

Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma 2023–2025

POL-2023-47520, 22.6.2023



Sisällys

Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma 2023–2025.....	1
1 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus	3
2 Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuslinjaukset	3
3 Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden nykytila Poliisiammattikorkeakoulussa ...	5
3.1 Henkilöstönäkökulma.....	5
3.2 Opiskelijänäkökulma.....	8
4 Edellisen suunnitelman toteutumisen arviointi	11
5 Tavoitteet ja toimenpiteet	13
5.1 Koko Polamk-yhteisön tavoitteet.....	14
5.1.1 Polamk on syrjintä- ja häirintävapaa.....	14
5.1.2 Henkilöstömme ja opiskelijoidemme yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustietoisuus vahvistuu.....	14
5.1.3 Kielelliset oikeudet toteutuvat Polamkissa.....	15
5.1.4 Kampuksemme on esteetön.....	15
5.2 Opetuksen ja oppimisen tavoitteet.....	16
5.2.1 Opiskelijoiden rekrytointi tukee poliisin monimuotoisuutta ja maantieteellistä kattavuutta.....	16
5.2.2 Opiskelu on saavutettavaa.....	17
5.3 Polamk työyhteisön tavoitteet	17
5.3.1 Henkilöstön rekrytointi on monimuotoista.....	17
5.3.2 Polamk on työpaikkana kaikki mukaan ottava.....	18
6 Suunnitelman hyväksyminen.....	18

1 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus

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 suuntautumisesta ja muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Sukupuolten tasa-arvon toteutumista turvaa tasa-arvolaki (609/1986). Tasa-arvossa on kyse sukupuolten samanarvoisuuden hyväksymisestä ja tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta eri sukupuolille. Ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuoli on monitasoinen käsite, joka voidaan ymmärtää yksilötasolla itse määriteltynä tai juridisena. Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu on sukupuolen esiintuomista pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Saavutettavuus mahdollistaa henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan monenlaisten ja erilaisissa elämäntilanteissa elävien osallisuuden ja yhdenvertaisuuden. [Korkeakoulujen saavutettavuuskriteeristö](#)¹ mukaan saavutettavuutta voi tarkastella kahdeksasta näkökulmasta

- 1) arvot, asenteet ja toimintakulttuuri
- 2) johtaminen
- 3) fyysinen ympäristö
- 4) digitaalinen saavutettavuus (Digipalvelulaki 306/2019)
- 5) opetus ja oppiminen
- 6) tuki ja ohjaus
- 7) viestintä
- 8) opiskelijavalinnat.

2 Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuslinjaukset

Poliisiammattikorkeakoulussa (Polamk) haluamme olla luomassa perustaa paremmalle tasa-arvolle, yhdenvertaisuudelle ja saavutettavuudelle poliisissa ja yhteiskunnassa. Edistämme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta kaikessa toiminnassamme. Toteutamme [poliisin arvoja](#)², [eettistä koodistoa](#)³ ja [Polamk-yhteisön etikettiä](#)⁴.

Kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti. Jokaisella on oikeus opiskella ja työskennellä hyvinvointia tukevassa terveellisessä ja turvallisessa yhteisössä. Vastaamme yhdessä siitä, että työ- ja oppimisilmapiirimme on oikeudenmukainen, turvallinen, osallistava ja innostava. Kiinnitämme erityistä huomiota puhetapoihimme ja karsimme pois yhdenvertaisuutta- ja tasa-arvoa

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

² <https://polamk.fi/strategia-ja-laatu>

³ <https://poliisi.fi/eettinen-koodisto>

⁴ <https://polamk.fi/documents/25254699/36377711/Polamkin-yhteisoetiketti.pdf/>

loukkaavat ilmaisut ja oletukset. Kannustamme ilmaisemaan työtehtäviin tai opintoihin liittyviä näkemyksiä ja antamaan palautetta.

Suomen valtion virastona olemme uskonnollisesti ja poliittisesti neutraali. Kunnioitamme jokaisen vakaumusta ja mielipiteen vapautta, mutta 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 yhteisöön. Myös poliittinen toiminta virka-aikana tai opinnoissa ja poliittinen mainonta tiloissamme tai alueellamme on kielletty.

Kunnioitamme henkilöstön ja opiskelijoiden oikeutta järjestäytyä ja liittyä ammattiyhdistykseen. Turvaamme henkilöstön valitsemien luottamushenkilöiden toimintaedellytykset ja mahdollistamme heille luottamustoimien hoitamisen sekä niihin liittyviin koulutuksiin osallistumisen.

Opiskelijavalinnassa tai henkilöstön rekrytoinnissa esimerkiksi hakijoiden seksuaalisella suuntautumisella, perhesuhteilla, iällä, alkuperällä, uskonnolla tai vakaumuksella ei ole vaikutusta eikä niitä kysytä valintaprosessissa tai myöhemmin opintojen tai työn aikana. Valintaperusteet määrittelevät vaatimukset [poliisi \(AMK\) -](#) ⁵, [pelastusalan päällystötutkinto \(AMK\)](#) - ⁶ ja [poliisi \(ylempi AMK\)](#) - ⁷ sekä poliisialipäällystön erikoistumisopintojen hakijoille. Mikäli hakija tarvitsee yksilöllisiä järjestelyjä valinta- ja soveltuvuuskokeessa, tulee hänen tehdä kirjallinen hakemus tarvittavista järjestelyistä ja toimittaa hakemus Polamkiin ennen valinta- ja soveltuvuuskokeeseen ilmoittautumista.

