

Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo- suunnitelma 2026–2028



Sisällys

1 Johdanto	3
2 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus	3
3 Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolinjaukset	4
4 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytila Polamkissa	5
4.1 Tilat	5
4.2 Henkilöstö.....	6
4.3 Opiskelijat.....	10
5 Edellisen suunnitelman toteutumisen arviointi	14
5.1 Koko Polamk-yhteisöä koskevien tavoitteiden toteutuminen	14
5.2 Opetuksen ja oppimisen tavoitteiden toteutuminen.....	16
5.3 Polamk-työyhteisön tavoitteiden toteutuminen	16
6 Tavoitteet vuosille 2026 – 2028.....	16
6.1 Polamk on syrjintä- ja häirintävapaa	17
6.2 Henkilöstö ja opiskelijat toimivat yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta edistäen.....	18
6.3 Kielelliset oikeudet toteutuvat Polamkissa	18
6.4 Kampuksemme on esteetön	19
6.5 Opiskelijoiden rekrytointi tukee poliisin monimuotoisuutta ja maantieteellistä kattavuutta	19
6.6 Henkilöstömme rekrytointi on monimuotoista.....	20
6.7 Tuemme naisten määrän kasvua johto- ja esihenkilötehtävissä.....	20
7 Suunnitelman seuraaminen.....	21
8 Lähteet.....	21
9 Suunnitelman hyväksyminen.....	22

1 Johdanto

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on sitoumus edistää oikeudenmukaista, turvallista ja kaikkia kunnioittavaa toimintaympäristöä. Suunnitelma perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin, jotka velvoittavat työnantajia ja koulutuksen järjestäjiä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää.

Poliisiammattikorkeakoulu (Polamk) noudattaa suunnitelmassaan poliisihallinnon yleisiä linjauksia. Korkeakoulun velvollisuutena on ylläpitää oppimis- ja työyhteisöä, jossa kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia, oppia ja kehittyä. Tarkoituksena on varmistaa, että jokainen opiskelija ja työntekijä voi kokea olevansa arvostettu omana itsenään, ilman syrjintää ja epäasiallista kohtelua. Syrjinnän ennaltaehkäiseminen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden edistäminen ja niistä tiedottaminen on keskeinen osa Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän työtä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma sisältää selvityksen tämänhetkisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta mukaan lukien naisten ja miesten välisen palkkakartoituksen. Suunnitelmassa on arvio edellisen kauden toimenpiteiden toteutumisesta sekä seuraavan kauden tavoitteista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuraavan kauden tavoitteet on määritelty arvioimalla edellisen suunnitelman toteutumista, lisäksi se sisältää myös uusia avauksia. Suunnitelmamme nojaa erilliseen Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne -liitteeseen, johon analysoimme ja koostamme useista eri lähteistä saatavaa tilasto-, palaute- ja arviointitietoa.

Polamk vastaa poliisin tutkinto ja täydennyskoulutusten lisäksi pelastusalan päällystötutkinnosta (AMK). Pelastusopistolla on oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa, joten tässä suunnitelmassa otetaan kantaa ainoastaan Polamkin toimintaan.

2 Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteistään, poliittisesta tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan ja muusta henkilöön liittyvästä syystä. (Laki yhdenvertaisuudesta 1325/2014.)

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.

Saavutettavuus tarkoittaa, että moninaisista kyvyistä riippumatta henkilö voi helposti käyttää ja ymmärtää palveluja ja tietoa. Se on yhdenvertaisuutta, joka ulottuu esteettömästä ympäristöstä digitaalisiin palveluihin, viestintään ja asenteisiin. Keskeisiä näkökulmia saavutettavuudessa ovat digitaalinen saavutettavuus, fyysinen esteettömyys, tiedon ja viestinnän saavutettavuus sekä kognitiivinen saavutettavuus, jolla tarkoitetaan tiedon selkeää ja yksinkertaista rakennetta.

Korkeakoulujen saavutettavuuskriteeristö on konkreettinen työkalu, jonka avulla Polamk arvioi ja kehittää toimintaansa yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.

3 Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolinjaukset

Polamkissa haluamme olla luomassa perustaa paremmalle tasa-arvolle, yhdenvertaisuudelle ja saavutettavuudelle poliisissa ja yhteiskunnassa. Edistämme tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta kaikessa toiminnassamme. Noudatamme poliisin arvoja, eettistä koodistoa ja Polamk-yhteisön etikettiä. Olemme määritelleet korkeakouluhyvinvoinnin tavoitetilan, jossa painotetaan psykologista turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja asiantuntijuutta sekä hyvinvointia lisäävää oppimis- ja työympäristöä. Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön (laki Poliisi-ammattikorkeakoulusta 1164/2013). EU-rahoitteisissa TKI-hankkeissa noudatetaan Euroopan komission edellyttämiä periaatteita, joita ovat muun muassa syrjimättömyys, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. TKI-linjauksissamme sitoudumme tieteen vapauden, avoimen tieteen ja tutkimuksen sekä tutkimusetiikan periaatteisiin.

Suomen valtion virastona olemme uskonnollisesti ja poliittisesti neutraali. Kunnioitamme jokaisen vakaumusta ja mielipiteen vapautta, mutta henkilöstö ja opiskelijat eivät voi harjoittaa uskontoa 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 tai olla liittymättä 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 ovat julkisesti luettavissa ja samat kaikille hakijoille. Hakijan on mahdollista saada yksilöllisiä järjestelyitä valintakokeissa erillisen hakemuksen perusteella. Valintakokeen fyysisissä testeissä on mahdollista käyttää sukupuolineutraalia pukuhuonetta. Valintaperusteita tarkentaa terveystarkastusohje.

Henkilöstön rekrytoinnissa noudatamme positiivista erityiskohtelua tilanteissa, joissa on kaksi yhtä pätevää hakijaa. Positiivisella erityiskohtelulla edistämme yhdenvertaisuutta ja pyrimme tukemaan vähemmistöryhmien rekrytoitumista eri tehtäviin. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan lain sallimia toimenpiteitä, joilla parannetaan syrjinnälle alttiiden ryhmien asemaa ja edistetään tosiasiallista tasa-arvoa. Positiivisella erityiskohtelulla pyrimme kasvattamaan esimerkiksi naisten määrää johtavissa tehtävissä.

Virkapukuasetuksen 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 tärkeimmät ohjausasiakirjat suomeksi ja ruotsiksi. Opiskelijalla on opetuskielestä riippumatta oikeus käyttää valintansa mukaisesti suomea tai ruotsia. Opiskelijoita koskevat määräykset ja ohjeet laaditaan molemmilla kielillä.

Pedagogisten linjausten mukaisesti periaatteemme ovat opiskelijakeskeisyys, yhteisöllisyys, osaamisperustaisuus ja jaettu pedagoginen johtajuus. Pyrimme ottamaan huomioon erilaiset oppimisen tavat ja käyttämään 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.

Tutkintokoulutustemme opetussuunnitelmien yksi yleinen kompetenssi on eettisyys, joka sisältää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen. Poliisi (AMK) -tutkinnon läpileikkaavina teemoina ovat perus- ja ihmisoikeudet sekä eettisyys. Opintojen tavoitteena on, että valmistuva opiskelija huomioi perus- ja ihmisoikeuksien merkityksen ratkaisuja tehdessään ja perustellessaan sekä toimii ammattialan eettisten periaatteiden ja arvojen mukaisesti. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemat näkyvät selkeästi usealla eri opintojaksolla osaamistavoitteina. Lisäksi opintojaksojen kirjallisuudessa, pedagogisessa toteutuksessa sekä arviointikriteereissä on huomioitu teemaan liittyvien osaamistavoitteiden toteutuminen.

