

Meidän kaikkien yhteinen poliisi

Verkkokoulutus yhdenvertaisuudesta poliisihallinnossa työskenteleville

Fia Niemelä

9/2021

ESIPUHE

Löysin opinnäytetyöni aiheen opiskelijoille kerätyistä valmiista aiheista. Yhdenvertaisuus on itselleni tärkeä asia ja tässä opinnäytetyössä yhdistyvät useat minulle merkitykselliset arvot. Jokainen meistä tulisi kohdata yhdenvertaisesti tilanteesta riippumatta. Meistä jokainen saa olla juuri sellainen, kuin itse haluaa olla.

Olen otettu, että sain olla mukana toteuttamassa arvokasta verkkokoulutusta poliiseille sekä poliisilaitoksissa työskenteleville siviilihenkilöille. Haluan kiittää Milla Aaltosta, Emiliä Hämäläistä sekä Jenita Rautaa. Kiitos, että otitte minut mukaan projektiinne sekä annoitte tärkeää tukea, opastusta sekä mielipiteitä verkkokoulutuksen suhteen. Kiitos myös Poliisiammattikorkeakoulussa työskenteleville It-guruille. Ilman teidän apuanne en olisi oppinut näin lyhyessä ajassa toteuttamaan verkkokoulutusta Moodle-alustalle.

Tuusulassa 23.9.2021

Fia Niemelä

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Fia Niemelä

Julkaisun nimi: Meidän kaikkien yhteinen poliisi. Verkkokoulutus yhdenvertaisuudesta poliisihallinnossa työskenteleville

Opinnäytetyön muoto: Toiminnallinen

Hanke: Hankkeistettu, osana oikeusministeriön koordinoimaa Tiedolla vihaa vastaan -hanketta

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Sanna Luoma & Päivi Salminen

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on toteuttaa kattava koulutus virassa oleville poliiseille sekä poliisilaitoksien asiakaspalvelun työtehtävissä oleville henkilöille yhdenvertaisuudesta ja asiakkaan kohtaamisesta. Opinnäytetyö on hankkeistettu. Verkkokoulutus kuuluu oikeusministeriön koordinoimaan Tiedolla vihaa vastaan -hankkeeseen. Koulutus on pakollinen kaikille poliisivirassa toimiville sekä poliisilaitosten asiakastyössä toimiville siviilihenkilöille. Lisäksi Poliisiammattikorkeakoulu on määrännyt koulutuksen pakolliseksi koko henkilökunnalleen ja tulevaisuudessa koulutus lisätään AMK-opiskelijoiden käyttöön. Tiedolla vihaa vastaan -hanke (*Facts Against Hate*) on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta (2014–2020).

Opinnäytetyö on toiminnallinen, mutta osana opinnäytettä suoritettiin lomakekysely Helsingin poliisilaitoksen henkilöstölle. Kyselyn avulla selvitettiin laitoksen tämänhetkinen osaamistilanne yhdenvertaisuudesta sekä kerättiin palautetta poliisihallinnossa tapahtuvasta verkkokouluttautumisesta.

Toiminnallisen opinnäytteen tutkimusmenetelmänä on käytetty analysoinnissa pääasiallisesti kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Lisäksi avoimeen kysymyskohtaan on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää.

Tutkimuksessa selvisi, että Helsingin poliisilaitoksella yhdenvertaisuus käsitteenä on hyvin hallussa, mutta koulutukselle on ollut tarvetta. Verkkokouluttautuminen koetaan hankalaksi työmäärien ollessa suuria päivittäistehtävien osalta. Lisäksi lähiopiskelua tai live-luentoja toivotaan verkossa tapahtuvan koulutuksen rinnalle vuorovaikutuksen saamiseksi mukaan koulutukseen.

Sivumäärä: 107 sivua

Tarkastuskuukausi ja vuosi: 9/2021

Avainsanat: yhdenvertaisuus, verkkokurssi, asiakkaan kohtaaminen, syrjintä, viharikokset, kunnioitettava termistö, vähemmistöt, verkkokouluttautuminen

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Aiheen valinta	2
1.2 Aiheen ajankohtaisuus	3
1.3 Tutkimusongelma ja -kysymykset.....	4
1.4 Tavoite	4
2 TEORIA.....	5
2.1 Aiheen rajaus	5
2.2 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	5
2.3 Aikataulutus	6
3 TIEDOLLA VIHAA VASTAAN –HANKE	6
3.1 Hankkeen taustaa	6
3.2 Hankkeen tavoite	7
3.3 Projektikumppanit, organisointi sekä kustannukset ja rahoitus	8
4 MÄÄRITELMIÄ JA KÄSITTEITÄ.....	8
4.1 Yhdenvertaisuus	8
4.2 Syrjintä.....	9
4.3 Vähemmistöt.....	10
4.3.1 Vammaiset ihmiset	10
4.3.2 Romanit.....	11
4.3.3 Saamelaiset.....	11
4.3.4 Uusia etnisiä vähemmistöjä	12
4.3.5 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	12
4.4 Kunnioittava termistö.....	13
4.5 Viharikokset	13
4.6 Vihapuhe.....	14
4.7 Vihateko ja suojeltu omaisuus.....	14
4.8 Sananvapaus.....	15
4.9 Rangaistuksen koventamisperusteet.....	15

4.10 ENSKA.....	15
4.11 Poliisin arvot.....	16
4.12 Eettinen koodisto	16
5 YHDENVERTAISUUS JA ASIAKKAAN KOHTAAMINEN –VERKKOKOULUTUS	17
5.1 Koulutuksen tavoite.....	17
5.2 Koulutuksen rakentaminen.....	17
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	18
6.1 Tutkimusmenetelmä.....	18
6.2 Lähdeaineiston kerääminen	19
6.3 Tutkimuksen haasteet.....	20
6.4 Analyysi	20
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
7.1 Taustatiedot.....	21
7.2 Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus.....	23
7.2.1 Ajan varaaminen koulutuksen suorittamiseen.....	24
7.2.2 Yhdenvertaisuuden sisäistäminen Helsingin poliisilaitoksella.....	26
7.2.3 Yleisesti verkkokoulutuksista hallinnossa.....	30
7.2.4 Kehitysehdotuksia	34
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	35
8.1 Yhdenvertaisuuden ymmärtäminen poliisissa.....	35
8.2 Verkkokoulutuksia suunniteltaessa huomioitavaa	36
9 POHDINTA.....	36
9.1 Luotettavuus	36
9.2 Eettisyys	37
9.3 Lopuksi	37
LÄHTEET	39
LIITE 1.....	42
LIITE 2.....	43
LIITE 3.....	46

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä yhdistyvät poliisihallinnon työntekijöiden kouluttaminen sekä koulutuksen tarpeellisuuden kartoittamisen hallinnossa. Halusin olla mukana luomassa hallinnon työntekijöille laadukasta opetusmateriaalia sekä edistämässä yhdenvertaisuutta. Opinnäytetyöni on toiminnallinen, johon olen yhdistänyt tutkimuksen.

Poliisi tekee työtä ihmisten parissa. Poliisin ammatissa ei pysty välttämään erilaisia ihmiskohtaamisia. Kohdatessa työtehtävissä ihmisiä, tulisi poliisiin aina ja kaikissa tilanteissa toimia yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla ja tasa-arvoisesti kaikkia kohtaan. Välillä on hyvä pysähtyä hetkeksi ja miettiä kunnioittaako ja kohteleeko itse kaikkia saman arvoisesti esimerkiksi etnisestä taustasta riippumatta.

Jokainen meistä voi toimia yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla niin halutessaan. Poliisissa jokaisen tulee toimia näin aina ja jokaisessa virkatehtävässä. Yhdenvertaisuus ei ole mielipidekysymys, vaan jokaisella viranomaisella on lakiin perustuva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Oikeusministeriön nettisivuilla kiteytetään hyvin yhdenvertaisuus sanomalla: *”Yhdenvertaisuus on perusoikeus, jonka turvaaminen on keskeisellä sijalla perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisessa”* (Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettu 18.8.2021).

Opinnäytetyöni aihe on ”Meidän kaikkien yhteinen poliisi”. Suomen poliisi on kaikkien poliisi, riippumatta henkilön taustoista, kiinnostuksen kohteista, uskonnosta tai mielipiteistä. Poliisi on yhteinen ja poliisi on täällä meitä kaikkia varten.

Lait, ammattieettiset periaatteet ja muut toimintaa ohjaavat asiakirjat, esimerkiksi opetussuunnitelmat, velvoittavat viranomaisia toiminnassaan. Omat mielipiteet tai oma vakaumus eivät saa vaikuttaa viranomaisen toimintaan, mikäli ne ovat ristiriidassa ohjaavien asiakirjojen kanssa. (Karvinen & Venemäki 2019, 9–10.)

Oikeusministeriön koordinoiman Tiedolla vihaa vastaan -hankkeen yksi osio oli poliisihallinnon työntekijöille suunnattu verkkokoulutus. Verkkokoulutuksen nimi on ”Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen”. Koulutuksen rakentamiseen ja suunnitteluun osallistuminen sekä suomenkielisen että ruotsinkielisen koulutuksen tekninen suorittaminen ovat opinnäytetyöni produkti. Koulutus on toteutettu Moodle-verkkoalustalle. Tiedolla vihaa vastaan -hanke (*Facts Against Hate*) on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta (2014–2020). Koulutuksen sisällöstä vastaavat yhteistyössä oikeusministeriö, sisäministeriö ja Poliisiammattikorkeakoulu. Toteutuksesta vastaavat Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisihallitus.

Opinnäytetyön kyselyaineistoa on analysoitu kvantitatiivisella sekä kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineistonkeruuta varten luotiin Webropol-kysely. Kysely lähetettiin Helsingin poliisilaitoksen

henkilöstölle. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli selvittää vastaajien lähtötasoa yhdenvertaisuuden edistäjänä sekä selvittää sitä, koetaanko verkossa tapahtuvat koulutukset hyödyllisiksi ja tarpeellisiksi. Tutkimustulokset löytyvät tämän opinnäytetyön lopusta. Liitteenä tässä työssä ovat sekä saatekirje (Liite 1) että tutkimuslomake (Liite 2).

Tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuudesta ovat kirjoittaneet muun muassa Bäckroos (2005) sekä Karvinen ja Venesmäki (2019). Molemmat julkaisut ovat suunnattu viranomaisille sekä eri alojen ammattilaisille.

Göran Bäckroos (2005) on kirjoittanut teoksen ”Vähemmistöt poliisin asiakkaina”. Teos on suunnattu poliisihenkilöstölle ja sen tarkoitus on tukea poliisin työtä. Siinä esitellään yksityiskohtaisia kulttuuri- piirteitä. Teoksessa esiintyvien esimerkkien tarkoitus on antaa avaimia kohdata erilaisuus avoimesti. Bäckroos itse on poliisi, joka on toiminut Vantaalla rikosylikonstaapelina.

Karvinen ja Venesmäki (2019) puolestaan ovat kirjoittaneet teoksen liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Se on suunnattu viranomaisille sekä eri alojen ammattilaisille, jotka osana omaa työtään kohtaavat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Julkaisu on toteutettu osana oikeusministeriön koordinoimaa *Rainbow Rights Promoting LGBTI Equality in Europe* -hanketta (1.1.2017-31.3.2019) ja se on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta (2014–2020).

1.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyön aihetta miettiessä nostin esille itselleni tärkeitä asioista ja kiinnostuksen kohteita. Kiinnostusta omaan opinnäytetyöhön kannattaisi pyrkiä pitämään yllä koko projektin ajan. Näin työn tekeminen olisi mieluisaa ja aloittaminen helpompaa. Itselleni tärkeitä arvoja ovat tasa-arvo sekä yhdenvertaisuus. Mielestäni maailmamme on tarpeeksi kapeakasvoinen ja vihamielinen ilman ylimääräistä tuomitsemista ja toisten ihmisten lokeroitua sekä henkilön tuomitsemista tämän lähtökodista, joihin hän todennäköisesti ei itse ole pystynyt edes vaikuttamaan.

Löysin aiheen opiskelijoille kerätyistä valmiista aihe-ehdotuksista. Huomasin, että kyseiseen tehtävään haettiin poliisiopiskelijaa luomaan verkkokoulutusta osana opinnäytetyötä tai projektiopintoja. Minulla oli tässä vaiheessa jo vapaavalintaiset projektiopinnot täynnä, joten kiinnostuin oitis verkkokoulutuksen luomisesta osana opinnäytetyötä. Aihe varmistettiin vielä lehtori Anu Haikansalolta sopivaksi opinnäytetyöhön.

Aihe on erittäin tärkeä ja ajankohtainen. Yhdenvertaisuus on myös ajaton aihe, sillä jokaisen meistä pitäisi kohdata henkilöitä ilman ennakkoluuloja ja yhdenmukaisesti riippumatta tilanteesta. Tämän ajatusmaailman pitäisi mielestäni ylettyä myös työpaikan ulkopuolelle. Yhdenvertaisuus pitää sisäl-

lään laajan merkityksen. Tässä opinnäytetyössä keskityn poliisin ja asiakkaan väliseen yhdenvertaisuuteen ja sen edistämiseen. Produktini on vain yksi osa oikeusministeriön koordinoimaa Tiedolla vihaa vastaan -hanketta.

Opinnäytetyöni hyödyttää koko poliisiorganisaatiota ja lisää työntekijöiden tietoutta vähemmistöistä ja kunnioittavasta termistöstä sekä auttaa tunnistamaan viharikoksia ja perehtymään yhdenvertaisuuslakiin.