Poliisi (AMK) -valintaperusteita tarkentaa [terveystarkastusohje](#) ⁸, joka on laadittu opiskelijavalinnan terveystarkastuksia tekeville terveydenhuollon ammattilaisille. Jokaiselle poliisi (AMK) -koulutukseen valitulle tehdään terveystarkastus ja huumausainetestaus Polamkin määrittämällä lääkäriasemilla muutamalla paikkakunnalla eri puolilla Suomea. Tarkastuksen tekee Polamkin osoittama terveydenhuollon ammattihenkilö.

[Virkapukuasetuksen](#) ⁹ mukaan poliisin virkapuvun kanssa uskonnollinen tai kulttuuriin liittyvä pukeutuminen ei ole sallittua. Asetusta tarkentaa poliisin virkapukumääräys. Siviiliasua käytettäessä on mahdollista pukeutua uskonnon tai kulttuurin edellyttämällä tavalla, mikäli opiskelu ja työtehtävät mahdollistavat sen ja pukeutuminen ei vaikeuta henkilön tunnistamista.

Suomi on kaksikielinen maa ja kielellisten oikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää, että poliisilla on hyvät valmiudet sekä suomen että ruotsin kielessä. Annamme tutkinto- ja täydennyskoulutusta molemmilla kansalliskielillä. Laadimme sisäiset asiakirjat suomeksi ja ruotsiksi. Opiskelija voi tehdä opintosuorituksiaan suomeksi tai ruotsiksi.

Tutkintokoulutustemme opetussuunnitelmien yksi yleinen kompetenssi on eettinen osaaminen, joka sisältää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen. Poliisi (AMK) -koulutuksessa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on osaamistavoite muun muassa rikos- ja esitutkinnan, ensipartion tehtävien, kuulustelujen, pakkokeinojen ja johtamisen opintojaksoilla.

⁵ <https://polamk.fi/hakuvaatimukset>

⁶ <https://polamk.fi/pelastusalan-paallystotehtaviin-amk>

⁷ <https://polamk.fi/haku-ja-valinta-yamk>

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

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

Poliisi (ylempi AMK) -koulutuksessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemat läpileikkaavat opetussuunnitelmaa, mutta niille ei ole tällä hetkellä omia osaamistavoitteitaan.

[Pedagogisten linjausten](#) ¹⁰ mukaisesti periaatteemme ovat opiskelijakeskeisyys, yhteisöllisyys, osaamisperustaisuus ja jaettu pedagoginen johtajuus. Otamme opetussuunnitelmatyössä huomioon erilaiset oppimisen tavat. Käytämme monipuolisesti opetus- ja arviointimenetelmiä ja oppimisympäristöjä. Ennalta julkaistut, selkeät ja avoimet arviointikriteerit edesauttavat yhdenvertaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Opintosuorituksensa arviointiin tai opintojen hyväksilukemiseen tyytymätön opiskelija voi hakea oikaisua Polamkin tutkintolautakunnalta.

Mikäli opetussuunnitelman joustavat opiskelumahdollisuudet eivät riitä opintojen sujuvaan etenemiseen, voimme myöntää opiskelijalle opiskelun erityisjärjestelyjä esimerkiksi todennetun oppimisvaikeuden tai opiskeluun vaikuttavan sairauden tai vamman vuoksi. Erityisjärjestelyillä tuemme osaamistavoitteiden saavuttamista. Pääsääntöisesti erityisjärjestelyt opetuksessa ja oppimisessa edellyttävät, että opiskelija laittaa asian vireille toimittamalla virallisen dokumentin oppimisvaikeudesta opinto-ohjaajalle [Erilaiset oppijat ja saavutettavuus -ohjeen](#) ¹¹ mukaisesti.

Hankimme suuren osan tarvitsemistamme tavaroista ja palveluista Hanselin yhteishankintasopimusten kautta. Hanselin mukaan kaikille yhteishankinnoille tehdään vastuullisuusanalyysi. Sosiaalisen vastuun osalta Hansel kiinnittää huomiota etenkin työ- ja ihmisoikeuksien noudattamiseen sekä ihmisarvoisen työn edistämiseen. Sopimusehdoissa voi olla vastuullisuusvaatimuksia. Tärkeitä asioita ovat lisäksi esteettömyyden ja saavutettavuuden huomioiminen niissä sopimuksissa, joissa tämä on mahdollista.

3 Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden nykytila Poliisiammattikorkeakoulussa

Arvioimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaa erilaisilla menetelmillä ja koostamme keskeiset tulokset säännöllisesti Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne -liitteeksi. Tähän lukuun on tiivistetty edellä mainitusta laajemmasta liitteestä keskeisiä havaintoja yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden tilasta Polamkissa.

3.1 Henkilöstönäkökulma

Henkilötyövuosien (htv.) määrä oli vuoden 2022 lopussa 203, jotka jakautuivat

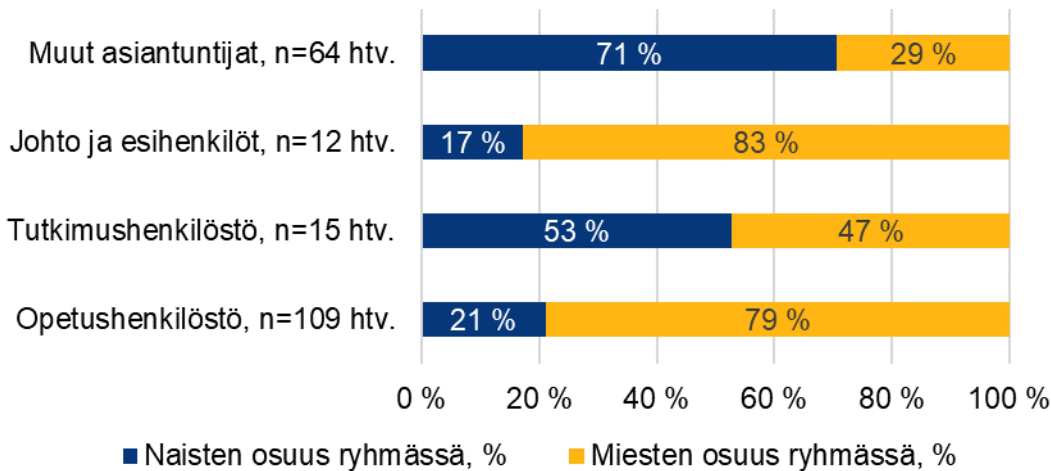
- opetustehtäviin (53 %)
- muihin asiantuntijatehtäviin (32 %)
- tutkimustehtäviin (7 %)
- johto- ja esihenkilötehtäviin (6 %)
- korkeakouluharjoittelijoihin (2 %).