Mikäli opetussuunnitelman joustavat opiskelumahdollisuudet eivät riitä opintojen sujuvaan etene- miseen, voimme myöntää opiskelijalle yksilöllisiä järjestelyjä esimerkiksi todennetun oppimisvai- keuden tai terveydellisen syyn perusteella. Erityisjärjestelyillä tuemme osaamistavoitteiden saa- vuttamista ja opiskelijan hyvinvointia.

4 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytila Polamkissa

4.1 Tilat

Polamkin päärakennus, liikuntahalli, ajoneuvohalli, harjoitusalue, opiskelija-asuntolan rakennuk- set ja Poliisimuseo sijaitsevat Tampereen Hervannassa. Pääkampuksen rakennuksiin on este- tön kulku. Ovien edessä on riittävästi tilaa ja kynnykset ovat madallettuja. Kulkuväylät ovat le- veitä, tasaisia, kovia ja luistamattomia.

Kampuksen eri tiloihin siirryttäessä on mahdollista käyttää leveää hissiä. Päärakennuksen eri osiin johdattavat opasteet, joita on uudistettu selkeämmiksi. Tilojen valaistus täyttää asetetut vaatimukset. Tilojen akustiikkaa on parannettu. Esteettömät autopaikat on sijoitettu lähelle si- säänkäyntiä ja kampuksella sijaitsee useita esteettömiä WC-tiloja. Kampuksen asuntolasta on varattavissa esteetön huoneisto täydennyskoulutukseen osallistuville opiskelijoille. Esteetö- myyskartoitus on suunnitteluvaiheessa.

Polamkin toimitiloihin kuuluvat myös Poliisikoiralaitos Hämeenlinnassa, moottoripyörä- ja mönki- jäkoulutuksen tilat Räyskälässä sekä ajokoulutuskeskus Pieksämäellä. Tampereen ulkopuolella sijaitsevat toimitilat ovat toiminnallisia tiloja ja vain osittain esteettömiä.

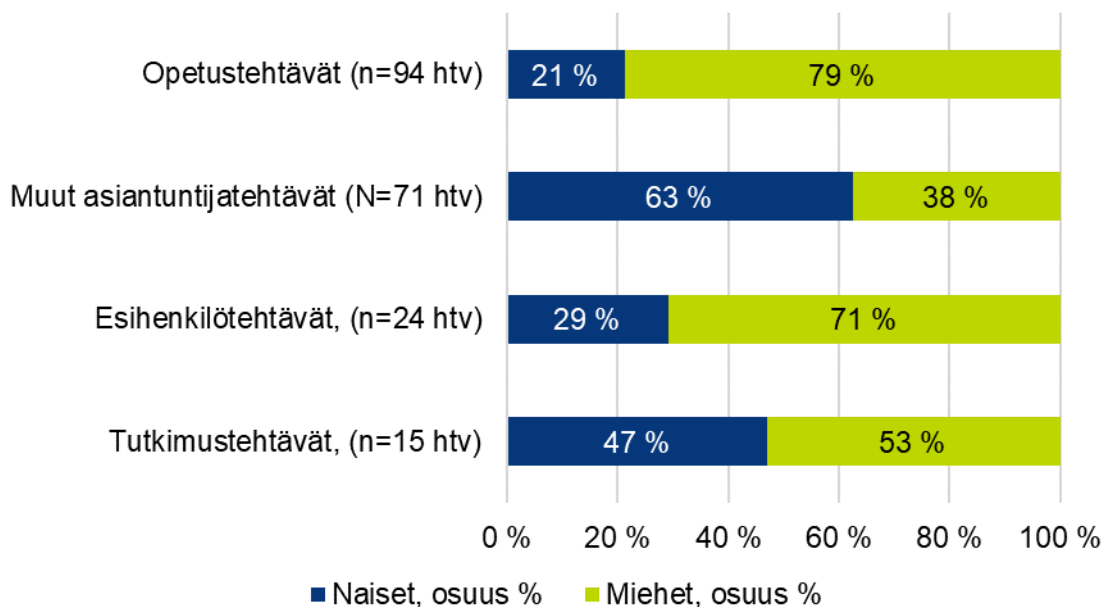
4.2 Henkilöstö

Henkilötyövuosien (htv) määrä oli vuoden 2024 lopussa 206, jotka jakautuivat

- opetustehtäviin (45 %)
- muihin asiantuntijatehtäviin (34 %)
- esihenkilötehtäviin (johto, yksikön päälliköt, ryhmäesihenkilöt) (12 %)
- tutkimustehtäviin (7 %)
- korkeakouluharjoittelijoihin (1 %).

Vuoden 2024 lopussa naisten osuus Polamkin henkilöstöstä oli noin 39 % ja miesten noin 61 %. Noin 42 % henkilötyövuosista kohdentui poliisivirkoihin, joista naisten osuus oli noin 10 % ja miesten noin 90 %. Muun henkilöstön osuus oli 58 %, josta 59 % oli naisia ja 41 % miehiä.

Eri tehtävien sukupuolijakauma vuonna 2024



Kuva 1 Eri tehtävien sukupuolijakauma vuonna 2024

Vuonna 2024 Polamkissa työskentelevä nainen oli useimmiten asiantuntija- (56 %), opetus- (25 %) tai tutkimustehtävissä (9 %). Mies työskenteli useimmiten opetus- (59 %), asiantuntija- (21 %) tai ryhmäesihenkilötehtävissä (8 %). Opetushenkilöstöstä 21 % oli naisia ja 79 % miehiä. Asiantuntijoista 63 % oli naisia ja 38 % miehiä. Esihenkilöistä 29 % oli naisia ja 71 % miehiä. Tutkimustehtävissä naisten osuus oli 47 % ja miesten 53 %.

Vuoden 2024 henkilötyövuosista noin 16 % oli määräaikaista, joista 59 % hoiti mies ja 41 % nainen. Kaikista Polamkissa työskentelevistä naisista 17 % ja miehistä 16 % oli määräaikaissa virkasuhteessa.

Taulukko 1 Henkilöstön keski-ikä vuosina 2022–2024

Keski-ikä	Toteuma 2022	Toteuma 2023	Toteuma 2024
Koko henkilöstö	49,9	48,5	50,5

Keski-ikä	Toteuma 2022	Toteuma 2023	Toteuma 2024
keski-ikä, naiset	47,5	45,9	48,4
keski-ikä, miehet	51,5	51,1	51,8

Polamkin henkilöstön keski-ikä 50 vuotta on huomattavasti korkeampi kuin poliisihallinnon henkilöstön keski-ikä, joka oli noin 44 vuotta. Polamkissa vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli vuoden lopussa lähes 75 %. Alle 30-vuotiaita henkilöstössä on noin 4 % ja alle 40-vuotiaita noin 14 %.