1.2 Aiheen ajankohtaisuus

Poliisin toiminta perustuu aina lakiin. Laki velvoittaa poliisia edistämään yhdenvertaisuutta ja toimimaan yhdenvertaisesti kaikkia kohtaan. Laki on tämän kohdalla yksiselitteinen. Poliisin tulee toimia aina ja kaikkialla yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti riippumatta asiakkaan taustoista, seksuaalisesta suuntautumisesta, kansallisuudesta tai uskonnosta.

Tutkimuskysymykseni ydin onkin se, että osaako poliisi toimia lain velvoittamalla tavalla? Onko poliisille annettu tarpeeksi kattavat edellytykset toimia yhdenvertaisuuden edistäjänä ja edelläkävijänä? Opinnäytetyöni produkti, Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus on luotu antamaan poliisille valmiudet toimia yhdenvertaisuuden edistäjänä. Verkkokoulutuksen käynyt henkilö pystyy toimimaan yhdenvertaisuuden suunnannäyttäjänä ja sen edistäjänä.



Helsingin poliisi @HelsinkiPoliisi · 21. maalisk. 2020

Vaikka tänään vietetään #rasismi'n vastaista päivää, rasismia tulee torjua ja yhdenvertaisuutta vahvistaa joka päivä. Sanotaan siis yhdessä "ei rasismille"! Voit lisätä kommenttiin osaamallasi kielellä. 🗨️ #poliisi #Helsinki #yhdenvertaisuus #vastuu #rasisminvastainenviikko



54

45

381



Kuva 1. Helsingin poliisilaitoksen Twitter-julkaisu 21.03.2020.

Lähde: Helsingin poliisilaitoksen Twitter-tili.

Sosiaalisessa mediassa (Twitter, Instagram, Facebook) poliisi tuo useasti esille yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon. Nämä kaksi sanaa pitävät sisällään suuren merkityksen, joiden pitäisi olla meille kaikille itsestään selvää. Valitettavasti vielä vuonna 2021 poliisi kirjaa paljon rikosilmoituksia, joiden takana on epäily viharikoksesta. Suomen poliisin sekä poliisilaitoksien omien Instagram sekä Twitter-tilien sivuilla näkee poliisin maininneen useammassa julkaisussaan hashtagit #yhdenvertaisuus sekä #tasa-arvo (Kuva 1). Osaako Suomen poliisi toimia näiden kahden ydinsanan mukaisesti? Verkko-koulutus avustaa, opettaa ja muistuttaa poliisihenkilöitä näistä tärkeistä asioista.

On ajankohtaista kartoittaa osaamisen tasoa poliisilaitoksilla. Mikäli tutkimuksessani nousee esiin, että osaaminen ei ole vaadittavalla tasolla, tulen esittämään parannusehdotuksia pohdinnassani sekä tutkimustuloksissani.

1.3 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei yleensä esitetä tutkimuskysymyksiä eikä tutkimusongelmaa, ellei toteutustapaan kuulu myös selvityksen tekeminen (Airaksinen & Viikka 2004, 30). Opinnäytetyössäni esitän tutkimusongelman ja -kysymykset ja vastaan luvussa 7 tutkimuskysymyksiini sekä kerron tutkimukseni tulokset.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Osaako poliisi toimia yhdenmukaisesti ja edistää yhdenvertaisuutta työssään lain velvoittamalla tavalla?
- Onko poliisilla tarpeelliset tiedot ja taidot entuudestaan toimia yhdenvertaisuuden edistäjänä?
- Kokeeko poliisihallinnon työntekijä verkkokouluttautumisen hyödyllisenä koulutusmuotona?
- Eroavatko vastaukset eri sektoreiden työntekijöiden välillä?
- Kuinka verkossa tapahtuvaa kouluttautumista pystyttäisiin tulevaisuudessa kehittämään?

1.4 Tavoite

Opinnäytetyön produktin tavoitteena on luoda poliisintyön kannalta kattava verkkokoulutus, joka käsittelee poliisin ja asiakkaan kohtaamista ja siinä tapahtuvaa yhdenvertaisuutta ja sen edistämistä. Tavoitteena on myös lisätä poliisiorganisaation henkilöstön tietämystä yhdenvertaisuudesta, kunnioittavasta termistöstä, vähemmistöistä, viharikoksista sekä niiden tunnistamisesta poliisin työssä.

2 TEORIA

2.1 Aiheen rajaus

Aiheen olen rajannut produktin ympärille. Osana toiminnallista opinnäytetyötäni tuottamani verkkokoulutus on luonut pohjan opinnäytetyöhöni. Itse verkkokoulutus keskittyy poliisin ja asiakkaan väliseen kohtaamiseen. Tästä syystä produktissani en ota kantaa poliisin sisäiseen kanssakäymiseen tai hallinnon sisäiseen yhdenvertaisuuteen.

Airaksisen mukaan opinnäytetyön aihe on alkumetreillä usein liian laaja ja aihetta tulisi rajata johonkin suuntaan. Kirjassa opastetaan käyttämään silmukointia auttamaan aiheen rajaamista. Silmukoinnissa kirjoitetaan vapaasti ja rennosti aiheesta, joka itseään kiinnostaa. Kirjoitetusta tekstistä valitaan mieleisin kohta, ja silmukointi aloitetaan uudestaan täsmentäen aikaisemmin valittua aihetta. Tätä jatketaan niin pitkään, että aihe on saatu rajattua tarpeeksi pieneksi ja sopivaksi. (Airaksinen 2020, 11–12.)

2.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöni on kaksi osainen toiminnallinen opinnäytetyö. Tällaisessa opinnäytetyössä toteutetaan jokin työelämää kehittävä prosessi, tuotos tai projekti sekä tähän liittyvä raportti. Toiminnallisen opinnäytetyön avulla opiskelija pystyy osoittamaan, että hän kykenee soveltamaan teoriatietoa käytäntöön. (Haikansalo & Korander 2021: Poliisi [AMK] opinnäytetyön ohje, 2.) Mikäli opinnäytetyöni pääpaino olisi pelkän kyselytutkimuksen tekeminen olisi tutkimus toiminnallisen sijaan tutkimuksellinen.

Tuotosta kutsutaan nimellä produkti. Produktini on tämän opinnäytetyön liitteenä oleva Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokurssi, joka on suunnattu jokaiselle virassa olevalle poliisille sekä poliisihallinnon asiakaspalvelun virassa työskentelevälle siviilihenkilöille. Opinnäytetyöni raportissa kerron, kuinka olen rakentanut verkkokurssin sekä minkäläisten vaiheiden kautta saavutettuun lopputulokseen päästiin.

Kyselyn avulla kartoitin tämänhetkisen tarpeellisuuden verkkokursseille, henkilöstön valmiudet aiheen ympäriltä, kuinka verkkokurssit koetaan ja kuinka tulevia verkkokursseja pystyttäisiin parantamaan sekä edistämään opiskelijan oppimista. Analysoin saamani materiaalin ja tutkimustuloksessani kerron nykyhetken tilanteen verkkokursseista poliisihallinnossa sekä annan kehitysehdotuksia, kuinka poliisin työn ohella tapahtuvaa verkossa oppimista voisi kehittää tulevaisuudessa.

2.3 Aikataulutus

Produktin valmisteleminen minun osaltani alkoi Jenita Raudan (Poliisiammattikorkeakoulu), Milla Aaltonen (oikeusministeriö) sekä Emilia Hämäläisen (sisäministeriö) kanssa 27.10.2020 verkossa pidetyssä kokouksessa. Tämän jälkeen kokoonnuimme noin kerran kuukaudessa. Kokouksissa esittelin verkkokoulutuksen edistymisen sekä pohdimme yhdessä koulutuksen sisällön hiomista ja verkkokoulutuksen ulkoasua. Työn edistyminen on esitetty taulukossa 1.

Ajankohta	Tapahtuma
26.2.2021	esittelin esivalmiin verkkokoulutuksen Poliisihallituksen edustajille
	lisäsin koulutuksen jokaisen osa-alueen loppuun kertaavat kysymykset kokouksen palautteen mukaisesti
15.3.2021	suomenkielinen koulutuksen julkaistiin
	käännös ruotsin kielelle (käännätettiin hallinnon ulkopuolisella henkilöllä)
	tein verkkokoulutuksen Moodle-alustalle ruotsinkielisenä
18.6.2021	ruotsinkielinen koulutus julkaistiin
31.12.2021	verkkokoulutus tulee olla suoritettuna

Taulukko 1. Työn edistyminen.

3 TIEDOLLA VIHAA VASTAAN –HANKE

3.1 Hankkeen taustaa

Vihapuhe ja viharikokset ovat yhteiskunnallinen ongelma siitä huolimatta, että niiden tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi on tehty monia toimia. Vihapuhe on saanut uusia muotoja, kuten eri alojen ammattilaisiin kohdistuva nk. maalittaminen. (Tiedolla vihaa vastaan -hanke. Vies-tintä. Poliisiammattikorkeakoulu. Luettu 23.8.2021.)

Monet kansainväliset ihmisoikeustilannetta valvovat tahot ovat kiinnittäneet huomiota rasismiin ja syrjinnän lisääntymiseen ja kehottaneet Suomea tehostamaan omia toimiaan. Syrjinnän seurantaryhmän vuonna 2016 julkaiseman selvityksen mukaan vihapuhetta ja häirintää kohdataan erityisesti kaduilla, parkkipaikoilla, puistossa ja muissa julkisissa paikoissa. Toiseksi yleisin paikka oli internet, erityisesti yleiset keskustelupalstat sekä sosiaalinen media.

Monia toimia viharikosten ja vihapuheen vastaisen työn vahvistamiseksi on parhaillaan käynnissä. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan on kirjattu monia viharikoksiin ja vihapuheeseen liittyviä toimia, kuten poikkihallinnolliset toimenpiteet järjestelmälliseen häirintään, uhkailuun ja maalittamiseen puuttumiseksi, syrjintä- ja viharikostilanteen seurannan edistäminen sekä rasismiin ja syrjinnän vastaisen toimintaohjelman laatiminen. (Tiedolla vihaa vastaan -hanke. Oikeusministeriö.

OM043:00/2019. Luettu 20.8.2021.)

Against Hate –hankkeessa (1.12.2017 – 30.11.2019) on kehitetty viharikosten ja vihapuheen vastaista työtä mm. kehittämällä viharikosraportointia ja vahvistamalla viranomaisten, erityisesti poliisin, syyttäjän, tuomareiden viharikosten ja vihapuheen vastaisia toimintavalmiuksia sekä kehittämällä viharikosten uhrien tukea. Hankkeen toimintakausi on 1.12.2019 – 30.11.2021 välisellä ajalla.

3.2 Hankkeen tavoite

Tiedolla vihaa vastaan –hankkeen tavoitteena on viharikosten ja vihapuheen vastaisen työn tehostaminen. Hankkeessa kehitetään viharikoksiin ja vihapuheeseen liittyvää tiedonkeruuta sekä paikallistason yhteistyötä sekä tuotetaan materiaalia viharikosten ja vihapuheen vastaisen työn tueksi. (Tiedolla vihaa vastaan –hanke. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettu 13.8.2021.)

Viranomaisena poliisi valvoo ja edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Koulutus sisältää viharikokset ja niiden tunnusmerkistöt, syrjinnän sekä yhdenvertaisuuslain ja perustuslain yhdenvertaisuutta koskevat perusoikeudet. Koulutuksen jälkeen poliisi kykenee tunnistamaan viharikokset aiempaa paremmin.

Osana hanketta luotu Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus on pakollinen kaikille poliisivirassa toimiville sekä poliisilaitosten asiakastyössä toimiville siviileille. Poliisiammattikorkeakoulu on määrännyt koulutuksen pakolliseksi koko henkilökunnalle. Ruotsinkielinen versio koulutuksesta haluttiin tehdä Ahvenanmaan poliisilaitoksen käyttöön. Verkkokoulutus ei ole pakollinen Ahvenanmaan poliisilaitoksen työntekijöille. Ruotsinkielinen versio hyödyttää myös muita laitoksia, sillä Suomessa on useita kaksikielisiä alueita. Lisäksi koulutus tulee siirtymään myös Poliisiammattikorkeakoulun käyttöön ja poliisin AMK-opintoihin.

Hanke sisältää neljä (4) toimintakokonaisuutta:

1. Viharikosraportoinnin kehittäminen: Toimintakokonaisuuden tavoitteena on testata ETYJ:n viharikosten raportointiin kehitettyä työkalua Suomessa, Kroatiassa sekä Irlannissa. Lisäksi tavoitteena on kehittää viharikosten uhrien ohjausta tukipalveluihin ja poliisille.
2. Paikallistason yhteistyön kehittäminen: Toimintakokonaisuuden tavoitteena on vahvistaa eri toimijoiden valmiuksia viharikosten ja vihapuheen torjunnassa paikallistasolla. Paikallispoliisin työtä kehitetään testaamalla käytäntöjä, joilla rakennetaan luottamusta sekä eri väestöryhmien, että poliisin ja vähemmistöryhmien välillä. Toimet tukevat poliisin ennalta estävän strategian täytäntöönpanoa paikallisella tasolla. Lisäksi tavoitteena on lisätä paikallispoliitikkojen ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen sekä vammaisten henkilöiden tietoisuutta viharikoksista sekä raportointikanavista.

3. Viharikosten seurannan kehittäminen: Toimintakokonaisuuden tavoitteena on pilotoida viharikosten seuranta syyttäjänlaitoksessa sekä tuomioistuimissa. Lisäksi kehitetään indikaattoreita viharikosten seurantaan. Lisäksi tavoitteena on testata verkossa tapahtuvan vihapuheen kohdennetun seurannan uusia välineitä.
4. Kansainvälinen yhteistyö: Toimintakokonaisuuden tavoitteena on vaihtaa kokemuksia EU-tasolla ja jakaa hyviä käytäntöjä vihapuheen ja viharikosten vastaisessa työssä. (Tiedolla vihaa vastaan -hanke. Oikeusministeriö. OM043:00/2019. Luettu 20.8.2021.)