¹⁰ <https://polamk.fi/strategia-ja-laatu>

¹¹ <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Polamk-Erilaiset+oppijat-ja-saavutettavuus-ohje.pdf/>

Vuoden 2022 lopussa naisten osuus Polamkin henkilöstöstä oli noin 39 % ja miesten noin 61 %.

Eri tehtävien sukupuolijakauma



Kuva 1 Sukupuolijakauma eri tehtävissä vuoden 2022 lopussa

Vuoden 2022 lopussa 71 % naisista ja 29 % miehistä oli muissa asiantuntijatehtävissä. Johto- ja esihenkilötehtäviä tekevistä 83 % oli miehiä ja 17 % naisia. Tutkimushenkilöstöstä 53 % on naisia ja 47 % miehiä. Opetushenkilöstöstä 79 % on miehiä ja 21 % naisia. Korkeakouluharjoittelijoista 88 % oli naisia, 12 % miehiä.

Miehet ovat enemmistönä johto- ja esihenkilötehtävissä (83 %) ja opetushenkilöstössä (79 %). Naisia on puolestaan enemmän muissa asiantuntijoissa (71 %) ja tutkimushenkilöstössä (53%).

Noin 48 % henkilöstöstä oli poliisivirassa, ja näistä naisten osuus oli noin 11 %. Koko henkilöstöstä noin 13 % on määräaikaisia, joista puolet on miehiä ja puolet naisia. Kaikista naisista 17 % ja kaikista miehistä 11 % on määräaikaisia.

Taulukko 1 Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020 - 2022

Keski-ikä	Toteuma 2020	Toteuma 2021	Toteuma 2022
Koko henkilöstö	49,2	50,0	49,9
keski-ikä, naiset	46,1	47,5	47,5
keski-ikä, miehet	51,2	51,7	51,5

Polamkin henkilöstön keski-ikä on noin 50 vuotta. Vuoden 2022 lopussa Polamkissa työskenteli 15 eläkeiän jo saavuttanutta henkilöä, jotka ovat halunneet jatkaa työskentelyä oppilaitoksessa.

Tiivistelmä palkkakartoituksesta

Palkkauksemme perustuu poliisin palkkausjärjestelmään, jossa palkan suuruus määräytyy työn vaativuuden, henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin ja kokemusosan perusteella. Syksyllä 2022 koko henkilöstön keskiperuspalkka oli 3 777 €. Naisten keskiperuspalkka oli 3 536 € ja miesten 3 926 €. Miesten korkeampi keskiperuspalkka selittyy sillä, että heidän tehtävänsä sijoittuvat korkeammille vaativuustasoille. Henkilökohtaisissa suoritusosissa ei ole sukupuolittaisia eroja.

Suurin osa henkilöstöstämme työskentelee palkkausjärjestelmän erityisasiantuntija- (59 %) ja asiantuntijatehtävissä (30 %). Henkilöstö sijoittuu eri vaatavuustasoille seuraavasti:

- Tukitehtävät (vaatavuustasot 40.06-40.08): 6 % koko henkilöstöstä, 5 % kaikista naisista ja 6% kaikista miehistä
- Asiantuntijatehtävät (vaatavuustasot 40.09-40.13): 31 % koko henkilöstöstä, 41 % kaikista naisista ja 24 % kaikista miehistä
- Erikoisasiantuntijatehtävät (vaatavuustasot 40.14-40.17): 59 % koko henkilöstöstä, 53 % kaikista naisista ja 63 % kaikista miehistä
- Esihenkilöt ja johto (vaatavuustasot 40.18 ja 15-sarja): 5 % koko henkilöstöstä, 1 % kaikista naisista ja 8 % kaikista miehistä.

Miesten ja naisten tyytyväisyydessä palkkaan ei ole eroa ja se on neutraalilla tasolla (ei tyytymätön eikä tyytyväinen).¹²

Henkilöstön rekrytointi

Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin. Hakuvaiheessa kerromme selkeästi, millä perusteilla ansiovertailu tehdään. Avoimeen virkaan tai virkasuhteeseen hakevilta ei vaadita, kerätä tai selvitetä henkilöön liittyviä ominaisuuksia, jotka eivät vaikuta työn tekemiseen. Toteutamme pääosin rekrytoinnit anonyymisti.

Valitsemme virkaan pätevimmän henkilön, eikä rekrytoinnille ole asetettu sukupuolikiintiöitä. Tavoitteena kuitenkin on, että kaikkiin avoimiin tehtäviin hakeutuu eri sukupuolten edustajia. Laadimme valintaprosesseissa ansiovertailun, jossa vertailemme hakijoiden ansioita yhdenmukaisin perustein.

Vuonna 2022 Polamkissa oli avoinna yhteensä 13 tehtävää, joita haki 329 henkilöä. Hakijoista 78 % oli naisia ja 22 % miehiä. Virkoihin nimitettiin 7 miestä (54 %) ja 6 naista (46 %).