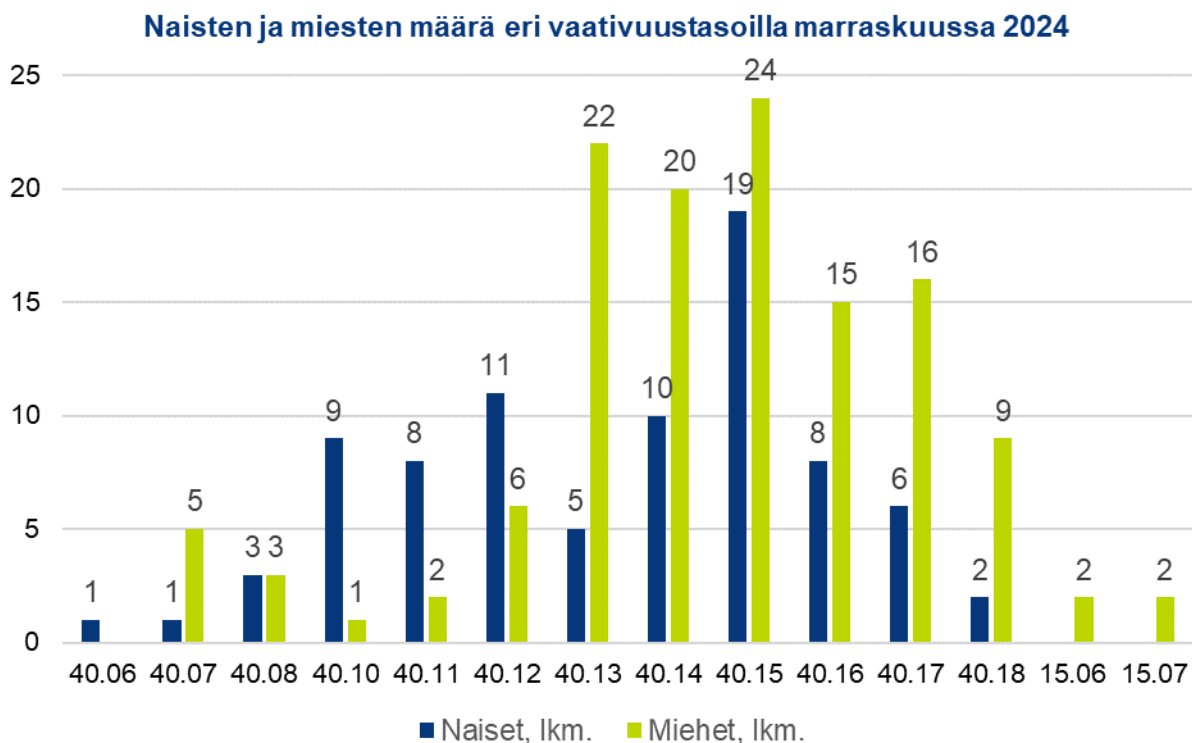
Vuoden 2024 lopussa Polamkissa työskenteli kymmenen eläkeiän jo saavuttanutta henkilöä, jotka ovat halunneet jatkaa työskentelyä oppilaitoksessa.

Perhevapaata vuonna 2024 käytti yhteensä 9 henkilöä, joista 3 naista ja 6 miestä.

Tiivistelmä palkkakartoituksesta

Palkkaus perustuu poliisin palkkausjärjestelmään, jossa palkan suuruus määräytyy työn vaativuuden, henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin ja kokemusosan perusteella. Syksyllä 2024 koko henkilöstön keskipäätuspalkka oli 4 041 € / kk. Naisten keskipäätuspalkka oli 3 786 € ja miesten 4 207 €. Miesten korkeampi keskipäätuspalkka selittyy sillä, että heidän tehtävänsä sijoittuvat korkeammille vaativuustasoille. Henkilökohtaisissa suoritusosissa ei näytä olevan sukupuolittaisia eroja. Luvut sisältävät vuoden 2024 organisaatiouudistuksesta johtuvat palkkojen muutosturvat.

Koko henkilöstön viidelle yleisimmälle vaativuustasolle sijoittuu 68 % koko henkilöstöstä ja ne ovat 40.15, 40.14, 40.13, 40.16 ja 40.17.



Kuva 2. Naisten ja miesten määrä eri vaativuustasoilla

Sukupuolittainen vaatavuustasotarkastelu kertoo, että

- Naisten yleisimmät vaatavuustasot ovat: 40.15, 40.12 ja 40.14.
- Miesten yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.15, 40.13 ja 40.14.
- Naisista noin neljännes (27 %) työskentelee alimmilla vaatavuustasoilla 40.06–40.11. Miehistä samoilla alimmilla vaatavuustasoilla työskentelee 9 %. Miesten vaatavuustasojen alin neljännes saavutetaan vaatavuustasolla 40.13.
- Tehtävän vaatavuustaso asettuu 35 %:lla kaikista miehistä 40-sarjan ylimmille vaatavuustasoille 40.16– 40.18 tai 15-sarjaan. Naisista 19 % työskentelee samalla ylimmällä vaatavuustasovälillä 40.16–40.18.
- Kaikki neljä 15-sarjan tehtävissä työskentelevää ovat miehiä.

Henkilöryhmittäin tarkasteluna nähdään, että

- Esihenkilön yleisin vaatavuustaso on 40.17. Miesesihenkilön yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.17 ja 40.18. Naisesihenkilöiden yleisimmät vaatavuustasot jakautuvat tasaisesti välille 40.15-40.17.
- Opetustehtävissä yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.15, 40.13 ja 40.14. Naisopettajien yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.15. ja 40.13 ja miesopettajien 40.13, 40.15 ja 40.14.
- Tutkimustehtävien yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.17, 40.15, 40.16 ja 40.14. Tutkimustehtävissä työskentelevän miehen yleisin vaatavuustaso on 40.17 ja naisen 40.15.
- Asiantuntijatehtävissä yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.12, 40.15 ja 40.14. Naisiasiantuntijan yleisimmät vaatavuustasot ovat 40.12. ja 40.10, miesiasiantuntijan 40.15, 40.17 ja 40.07.

Henkilöstön rekrytointi

Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin. Hakuvaiheessa kerromme selkeästi, millä perusteilla hakijoiden vertailu tehdään. Toteutamme rekrytoinnit anonymisti. Valitsemme hakijat haastatteluun ilman tietoa hakijan nimestä, iästä, sukupuolesta tai hakijan ulkonäöstä. Poliisivirkoihin liittyvissä rekrytoinneissa hakijan kansalaisuustieto näkyy, koska poliisivirkaan voidaan nimittää vain Suomen kansalainen. Noudatamme rekrytoinneissa poliisin henkilöstösuunnitelman linjauksia.

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

Tytytyväisyys osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen

Osaava korkeakouluyhteisö on yksi toiminnallisten linjaustemme painopisteistä ja osaaminen on yksi arvoistamme. Osaamisen kehittäminen perustuu vuosittain laadittavaan kehittämissuunnitelmaan. Kaikilla henkilöstöön kuuluvilla on yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet päästä henkilöstökoulutukseen tai henkilökiertoon. Sovellamme omaehtoisen opiskelun tukemiseen Poliisihallituksen määräystä. Henkilökiertoa käytetään entistä aktiivisemmin osaamisen kehittämiseen. Vuonna 2024 henkilökierrossa oli neljä henkilöä ja vuonna 2025 määrä nousi yhteentoista henkilöön. Kaikki henkilökierrat suuntautuivat poliisiyksikköihin. Tavoitteena seuraaville vuosille on, että osa henkilökiirroista suuntautuisi muihin korkeakouluihin. Polamkiin tuli ainoastaan yksi henkilö vuonna 2025 henkilökiertoon.

Vuonna 2024 seitsemän henkilöä oli opintovapaalla ja heistä 2 oli naisia ja 5 miehiä.

Työhyvinvointi ja työyhteisö

Poliisin henkilöstöbarometrituloksista saadaan informaatiota työhyvinvointiin ja työyhteisöön liittyvistä kokemuksista. Keskiarvojen tarkastelu on mahdollista kaikkien vastaajien osalta ja sukupuolittain (naiset, miehet, en halua vastata). Tulkintaohjeessa keskiarvot on jaettu viiteen tasoon, jotka ovat:

- 3,25–4,00 Huipputaso!
- 2,80–3,24 Hyvä taso
- 2,50–2,79 Vaatii tilanteen seuranta
- 2,14–2,49 vaatii toimenpiteitä
- 2,13 tai alle: vaatii välittömiä toimenpiteitä.

Pääsääntöisesti miesten vastausten keskiarvot ovat hiukan korkeampia kuin naisten. Kaikkein matalimmat keskiarvot on en halua vastata -ryhmällä teemasta riippumatta. Tässä tekstissä käsitellään ainoastaan miesten ja naisten vastauksia, eikä oteta kantaa en halua vastata -ryhmään.

