menettelyiden tuottamaa tietoa on analysoitu Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus ja tasa-arvotilanne -liitteessä, jonka tietoja on hyödynnetty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien tavoitteiden ja toimenpiteiden tunnistamisessa tähän suunnitelmaan.



4 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja toimenpiteet Poliisiammattikorkeakoulussa

4.1 Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Tavoite 1: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoisuus vahvistuu

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Polamkin henkilöstö ja tutkinto-opiskelijat suorittavat eOppivan <i>Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus - Miksi ja miten?</i> - verkkokurssin. Verkkokurssi lisätään uuden henkilön perehdytysohjelmaan.	eOppivan tilastot (Polamk-tilastojen saanti edellyttää tunnuksen luomista polamk.fi- ja edu.polamk.fi -osoitteella)	Henkilöstöasiantuntija ja koulutuspäällikkö	2020 ja jatkuva
Poliisin eettistä koodistoa ja Polamk-yhteisön etikettiä pidetään esillä ja niistä keskustellaan.	Arviointi tavoite- ja kehityskeskusteluissa, henkilöstöbarometri, opiskelijabarometri	Rehtori ja esimiehet	jatkuva
Jokaisen asioiden valmistelijan, esittelijän ja päättöksentekijän tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.	Henkilöstöbarometri	Rehtori ja esimiehet, valmistelijat ja esittelijät	jatkuva

Tavoite 2: Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstö ja opiskelijat viestivät yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Jokainen kiinnittää erityistä huomiota omaan puheeseensa ja tapaansa	Henkilöstöbarometri, avoin palautekanava	Koko Polamkin henkilöstö	jatkuva



Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
viestiä, ja karsii pois yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa loukkaavat ilmaisut ja oletukset.			
Poliisiammattikorkeakoulun esimiehet toimivat esimerkkinä muille ja kiinnittävät erityistä huomioita sukupuolineutraaliin, yhdenvertaiseen ja arvostavaan puheeseen.	Henkilöstöbarometri	Rehtori ja esimiehet	jatkuva
Esimiehet valvovat ja puuttuvat epäasialliseen puheeseen.	Henkilöstöbarometri	Rehtori ja esimiehet	jatkuva

Tavoite 3: Rekrytointi on monimuotoista

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Selvitetään Poliisihallituksen kokemuksia anonyymistä rekrytoinnista ja kokeillaan anonyymia rekrytointia myös Poliisiammattikorkeakoulussa.	Anonyymia rekrytointia on kokeiltu ja päätökset jatkotoimista on tehty kokeilun perusteella	Hallintojohtaja	2020



Tavoite 4: Kaikilla on tasavertainen mahdollisuus horisontaaliseen ja vertikaaliseen urakehitykseen sekä hakeutua johtaja- ja erikoisasantuntija-tehtäviin

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Kannustetaan työntekijöitä tasapuolisesti ottamaan vastaan uusia haasteita ja kehittämään omaa osaamistaan.	Naisten ja miesten osuus erikoisasantuntija-tehtävissä (40.14 - 40.18) Henkilöstön koulutus rakenne Osaamisen kehittämistä tarkastellaan myös osana henkilöstösuunnitelman seurantaa	Rehtori ja esimiehet	jatkuva
Käsitellään osaamisen kehittämistä systemaattisesti vuosittain jokaisen kanssa joko osana tavoite- ja kehityskeskusteluja tai jollain muulla menettelyllä. Laaditaan esimiesten tueksi ohje osaamisen kehittämisen tukemisesta.	Käsitelty joko osana tavoite- ja kehityskeskusteluja tai jollain muulla menettelyllä	Rehtori ja esimiehet	vuosittain, tavoite- ja kehityskeskustelut / muu sovittava aikataulu
Kannustetaan naisia hakeutumaan johtaja- ja erikoisasantuntijatehtäviin ja seurataan vuosittain tilannetta. (31.12.2019 tilanne (naiset % / miehet %): johtajatehtävät 0% / 100% 40.14 - 40.18: 24 % / 76%)	Naisten ja miesten osuus erikoisasantuntija-tehtävissä (40.14 - 40.18) Naisten osuus johtajatehtävissä	Rehtori ja esimiehet	jatkuva