Tyytyväisyys osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen

Osaava korkeakouluyhteisö on yksi [strategiamme](#)¹³ painopisteistä ja osaaminen on yksi arvoistamme. Osaamisen kehittäminen perustuu vuosittain laadittavaan kehittämissuunnitelmaan. Kaikilla henkilökuntaan kuuluvilla on yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet päästä henkilöstökoulutukseen tai henkilökiertoon. Sovellamme omaehtoisen opiskelun tukemiseen Poliisihallituksen määräystä (POL-2020-81920). Vuonna 2022 kuusi henkilöä oli opintovapaalla ja heistä 67 % oli naisia ja 33 % miehiä.

Uralla eteneminen ja sen tuki työyhteisössä pyöristyy kaikkien vastaajien osalta niukasti tasolle tyytyväinen. Vastaajat suhtautuvat sukupuolesta riippumatta tavoite- ja kehityskeskustelujen hyödyllisyyteen neutraalisti. Noin puolet (51 %) henkilöstöstä on kiinnostunut henkilökierrosta ja naiset hieman useammin kuin miehet.

¹² Lähde: Henkilöstöbarometri 2022, henkilöstön taustatiedot, kyselyvastaukset

¹³ <https://polamk.fi/strategia-ja-laatu>

Työhyvinvointi ja työyhteisö

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen ollaan tyytyväisiä ja vastauksissa ei ole eroja sukupuolittain. Suurin stressin aiheuttaja on kiire ja työpaine kaikilla vastaajilla. Työn sisältöön ja haasteellisuuteen ollaan tyytyväisiä sukupuolesta riippumatta. ¹⁴

Yhteishenki, luottamus, usko työyhteisön osaamiseen sekä avoimuus ovat myönteisellä tasolla. Naiset suhtautuvat hieman miehiä kriittisemmin sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Eroja tarkasteltaessa käy ilmi, että naiset valitsevat miehiä useammin neutraalin vaihtoehdon (ei tyytymätön tai tyytyväinen). Eriarvoisuutta, syrjintää ja ristiriitoja työyhteisössä näyttää olevan vähän ja vastaajien näkemykset ovat samansuuntaisia sukupuolesta riippumatta. ¹⁵

Polamkissa on epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi, epäasiallisen kohtelun vastainen toimintaohje ja kannustamme henkilöstöä ilmoittamaan epäasiallisesta kohtelusta matalalla kynnyksellä. Selvitämme kaikki tapaukset viipymättä ja puutumme epäasialliseen kohteluun ja käyttäytymiseen.

3.2 Opiskelijanäkökulma

Poliisiammattikorkeakoulussa (Polamk) voi suorittaa seuraavat tutkinnot:

- 1) poliisi (AMK), polis (YH)
- 2) pelastusalan päällystötutkinto (AMK)
- 3) poliisi (ylempi AMK), polis (högre YH).

Pelastusopisto (PeO) toteuttaa pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -koulutuksen.

Täydennyskoulutustarjontaamme kuuluvat

- 30 - 60 opintopisteen laajuiset erikoistumisopinnot
- kurssit, seminaarit ja neuvottelupäivät poliisihallinnolle ja yhteistyöviranomaisille
- maksullinen koulutus, joka on liiketaloudellista, julkisoikeudellista tai viranomaisten yhteistoimintaa.

Pääkampuksemme rakennuksiin on esteetön kulku. Kulkuväylät ovat leveitä, ovien edessä on riittävästi tilaa ja kynnykset ovat madallettuja. Tilojen valaistus on pääosin hyvä ilman häikäisyä. Kampukselle tulee jatkossa lisätä esteettömyyspainikkeita (esimerkiksi kyynärkytkimiä) sisäänkäyntien yhteyteen ja parantaa tilojen akustiikkaa. ¹⁶ Esteettömyyskartoitusta ei ole toistaiseksi toteutettu.

Hakijat, koulutuksen aloittaneet ja opiskelukyky

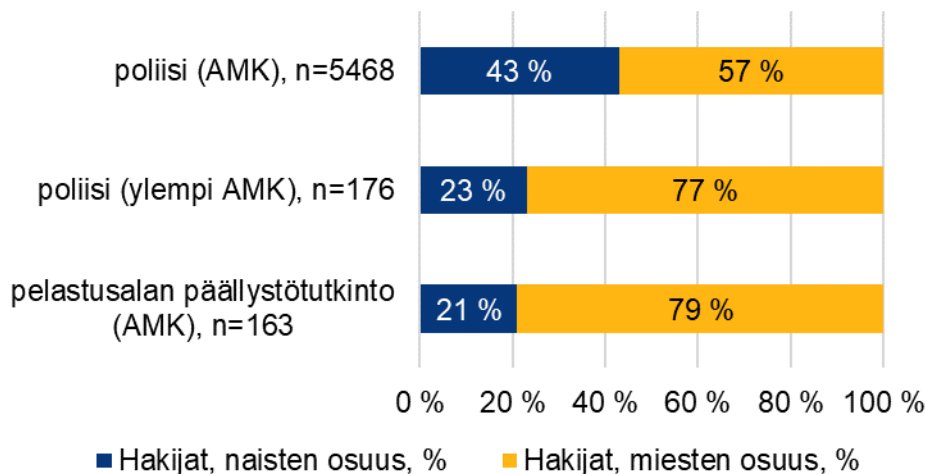
Tammikuussa 2023 Polamkissa oli noin 1020 läsnäolevaksi ilmoittautunutta tutkinto-opiskelijaa, joista poliisi (AMK) -opiskelijoita oli 824, poliisi (ylempi AMK) -opiskelijoita 53 ja pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -opiskelijoita 146.