3.3 Projektikumppanit, organisointi sekä kustannukset ja rahoitus

Koordinoivana tahona toimii oikeusministeriö. Oikeusministeriön lisäksi hankekumppaneina toimivat kohdassa 3.4 mainitut projektikumppanit. Poliisiammattikorkeakoulun yhteyshenkilöt ovat projektipäällikkö Jenita Rauta sekä tutkija Jarmo Houtsonen. Oikeusministeriöstä työryhmään kuului Milla Aaltonen. Aaltonen toimii myös Against Hate -hankkeen hankepäällikkönä. Poliisiammattikorkeakoulusta mukana olivat Jenita Rauta sekä sisäministeriöstä Emilia Hämäläinen. Yllä mainitut henkilöt muodostivat Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokurssin työryhmän, joka raamitti ja suunnitteli kurssille käsikirjoituksen. Lisäksi hankkeessa oikeusministeriön asiantuntijoina toimivat myös erityisasiantuntija Katriina Nousiainen sekä neuvotteleva virkamies Yrsa Nyman.

Oikeusministeriön lisäksi projektikumppaneina ovat sisäministeriö, Poliisiammattikorkeakoulu, Anti-Racist Forum ry, Centre for Peace Studies ja INAR. Hankemaissa on lisäksi useita yhteistyötahoja, jotka osallistuvat hankkeen toteutukseen. Näitä ovat Suomessa mm. Poliisihallitus ja Rikosuhripäivystys, Kroatiassa Office for Human Rights and National Minorities ja Irlannissa Human Rights and Equality Commission. Oikeusministeriön itsehallinto ja yhdenvertaisuusyksikkö vastaa yleisestä hankehallinnosta sekä toimii kaikissa hankekokonaisuuksissa asiantuntija- ja tukiroolissa (Asettamispäätös VN/14763/2019. Oikeusministeriö. Luettu 23.8.2021).

Hankkeen budjetti on 575 846,18 euroa. Hanke on saanut rahoituksen EU-komission Rights, Equality and Citizenship (REC) -ohjelmasta (Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelma). EU-rahoitusosuus hankkeen rahoituksesta on 460 676,95 euroa, mikä muodostaa 80 % hankkeen koko rahoituksesta. Hankkeen muu rahoitus on hankekumppaneiden omarahoitusosuutta.

4 MÄÄRITELMIÄ JA KÄSITTEITÄ

4.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta

suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. (Mitä on yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettu 25.8.2021.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) määrittelee lain tarkoituksena olevan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain 2 luvun 5§ Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta sanoo seuraavaa: *”Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.”* Näin ollen laki velvoittaa poliisia viranomaisena toimimaan yhdenvertaisuuden edistäjänä.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla. (Mitä on yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettu 25.8.2021.)

4.2 Syrjintä

Bäckroos (2005, 5) määrittelee kirjoittamassa teoksessaan, että syrjintä on henkilön tai ryhmän eriarvoiseen tai olennaisesti huonompaan asemaan asettamista iän, sukupuolen, rodun, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintää on kahdenlaista, välitöntä ja välillistä syrjintää. Välitön syrjintä tarkoittaa ihmisten muodollisesti erilaista kohtelua jonkin ei-hyväksyttävän perusteen nojalla. Välillisen syrjinnän äärellä ollaan silloin, kun ihmisiä kohdellaan näennäisesti samanvertaisesti, mutta tämä kohtelu johtaa tosiasialliseen eriarvoisuuteen. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa muodollisesti kaikille avoin palvelu, tuki tai oikeus ei tosiasiallisesti kohtelee eri ryhmiä tasavertaisesti. (Kontula 2016, 30.)

Syrjinnälle erityisen alttiita ovat henkilöt, jotka kuuluvat ryhmiin, joihin kohdistuu negatiivisia stereotyyppioita ja ennakkoluuloja. Vaikka syrjinnän mekanismit ovat usein samanlaisia, syrjintätilanteet vaihtelevat eri ryhmien kohdalla. Eri ryhmien erityiskysymysten tunteminen voi auttaa tunnistamaan syrjintää ja ehkäisemään syrjivää käytöstä. (Vähemmistöt Suomessa. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettu 24.8.2021.)

4.3 Vähemmistöt

Kielitoimiston sanakirja määrittelee vähemmistöksi määrältään pienemmän osan jostakin ryhmästä. Esimerkiksi Suomen ruotsinkielinen vähemmistö on yksi määritelmän mukainen vähemmistöryhmä. (Kielitoimiston sanakirja, hakusana: vähemmistö.)

Suomessa on pitkään ollut erilaisia vähemmistöjä. Nämä vähemmistöt elävät keskuudessamme niin, ettemme koe heitä vähemmistöinä vaan osana yhteiskuntaamme. (Bäckroos 2005, 4.) Suomessa on useita väestöryhmiä, jotka kuuluvat vähemmistöihin. Perinteisiä etnisiä vähemmistöjä ja alkuperäiskansoja on romanien ja saamelaiden Suomessa lisäksi muun muassa juutalaiset, tataarit sekä vanhavenäläiset eli emigrantit (Bäckroos 2005, 24–25). Vähemmistöuskontoja taas islamilaisuus, hindulaisuus, buddhalaisuus, konfutsealaisuus sekä taolaisuus (Bäckroos 2005, 26–28).

4.3.1 Vammaiset ihmiset

Vammaisuutta on monenlaista kuten esimerkiksi näkö- ja kuulovammaisuutta, sotainvaliditeettia, kehitysvammaisuutta, CP-vammaisuutta sekä polion, Ms-taudin sekä aivohalvauksen seurauksena syntyneitä vammoja tai toimintarajoitteita. Suomen Vammaisfoorumi on 24 valtakunnallisen vammaisjärjestön yhteistyöelin, jolla on 340 000 jäsentä. (Bäckroos 2005, 4.) Vammaisille maahanmuuttajille on oma tukikeskus nimeltä Hilma. Hilma edistää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden maahanmuuttajien oikeuksia ja yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia suomalaisessa yhteiskunnassa (Hilma. Vammaisten maahanmuuttajien tukikeskus. Luettu 24.8.2021).

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on kielletty syrjintä vammaisuuden perusteella. Laissa on myös säännös kohtuullisista mukautuksista vammaisille henkilöille. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan mukautuksia, joilla vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisten kanssa ja saada koulutusta, työtä sekä yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita. (Perustuslaki ja yhdenvertaisuus. Invalidiliitto. Luettu 13.9.2021.)

Lakien esimerkiksi perustuslain sekä yhdenvertaisuuslain lisäksi on olemassa YK:n vammaisyleissopimus. Kyseinen sopimus on ensimmäinen vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva oikeudellisesti sitova kansainvälinen asiakirja. Se valmistui vuonna 2006. Vammaisyleissopimuksella vahvistetaan muissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa taattuja oikeuksia sekä luodaan valtiolle velvollisuus edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti heidän ihmisoikeutensa ja perusvapauksiensa toteutuminen. (YK:n vammaisyleissopimus. Ihmisoikeuskeskus. Luettu 13.9.2021.)

4.3.2 Romanit

Romanit ovat etninen, kielellinen ja kulttuurinen vähemmistö. Heillä on oma lippu ja oma kansallislaulu, mutta ei omaa maata. (Romanit. Tietoa romaneista, kulttuurista ja romanien historiasta. Romanit ovat etninen vähemmistö. Luettu 17.9.2021). Vanhoista etnisistä vähemmistöistä romanit ovat saapuneet Suomeen 1500-luvun puolella välissä. Heillä on oma kielensä, *romanes*. Romanien oman kielen käyttö ja osaaminen on välillä ollut uhattuna Suomessa (Bäckroos 2005, 4).

Jo 1300-luvun jälkeen suhtautuminen romaneihin on muuttunut negatiivisemmaksi ja on siitä lähtien ollut jossain määrin sellaista (Heikinheimo 2015, 46). Vielä tänä päivänä romanit kokevat Suomessa muun muassa syrjintää. Jotta poliisi ymmärtäisi paremmin romaneita, voi romaneiden saapumisesta Suomeen lukea lisää esimerkiksi Bäckroosin teoksesta (2005, 22–23).

4.3.3 Saamelaiset

Saamelaiset ovat Euroopan pohjoisin ja Pohjoismaiden ainoa alkuperäiskansa. Suomessa saamelaisten kotiseutualueeseen kuuluvat Enontekiön, Inarin sekä Utsjoen kunnat ja myös Sodankylän kunnan pohjoisosa (Bäckroos 2005, 23.)

Laki saamelaiskäräjistä (1995/974) määrittelee saamelaisen. Lain saamelaiskäräjistä (1995/974) luvun 1:3 §:ssä kerrotaan saamelaisen tarkoittavan kyseisessä laissa henkilöä, joka pitää itseään saamelaisena. Tämä edellyttää, että hän itse tai ainakin yksi hänen vanhemmistaan on oppinut saamen kielen ensimmäisenä kielenään tai hän on sellaisen henkilön jälkeläinen, joka on merkitty tunturi-, metsä- tai kalastajalappalaiseksi maa-, veronkanto- tai henkikirjassa taikka ainakin yksi hänen vanhemmistaan on merkitty tai olisi voitu merkitä äänioikeutetuksi saamelaisvaltuuskunnan tai saamelaiskäräjien vaaleissa.

Saamelaisten asema kirjattiin Suomen perustuslakiin vuonna 1995. Saamelaisilla alkuperäiskansana on oikeus ylläpitää ja kehittää kieltään ja kulttuuriaan sekä siihen kuuluvia perinteisiä elinkeinojaan. Saamen kielen käytöstä viranomaisissa on säädetty oma laki. Saamelaisilla on ollut vuodesta 1996 lähtien kotiseutualueellaan kieltään sekä kulttuuriaan koskeva perustuslain mukainen itsehallinto. Saamelaisten itsehallintoon kuuluvia tehtäviä hoitaa saamelaisten vaaleilla valitsema parlamentti nimeltä Saamelaiskäräjät. (Sámediggi. Saamelaiskäräjät. Saamelaiset Suomessa. Luettu 25.8.2021.) Suomessa saamenkielen virallista asemaa ja käyttöä pyritään turvaamaan vuonna 1992 voimaan tullella kielililla. Kyseisen lain mukaan saamelaisella on muun muassa oikeus käyttää saamenkieltä asioitaessa viranomaisten kanssa saamelasten kotiseutualueella. Poliisityössä tämä tarkoittaa käytännössä usein tulkki- ja käännöspalveluiden käyttämistä työtehtävää suorittaessa. (Bäckroos 2005, 23.)

4.3.4 Uusia etnisiä vähemmistöjä

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) määrittelee etnisen vähemmistön ryhmäksi, jonka jäseniä yhdistää kulttuuriperintö, uskonto, kieli, alkuperä taikka ulkonäkö. Etinen vähemmistö viittaa ihmisten muodostamiin ryhmiin, jotka edustavat suomalaisessa kulttuuriperinnässä vähemmistöä. Tällaisia Suomessa ovat esimerkiksi tataarit. (Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Käsitteet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 13.9.2021.)

Bäckroossin (2005, 8–21) kirjoittamassa teoksessa luetellaan uusia etnisiä vähemmistöjä Suomessa, heidän lähtömaansa, -alueitansa ja kulttuureitansa. Tällaisia lähtömaita ja -alueita ovat Afganistan, Angola, Bangladesh, Irak, entinen Jugoslavia, Kroatia, Makedonia, Intia, Iran, Bosnia-Hertsegovina, Serbia-Montenegro, Kiina, Kongon tasavalta, Kongon demokraattinen tasavalta, kurdialue, Somalia, Thaimaa sekä Vietnam.

4.3.5 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Yleisesti sukupuolivähemmistö-termillä viitataan transihmisiin ja intersukupuolisiin. Transihmisiä voivat olla muun muassa sukupuolettomat, transsukupuoliset ja muun sukupuoliset. (Karvinen & Venesmäki 2019, 7.) Katri Mustola & Johanna Pakkanen (2007) lisäävät teoksessa Sateenkaari-Suomi yllä mainitun termin sisältöön vielä intersukupuoliset henkilöt.

SETA Ry:n nettisivuilla määritellään sukupuolivähemmistöt seuraavasti: *”Sukupuolivähemmistöt ovat kattokäsite, jolla viitataan henkilöihin, jotka eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen tai joiden sukupuoli, sen ilmaisu ja kokemus eivät kaikin tai jollain tavoin vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta ja jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön, kuten transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset tai intersukupuoliset.”* (Sateenkaarisanasto. SETA Ry. Luettu 25.8.2021.)

Ihmiset, joiden seksuaalinen suuntautuminen on jotain muuta kuin heterous, kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Seksuaalivähemmistöjä ovat muun muassa homot, lesbot sekä bi- ja pan-ihmiset. (Sateenkaarisanasto. SETA Ry. Luettu 25.8.2021.)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen itsemäärittelyoikeus on tärkeä periaate. Itsemäärittelyoikeuteen kuuluu myös oikeus olla määrittelemättä itseään. Jokaisen identiteetin kunnioittaminen alkaa siitä, ettei sitä oleteta. Mikäli tiedolle identiteeteistä on tarvetta, kuten poliisintyössä henkilön kanssa asioidessa, kannattaa oletusten sijaan kysyä avoimia kysymyksiä ja kuunnella aktiivisesti. (Karvinen & Venesmäki 2019, 12). Olettamisen sijaan poliisin tulisi kysyä suoraan, kuinka kohdehenkilö haluaa häntä kutsuttavan. Kysymällä suoraan osoitetaan myös kunnioitusta kohdehenkilöä kohtaan, eikä käytetä väärää termiä tahattomasti.