Oman työn arvostusta ja merkityksellisyyttä mittaavien väitteiden keskiarvot ovat pääosin joko huippu- tai hyvällä tasolla. Oman työn hallintaa mittaavien väitteiden keskiarvot ovat myös huippu- tai hyvällä tasolla työkuorman kohtuullisuutta lukuun ottamatta. Miesten vastausten keskiarvot ovat työkuorman osalta naisten vastausten keskiarvoja matalammalla tasolla.

Suurin osa naisten ja miesten työyhteisöväitteiden vastausten keskiarvoista on hyvällä tasolla. Eri työyhteisöjen välinen yhteistyö vaatii tilanteen seuranta molempien ryhmien vastausten keskiarvojen perusteella. Lisäksi naisten vastausten keskiarvot ovat matalampia työssä tarvittavien tietojen saatavuudessa, toiminnan organisoinnissa ja työyhteisön haastavien tilanteiden ratkaisemisessa.

Johtamisteemassa esihenkilötyötä mittaavien väitteiden keskiarvot ovat valtaosin joko huippu- tai hyvällä tasolla. Molempien ryhmien vastausten keskiarvot ovat vähintään hyvällä tasolla, kun arvioidaan esihenkilön oikeudenmukaisuutta, esihenkilön tukea haastavissa tilanteissa, keskinäistä luottamusta ja tyytyväisyyttä esihenkilön toimintaan. Organisaation johtamiskulttuurin kaikkien vastausten ja väitteiden keskiarvo on vaatii toimenpiteitä -tasolla. Johtamiskulttuurin osalta miesten vastausten keskiarvot ovat korkeampia kuin naisten.

Organisaation innovatiivisuutta ja uudistumiskykyä mittaavien kaikkien väitteiden keskiarvo on vaatii toimenpiteitä -tasolla ja miesten vastausten keskiarvot ovat hieman korkeampia kuin naisten. Organisaation toimintakulttuuria kuvaavien väitteiden keskiarvo asettuu vaatii tilanteen seuranta -tasolle. Positiivisena tuloksena erottuu poliisin arvojen tavoittelemisen arvoisuus, jonka keskiarvo on molemmissa ryhmissä huipputasolla. Suurimmat erot miesten korkeammassa ja naisten matalammassa organisaatiokulttuuria mittaavien väitteiden keskiarvoissa ovat kokemukset oikeudenmukaisesta palkitsemisesta, henkilöstön kuulemisesta sekä reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta.

Polamkin henkilöstöstä 13% (n=24) kertoo kokeneensa epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana. 96% epäasiallisesta kohtelusta koettiin tulevan organisaation

sisältä ja 4% oman organisaation ulkopuolelta. Polamkissa on epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi ja poliisin yhteinen epäasiallisen kohtelun vastainen toimintaohje.

4.3 Opiskelijat

Hakija- ja opiskelijatilastoja

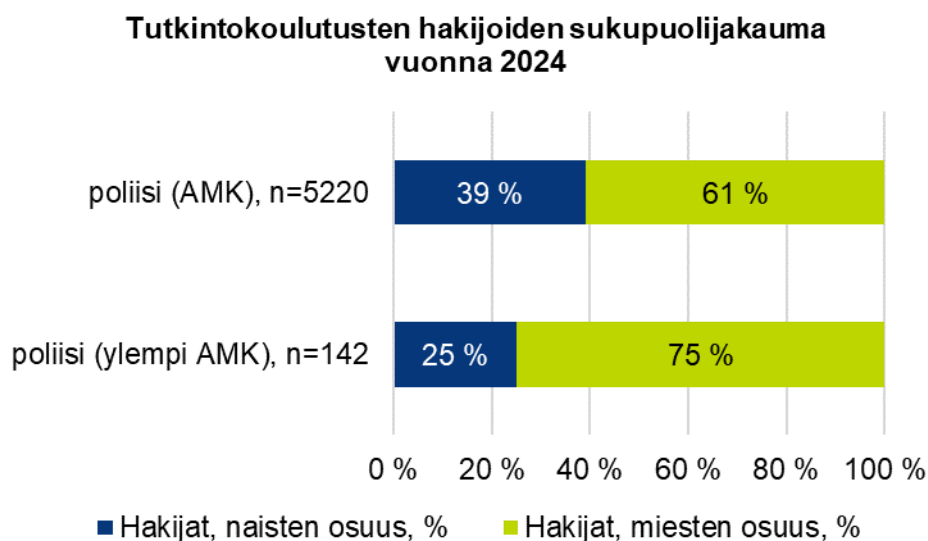
Polamkissa voi suorittaa seuraavat tutkinnot:

- 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

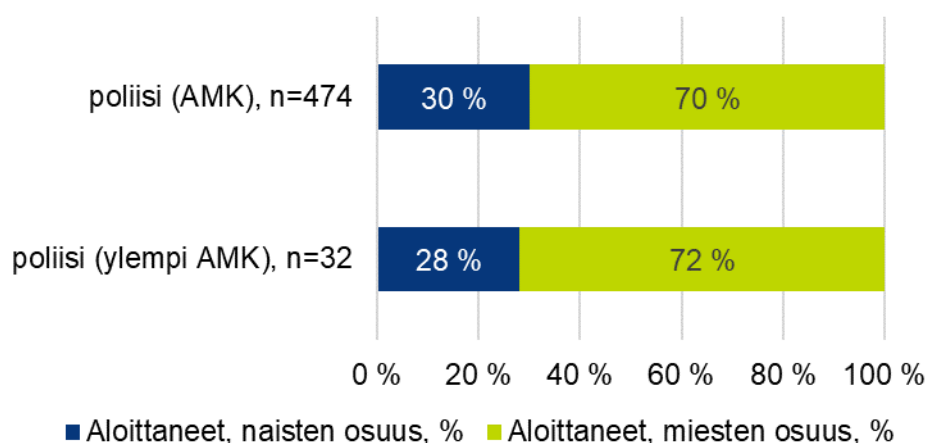
- 30 - 60 opintopisteen laajuiset erikoistumisopinnot
- kurssit, seminaarit ja neuvottelupäivät poliisihallinnolle ja yhteistyöviranomaisille
- maksullinen koulutus, joka on liiketaloudellista, julkisoikeudellista tai viranomaisten yhteistointia.



Kuva 3. Tutkintokoulutusten hakijoiden sukupuolijakauma vuonna 2024

Poliisi (AMK) -koulutuksen hakijoiden sukupuolijakauma on pysynyt miltei samanlaisena vuodesta 2018 lähtien ja naisten osuus hakijoista on ollut noin 40 %. Poliisi (ylempi AMK) -hakijoista naisten osuus on ollut noin 20–25 % viimeiset 10 vuotta. Kun poliisi (ylempi AMK) -hakijat suhteutetaan sukupuolittain sukupuolten edustajien määrään poliisissa, ovat naisten ja miesten osuudet miltei yhtä suuret muutamia poikkeusvuosia lukuun ottamatta 10 vuoden tarkastelujaksolla. Vuonna 2024 naispoliisien osuus oli 23 % kaikista poliiseista.