¹⁴ Lähde: Henkilöstöbarometri 2022, henkilöstön taustatiedot, kyselyvastaukset

¹⁵ Lähde: Henkilöstöbarometri 2022, henkilöstön taustatiedot, kyselyvastaukset

¹⁶ YTHS:n Terveiden ja turvallisuuden tarkastus 2022

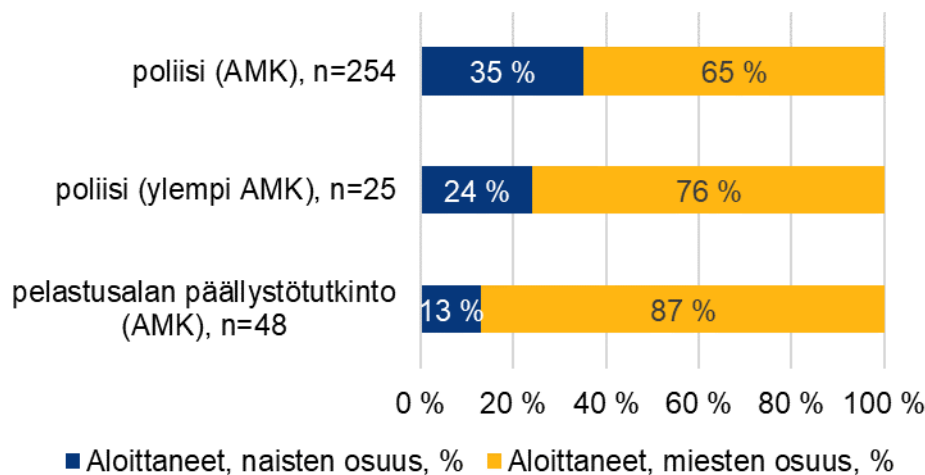
Tutkintokoulutusten hakijoiden sukupuolijakauma



Kuva 2 Tutkintokoulutusten hakijoiden sukupuolijakauma vuonna 2022

Poliisi (AMK) -koulutuksen hakijoiden sukupuolijakauma on pysynyt miltei samana vuodesta 2019 lähtien. Kymmenen vuoden tarkastelujaksolla naisten osuus poliisi (AMK) -hakijoista on kasvanut noin 10 %-yksikköä. Poliisi (ylempi AMK) - ja pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -koulutusten hakijoiden sukupuolijakauma on pysynyt samalla tasolla pidempään ja hakijoista noin viidesosa on naisia.

Tutkintokoulutuksen aloittaneiden sukupuolijakauma



Kuva 3 Tutkintokoulutusten aloittaneiden sukupuolijakauma vuonna 2022

Poliisi (AMK) -koulutuksen aloittajista naisten osuus on ollut 40 % tuntumassa vuodesta 2018 alkaen. Naisten osuus poliisi (AMK) -aloittajista on kymmenen vuoden aikana kasvanut samassa suhteessa kuin hakijoidenkin eli noin 10 %-yksikköä. Poliisi (ylempi AMK) - ja pelastusalan päällystötutkinto (AMK) -koulutusten aloittajien sukupuolijakaumissa on ollut suuriakin vaihteluja, mikä selittyy aloittajaryhmän pienellä koolla.

Vuonna 2022 erikoistumisopintojen hakijoiden ja aloittaneiden sukupuolijakaumat olivat

- poliisialipäällystön erikoistumisopinnot: hakijoista 79 % miehiä ja 21 % naisia, aloittaneista 87 % miehiä ja 13 % naisia
- partiokoirahjaajan erikoistumisopinnot: poliisilaitokset päättävät koulutukseen valittavat, aloittaneista 100 % (n=11) oli miehiä, naisten määrä vaihdellut vuosittain 0-2 aloittajan välillä
- kyberrikostorjunnan erikoistumisopinnot: hakijoista 84 % miehiä ja 16 % naisia, aloittaneista 91 % miehiä ja 9 % naisia.

Vuonna 2022 naisten osuus poliiseista oli 21 % ja se on noussut kymmenen vuoden aikana 6 %-yksikköä. Koko poliisiorganisaatiossa naisten osuus päällikkö- ja päällystötehtävissä oli 16 % vuonna 2022 ja se on kasvanut kymmenessä vuodessa 8 % -yksikköä. Erikoiskoiranohjaajia on tällä hetkellä 39, joista 6 (15 %) on naisia ja 33 (85 %) miehiä.

Tutkinto-opiskelijamme arvioivat opiskelukykynsä pääosin vahvaksi. Opiskelijat kokevat vahvuusikseen vuorovaikutuksen toisten kanssa ja ryhmätyöskentelytaidot. Naiset arvioivat miehiä useammin vahvuusikseen omatoimisuuden, tentteihin lukemisen, kirjottamisen sekä opintojen suunnittelun. Muissa mitatuissa vahvuuksissa (verkossa opiskelu, vuorovaikutus, oppimistehtävien tekeminen, sopivat opiskelutavat, ryhmätyöskentely, aktiivinen osallistuminen) ei havaittu sukupuolittaisia eroja. Valtaosa (88 %) oli saanut tarvitessaan ohjausta tai neuvontaa.