4.4 Kunnioittava termistö

Kunnioittava kielenkäyttö tarkoittaa, että ei käytetä kiertoilmaisuja. Joihinkin sanoihin liittyy negatiivisia mielikuvia, joihinkin positiivisia. Syrjimätön kielenkäyttö on osa poliisin ammattitaitoa. (Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus, 2021.)

Poliisin tulisi virkatehtävää suorittaessa edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuteen kuuluu tuntemus kunnioittavasta termistöstä. Hyvä tapa on kysyä asiakkaalta itseltään, kuinka hän haluaa, että häntä kutsutaan. Näin poliisi ei tahattomasti pahoita asiakkaan mieltä ja asiakas saa itse kertoa kuinka häntä tilanteessa tulisi kutsua.

Poliisin hallinnosta annetun lain mukaan poliisin on virassa ja yksityiselämässään käyttäytyttävä siten, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Tämä velvoittaa myös toimittaessa esimerkiksi sosiaalisen median alustoilla. Lisäksi on otettava huomioon virkamiehen laajempi vastuu julkisessa viestinnässään. (Poliisin toiminta sosiaalisessa mediassa, POL-2017-8358.)

4.5 Viharikokset

Suomen rikoslaki ei tunne käsitteitä viharikos tai vihapuhe (Rikoslaki 1889/39). Viharikoksella tarkoitetaan yleensä jonkun rikostunnusmerkistön täyttävää tekoa, joka kohdistuu henkilöön, ryhmään, jonkun omaisuuteen, instituutioon tai näiden edustajaan ja jonka motiivina ovat ennakkoluulot tai vihamielisyys uhrin oletettua tai todellista etnistä tai kansallista taustaa, uskonnollista vakaumusta tai elämäntavasta, seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua tai vammaisuutta kohtaan (Rauta 2018, 9).

Joissain tapauksissa on selvää, että on syytä epäillä vihamotiivin olevan ainakin osa motiivivia. Epäilty saattaa jopa kertoa tekonsa syyksi vihan tiettyä ihmisryhmää kohtaan. Viitteitä motiivista saattavat antaa myös epäillyn käyttämät ilmaisut tai symbolit. Merkeistä ja symboleista hakaristi lienee tunnetuin, vaikka myös monet muut symbolit voivat viitata vihamotiiviin. Vihamotiivin ja merkkien/symbolien yhteyden tunnistamiseksi asiantuntijoiden konsultointi saattaa olla tarpeen. Rikoksen raakuuskin saattaa viitata vihamotiiviin, erityisesti silloin, jos muuta motiivivia ei ole. (Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus 2021.)

Poliisihallitus on antanut ohjeistuksen (2020/2011/2098) siitä, milloin poliisin tulisi käyttää viharikosluokitusta. Poliisiasian tietojärjestelmään tehty luokittelumerkintä välittyy myös syyttäjälle.

Ohjeessa korostetaan poliisin velvollisuutta huolehtia siitä, että luokittelumerkinnät tehdään asianmukaisesti, mutta vuosittain kuitenkin vain noin neljäsosa Poliisiammattikorkeakoulun viharikosselvityksessä epäillyiksi viharikoksiksi todetuista on sellaisiksi luokiteltu. (Poliisihallituksen ohjeistus 2020/2011/2098.)

Jenita Raudan kirjoittamassa (2018, 20) vuoden 2017 poliisin tietoon tulleesta viharikollisuudesta tehdystä katsauksesta on havaittavissa selvästi, että poliisille ilmoitetuista epäilyistä viharikoksista vuonna 2017 liittyi etniseen tai kansalliseen taustaan perustuvia ennakkoluuloja tai vihamielisyyttä (69,8 %). Toiseksi suurin ryhmä on ollut vuonna 2017 uskontoon tai vakaumukseen liittyvät (20,2 %). Näiden jälkeen muihin viiteryhmiiin kohdistuneiden ilmoitusten määrät prosenttilukuina olivat seuraavat: vammaisuuteen liittyvät 4,9 prosenttia, seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät 4,1 prosenttia sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvät 1,0 prosenttia. (Rauta 2017, 19.)

4.6 Vihapuhe

Vihapuhe on viestintää, joka levittää tai lietsoo vihaa tai syrjintää yhtä ihmistä tai ihmisryhmää vastaan. Viestintä voi olla puhetta, mutta se voi olla myös esimerkiksi kirjoituksia, kuvia, symboleja, musiikkia, piirroksia ja elokuvia. (Yhdenvertaisuus ja asiakaan kohtaaminen -verkkokoulutus 2021.) Vihapuhe ei ole millään muotoa ilmiönä uusi. Tällä hetkellä eurooppalaisessa keskustelussa ja mediassa säännöllisesti esillä oleva vihapuhetta sivuava keskustelu kiteytyy muun muassa maahanmuuttoon, monikulttuurisuuteen sekä islamin kritiikkiin. (Haara ym. 2013, 27–28.)

Vihapuhe voi olla rikoslain mukainen rikos, eli rangaistavaa. Suomessa on esimerkiksi kriminalisoitu kiihottaminen kansanryhmää vastaan (RL 11:10). Muita tyypillisiä vihapuheeseen liittyviä rikosnimikkeitä ovat esimerkiksi kunnianloukkaus ja laitton uhkaus, silloin kun niiden vaikuttimena on rotu, ihonväri, syntyperä, kansallinen tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus taikka niihin rinnastettava muu peruste. Sen lisäksi, että vihapuhe voi olla rikoslain mukainen rikos, se voi olla yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa kiellettyä häirintää (Journalistit ja vihapuhe. Oikeusministeriö. Luettu 26.8.2021).

Politiikan arvostelu on osa toimivaa demokratiaa. Kritiikki on kuitenkin kohdistettava politiikkaan tai siitä vastuussa oleviin tahoihin. Esimerkiksi maahanmuuttopolitiikan arvostelua ei ole kaikkien maahanmuuttajien leimaaminen. Myös poliittinen keskustelu on käytävä uhkaamatta ihmisiä tai ihmisryhmiä. (Yhdenvertaisuus ja asiakaan kohtaaminen -verkkokoulutus 2021.)

4.7 Vihateko ja suojeltu omaisuus

Vihateko on kuin yläkäsite, joka pitää sisällään vihapuheen ja viharikokset sekä vihan motivoimat teot, jotka eivät itsessään täytä minkään rikoksen tunnusmerkistöä. Vihateko on terminä viharikoksen ja vihapuheen lavennus. On paljon tekoja, joita motivoi viha, mutta ne eivät täytä suoranaisesti minkään rikoksen tunnusmerkistöä. Vihateko on tiettyyn suojelua vaativaan ryhmään tai ominaisuuteen kohdistettu ennakkoluulojen tai vihamielisyyden motivoima teko, joka ei kuitenkaan itsessään täytä välttämättä minkään rikoksen tunnusmerkistöä. (Hämäläinen 2021, 8.) Työtä vihatekoja vastaan tekevät poliisi niin kuin järjestötkin, lisäksi lainsäädäntö tukee viranomaisia tehtävässään (Hämäläinen 2021, 10).

Suojeltu ominaisuus on jonkin ryhmän yhteinen ominaisuus, kuten ihonväri, syntyperä, uskonto tai vakaumus, etnisyys, kansallisuus, seksuaalinen suuntaus, sukupuoli-identiteetti, vammaisuus tai mikä tahansa muu yhteinen tekijä, joka on ryhmän jäsenten identiteetille perustavanlaatuinen.

4.8 Sananvapaus

Sananvapaus on jokaisen perusoikeus, mutta sananvapaudella on myös rajansa. Sananvapauteen ei kuulu puhe, jolla loukataan muiden ihmisten oikeuksia.

Sananvapautta säädellään Suomessa usealla säädösten tasolla (Neuvonen 2015, 24). Kansallisella tasolla sananvapaus turvataan perustuslain 12 §:n 1 momentissa seuraavasti: *”Jokaisella on sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla. Lailla voidaan säätää kuvaohjelmia koskevia lasten suojelemiseksi välttämättömiä rajoituksia.”*

4.9 Rangaistuksen koventamisperusteet

RL 6:5:ssä säädetään rangaistuksen yleisiin koventamisperusteisiin liittyvistä seikoista. Omana kohtana säännöksessä on huomioitu myös rikoksen taustalla olevat motiivit. Koventamisperusteisiin luettavat motiivit ovat joko rasistisia motiiveja taikka vihamotiiveja, ja ne soveltuvat myös vihapuhetta koskeviin tapauksiin. (Neuvonen 2015, 62.)

Vihamotiivia ja rasistista motiivia koskeva koventamisperuste on säädetty ennen kaikkea erilaisten vähemmistöryhmien suojaksi. Koventamisperusteen on tarkoitus suojata kansallisia, rodullisia ja etnisiä vähemmistöjä rasistista väkivaltaa vastaan. Kovennus koskee ainoastaan rikoksia, joiden motiivina on uhrin kuuluminen säännöksessä tarkoitettuun kansanryhmään. (Neuvonen 2015, 62.)

Rasistinen motiivi rikoksen koventamisperusteena lisättiin lainsäädäntöön vuonna 2003. Vuonna 2011 säännökseen lisättiin nimenomaan myös uskontoon, vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen perustuvat vihamotiivit. Samalla edellytyksiä muutettiin niin, että rasistinen motiivi on rikoksen koventamisperuste riippumatta siitä, keneen tai mihin rikos kohdistuu. (Neuvonen 2015, 63.)

4.10 ENSKA

Poliisin ennalta estävän työn tavoite määritellään ennalta estävää työtä koskevassa strategiassa (ENSKA) näin: tavoitteena on ylläpitää ja vahvistaa ihmisten luottamusta poliisiin tunnistuen ja ottaen huomioon eri väestöryhmien, vähemmistöjen ja eri ikäryhmien sekä maan eri alueiden erilaiset tarpeet. Lisäksi strategiassa keskitytään edistämään hyviä väestösuhteita ja yhdenvertaisuuden toteuttamista.

Koulutuksessa otetaan huomioon ENSKA:n tavoitteet sekä poliisin arvot ja eettisen koodiston edellytykset. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että poliisi lisää vuorovaikutusta ja kanssakäymistä vähemmistöryhmien kanssa ja kehittää osaamista näihin liittyvissä erityiskysymyksissä.

4.11 Poliisin arvot

Yhtenä tietoperustana opinnäytetyössäni käytän poliisin neljää arvoa, jotka määrittelevät ja ohjaavat poliisin toimintaa. (Poliisin arvot. Poliisin nettisivut. Luettu 10.12.2020.)

1. Palvelu
2. Oikeudenmukaisuus
3. Osaaminen
4. Hyvinvointi

4.12 Eettinen koodisto

1. Poliisin toiminta on ennustettavaa ja sille löytyy aina peruste laista
2. Poliisi toimii tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti
3. Poliisi on avoin ja julkisuusmyönteinen
4. Poliisin käytös on mallikelpoista
5. Poliisi on riippumaton ja itsenäinen
6. Poliisin henkilöstä toimii yhteisöllisesti
7. Poliisin arvot näkyvät johtamisessa
8. Poliisi käyttää voimavarojaan tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja vastuullisesti

"Eettinen koodisto ei anna suoria vastauksia erilaisiin ristiriitoihin tai siihen, miten yksittäisessä tapauksessa tulisi toimia. Sen sijaan se ohjaa pohtimaan oikeuksia ja velvollisuuksia työyhteisön jäsenenä. Eettinen koodisto ilmentää poliisin arvoja, jotka muuttuvat käytännön toiminnassa teoiksi. Koodisto ohjaa koko ammatillista toimintaa ja siihen liittyviä ratkaisuja valintoineen." Apulaispoliisipäällikkö Heidi Nuoritalo, Hämeen poliisilaitos. (Poliisin eettinen koodisto. Poliisin nettisivut. Luettu 10.12.2020.)

Poliisiammattikorkeakoulun rehtori Kimmo Himberg kertoo poliisin nettisivuilla Poliisiammattikorkeakoulun huomioivan kaikissa opinnoissaan eettisen koodiston ja yhdenvertaisuuden. Himberg kertoo, että poliisin koulutuksessa eettiset kysymykset ovat koulutuksen pohjavirtaa, joka leikkaa läpi koko peruskoulutuksen.

Perusoikeuksien kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, toimivaltuuksien rajat ja niiden lainmukainen käyttö. Nämä poliisilaissa määritellyt periaatteet ovat läsnä koko ajan ja opiskeltavia asioita tarkastellaan niiden läpi." Poliisiammattikorkeakoulun rehtori Kimmo Himberg, Poliisiammattikorkeakoulu. (Poliisin eettinen koodisto. Poliisin nettisivut. Luettu 10.12.2020.)"

5 YHDENVERTAISUUS JA ASIAKKAAN KOHTAAMINEN –VERKKOKOULUTUS

5.1 Koulutuksen tavoite

Verkkokoulutuksen tavoitteena on laajentaa henkilöstön ymmärrystä yhdenvertaisuudesta, viharikollisuudesta, vähemmistöistä, sekä lisätä tietoisuutta poliisin arvoista ja eettisistä ohjeistuksista ja näiden asioiden soveltamisessa päivittäisessä työssä. Koulutuksella halutaan myös madaltaa kynnystä kommunikoida vähemmistöjen kanssa, sekä tukea poliisia vähemmistöjen kanssa toimittaessa. Lisäksi tavoitteena on korostaa ammatillisuutta poliisin toiminnassa riippumatta asiakkaan taustasta. (Poliisihallituksen kirje POL-2020-69569, 2021, 1.)