Tutkintokoulutuksen aloittaneiden sukupuolijakauma vuonna 2024

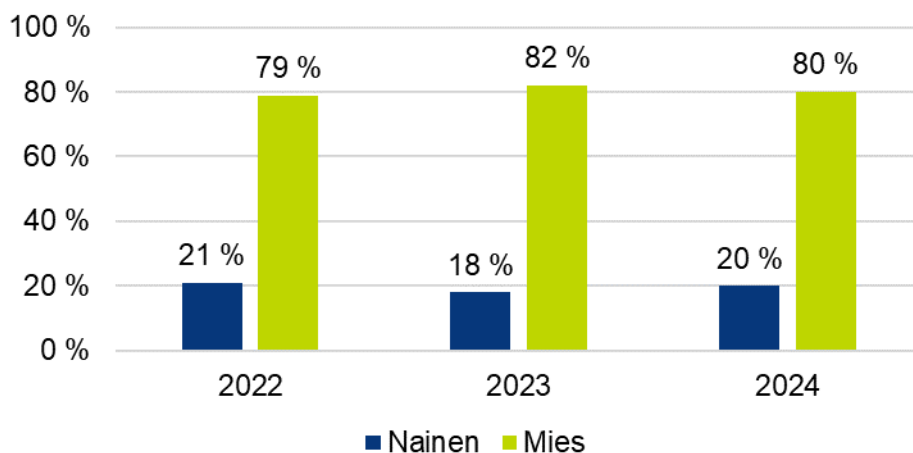


Kuva 4. Tutkintokoulutusten aloittaneiden sukupuolijakauma vuonna 2024

Poliisi (AMK) -koulutuksen aloittajista naisten osuus on vaihdellut 30–40 % välillä viimeiset 10 vuotta. Poliisi (ylempi AMK) -koulutusten aloittajien sukupuolijakaumissa on ollut enemmän vuosittaista vaihtelua. Kun poliisi (AMK) -koulutukseen hyväksytyjen määrä suhteutetaan hakijamäärään sukupuoltain, miesten osuus on hiukan naisia suurempi eli miehet pärjäävät valintakeksessä hieman naisia paremmin. Poliisi (ylempi AMK) -koulutukseen hyväksytyissä eri sukupuolten osuudet ovat pidemmällä aikavälillä suunnilleen samalla tasolla, kun koulutukseen valittujen naisten ja miesten määrät suhteutetaan sukupuolten hakijamäärään.

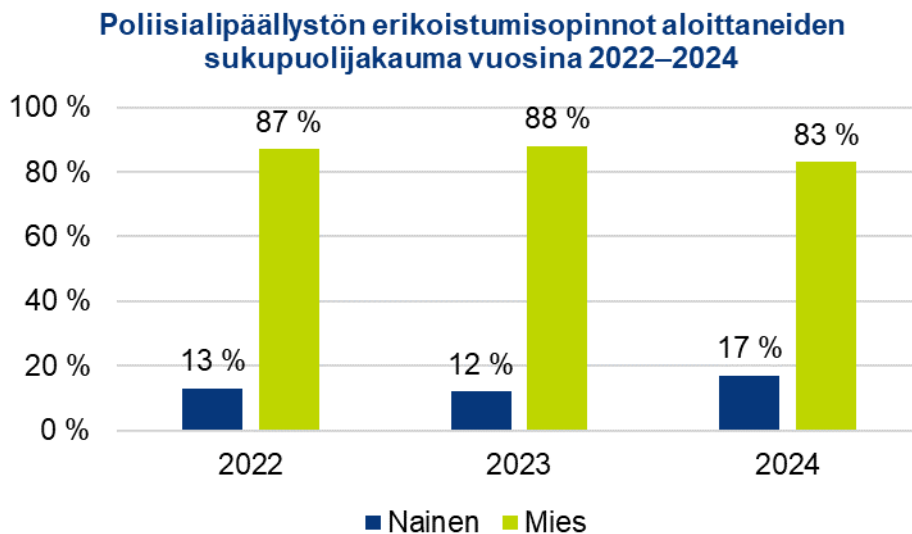
Syyslukukaudella 2025 Polamkissa oli 1 266 läsnä olevaksi ilmoittautunutta tutkintokoulutusten opiskelijaa, joista poliisi (AMK) -opiskelijoita oli 1 197 ja poliisi (ylempi AMK) -opiskelijoita 69. Poliisi (AMK) -opiskelijoista 35 % oli naisia ja 65 % miehiä. Poliisi (ylempi AMK) -opiskelijoista naisia oli 29 % ja miehiä 71 %.

Poliisialipäällystön erikoistumisopintoihin hakeneiden sukupuolijakauma vuosina 2022–2024



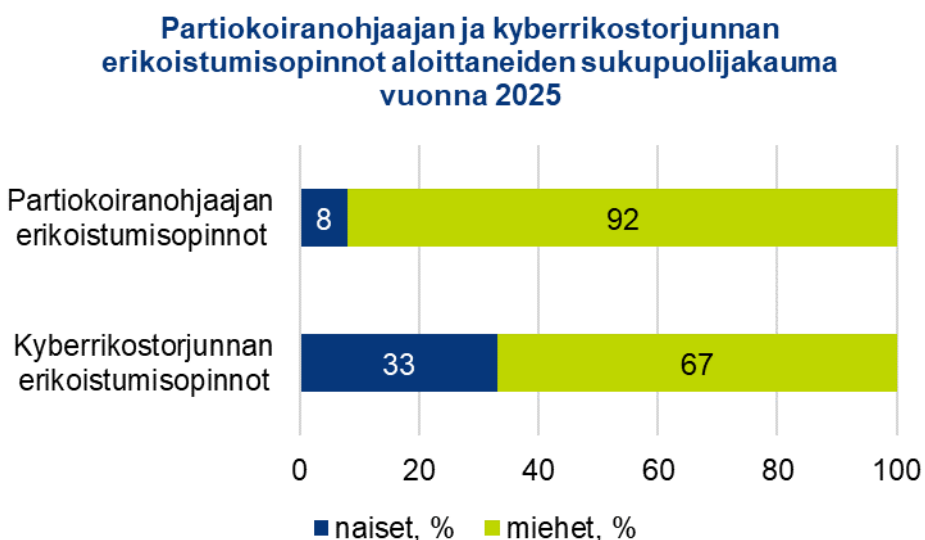
Kuva 5. Poliisialipäällystön erikoistumisopintoihin hakeneiden sukupuolijakauma vuosina 2022–2024

Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot aloittaneiden hakijoissa naisten osuus on vaihdellut 10 vuoden jaksolla 14–21 % välissä. Kun suhteuttaa hakijat sukupuolittain poliisivirassa työskentelevien eri sukupuolten edustajien määrään pidemmällä ajalla, ovat osuudet suunnilleen yhtä suuret. Tämä kertoo, että hakeutumisessa koulutukseen ei ole sukupuolittaisia eroja.



Kuva 6. Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot aloittaneiden sukupuolijakauma vuosina 2022–2024

Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot aloittaneista naisten osuus on vaihdellut 10-20 % välillä viimeisen 10 vuoden aikana. Kun poliisialipäällystön erikoistumisopintoihin valittujen määrä suhteutetaan hakijamäärään sukupuolittain, ovat koulutukseen valittujen miesten ja naisten osuudet pidemmällä tarkastelujaksolla suunnilleen yhtä suuria. Valintaprosessi näyttää kohtelevan tasapuolisesti kaikkia sukupuolesta riippumatta.



Kuva 7. Partiokoiranohjaajan ja kyberrikostorjunnan erikoistumisopinnot aloittaneiden sukupuolijakauma vuonna 2025

Partiokoiranohjaajan erikoistumisopinnot aloittaa vuosittain 11–12 henkilöä. Aloittajista valtaosa on miehiä. Viimeisen neljän vuoden aikana naisten osuus on vaihdellut 0–25 % välillä. Kyberrikostorjunnan erikoistumisopintojen aloittajien määrä vaihtelee noin 20-40 välillä. Valtaosa koulutuksen aloittaneista on miehiä ja naisten osuus viimeisen neljän vuoden aikana on vaihdellut 9–33 % välillä.