17

Ilmapiiri, yhteisöllisyys ja vaikuttamismahdollisuudet

Tutkinto-opiskelijoiden mukaan ilmapiiri ja yhteisöllisyys ovat hyvällä tasolla. Naiset arvioivat yhteisöllisyyttä hieman miehiä kriittisemmin. Opiskelijat kokevat, että heitä kannustetaan osallistumaan ja vaikuttamaan Polamkin toimintaan ja osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet tunnetaan. Opintojaksoista kerätään riittävästi palautetta, opiskelijoita kuullaan päätöksenteossa ja vertaispalautetta saadaan riittävästi. Kehittämistä näyttää olevan etenkin palautteen saamisessa opettajalta, palautteen hyödyntämisessä opetuksen kehittämisessä ja vastauspalautteen antamisessa. 26 % vuonna 2022 valmistuneista arvioi, että hyödynnämme opiskelijapalautetta toiminnan kehittämisessä melko paljon tai paljon, 52 % näki palautteen vaikuttavuudeksi jonkin verran ja 23 % vain vähän tai ei lainkaan. ¹⁸

Epäasialliseen kohteluun nollatoleranssi

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on kiellettyä. Noudatamme tilanteiden selvittämisessä yhdessä opiskelijakunnan kanssa valmisteltua ohjetta [Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vastainen toimintaohje Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoille](#) ¹⁹. Vuonna 2021 opiskelijabarometriin vastanneista tutkinto-opiskelijoista 11 % ilmoitti kokeneensa epäasiallista kohtelua. Naiset toivat vastauksissaan ilmi epäasiallista kohtelua useammin kuin miehet. Suurin osa epäasiallisen kohtelun kokemuksista oli opiskelijoiden välisiä. Toisen opiskelijan aiheuttamat kokemukset olivat useimmiten sukupuoleen viittaavaa loukkaavaa puhetta, eriarvoista kohtelua, ikään viittaavaa loukkaavaa puhetta tai syrjimistä. Opettajan tai henkilökunnan aiheuttamat

¹⁷ Lähde: Opiskelijabarometri 2021, opiskelijoiden taustatiedot, kyselyvastaukset

¹⁸ Lähde: AVOP 2022 ja Opiskelijabarometri 2021, opiskelijoiden taustatiedot, kyselyvastaukset

¹⁹ <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Hairinnan-epa-asiallisen-kohtelun-vastainen-toimintaohje-opiskelijoille.pdf>

epäasiallisen kohtelun kokemukset olivat pääasiassa eriarvoista kohtelua tai sukupuoleen viittaavaa loukkaavaa puhetta.²⁰

Opiskelijabarometrimme selvittää myös, esiintyykö korkeakoulu yhteisössä ennakkoluuloja tai stereotyyppisiä ylläpitäviä mielipiteitä. Yleisimmin ennakkoluuloja kohdistui vastaajien mukaan

- sukupuoleen (32 % harvoin, 7 % usein tai jatkuvasti)
- ikään (28 % harvoin, 3 % usein tai jatkuvasti)
- etnisiin ryhmiin tai kansallisuuksiin (23 % harvoin, 7 % usein tai jatkuvasti).²¹

[Rantahuhdan poliisi \(ylempi AMK\) -opinnäytetyön](#)²² mukaan poliisissa on tarvetta koulutukselle, joka vähentää ennakkoluuloja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Opinnäytetyön tulosten mukaan poliisi on yleensä asiallinen kohdatessaan vähemmistöön kuuluvia asiakkaita tai työkavereita, mutta asiakkaan selän takana voidaan käyttää epäasiallista kieltä.

4 Edellisen suunnitelman toteutumisen arviointi

Edellisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme tavoitteena oli

- vahvistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoisuutta
- edistää monimuotoista rekrytointia
- tukea horisontaalista ja vertikaalista urakehitystä
- varmistaa palkkatasa-arvon toteutumista
- syrjintä- ja häirintä vapaa Polamk
- esteetön kampus ja saavutettavat verkkopalvelut
- koulutustoiminnan saavutettavuus.

Henkilöstömme ja opiskelijoidemme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoisuutta on herätelty monin tavoin. Käsitelimme yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta useassa eri henkilöstötilaisuudessa ja -koulutuksessa. Perehdyttämissuunnitelmaamme lisättiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevia sisältöjä. Poliisi (AMK) -opetussuunnitelmaan sisällytettiin pakollisena suorituksena tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä verkkokurssi. Toteutimme saavutettavuuden itsearvioinnin, jonka tulosten perusteella yhteisöllisyys on hyvällä tasolla ja ilmapiiriin ollaan yleisesti tyytyväisiä. Kehitettävää näyttää olevan erilaisten oppimistapojen huomioimisessa ja opiskelun joustavuudessa.

Pilotoimme henkilöstörekrytoinnissa anonyymia rekrytointia ja otimme sen vuonna 2022 rekrytointiemme pääsääntöiseksi toimintatavaksi. Lisäsimme hakuilmoituksiin yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusnäkökulmat ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan Polamkiin.

Kehitimme monimuotoista opiskelijarekrytointia tiiviissä yhteistyössä Poliisihallituksen kanssa. Poliisihallitus laati poliisihallinnon yhteiset toimenpidesuosituksen ja jokaisen poliisiyksikön

²⁰ Lähde: Opiskelijabarometri 2021, opiskelijoiden taustatiedot, kyselyvastaukset

²¹ Lähde: Opiskelijabarometri 2021, opiskelijoiden taustatiedot, kyselyvastaukset

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

vuoden 2023 tulossopimukseen kirjattiin monimuotoisen rekrytinnin edistäminen. Konkreettisia tekojamme olivat muun muassa

- selvitimme [monimuotoisen rekrytinnin esteitä ja edistämistä](#).²³
- julkaisimme [Kaikkien poliisi? -podcastin](#)²⁴
- viestimme poliisin laajasta tehtäväkentästä ja henkilöstön moninaisuudesta sekä poliisin että kumppanien kanavissa
- osallistuimme [Mentoring for Future -hankkeen videokampanjaan](#)²⁵
- osallistuimme pohjoismaiseen Nordcop Diversity Recruitment -projektiin.