Tavoite 5: Varmistetaan palkkatasa-arvon toteutuminen Poliisiammattikorkeakoulussa

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuuhenkilö	Aikataulu
Tehdään anonyymi toimenkuvuihin perustuva tehtävä-/palkkakartoitus. Vertailemalla toimenkuvia vaatavuustasoihin voidaan varmistua siitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa.	Kartoitus analysoidaan ja sen perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä	Hallintojohtaja	2021

Tavoite 6: Syrjintä- ja häirintävapaa Poliisiammattikorkeakoulu

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuuhenkilö	Aikataulu
Henkilöstön väliseen epäasialliseen käytökseen ja häirintään on nollatoleranssi ja siihen puututaan <i>Epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen ja käsittely</i> -toimintaohjeen mukaisesti.	Henkilöstöbarometri	Esimiehet ja henkilöstö	jatkuva
Jokainen huolehtii työyhteisötaitoistaan ja toimii vastuullisesti ja asiallisesti työyhteisössä Polamk-yhteisön etikettiä noudattaen.	Henkilöstöbarometri	Esimiehet ja henkilöstö	jatkuva



Tavoite 7: Polamkin kampus on esteetön ja verkkopalvelut ovat saavutettavia

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Poliisiammattikorkeakoulu tilaa Senaatti-kiinteistöiltä toimitilojen esteettömyyskartoituksen.	Senaatti-kiinteistöt analysoivat, valmistelevat yhdessä Polamkin kanssa muutosesitykset.	Teknisten palveluiden päällikkö	2020
Varmistetaan, että tulevaisuudessa muutostöissä otetaan huomioon esteettömyys.	Kaikkien tulevien muutostöiden suunnitelmissa ja toteutuksessa on otettu esteettömyys huomioon.	Teknisten palveluiden päällikkö	jatkuva
Poliisiammattikorkeakoulun sähköiset palvelut täyttävät saavutettavuusvaatimukset (Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta, 306/2019)	Polamkin internet-sivujen sisällöt täyttävät saavutettavuusvaatimukset 23.9.2020 mennessä.	Sisältöjen vastuhenkilöt, viestintäasiantuntija, laatu-päällikkö	2020

4.2 Koulutustoiminnan tavoitteet

Tavoite 1: Opiskelijoiden tietoisuutta lisätään mahdollisuudesta tehdä tutkintolautakuntaan oikaisuvaatimus sekä arviointiin että hyväksilukuihin liittyvissä asioissa.

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Lisätään oikaisumahdollisuudesta konkreettista opiskelijaläheistä tietoa opiskelijan oppaaseen, opinnäytetyöohjeistukseen ja muihin soveltuviin ohjeisiin.	Oikaisumahdollisuudesta on kattavasti tietoa eri ohjeissa	Kunkin ohjeen vastuhenkilö	2020



Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Viestitään opiskelijoille oikeusmahdollisuudesta monipuolisesti	Oikeusmahdollisuudesta on viestitty opiskelijoille eri kanavien kautta.	Opintoasianpäällikkö Opettajat Opinto-ohjaaja	jatkuva

Tavoite 2: Opiskelijarekrytointi ja -valinnat tukevat monimuotoisuutta ja kaikilla hakijoilla on tasavertainen mahdollisuus tulla valituksi poliisikoulutukseen ja poliisin johtamiskoulutukseen

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Eri sukupuolia kannustetaan hakeutumaan poliisipäälystös- ja poliisi (ylempi AMK) -koulutukseen. Tehdään yhteistyötä Poliisihallituksen ja poliisiyksiköiden kanssa. Pyritään saamaan asia päällikköpäiville käsiteltäväksi.	Hakijoiden määrän ja sukupuolijauman seuranta	Rehtori ja koulutuksen johto	2021
Selvitetään mahdollisuutta lisätä valintakoeosioiden anonyymiä arviointia ja oikeusvaatimusten anonyymia käsittelyä.	Anonyymi arviointi on käytössä eri koulutusten valinnoissa tarkoituksenmukaisessa laajuudessa	Opintoasianpäällikkö	2021
Valmistellaan ja toteutetaan tukimateriaalia poliisi (AMK) -koulutuksen hakijoille Polamkin verkkosivuille. Otetaan valmistelussa huomioon myös eri lähtökohdista tulevat hakijat (esim. oppimisvaikeudet, suomi toinen kieli).	Polamkin verkkosivuilla on kaikille hakijoille käytännön vinkkejä valintakokeeseen valmistautumisesta, hyvästä esseestä jne.	Opiskelijarekrytointityöryhmän puheenjohtaja	2021