Tutkinto-opiskelijoiden opiskelukyky

Opiskelijabarometri 2023 -tulosten perusteella enemmistö tutkinto-opiskelijoista (91%) koki opiskelukykinsä vahvaksi. Opiskelukyvyn arvioivat neutraaliksi (ei heikko eikä vahva) 8% vastaajista ja heikoksi 1% vastaajista. Kukaan vastaajista ei kokenut opiskelukyvyn olevan erittäin heikko. Naiset arvioivat opiskelukykinsä hieman vahvemmaxi kuin miehet ja kokivat miehiä enemmän vahvuuksikseen etenkin omatoimisuutta ja kirjoittamista vaativat tehtävät sekä opintojen suunnittelun. Suurin osa (91 %) oli tyytyväisiä opintojensa etenemiseen.

Opetus, arviointi ja opinto-ohjaus

Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyn (AVOP) mukaan poliisi (AMK) -opiskelijat kokevat opetuksen ja arvioinnin olevan hyvällä tasolla. Vuonna 2024 valmistuneiden arviot olivat yhteneviä sukupuolesta riippumatta seuraavissa väitteissä:

- Opiskelijoita kannustettiin aktiiviseen osallistumiseen oppimistilanteissa
- Opintosuorituksista saamani arvioinnit vastasivat osaamistani
- Opettajat huomioivat opiskelijat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Poliisi (AMK) -opiskelijoiden AVOP-arvioissa oli havaittavissa sukupuolittaisia eroja seuraavissa väitteissä, joissa naiset olivat miehiä useammin ei samaa eikä eri mieltä tai eri mieltä:

- Sain riittävästi tukea opintojen suunnittelussa ($p<0,001$)
- Sain riittävästi palautetta osaamiseni kehittymisestä ($p<0,01$)
- Yhteistyö opettajien kanssa oli luontevaa ($p<0,05$).

Poliisi (ylempi AMK) -opiskelijoiden arviot AVOP-kyselyssä opetuksesta ja arvioinnista ovat myös pääosin hyvällä tasolla. Kehittämiskohde on riittävä palaute osaamisen kehittymisestä. Sukupuolittaista vertailua ei voi tehdä pienen vastaajamäärän vuoksi.

AVOPin mukaan poliisi (AMK) -opiskelijat pitävät opintojen ohjausta tasokkaana. Poliisi (ylempi AMK) -opiskelijat puolestaan antavat ohjaukselle melko matalan arvion. Opiskelijabarometri 2023-kyselyn mukaan 96 % poliisi (AMK) - ja 97 % poliisi (ylempi AMK) -vastaajista oli tarvittaessa saanut ohjausta ja neuvontaa.

Yhteisöllisyys ja ilmapiiri

Valmistumassa olevat poliisi (AMK) -opiskelijat antavat yhteisöllisyydelle hyvät arviot AVOP-kyselyssä. Eri sukupuolten arviot ovat yhteneviä seuraavissa väitteissä:

- Opiskelijat tukivat toisiaan ja yrittivät auttaa, kun siihen oli tarvetta.
- Koin olevani osa opiskelijayhteisöä.

Naiset ja muut –ryhmä on miehiä useammin ei samaa eikä eri mieltä väitteestä: ”Opiskelijat ja henkilökunta muodostivat tiiviin yhteisön” ($p<0,05$).

Opiskelijabarometri 2023 tulosten mukaan opiskelijat tuntevat vaikutusmahdollisuudet ja heitä kannustetaan osallistumaan ja vaikuttamaan Polamkin toimintaan. Vuosina 2020–2024 valmistuneiden poliisi (AMK) -opiskelijoiden yleisin näkemys AVOP-kyselyssä oli, että opiskelijapalaute otetaan jonkin verran huomioon opintojen kehittämisessä. Valmistumisvuodesta riippuen noin neljäsosa tai viidesosa koki, että annettu palaute vaikuttaa vain vähän tai ei lainkaan. Suunnitteen sama osuus vastaajista koki, että annettu palaute vaikuttaa melko paljon tai paljon. Mahdollisia sukupuolittaisia eroja vastauksissa ei ole tarkasteltu.

Vuosina 2020–2024 valmistuneiden poliisi (ylempi AMK) -opiskelijoiden näkemykset AVOP-kyselyssä opiskelijapalautteen vaikuttavuudesta vaihtelevat paljon vuosittain. Tämä johtuu todennäköisesti vastaajaryhmän pienestä koosta. Vuosina 2023 ja 2024 kokemus palautteen vaikuttavuudesta on laskenut. Toisaalta vuonna 2022 yli puolet vastaajista koki, että opiskelijapalautetta huomioitiin melko paljon tai paljon. Mahdollisia sukupuolittaisia eroja vastauksissa ei ole tarkasteltu.

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.

Vuonna 2023 opiskelijabarometriin vastanneista poliisi (AMK) -opiskelijoista 9 % ($n=33$) ilmoitti kokeneensa epäasiallista kohtelua. Naiset toivat vastauksissaan ilmi epäasiallista kohtelua useammin kuin miehet. Epäasiallisen kohtelun kokemukset olivat useimmiten eriarvoista kohtelua tai sukupuoleen viittaavaa loukkaavaa puhetta. Epäasiallista kohtelua oli havainnut noin 17 % ($n=73$) vastaajista ja se oli useimmiten eriarvoista kohtelua ja epäasiallisia ilmaisuja.

Opiskelijabarometri selvittää myös, esiintyykö korkeakouluyhteisössä ennakkoluuloja tai stereotyyppioita ylläpitäviä mielipiteitä. Yleisimmin ennakkoluuloja kohdistui vastaajien mukaan

- sukupuoleen (34 % harvoin, 6 % usein tai jatkuvasti)
- etnisiin ryhmiin tai kansallisuuksiin (25 % harvoin, 6 % usein tai jatkuvasti)
- ikään (24 % harvoin, 3 % usein tai jatkuvasti).

5 Edellisen suunnitelman toteutumisen arviointi

Edellisen 2023–2025 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme tavoitteet oli jaettu kolmeen osaan, jotka olivat koko Polamk-yhteisön tavoitteet, opetuksen ja oppimisen tavoitteet ja työyhteisön tavoitteet. Saavutimme toimintakaudelle 2023–2025 asetetut tavoitteet varsin hyvin, ainoastaan tilojen esteettömyyskartoitusta ei ole tehty.

5.1 Koko Polamk-yhteisöä koskevien tavoitteiden toteutuminen

Kaikkia koskevia koko Polamk-yhteisön tavoitteita olivat:

- Polamk on syrjintä- ja häirintävapaa
- Henkilöstömme ja opiskelijoidemme yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuustietoisuus vahvistuu.
- Kielelliset oikeudet toteutuvat Polamkissa
- Kampuksemme on esteetön.

Vahvistimme syrjintä- ja häirintävapaa korkeakouluyhteisöä muun muassa päivittämällä opiskelijoille suunnatun epäasiallisen kohtelun ja häirinnän vastaisen toimintaohjeen yhdessä opiskelijakunnan kanssa, perehdyttämällä systemaattisesti opiskelijatuutoreita turvalliseen opiskeluympäristöön ja laatimalla henkilöstöbarometrin seurattavan kehittämissuunnitelman. Opiskelijakunta laati turvallisen tilan periaatteet ja nimeää nykyään jokaiseen tilaisuuteensa häirintäyhdyshenkilön.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta velvoittaa oppilaitoksia edistämään tasa-arvoa. Analysoimme ensimmäistä kertaa poliisi (AMK) -tutkinnon kaikkien opintojaksojen opintosuoritukset sukupuolittain. Naisopiskelijat saavat pääosin hieman parempia arvosanoja opinnoistaan kuin miesopiskelijat. Valmistumassa olevat poliisi (AMK) -opiskelijat ovat tyytyväisiä arviointien oikeudenmukaisuuteen ja vastauksissa ei ole sukupuolittaisia eroja.