Poliisikoulutuksen hakijoiden, aloittajien tai henkilöstön monimuotoisuuden nykytilaa ja siinä tapahtuvia muutoksia on haastavaa seurata, sillä hakijoiden, opiskelijoiden tai poliisiorganisaatiossa työskentelevien taustaa ei kysytä. Henkilötietoja on mahdollista kerätä vain tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten. Henkilön etninen alkuperä tai muu tausta ei kuulu näihin kerättäviin tietoihin.

Vakiinnutimme valintakokeiden kirjallisten kokeiden anonyymien arvioinnin ja käsittelemme myös oikaisuvaatimukset anonyymisti. Lisäsimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat valintahaastattelijoiden koulutukseen. Hakijoille suunnattujen verkkosivujen sisältöjä on kehitetty.

Olemme tukeneet monin tavoin palkkauksen ja urakehityksen oikeudenmukaisuutta. Toimenkuvien kirjaustavat on yhdenmukaistettu ja toimenkuvien vertailtavuus on parantunut jonkin verran. Esihenkilöt ovat saaneet tavoite- ja kehityskeskusteluita tukevaa koulutusta. Johtoryhmä käsittelee kaikki virantäyttöasiat. Varmistamme, että rekrytoimme ovat systemaattisia ja avoimia. Palkka- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmät analysoivat vuosittain palkkatilastot.

Kannustamme henkilöstöä ja opiskelijoita nostamaan esiin epäasiallisen kohtelun kokemukset. Laadimme yhdessä opiskelijakunnan kanssa Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vastaisen toimintaohjeen Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoille. Henkilöstöä koskevissa epäasiallisen kohtelun tilanteissa noudatamme Poliisihallituksen ohjetta. Vuoden 2023 opiskelijabarometrin alustavien tulosten mukaan noin 8 % vastaajista kertoo kokeneensa epäasiallista kohtelua, mikä on noin 3 %-yksikköä vähemmän kuin vuonna 2021.

Syksystä 2022 alkaen olemme perehdyttäneet poliisi (AMK) -opiskelijatuutorit opiskelijabarometrin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tuloksiin. Opiskelijatuutorit käsittelevät tulokset edelleen oman ryhmänsä kanssa ja ohjaavat uudet opiskelijat pohtimaan, miten jokainen voi positiivisesti vaikuttaa yhteisöllisyyteen Polamkissa. Opiskelijat ovat kokeneet toimintatavan hyödylliseksi.

Verkkosivumme ja intranetimme on uudistettu digitaalisesti saavutettaviksi. Poliisihallitus on laatinut verkkopalveluiden ja -sisältöjen saavutettavuusohjeen, jota noudatamme. Opetusmateriaalien digitaaliset saavutettavuuslinjaukset on vahvistettu.

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/>

5 Tavoitteet ja toimenpiteet

Suunnitelman tavoitteet on jaettu kolmeen osaan

- 1) koko Polamk-yhteisön tavoitteet
- 2) opetuksen ja oppimisen tavoitteet
- 3) työyhteisön tavoitteet.

Kaikki toimenpiteet ajoittuvat suunnitelmakaudelle vuosille 2023–2025.

Aloitimme tavoitteiden määrittelyn arvioimalla edellisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme toteutumista. Lisäksi suunnitelmamme nojaa erilliseen Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne -liitteeseen, johon analysoimme ja koostamme useista eri lähteistä saatavaa tilasto-, palaute- ja arviointitietoa ja jonka pohjalta tunnistimme keskeisiä yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja saavutettavuuden kehittämiskohteita.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmämme laati suunnitelmaluonnoksen ja se oli koko Polamk-yhteisön kommentoitavana keväällä 2023. Osoitimme lausuntopyynnön erikseen myös seuraaville nimetyille tahoille

- Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijakunta
- poliisi (ylempi AMK) -koulutuksen luokkapuheenjohtajat
- Pelastusopisto
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu
- Tasa-arvovaltuutettu
- poliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän puheenjohtaja.

Suunnitelmaluonnosta kommentoi poliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, yhdenvertaisuusvaltuutettu ja Polamkin henkilökunnan edustaja. Käsittelimme kaikki saadut kommentit ja ne vaikuttivat suunnitelman sisältöön ja rakenteeseen seuraavasti

- täydensimme ja tarkensimme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon linjauksia (luku 2)
- laajensimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kuvausta kattamaan eri syrjintäperusteita (luku 3)
- täsmensimme edellisen suunnitelman perusteella tehtyjä toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia (luku 4)
- erottelimme suunnitelman tavoitteisiin ja toimenpiteisiin (luku 5) selkeämmin koulutuksen järjestäjän ja työnantajan vastuut ja päivitimme toimenpiteitä kommenttien perusteella.

5.1 Koko Polamk-yhteisön tavoitteet

5.1.1 Polamk on syrjintä- ja häirintävapaa.

Toimenpiteet	Työnantajan vastuutahot	Koulutuksen järjestäjän vastuutahot
Kannustamme ottamaan puheeksi epäasiallisen kohtelun kokemukset.	Esihenkilöt	Opettajat Opettajatuutorit Opiskelijatuutorit Opiskelijakunnan hallitus
Selvitämme epäasiallisen kohtelun kokemukset ripeästi ja puutumme niihin toimintaohjeidemme mukaisesti.	Rehtori Esihenkilöt	Polamkin nimetyt virkamiehet Opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilö Poliisi (ylempi AMK) ja poliisialipäällystön erikoistumisopintojen kurssipuheenjohtajat Kurssinjohtajana toimiva opettaja (Pelastusopisto)

5.1.2 Henkilöstömme ja opiskelijoidemme yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustietoisuus vahvistuu.

Toimenpiteet	Työnantajan vastuutahot	Koulutuksen järjestäjän vastuutahot
Varmistamme opetussuunnitelmatyössä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sisältyvät osaamistavoitteina tutkintokoulutukseemme ja erikoistumisopintoihimme.	-	Koulutusjohtaja Koulutuspäälliköt Koulutussuunnittelijat Opintojaksojen vastuuopettajat