Kurssiin on tiivistetty neljä (4) tavoitetta. Kurssin opiskelija oppii kurssin aikana:

1. Tunnistamaan, miten edistää yhdenvertaisuutta tehokkaammin työssään.
2. Ymmärtää, miten stereotypiat ja ihmisten väliset erot vaikuttavat yhteiskunnassa ja omassa työssä.
3. Ymmärtää ja osata perustella työyhteisössään, miksi yhdenvertaisuus ei ole mielipidekysymys.
4. Tunnistamaan tehokkaammin viharikoksia ja niiden indikaattoreita.

Yhdenvertaisuus ei ole mielipidekysymys, vaan jokaisella viranomaisella on lakiin perustuva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325).

5.2 Koulutuksen rakentaminen

Kurssia varten perustettiin työryhmä, joka koostui sisäministeriön edustajasta, oikeusministeriön edustajasta sekä Poliisiammattikorkeakoulun edustajasta. Työryhmä suunnitteli kurssille perustan ja kirjoitti yhdessä alustavan käsikirjoituksen. Osallistuin työryhmän kokouksiin ja olin mukana ideoiden koulutuksen sisältöä. Työryhmässä tapasimme syksyn 2020 sekä kevään 2021 aikana useaan otteeseen verkkokokouksien kautta.

Poliisi (AMK) -tutkintoa varten suoritettava opinnäytetyöni produkti oli rakentaa alustavan käsikirjoituksen perusteella verkkokoulutus Moodle-alustalle. Moodle-alustalle tehty diasarjamainen koulutus on rakennettu H5P-ohjelman avulla. Koulutuksessa käytetty kuvitus on peräisin hankkeelta (logot, liput) sekä Poliisiammattikorkeakoulun omasta kuvapankista.

Koulutus rakennettiin ensimmäiseksi oppilaitosverkon Moodle-alustalle. Valmis koulutus siirrettiin TUVE-verkon puolella olevalle Moodlelle. TUVE-verkon puolella koulutukseen lisättiin vielä toimivat hyperlinkit. Koulutuksessa on yhteensä 118 dianomaista sivua.

Koulutuksessa on upotettuna kolme (3) lyhyttä videota. Kahdessa näistä videoista poliisiylijohdaja Seppo Kolehmainen kertoo koulutuksesta, poliisin arvoista sekä eettisestä koodistosta ja toivottaa opiskelijan tervetulleeksi koulutukseen sekä koulutuksen lopussa kiittää opiskelijaa koulutuksen suorittamisesta. Keskivälillä koulutusta RONKin pääsihteerin Janette Grönforsin kertoo romaneihin liittyvän terminologian kehittymisestä.

Esivalmiin koulutuksen esittelin Poliisihallituksen edustajille keväällä 2021. Valmis koulutus, jonka Poliisihallitus oli hyväksynyt, julkaistiin suomenkielisenä keväällä 2021 sekä ruotsinkielisenä kesällä 2021.

Suomenkielisen kurssin on 23.8.2021 mennessä suorittanut yhteensä 4732 poliisihallinnon työntekijää. Ruotsinkielisen kurssin on suorittanut taas 45 poliisihallinnon työntekijää. Näistä suurin osa sijoituu Ahvenanmaan poliisiin. Kurssin suorittamiseen on varattu aikaa vuoden 2021 loppuun saakka.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tieteellisessä tutkimuksessa tutkimusmenetelmät jaetaan yleensä kahteen eri tutkimusmenetelmäryhmään: kvalitatiiviseen eli laadulliseen sekä kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimusmenetelmään. Kyseisten tutkimuksien tekoprosessit ovat hyvin erilaisia keskenään. (Pitkäranta 2014, 89.)

Tutkimuksessa käytettiin pääasiallisesti kvantitatiivista menetelmää. Kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää käyttävä tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä mittausten avulla, jotka keräävät numeerisia tutkimusaineistoja. Jos aineisto kerätään kyselylomakkeen avulla, lomake sisältää pääasiassa niin sanottuja suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä. Määrällinen tutkimus perustuu siis mittaamiseen, jonka tuloksena syntyy lukuarvoja sisältävä havaintoaineisto, jota analysoidaan tilastollisin analyysimenetelmin. (Vilpas. Kvantitatiivinen tutkimus, 1. Luettu 25.8.2021.)

Tutkimuksessa yhdistetään kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen menetelmä toimii kuitenkin pääasiallisena menetelmänä tässä tutkimuksessa. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2015. Luettu 27.8.2021). Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttäminen tässä tutkimuksessa mahdollistaa sanallisten palautteiden analysoinnin. Sanallisten palautteiden ei ole mahdollista tässä tutkimuksessa analysoida hyödyntämällä pelkästään kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää.

Kvantitatiivisesta tutkimuksesta on tehtävä otos, josta voi yleistää tilastollisesti. Tutkimukseen on tehty otos, joka sisältää 129 henkilön vastaukset kyselyyn. Otos on rajattu 129 ensimmäisiin vastauksiin. Kyseinen otos on tarpeeksi laaja, jotta asioita voidaan yleistää tilastollisesti.

Jotta voi käyttää Webropol-kyselyohjelmaa kyselyiden tekemiseen, tulee opiskelijan olla suorittanut vapaavalintainen kvantitatiivisten menetelmien kurssi. Kurssi on kolmen (3) opintopisteen arvoinen. (Haikansalo & Korander 2021, 7.)

Tutkimuslomake perustuu tutkimusongelman ja siitä johdettujen alaongelmien määrittelyyn ja siten lomakkeen pohjana ovat tutkimuksen keskeiset käsitteet ja avaintermit. Myös taustamuuttujat ovat määritettävä. Tällaisia ovat esimerkiksi sukupuoli, koulutus ja ikä. Perusjoukko on usein jaettava ositteisiin eli kiintiöihin taustamuuttujien perusteella ja otoksessa on oltava riittävä edustus jokaisesta ositteesta. (Vilpas. Kvantitatiivinen tutkimus, 6. Luettu 25.8.2021.) Webropol-kyselylomakkeessa taustamuuttujiksi on määritelty virkaikä, sukupuoli sekä sektori, jossa työskennellään.

6.2 Lähdeaineiston kerääminen

Opinnäytetyö lasketaan tieteelliseksi tutkimukseksi. Näin ollen opinnäytetyön aineiston keräämiseen on tässä tapauksessa haettava tutkimuslupa. Tutkimuslupa tulee hakea, mikäli tutkimuksessa käytävät aineistot ovat asiakirjoja, rekisteristä tai järjestelmistä saatavia tietoja tai henkilöiltä saatavia tietoja. Tutkimusta varten tein kirjallisen tutkimuslupahakemuksen. Tutkimuslupahakemus on opinnäytetyöstä jalostettu tutkimussuunnitelma. Hakemukseen oli liitettynä alustavan kyselyrunгон sekä saatekirje. (Haikansalo & Korander 2021, 6–7.)

Tutkimuslupa haettiin tutkimuslupahakemuksella Helsingin poliisilaitokselta. Lupa haettiin suoraan Helsingin poliisilaitokselta, sillä kysely suunnattiin koskemaan vain Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöä. Lupa myönnettiin 5.8.2021. Luvan myöntäjinä ovat poliisipäällikkö, poliisikomentaja Lasse Aapio sekä henkilöstön kehittämispäällikkö Tuija Hytönen. Tutkimuslupa myönnettiin palautteen keräämiseen Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutuksesta sekä palautteen keräämiseen yleisesti hallinnossa tapahtuvista verkkokoulutuksista. Tutkimuslupa on voimassa yllä mainittuihin seikkoihin ja muu tutkimus tai materiaalin käyttö muuhun tarkoitukseen on kiellettyä.

Kyselyn suoritettiin Webropol-kyselyinä. Valmis linkki kyselyyn on lähetetty Helsingin poliisilaitoksen koko henkilöstölle sähköpostilla. Sähköpostin yhteydessä lähetetty saatekirje. Saatekirje löytyy tämän opinnäytetyön liitteenä 1.

Webropol-kyselyssä on kolmenlaisia kysymyksiä. Yleisimmät ovat valintakysymyksiä, joissa vastaaja saa valita tarjotuista vaihtoehdoista vain yhden. Toiseksi yleisimmät ovat monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymys sopii vain kysymyksiin, joissa vastaaja saa valita tarjotuista vaihtoehdoista useamman kuin yhden (Taanila, Aki 2019: Akin menetelmäblogi. Webropol. Luettu 26.8.2021). Avoin kysymys on kolmaskysymysmuoto, jota kyselytutkimuksessa on käytetty yhden kerran. Avoin kysymys on muista kysymyksistä poiketen vapaaehtoinen, eikä lomakepohja edellytä siihen vastaamista.

Maanantaina 23.8.2021 kyselyyn oli vastannut 129 henkilö. Kysely on auki 27.8.2021 saakka. Tähän opinnäytetyöhön on rajattu ensimmäiset 129 vastausta. Analysointi ja tutkimustulokset pohjautuvat näihin 129 vastaukseen.

6.3 Tutkimuksen haasteet

Tutkimuksen alussa haasteena oli riittävä vastausprosentti ja vastaajien määrä. Tavoite vastaajamäärälle oli 30–50 vastausta. Tavoitemäärä saavutettiin ensimmäisen puolen tunnin aikana. Helsingin poliisilaitoksen henkilöstön mielenkiinto tutkimusta kohtaan yllätti minut. Tutkimus rajattiin ensimmäisiin 129 vastauksiin. Tutkimukseen valitulla vastausmäärällä pystytään suorittamaan kvantitatiivista tutkimusta. Liian suppealla vastausmäärällä kvantitatiivista tai kvalitatiivista tutkimusta ei pystytä suorittamaan.

Yhdenvertaisuus käsitteenä on laaja ja moni henkilö omaksuu käsitteen omanlaisenaan. Henkilöiden käsitteet ja ajatusmaailma saattavat erota toisistaan. Näin ollen tutkimuksen vastaukset pohjautuvat vastaajan omaan harkintaan ja hänen itselleen luomaan käsitykseen yhdenvertaisuudesta.

Kyselytutkimus toteutettiin verkossa ja vastaajat pysyvät näin ollen anonyymeina. Anonyymisyys edesauttaa tuloksien luotettavuudessa. Henkilö saattaa vastata todenmukaisemmin, mikäli hänen henkilöllisyytensä pysyy salassa.

6.4 Analyysi

Kvantitatiivisessa analyysissä argumentoidaan lukujen sekä niiden välisten systemaattisten, tilastollisten yhteyksien avulla (Alasuutari 2011. Luettu 27.8.2021). Kyselyn viimeisen kohdan analysointia varten hyödynnettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

Analyysin tarkoituksena on löytää ratkaisuja jo määriteltyyn tutkimusongelmaan. Ratkaisut syntyvät käytännössä aineistonkeruun ja analysoinnin tuloksena. Tarvittava tieto tutkimuksen tekoa varten on ensin kerättävä ja tämän jälkeen aineistoa voidaan analysoida eli tulkita.

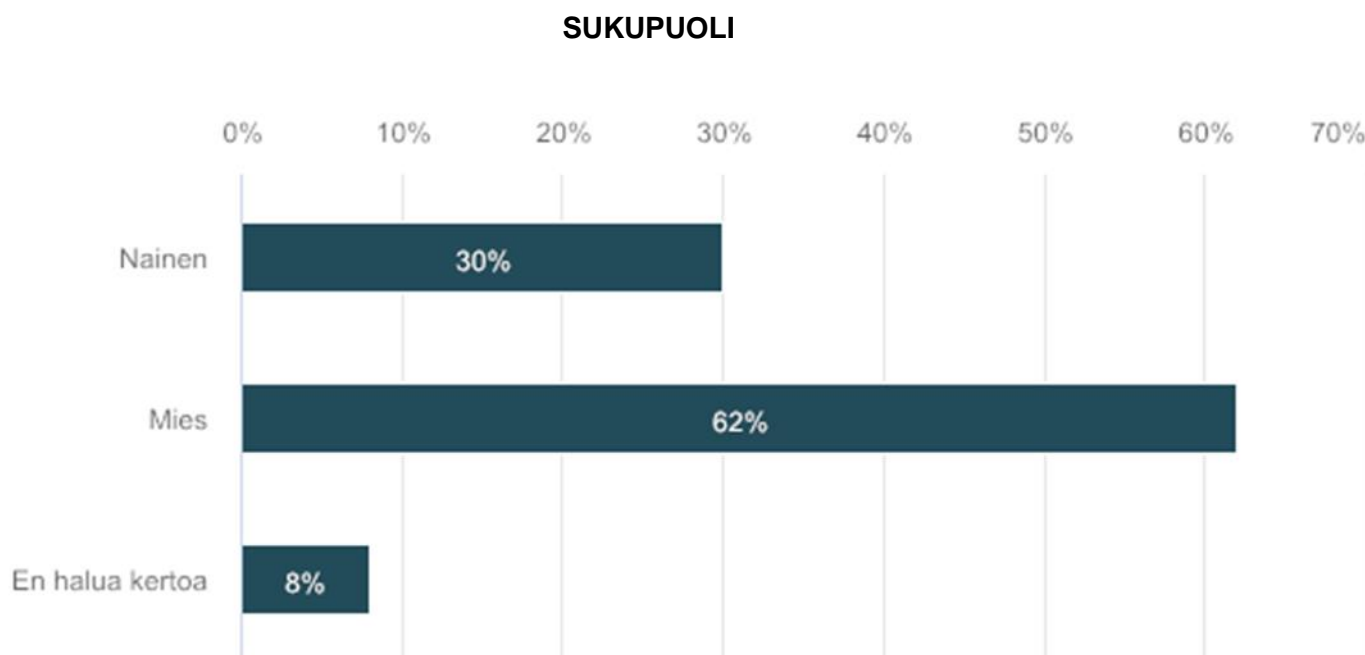
Tutkimuksessa ei käytetty muuta aineistoa kuin kyselyn vastauksia. Tutkimusmenetelmistä käytettiin kvantitatiivista menetelmää, eli määrällistä tutkimusta. Tarkempi avoimien kysymysten analysointi vaatisi kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttöä, jolloin voisi yleistää vastauksissa esiintyneitä havaintoja.