Herättelimme henkilöstömme ja opiskelijoidemme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoisuutta monin tavoin. Vuonna 2024 vietimme eurooppalaista monimuotoisuuden kuukautta ja kirjoitimme poliisin intranettiin neljä artikkelia seuraavista näkökulmista:

- 1) Anonyymi rekrytointi edistää yhdenvertaisuutta.
- 2) Ei tehdä iästä numeroa!
- 3) Kaikkien poliisi?
- 4) Kun rakkaus oli rikos.

Monimuotoisuusteeman lisäksi julkaisimme kirjoituksen viharikoksista.

Vuonna 2025 järjestimme ”Yhdessä olemme enemmän / Tillsammans är vi mer” -tapahtuman 6.11. ruotsalaisuuden päivänä. Jaoimme tietoa ja vahvistimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoisuutta muun muassa tietoisuilla ja leikkimielisillä kilpailuilla. Keskustelua käytiin eri aiheista, esimerkiksi siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näkyvät poliisiopinnoissa ja työelämässä, sekä siitä, millaisella työotteella moninaisuutta kannattaa lähestyä. Tapahtuma tavoitti suuren määrän opiskelijoita, henkilökuntaa ja vierailijoita.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä teki ekskursion Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon syyskuussa 2025. Tapaamisessa saimme hyödyllisiä ehdotuksia toimintamme kehittämiseksi.

Vuonna 2024 voimaan astuneessa Polamkin organisaatiomuutoksessa kiinnitettiin erityisesti huomiota ruotsin kielen asemaan ja ruotsinkielisen koulutuksen turvaamiseen. Käännämme keskeiset ohjeet, päätökset ja muun materiaalin myös ruotsin kielelle. Aloitamme 1,5 vuoden välein ruotsinkielisen polis (YH) -tutkintokoulutuksen. Lisäksi järjestimme ruotsinkielisen alipäällystökurssin vuosina 2024–2025. Tuimme kielellisten oikeuksien toteutumista järjestämällä henkilöstölle ruotsin kielen opintoja.

Tilojen esteettömyyskartoitusta ei ole toistaiseksi tehty. Toimintakaudella on ollut paljon remontteja ja tästä syystä kartoitus ei olisi antanut ajantasaista kuvaa tilanteesta. Esteettömyyttä on

kuitenkin edistetty uudistamalla opasteita ja tilojen valaistusta sekä parantamalla tilojen akustiikkaa.

5.2 Opetuksen ja oppimisen tavoitteiden toteutuminen

Tavoitteitamme opetuksen ja oppimisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä olivat

- Opiskelijoiden rekrytointi tukee poliisin monimuotoisuutta ja maantieteellistä kattavuutta
- Opiskelu on saavutettavaa.

Toteutimme opiskelijarekrytoinnissa vuosittaista suunnitelmaamme, jossa monimuotoisuusnäkökulma ja maantieteellisen kattavuuden tavoite ovat osa kaikkea tekemistä. Esittelimme uratari-noissa aliedustettuja väestöryhmiä. Kohdensimme vierailuja ja tapahtumia oppilaitoksiin, joissa tavoitetaan muun muassa eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevia nuoria. Vierailimme alueilla, joilta tarvitaan lisää hakijoita, kuten ruotsinkielisillä alueilla, saamelaiden kotiseutualueilla sekä Pohjois- ja Kaakkois-Suomessa. Uudistamme parhaillaan poliisi (AMK) -koulutuksen valintaprosessia ja tarkastelemme myös valintakriteerejä.

Edistimme opiskelun saavutettavuutta kiinnittämällä opetussuunnitelmatyössä huomiota selkeisiin osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin. Erilaiset vaihtoehtoiset esitystavat tukevat erilaisien oppijoiden oppimista. Otimme käyttöön mediatiedostojen tekstityspalvelun ja julkiset materiaalimme ovat digitaalisesti saavutettavia. Opiskelijoiden virkavaatepakettia päivitettiin palvelemaan erilaisia käyttäjiä ja se sisältää myös unisex-tuotteita. Järjestimme henkilöstölle saavutettavuuskoulutusta.

5.3 Polamk-työyhteisön tavoitteiden toteutuminen

Työyhteisötavoitteitamme olivat

- Henkilöstön rekrytointi on monimuotoista
- Polamk on työpaikkana kaikki mukaan ottava.

Toteutamme ulkoiset rekrytoinnit anonymisti. Anonymististä rekrytoinnista on saatu positiivista palautetta. Järjestimme esihenkilöille rekrytointikoulutusta ja varmistamme muun muassa asiantuntijapalveluilla, yhteisillä asiakirjapohjilla ja haastattelurungoilla rekrytointien laatua. Kannustamme kaikissa hakukuulutuksissa monenlaisista taustoista tulevia hakeutumaan Polamkiin töihin.

Liukuva työaika ja etätyökäytännöt tukevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja työpaikan yhteisöllisyyttä. Otimme käyttöön lähtöhaastattelut ja kehitämme toimintaamme niistä saadun tiedon perusteella.

6 Tavoitteet vuosille 2026 – 2028

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmämme laati suunnitelmaluonnoksen ja se oli koko Polamkin henkilöstön, opiskelijoiden ja yhteistoimintatoimikunnan kommentoitavana joulukuussa 2025.

6.1 Polamk on syrjintä- ja häirintävapaa

Syrjinnällä tarkoitetaan henkilön perusteetonta asettamista epäsuotuisaan asemaan esimerkiksi alkuperän, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Häirintänä voidaan pitää kaikkia tekoja, jotka ovat luonteeltaan yksipuolisia ja jotka häiritty kokee vastentahtoisiksi. Toimijuus viittaa henkilön kokemukseen omasta kyvykkyydestään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa ympäristöönsä ja sen toimintaan.

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Polamkin opiskelijat ja henkilöstö tuntevat epäasiallisen kohtelun ja häirinnän vastaiset toimintaohjeet ja toimivat niiden mukaan. Ymmärrys omasta toimijuudesta ja vastuusta turvallisen opiskelu- ja työyhteisön osana vahvistuu.	Henkilöstöbarometri Opiskelijabarometri Opiskeluympäristön terveyden ja turvallisuuden arviointi (YTHS & Tampereen kaupunki) Ilmoitusten määrä Viestintä opiskelijoille ja henkilöstölle, esim. henkilöstöiltapäivässä ja opiskelijakunnan kokouksessa.	Polamkin häirintäyhdyshenkilö Opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilö Hallintojohtaja Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä
Syrjinnän ja häirinnän määrä vähenee	Henkilöstöbarometri Opiskelijabarometri Opiskeluympäristön terveyden ja turvallisuuden arviointi (YTHS & Tampereen kaupunki) Ilmoitusten määrä	Jokainen korkeakouluyhteisön jäsen
Varmistamme, että yhtä vaativaa työtä tekevät saavat saman vaativuustason palkkaa sukupuolesta riippumatta	Palkkakartoitus	Palkkatyöryhmä Esihenkilöt

6.2 Henkilöstö ja opiskelijat toimivat yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja saavutettavuutta edistäen

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja saavutettavuus näkyvät opetussuunnitelmatyössä, koulutustemme sisällöissä ja toimintatavoissamme.	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkyminen opetussuunnitelmien osaamistavoitteissa ja sisällöissä. Opintojaksopalaute	Koulutuspäälliköt Koulutussuunnittelijat Opintojaksojen vastuuopettajat
Edistämme poliisin virkavaatteiden ja varusteiden soveltuvuutta kaikille toimintakykyä heikentämättä.	Virkavaatemallit ja niiden räätälöinti	Virkavaatevastaava
Yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuusasiat näkyvät arjessa ja toimintatavoissa.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän vuosittainen toimintasuunnitelma Valmistuneiden Ammattikorkeakoulujen valmistusvaiheen opiskelijajalautekysely (AVOP) Henkilöstöbarometri	Johto Henkilöstö Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän puheenjohtaja

6.3 Kielelliset oikeudet toteutuvat Polamkissa

Kielelliset oikeudet takaavat suomen- ja ruotsinkielisille sekä saamenkielisille yhdenvertaisen aseman yhteiskunnassa. Kielelliset oikeudet ovat keskeinen osa kulttuurista moninaisuutta ja yksilön perusoikeuksia Suomessa.