Toimenpiteet	Työnantajan vastuutahot	Koulutuksen järjestäjän vastuutahot
Järjestämme yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuuskoulutusta kaikille.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä Henkilöstöpalvelut Opetuksen kehittämisryhmä Opeke	Koulutusjohtaja Koulutuspäälliköt Koulutussuunnittelijat Opintojaksojen vastuuopettajat
Pidämme työyhteisö- ja opiskelijaviestinnän keinoin esillä yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuusasioita.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä Viestintä	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä Opiskelijakunnan hallitus
Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä antaa pyydettäessä lausuntoja ja suosituksia yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuusasioista Polamkissa.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä

5.1.3 Kielelliset oikeudet toteutuvat Polamkissa.

Toimenpiteet	Työnantajan vastuutahot	Koulutuksen järjestäjän vastuutahot
Toteutamme Polamkin kansalliskielistrategian toimeenpanosuunnitelmaa	Hallintojohtaja Koulutusjohtaja Esihenkilöt	Koulutusjohtaja Koulutuspäälliköt Koulutussuunnittelijat Opettajat

5.1.4 Kampuksemme on esteetön.

Toimenpiteet	Työnantajan vastuutahot	Koulutuksen järjestäjän vastuutahot
Huomioimme esteettömyyden oppimisympäristö- ja toimitilasuunnittelussa.	Toimitilapäällikkö	Toimitilapäällikkö Koulutusjohtaja

Toimenpiteet	Työnantajan vastuutahot	Koulutuksen järjestäjän vastuutahot
	Polamkin toimintaympäristöryhmä Senaatti-kiinteistöt	Opintoasiainpäällikkö

5.2 Opetuksen ja oppimisen tavoitteet

5.2.1 Opiskelijoiden rekrytointi tukee poliisin monimuotoisuutta ja maantieteellistä kattavuutta.

Toimenpiteet	Vastuutahot
Toteutamme opiskelijarekrytinnin suunnitelmaa ja seuraamme sen toteutumista.	Koulutusjohtaja Komisario, opiskelijarekrytointi Opiskelijarekrytointiryhmä
Selvitämme, onko kulttuurin vaikutusta otettu huomioon valintaprosessin eri osa-alueissa esimerkiksi soveltuvuudessa.	Opintoasiainpäällikkö Komisario, opiskelijarekrytointi Valintatoimikunta TKI-toiminta
Selvitämme tapoja seurata systemaattisesti maahanmuuttajataustaisten osuutta hakijoissa ja opiskelijoissa.	Koulutusjohtaja Opintoasiainpäällikkö Komisario, opiskelijarekrytointi Lakimies
Selvitämme poliisin vaihtoehtoisten koulutuspolkujen tarpeet ja toteuttamismahdollisuudet sekä terveystarkastusohjeen muutostarpeet.	Koulutusjohtaja Koulutuspäälliköt Opintoasiainpäällikkö

5.2.2 Opiskelu on saavutettavaa.

Toimenpiteet	Vastuutahot
Huomioimme opetussuunnitelmatyössä saavutettavuuden eri näkökulmat.	Koulutusjohtaja Koulutuspäälliköt Koulutussuunnittelijat Vastuopettajat
Edistämme poliisin virkavaatteiden ja varusteiden soveltuvuutta kaikille kulttuuritaustasta, sukupuolesta tai fyysisestä koosta riippumatta toimintakykyä heikentämättä.	Virkavaatevastaava Komisario, opiskelijarekrytointi Vastuopettajat
Tuemme opetushenkilöstöä saavutettavuusasioissa.	Opetuksen kehittämisryhmä Opeke Opiskelijapalvelut Yhteiset palvelut (tietohallinto, tekniset palvelut, viestintä)

5.3 Polamk työyhteisön tavoitteet

5.3.1 Henkilöstön rekrytointi on monimuotoista.

Toimenpiteet	Vastuutahot
Varmistamme rekrytinnin avoimuuden sisäisissä ja ulkoisissa virantäytöissä.	Hallintojohtaja Esihenkilöt Henkilöstöpalvelut
Kannustamme eritaustaisia henkilöitä hakemaan avoimia tehtäviä.	Esihenkilöt Henkilöstöpalvelut Viestintä

Toimenpiteet	Vastuutahot
Kannustamme kaikkia hakeutumaan johtotehtäviin ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi rohkaisemme hakeutumisessa erityisesti naisia. Tuemme tasapuolisesti jokaisen urakehitystä.	Esihenkilöt

5.3.2 Polamk on työpaikkana kaikki mukaan ottava.

Toimenpiteet	Vastuutahot
Varmistamme, että esihenkilöt ja muut rekrytointeihin osallistuvat tuntevat velvollisuuden tehdä kohtuullisia mukautuksia.	Hallintojohtaja Henkilöstöpalvelut Esihenkilöt
Otamme huomioon työtehtävien ja henkilöstön monimuotoisuuden ja toteutamme joustoja ja kohtuullisia mukautuksia.	Esihenkilöt Henkilöstöpalvelut
Selvitämme lähtöhaastatteluiden käyttöönottoa ja niistä saadun tiedon koostamista tarkoituksenmukaisesti.	Hallintojohtaja Henkilöstöpalvelut Esihenkilöt

6 Suunnitelman hyväksyminen

Poliisiammattikorkeakoulu vahvistaa yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelman vuosille 2023–2025.

Tampere 22.6.2023

Rehtori Marko Laitinen

Ylikonstaapeli Jani Niemi, Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän puheenjohtaja