Analyysia varten kerättyä materiaali säilytetään lukitulla henkilökohtaisella tietokoneella. Tietokone on lukittu sormenjälkitunnisteella. Valmiin analyysin jälkeen kerätty materiaali hävitetään asianmukaisesti.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Taustatiedot

Tutkimukseen otettiin 129 ensimmäistä vastausta. Valitut vastaukset ovat saapuneet 23.8.2021 mennessä. Kyselyssä taustamuuttujina on kysytty kolme (3) kysymystä. Nämä taustamuuttujat ovat vastaajan sukupuoli, virkaikä sekä sektori, jolla työskennellään. Kuviossa 1 nähdään vastaajien sukupuolijakauma. Vastausvaihtoehtoja kysymyksessä on kolme: nainen, mies, en halua kertoa. Prosentuaalisesti yli puolet kyselyyn vastanneista ovat identifioineet itsensä miessukupuoliseksi.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma.

Vastanneista 30 % eli 39 kappaletta on ilmoittanut sukupuolekseen nainen ja 62 % eli 80 kappaletta mies. Lisäksi 8 % vastanneista on vastannut ”en halua kertoa”. Määrällisesti näitä vastauksia on yhteensä 8 kappaletta.

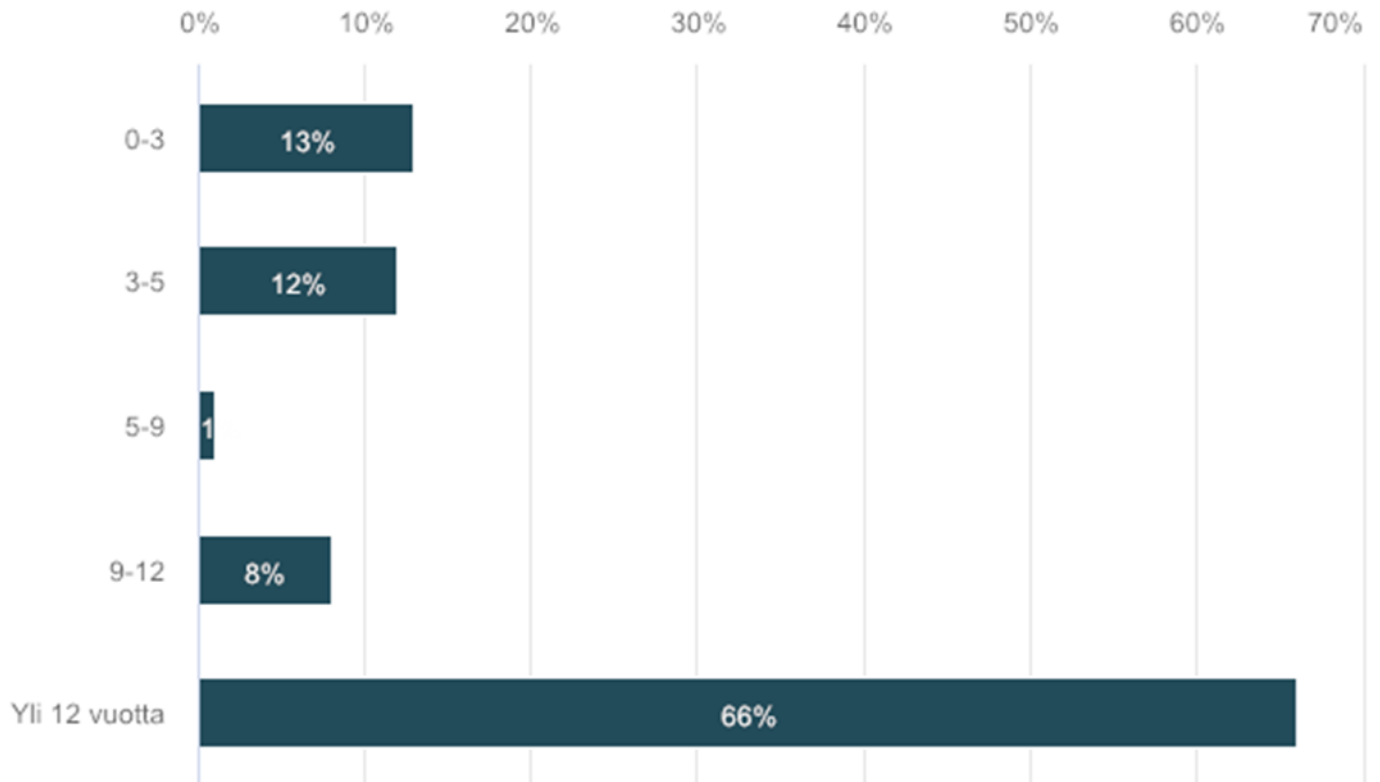
129 vastaajasta 66 % ilmoitti virkaiäkseen yli 12 vuotta (Kuvio 2). Vastaajista 13 % kertoi virkaiäkseen 0–3 vuotta, 12 % vastanneista taas 3–5 vuotta. Matalimmat prosenttimäärät saivat 5–9 vuotta (1 %) sekä 9–12 vuotta (8 %).

Avoimessa kysymysoiossa viitattiin muutamalla vastauksella vastaajan ikään. Varttuneempi työntekijä on saattanut tuntea verkkokoulutautumisen haastavana tietoteknisistä syistä, eikä opastusta verkossa tapahtuvaan koulutautumiseen ole koettu saatavan tarpeeksi selkeänä tai kattavana.

”--Vanhankannan opiskelija eli luokkaopetus olisi mieleen.”

”-- Lisäksi joskus teknisesti vaikeita suorittaa nämä verkkokoulutukset, sekavaa välillä tai ei tiedetä miten niissä pitäisi edetä. Joskus tosi selkeitä, mutta osa on ollut teknisesti haastavia.”

VIRKAIKÄ



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden virkaikä.

Kolmas ja viimeinen taustamuuttuja on sektori, jolla vastaaja työskentelee. Kyselyä luodessa tein arvioinnin, jonka mukaan suurimmat vastausprosentit tulisivat valvonta- ja hälytystoiminnan sekä rikostorjunnan piiristä.

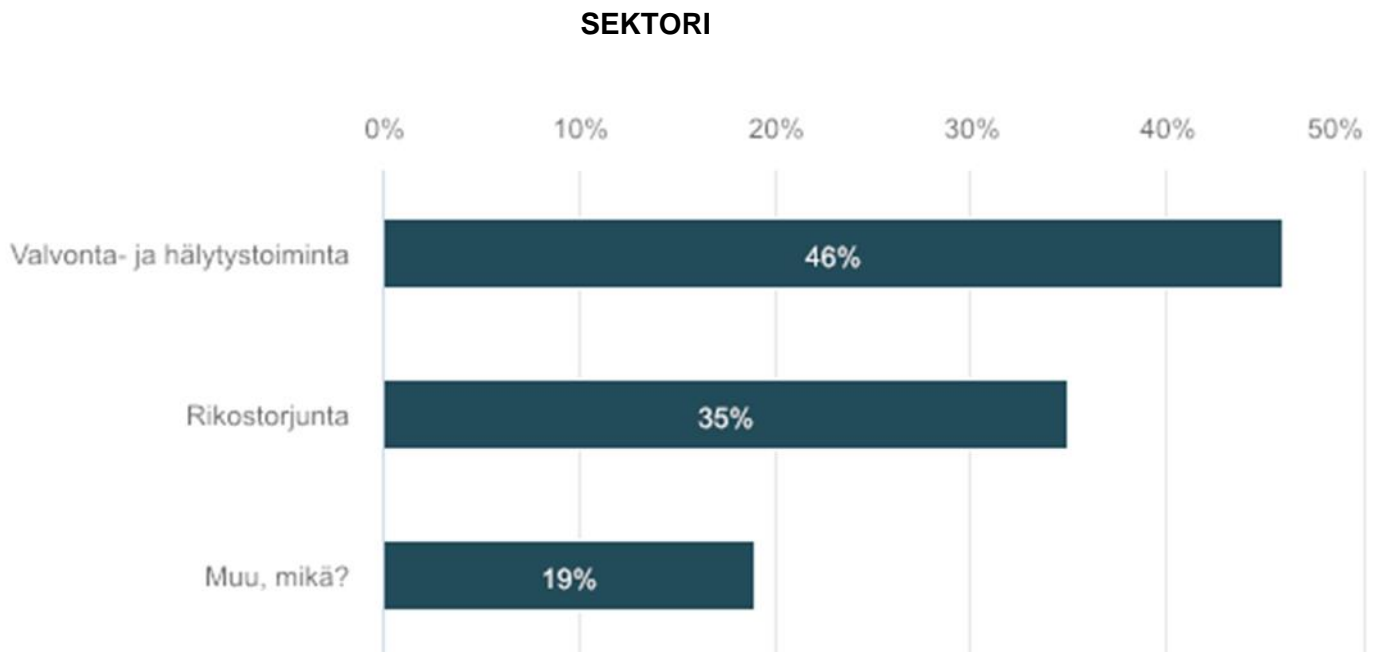
Kuviossa 3 havaitaan 46 % ilmoittaneen toimivansa valvonta- ja hälytystoiminnassa. Rikostorjunnassa puolestaan työskentelee 35 % vastaajista. Loput 19 % ovat ilmoittaneet sektorikseen ”muun”.

Vastauksia ”muu, mikä” -kysymykseen tuli yhteensä 25 kappaletta. 1 henkilö ilmoitti vastaukseksi valvonta- ja hälytystoiminta. 2 kappaletta vastauksista kuului rikostorjuntaan.

Loput vastaukset jakautuivat määrällisesti seuraavasti:

- **Erityistoimintayksikkö**, 9 kappaletta
- **Hallinto**, 4 kappaletta
- **Esikunta**, 4 kappaletta
- **Poliisivankila**, 1 kappale
- **En halua kertoa**, 2 kappale

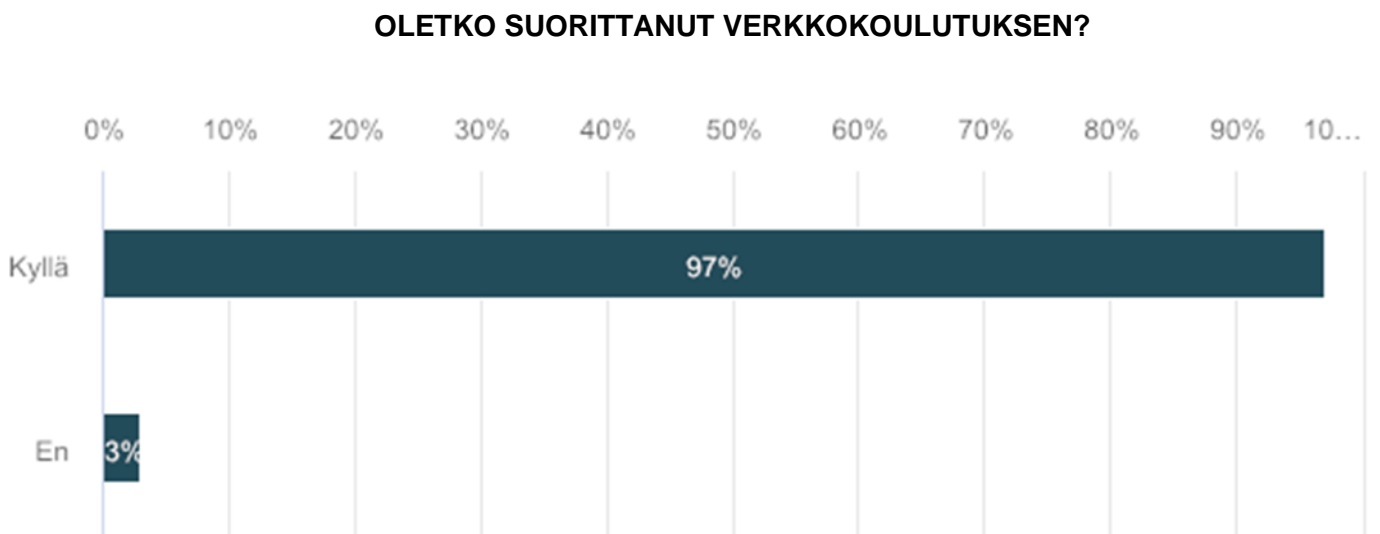
- **Henkilönsuojaus**, 1 kappale
- **Erityisturva**, 1 kappale



Kuvio 3. Sektori, jolla vastanneet työskentelevät.

7.2 Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus

Webropol-kysely koostui kolmesta eri osiosta. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin muuttujia, eli virkaikää, sukupuolta ja sektoria, jossa vastaaja työskentelee. Toisessa osiossa keskitytään Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutukseen, sen sisältöön ja koulutuksen tarpeellisuuteen. Viimeinen osio käsittelee yleisesti verkkokouluttautumista poliisihallinnossa sekä koulutuksien kehittämistä tulevaisuudessa.



Kuvio 4. Verkkokoulutuksen suorittaneet.

Vastanneista 3 % on ilmoittanut, että ei ole vielä suorittanut Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutusta. ”En” -vastauksia tuli yhteensä 4 kappaletta. 125 henkilöä ilmoitti suorittaneensa kyseisen koulutuksen.