Tavoite 3: Poliisiammattikorkeakoulun koulutukset ovat saavutettavia ja kaikki opiskelijat voivat toimia yhdenvertaisesti riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Kaikkien koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa noudatetaan <i>Erilaiset oppijat ja saavutettavuus Poliisiammattikorkeakoulussa</i> -ohjetta.	Opiskelijabaro-metri Valmistuneiden opiskelijoiden palautekysely	Opetushenkilöstö	jatkuva
Selvitetään tarvetta ja mahdollisuutta opiskelijan kirjallisten suoritusten anonyymille arvioinnille esimerkiksi opiskelijanumeroa käyttämällä.	Tehdään päätökset selvityksen perusteella.	Opintoasiainpäällikkö	2021

Tavoite 4: Syrjäntä- ja häirintävapaa Poliisiammattikorkeakoulu

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Selvitetään mahdollisuutta ja tarvetta toteuttaa Polamkin opiskelijoille suunnattu eettinen kanava epäasiallisen kohtelun ja väärinkäytösten ilmoittamiseen ja näkyville saamiseen. Mikäli eettinen kanava toteutetaan, se noudattaa samoja periaatteita kuin poliisihallinnon vastaava kanava (vahva tunnistauminen, kaikki ilmoitukset kirjaa-moon, josta ne siirretään	Tehdään päätökset selvityksen perusteella.	Poliisiammattikorkeakoulun tietohallintopäällikkö, lakimies ja kirjaamo	2020



Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
oikeusyksikön käsiteltäviksi).			
Poliisiammattikorkeakoulussa on syrjinnälle ja häirinnälle nollatoleranssi. Laaditaan opiskelijoille häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen vastainen toimintaohje ja otetaan se käyttöön.	Toimintaohje on laadittu, vahvistettu ja sen mukaan toimitaan. Toimintaohjetta päivitetään säännöllisesti. Opiskelijabaroometri Valmistuvien opiskelijoiden palautekysely (AVOP)	Opinto-ohjaaja ja koulutusjohtaja	2020 (ohje) jatkuva

Tavoite 5: Poliisitoiminnan työtä, taktiikoita, välineitä ja varusteita tulee kehittää ja valita niin, etteivät ne estä molempia sukupuolia valitsemasta hälytys- ja valvonta- sekä johtamistehtäviä poliisissa.

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
Viestitään tasa-arvotutkimus poliisissa 2018 -julkaisun johtopäätöksistä. Avataan keskustelu siitä, miten tasapainottaa muun muassa voimankäytön ja poliisitoiminnan johtamisen epätasaista sukupuolijakaumaa.	Keskustelu poliisitaustaisen opetushenkilöstön kesken on käyty osaamisaluepäälliköiden johdolla. Keskustelun tuloksista ja keinoista tukea eri sukupuolten hakeutumisesta poliisitoiminnan eri tehtäviin raportoidaan osana yhdenvertaisuus- ja tasa-	Osaamisaluepäälliköt (operatiiviset valmiudet, erityisvalmiudet ja Poliisikoiralaitos) Poliisitaustainen opetushenkilöstö	2020

Toimenpiteet	Arviointi ja seuranta	Vastuhenkilö	Aikataulu
	arvosuunnitelman seuranta.		
Opetus toteutetaan sukupuolineutraalisti, yhdenvertaisesti ja arvostavasti.	Opiskelijabaro- metri, tasa-arvoselvitykset, yhteistyökokoukset, avoin palaute	Opetushenkilöstö	jatkuva