Kansalliskielistrategian tavoitteena on turvata, että Suomessa on jatkossakin kaksi kansalliskieltä. Ruotsin kielen osalta tavoitteena on ruotsinkielisten palvelujen toimivuuden ja saatavuuden turvaaminen sekä kieliyhteisön elinvoimaisuuden vahvistaminen.

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Polamkin kansalliskielistrategian toimeenpanosuunnitelmaa toteutetaan ja seurataan.	Kansalliskielistrategian toimeenpanosuunnitelman seuranta	Koulutus- ja tutkimusjohtaja Ylikomisario (ruotsinkielinen koulutus) Hallintojohtaja

6.4 Kampuksemme on esteetön

Esteettömyydellä tarkoitetaan jokaisen henkilön yhdenvertaista pääsyä ja käyttömahdollisuutta tiloihin, palveluihin ja ympäristöihin. Se perustuu ihmisten moninaisuuden huomioon ottamiseen ja kattaa niin liikkumiseen, näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät asiat.

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Esteettömyys ja saavutettavuus otetaan huomioon toimitilasuunnittelussa ja muutostöissä.	Esteettömyyskartoitus Senaatti-kiinteistöt asiakastytyväisyyskysely Opiskelu ympäristön terveyden ja turvallisuuden arviointi (YTHS & Tampereen kaupunki) Vuosittainen seuranta	Toimitilapäällikkö Toimitilasuunnittelija

6.5 Opiskelijoiden rekrytointi tukee poliisin monimuotoisuutta ja maantieteellistä kattavuutta

Monimuotoisella opiskelijarekrytoinnilla pyritään varmistamaan eri väestöryhmien ja sukupuolten tasa-arvoinen tiedonsaanti poliisikoulutuksesta. Kiinnitämme huomiota erityisesti eri kohderyhmien tavoittamiseen ja luottamuksellisten suhteiden vahvistamiseen. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni kokee poliisin ammatin kiinnostavana uravaihtoehtona. Opiskelijarekrytointi on valtakunnallista, myös alueelliset erityistarpeet huomioiden.

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Opiskelijarekrytinnin suunnitelma päivitetään säännöllisesti ja sitä toteutetaan ja seurataan. Rekrytointi tavoittaa eri taustoista tulevia potentiaalisia hakijoita koko Suomen alueelta.	Opiskelijarekrytintisuunnitelman toteuma Hakijatilastot Vierailut ja tapahtumat	Opintoasiainpäällikkö
Opiskelijavalintaprosessit kohtelevat kaikkia hakijoita yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.	Valintaprosessin kehittämistöimien seuranta Hakijakysely	Opintoasiainpäällikkö

6.6 Henkilöstömme rekrytointi on monimuotoista

Monimuotoisella henkilöstön rekrytoinnilla pyritään varmistamaan eri väestöryhmien ja sukupuolten tasa-arvoinen edustus rekrytoinnissa ja organisaatiossa. Moninaisuutta edistäviä käytäntöjä ovat muun muassa anonyymi rekrytointi, monimuotoisuuslausekkeiden käyttö työpaikkailmoituksissa ja läpinäkyvä hakijaviestintä. Monimuotoinen rekrytointi edistää myönteisen työnantajakuvan luomista.

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Henkilöstön rekrytointi on avointa ja tasapuolista. Tehtävään valitaan tehtävänkuvaukseen parhaiten soveltuva henkilö. Positiivista erityiskohtelua sovelletaan tapauksissa, joissa hakijat ovat tasavertaisia.	Suorarekrytointien ja avoimien rekrytointien määrä ja nimitysten perustelut	Hallintojohtaja Yksikön päälliköt Esihenkilöt Henkilöstöpalvelut

6.7 Tuemme naisten määrän kasvua johto- ja esihenkilötehtävissä

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
Kannustamme kaikkia hakeutumaan johto- ja esihenkilötehtäviin. Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi rohkaisemme hakeutumisessa erityisesti naisia.	Johto- ja esihenkilötehtävissä olevien naisten osuus	Hallintojohtaja Esihenkilöt Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä

Tavoite	Mittari	Vastuutaho
	Työnhakijatilastot, naispuolisten hakijoiden määrä	

7 Suunnitelman seuraaminen

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain osana Polamkin toimintakertomusta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmässä laadimme vuodesta 2026 alkaen vuosittaisen toimintasuunnitelman.

Polamkissa noudatamme koko poliisin tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen määrittelemiä kehittämiskokonaisuuksia. Polamkia velvoittavat lisäksi oppilaitoksilta vaaditut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

8 Lähteet

Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely AVOP, aineisto kerätty CSC Arvo-palvelulla vuonna 2024 (sisäinen lähde).

Henkilöstö- ja palkkatilastot, Kieku-järjestelmä (sisäinen lähde).

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun vastainen toimintaohje Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoille (POL-2024-152310). Poliisiammattikorkeakoulu, 2025.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Laki Poliisiammattikorkeakoulusta (1164/2013).

Opiskelijatilastot, opintohallintajärjestelmät (sisäinen lähde).

Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelma 2024–2026. Verkkolähde: <https://polamk.fi/tutkinnon-rakenne>

Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelma 2026–2029. Verkkolähde: <https://polamk.fi/tutkinnon-rakenne>

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opetussuunnitelma 2025–2026. Verkkolähde: <https://polamk.fi/koulutus-ja-opiskelu-yamk>

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opetussuunnitelma 2026–2028. Verkkolähde: <https://polamk.fi/koulutus-ja-opiskelu-yamk>

Poliisialipäällystön erikoistumisopintojen opetussuunnitelma 2024 – 2025. Verkkolähde: <https://polamk.fi/poliisin-taydennyskoulutus>

Poliisiammattikorkeakoulun korkeakouluhyvinvoinnin tavoitetila (sisäinen lähde).

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijabarometri 2023 (sisäinen lähde).

Poliisiammattikorkeakoulun pedagogiset linjaukset. Verkkolähde: <https://polamk.fi/toiminnalliset-linjaukset-ja-laatu>

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnalliset linjaukset. Verkkolähde: <https://polamk.fi/toiminnalliset-linjaukset-ja-laatu>

Poliisiammattikorkeakoulun yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelma 2023-2025. Verkkolähde: <https://polamk.fi/toiminnalliset-linjaukset-ja-laatu>

Poliisin henkilöstöbarometri 2025 (sisäinen lähde).

Saavutettavuuskriteeristö: väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin. Verkkolähde: <https://esok.fi/hankkeet/oho-hanke/julkaisut/saavutettavuuskriteeristo>

Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta (1106/2013).

Terveystarkastusohje poliisikoulutukseen hakevan henkilön terveydentilan sopivuuden arvioimiseksi. Verkkolähde: <https://polamk.fi/terveystarkastus-ja-huumausainetestaus>

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).

9 Suunnitelman hyväksyminen

Polamk vahvistaa yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja saavutettavuussuunnitelman vuosille 2026–2028.

Tampere 9.12.2025

Rehtori Marko Laitinen

Henkilöstön kehittämisspäälikkö Lotta Parjanen, Polamkin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän puheenjohtaja