7.2.1 Ajan varaaminen koulutuksen suorittamiseen

Ajan varaamista Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -koulutuksen suorittamiseen kysyttiin kysymyksessä 5. Kysymyksessä numero 12 (avoin palaute ja kehitysehdotukset) vastaajat toivat esille puutteellisen ajan varaamisen yleisesti ottaen verkkokouluttautumiseen.

”-- Ongelmallista kun juttuja on lähemmäs 70, mitkä pitäisi saada tutkittua. Eli ylimääräistä aikaa ei hirveästi ole.”

”Tutkinnassa on niin vähän aikaa ja henkilöstöä ja taas paljon töitä, että ei täällä suorittajaportaassa kukaan ehdi tällaisia tekemään.”

”--Verkkokoulutuksissa ei ole koskaan ollut mahdollisuutta käydä materiaalia asianmukaisesti läpi kiinniotettujen ym. kiireellisten tehtävien vuoksi, joita on jokainen päivä. Koulutuksille pitäisi varata jo työsuunnittelussa joku tietty päivä ja eteen tulevat työtehtävät pitäisi siirtää kokonaan jollekin toiselle ryhmälle, jotta koulutukset voitaisiin käydä asianmukaisesti läpi.”

”Kentän väelle ei varata käytännössä lainkaan aikaa suorittaa verkkokoulutuksia. Jos tulee kiireellistä tehtävää, on lähdeittävä, koska vahvuudet ovat heikot päivittäin.”

Valvonta- ja hälytystoiminta sekä rikostorjunta nostavat avoimissa palautteissa päätään. Useamman vastaajat kokevat nykyisen työurakkansa olevaan niin suuri, että aikaa ja resursseja ei vain ole tehdä ”ylimääräisiä” asioita itse työnkuvan ydintehtävän lisäksi. Kyseisissä palautteissa ei mainita, että kurssit eivät toivottaisi, vaan niihin toivottaisiin varattavan työvuorosuunnittelusta erikseen työaikaa.

”Verkkokurssit ovat periaatteessa ihan toimivia, mutta niille ei varata ollenkaan aikaa erikseen.”

”Tärkeintä on, että työnantaja osoittaa ajan kurssien suorittamiseksi. Kun on varta vasten osoitettu aika, niin silloin myös keskittyy asiaan paremmin eikä tee vasemmalla kädellä.”

Avoimessa palautekysymyksessä ilmeni useita palautteita, jossa mainittiin, ettei riittävää aikaa verkkokoulutuksen tekemiseen ole osoitettu työnantajan puolesta ja koulutuksen läpikäyminen muun työn ohella koettiin hankalaksi. Palautteissa nostettiin ylös rikostorjunnan suuret työmäärät ja valvonta- ja hälytystoiminnan hektiset työtehtävät ja työn kiireellisyys.

”--En omassa työssäni ehdi näitä tekemään muuten kuin sutimalla ja lunttaamalla läpi. Kuten siis moni muukin.”

Ajanpuutteen vuoksi muutama henkilö on kertonut suorittavansa verkkokoulutuksia ”sutimalla” lävitse. Mikäli koulutuksien sutimiseen syynä on ajanpuute, tulisi työnantajan ehdottomasti puuttua asiaan ja pyrkiä järjestämään konkreettisesti työntekijöille aikaa verkkokoulutuksien asianmukaiseen läpikäymiseen. Ilman asianmukaista läpikäymistä, ei koulutuksien oppimistavoitteisiin tulla pääsemään minäkään verkkokoulutuksen kohdalla. Valitettavasti edes asianmukainen ajanvaraaminen ei takaa sitä, että opiskelija itse on kiinnostunut ja perehtyy koulutusmateriaaliin perinpohjaisesti ja pyrkii kehittämään itseään ja omaa toimintaansa sen hetkisen koulutuksen pohjalta.

Palautteissa annettiin myös kehitysehdotuksia, kuinka aikaa voitaisiin varata paremmin tulevaisuudessa verkkokoulutuksiin:

”Verkkokoulutuksiin varataan työsuunnittelussa aika, mikä merkitään työvuorolistaan. Mahdollisuuksien mukaan verkkokoulutukset etätyönä, jotta keskittymiseen saa riittävästi aikaa.”

Tässä yllä olevassa palautteessa ehdotetaan verkkokouluttautumisen suorittamista etätyönä. Ehdotuksen ajankohtaisuus on osuva ja oletettavaa on, että osa henkilöstöstä on tehnyt viimeisimpiä verkkokoulutuksia etätyöpäivillään esimerkiksi kotitoimistoissa. Etätyö ei tietenkään ole monelle poliisille mahdollinen työskentelymuoto. Rikostorjunnassa Helsingin poliisilaitoksella on pystynyt osittain työskentelemään etänä ottamalla työtietokoneen ja työpuhelimen kotiin. Etätyöskentely on voinut olla myös mahdollista muilla sektoreilla. Kuitenkin etätyöskentely on mahdottomuus valvonta- ja hälytyssektorin työntekijöille.

”Tutkinnassa työkuorma on niin suurta, että koulutuksille ei tunnu löytyvän aikaa ja silti niitä vaaditaan. Mielestäni työnantajan pitäisi järjestää tämä aika jollainlailla kootusti, ja esim. livenä tapahtuvasta teams- koulutuksista on saanut paljon irti.”

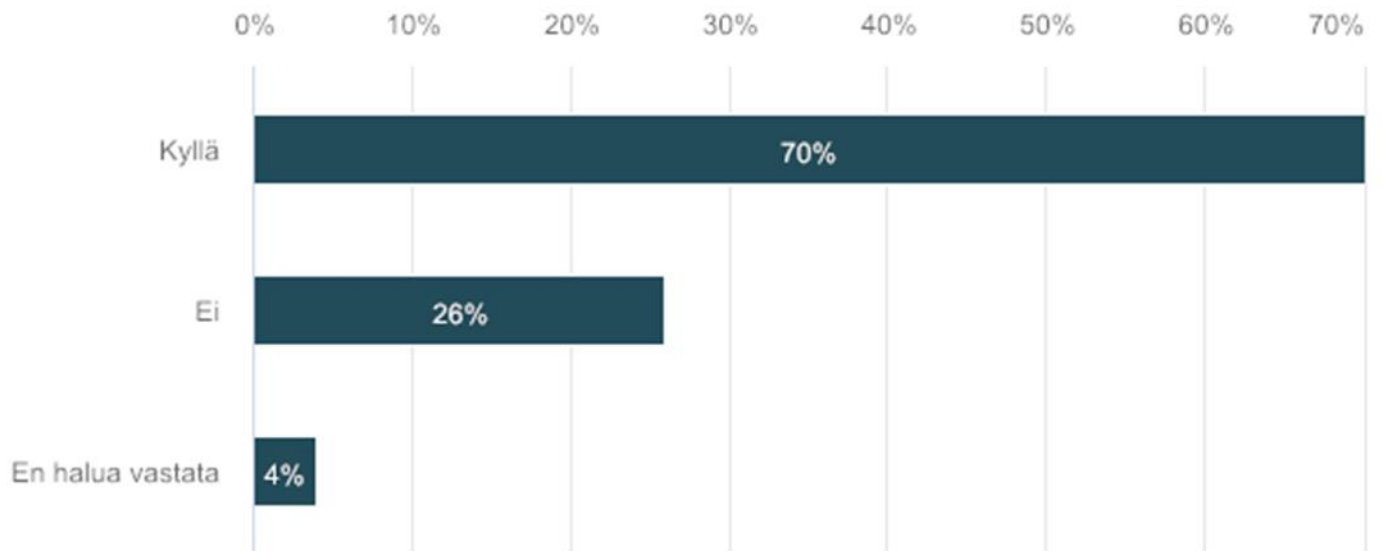
”Koulutuksiin liittyen pitäisi olla ainakin yksi luentokerta, jossa voisi esittää kysymyksiä ja keskustella teemaan liittyen.”

”Verkkokoulutuksiin olisi hyvä lisätä myös jokin live-luento, jossa olisi verkkokoulutuksen lisäksi myös interaktiivisempaa opetusta. Pelkkien verkkokoulutusten ongelma on se, että ne voi usein vain klikkailla läpi, mikäli asia ei yhtään kiinnosta.”

”--Varata työaikaa ja kalustoa suorittaa ne kotona omalla koneella, eikä työpaikalla hälinässä.”

Toinen hyvä kehitysehdotus on kouluttamisen järjestäminen livenä esimerkiksi Teams-luentoina. Tällöin työnantaja merkitsisi automaattisesti työvuorosuunnitteluun koulutuspäivän tai päivän puolikkaan. Etäluento olisi helpompi toteuttaa kuin lähiluento sekä tämän hetken maailmantilanteeseen katsottuna ainoa järkevä toteutusmuoto lähiopetuksen tilalle. Sanallisissa palautteissa nousivat myös lähiopinnot sekä mahdollisuus kysyä kysymyksiä koulutuksen aikana. Teams-luento antaisi mahdollisuudet myös näille epäkohdille. Etäluennon järjestämistä varten vaadittaisiin asian kouluttaja, joka vetäisi ja johtaisi koulutuspäivää.

VARATTIINKO SINULLE TYÖN OHEELLA RIITTÄVÄSTI AIKAA VERKKOKURSSIN SUORITTAMISEEN?



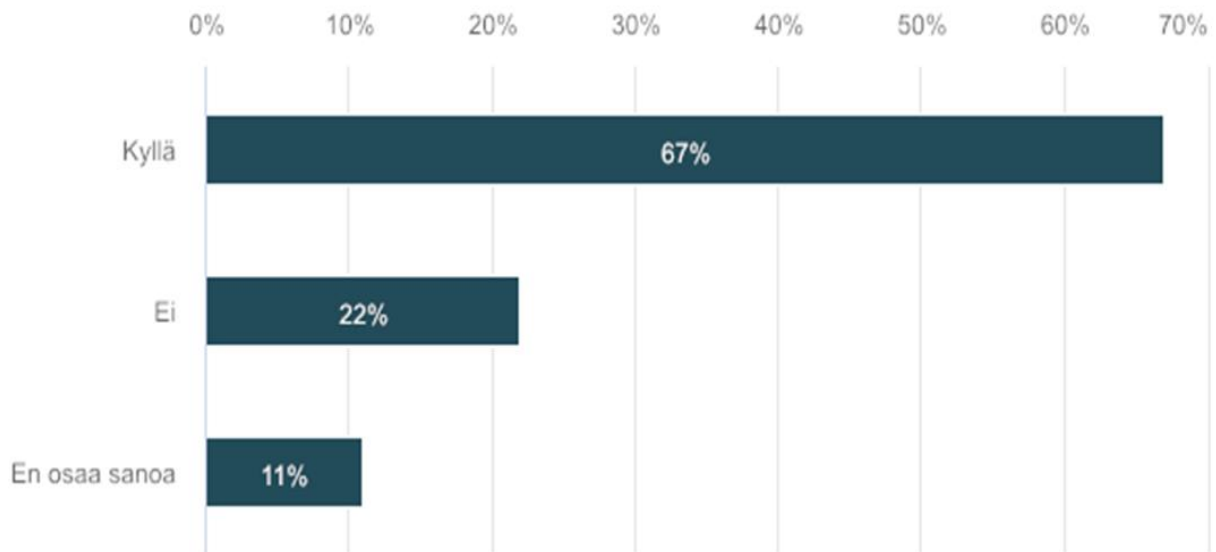
Kuvio 5. Ajan varaaminen Yhdenvertaisuus- ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutukseen.

Webropol-kyselyn kysymyksessä numero 5 pyrittiin selvittämään, oliko henkilöstölle varattu riittävästi aikaa kyseisen verkkokoulutuksen tekemiseen. Poiketen sanallisista vastauksista 70 % vastaajista vastasi saaneensa riittävästi aikaa verkkokoulutuksen tekemiseen. Vain 26 % koki, ettei riittävää aikaa ollut saatavilla tai sitä ei ollut varattu. 4 % ei ole halunnut ottaa asiaan kantaa (kuvio 5).

7.2.2 Yhdenvertaisuuden sisäistäminen Helsingin poliisilaitoksella

Kyselytutkimuksella pyrittiin selvittämään koulutuksen sisällöllistä tarpeellisuutta Helsingin poliisilaitoksella. Kyselytutkimus on suunnattu vain Helsingin poliisilaitoksen henkilöstölle, joten tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää muissa poliisilaitoksissa.

OLIKO KURSSILLA KÄYTY MATERIAALI SINULLE ENTUDESTAAN TUTTUA?



Kuvio 6. Tunnettiinko koulutuksen materiaali entuudestaan.

Huomattavasti yli puolet vastanneista on ilmoittanut kurssimateriaalin olleen entuudestaan tuttua. 67 % vastaajista kertoi materiaali olleen tuttua. 22 % vastasi, ettei materiaali entuudestaan ollut tuttua. 11 % vastasi, ettei osaa sanoa (kuvio 6). Vastauksen prosentit vastaavat hyvin omaa arviotani.

Tietoisuus yhdenvertaisuudesta on hyvällä tasolla Helsingin poliisilaitoksella. Vain 22 % vastasi kurssimateriaalin olleen uutta. Mikäli kuvion 6 tulos olisi päinvastainen, tulisi miettiä koko henkilöstön uudelleen kouluttamista yhdenvertaisuuden peruskäsitteistä lähtien. Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutuksessa on käsitelty laajasti asian ympäriltä ja osan kurssilla esitetyn asian tulisi jo entuudestaan olla poliisihallinnossa työskentelevälle tuttua ja rutiinia. Suomen poliisilla on laaja ja kattava koulutusjärjestelmä, jossa käsitellään heti alkumetreillä yhdenvertaisuutta monesta eri näkökulmasta. Poliisikoulutuksen myötä suurin osa kurssilla läpikäydyistä asioista pitäisi olla henkilöstölle entuudestaan tuttua. Kurssin tarkoitus on muistuttaa tärkeästä asiasta, antaa esimerkkitilanteita tosielämästä sekä syventää entuudestaan opiskelijan osaamista.

"Tunnen välillä oloni melko turhautuneeksi, kun käymme esim. tässä koulutuksessa itselleni täysin itsestään selviä asioita läpi--"

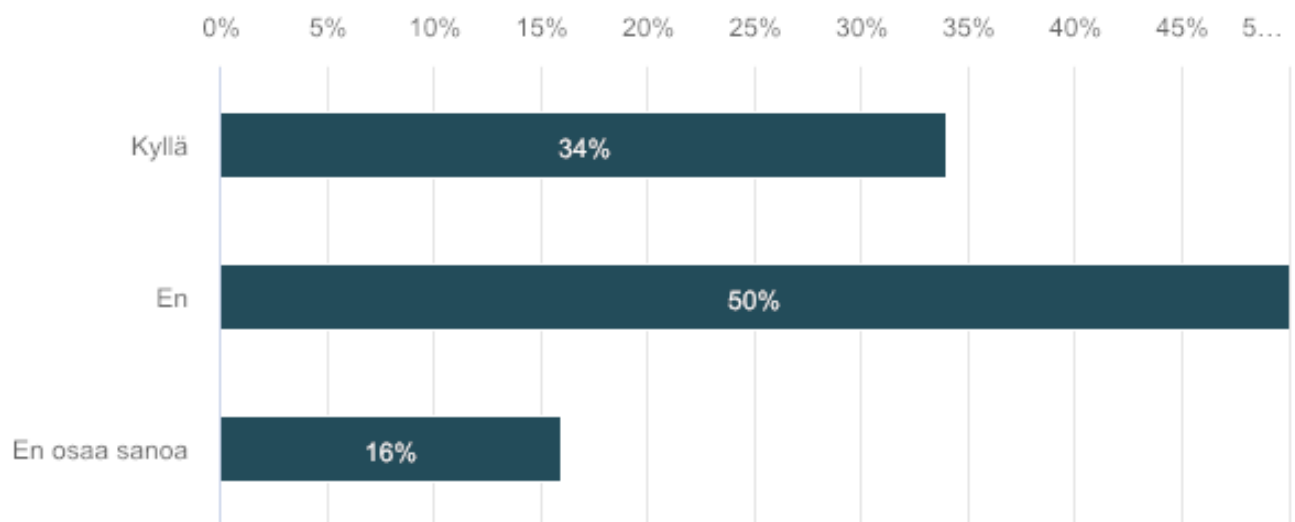
"--Sisällöllisesti kurssimateriaali ei sisältänyt mitään uutta tietoa--, mutta ylipäättänsä se, että aiheesta on tuotettu verkkokurssi ja asiaa on käsitelty ja kielennetty, tukee yhdenvertaisuuden huomioimista omassa työssä psykososiaalisella tasolla."

"--Asiakkaita kohdellaan tasapuolisesti iästä, sukupuolesta ja taustasta riippumatta. Ei siihen mitään kursseja tarvita."

”--Henkilökohtaisesti katson, että esim. Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokurssilla läpikäytyt asiat pitäisi olla poliisina työskenteleville itsestäänselvyyksiä.”

Vapaassa palautteessa useampi vastaaja on nostanut esille kurssin olleen vastaajalle itsestään selvää asiaa sekä sisällön olevan osa arkipäiväistä toimintaa. On positiivista havaita osan vastaajista ymmärtävän yhdenvertaisuuden pääpiirteet ja toimivansa jokapäiväisissä tehtävissään niiden mukaisesti ja niitä edistäen. Kuitenkin 22 % (Kuvio 6) on kertonut, ettei kurssilla käyty materiaali ole kokonaisuudessaan ollut vastaajalle tuttua. Melkein joka neljäs vastaaja on oppinut kurssin käytyään jotain uutta yhdenvertaisuudesta. Näin ollen uskallan sanoa ääneen, että Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus on ollut tarpeellinen Helsingin poliisilaitoksen työntekijöille. 11 % ei ole osannut sanoa onko kurssin materiaali ollut tuttua vai ei. Kyselyssä ei pyydetä tarkempaa vastausta. Osa vastaajista on saattanut kokea koulutuksenmateriaalin olleen osittain tuttua ja osittain uutta.

PIDITKÖ KURSSIA HYÖDYLLISENÄ JA/TAI TARPEELLISENÄ?



Kuvio 7. Kyselyyn vastanneiden mielipide koulutuksen tarpeellisuudesta.

”--Eryteisesti jonninjoutavat yhdenvertaisuus ym. lässytykset tuntuvat aliarvioinnilta poliisin osaamistani kohtaan. Poliisin työssä kohtaa erilaisia ihmisiä ja niihin rinnastettavia henkilöitä siinä määrin paljon, että eiköhän kohtaamisista selvitä ilman jonkun kehittelemää idioottimaista ideologian tuputtamista.”

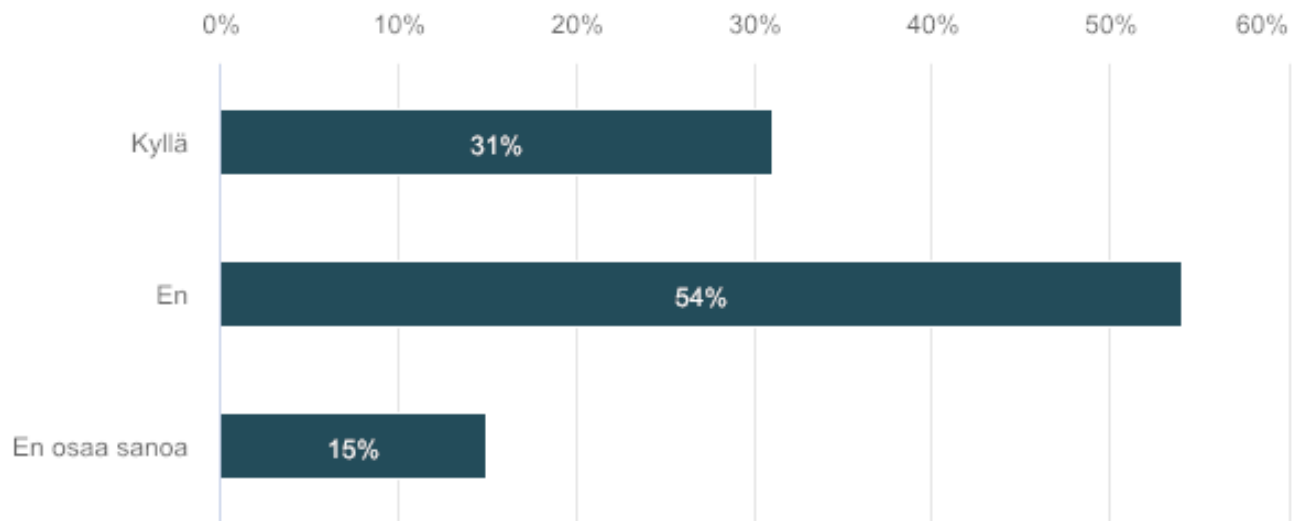
”--Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus sisälsi kuitenkin mielestäni paljon tietoa, joka on niin keskeistä ja luultavasti suurelle osalle henkilöstöä täysin uutta, että koulutuksen tavoitteet jäänevät saavuttamatta. On vaikea uskoa, että "lue lisää"-linkkejä klikkaillaan hirveästi, kun muutenkin koulutukset pyritään lähinnä juoksemaan läpi.”

Kyselyssä selvitettiin, pitivätkö osallistujat kurssia hyödyllisenä ja/tai tarpeellisenä. Näitä kahta asiaa ei eritelty toisistaan. 50 % vastasi, etteivät pitäneet kurssia hyödyllisenä tai tarpeellisenä. 34 % piti kurssia hyödyllisenä tai tarpeellisenä ja 16 % vastasi ”en osaa sanoa” (Kuvio 7).

Vapaassa palautteessa löytyi molempien vastauksien puolestapuhujia. Edellä mainitussa palautteessa ei olla pidetty koulutusta tarpeellisenä ja palautteen antaja on kokenut, että poliisi osaa työssään kohdata erilaisia henkilöitä tarpeeksi ammattimaisesti. Monelta osalta tämä kommentti pitää paikkansa. Useampi poliisi osaa ja haluaa toimia yhdenvertaisuuden edistäjänä. Poliiseja on monenlaisia ja moninaisuus onkin rikkaus, mutta suureen joukkoon mahtuu myös henkilöitä, jotka eivät välttämättä pidä yhdenvertaisuuden edistämistä niin tärkeässä roolissa kuin sen pitäisi olla. Poliisin tulisi olla esimerkin näyttäjä, eikä pelkkä massan mukana liikkuminen riitä. Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutuksessa on nostettu esille tapaus (OKV/759/1/2016), jossa rikosylikonstaapeli on vapaa ajalla henkilökohtaiselta Facebook-tililtään julkaissut kirjoituksen, joka oli turvapaikanhakijoita perusteettomasti syyllistävä. Tiedon julkaisussa viitattavaan vastaanottokeskukseen hän oli saanut suorittaessaan virkatoimea. Apulaisoikeuskanslerin sijainen pohti ratkaisussaan poliisimiehen sananvapauden rajoja ja katsoi, että kyseisessä tapauksessa poliisimiehen ei toivu katsoa laatineen kirjoitusta selkeästi virkamiehenä tai yksityishenkilönä.

Toinen poiminto asiaan liittyen on päinvastaisesta päästä. Tässä nostossa kyselynvastaaja on kokenut kurssin sisällön tärkeäksi ja monelle uudeksi asiaksi. Silti hän kuitenkin epäilee, että kaikkiin oppimistavoitteisiin ei kaikkien opiskelijoiden osalta olla päästy. Verkkokoulutukset, kuin myös muut opinnot ovat paljon opiskelijasta itsestään kiinni. Koulutuksia pyritään luomaan mahdollisimman käyttäjäläheisiksi, motivoiviksi ja miellyttäviksi. Kuitenkin itse oppiminen on aina opiskelijasta itsestään lähtevää itsensä kehittämistä.

KOETKO KURSSIMATERIAALIN TUKEVAN TYÖSSÄSI TAPAHTUVAA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISTÄ?



Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden mielipide yhdenvertaisuuskoulutuksen tukemisesta poliisityössä.

”--Koen koulutuksen aiheet tärkeiksi. En kuitenkaan tiedä muuttaako se työskentelyä tai ajatuksia. Ne, jotka pitää asioita tärkeinä toimii muutenkin yhdenvertaisuutta edistäen ja ne, joita asia kiinnosta jatkaa samaa rataa kuin ennen kurssiakin.”

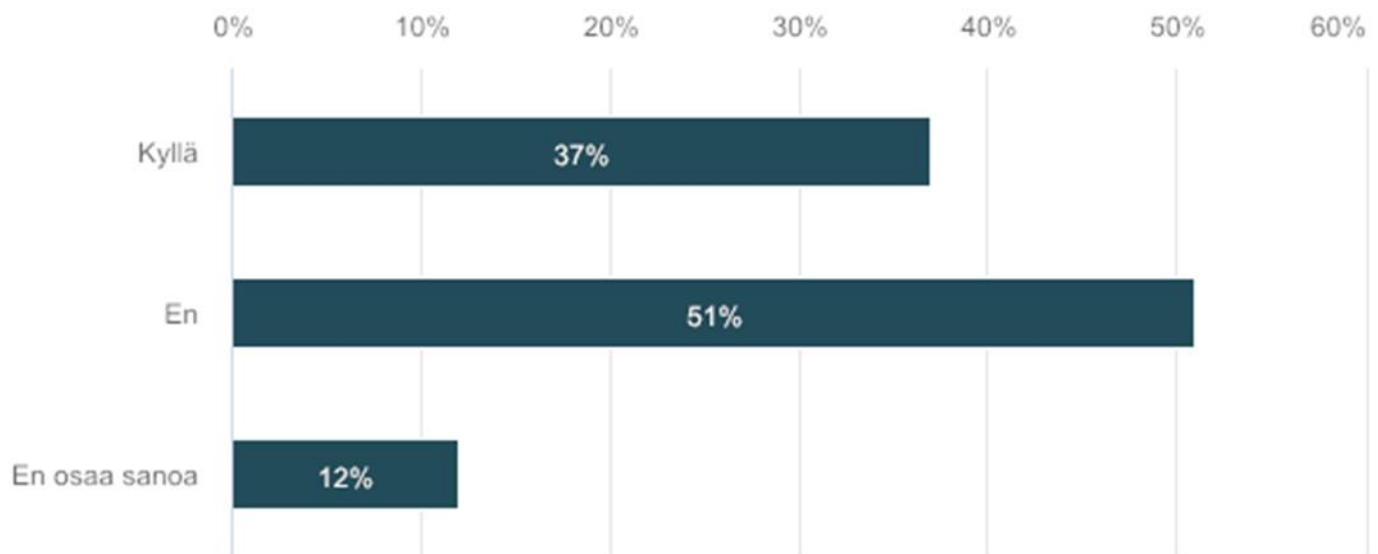
54 % vastaajista ei koe Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutuksen tukevan työssä tapahtuvaa yhdenvertaisuuden edistämistä (Kuvio 8). Tähän on olemassa monia syitä. Osa vastaajista on voinut kokea koulutuksen olevan jo itsellään käytössä olevaa toimintaa ja toimivansa koulutuksen mukaisella tavalla. Toisaalta jotkut ovat voineet kokea koulutuksen ”höpöhöpöksi”, niin kuin yksi avoin palaute ilmaisi asian. Valitettavasti kyseinen palaute ei avannut asiaa enempää. Syitä 54 % on siis monia.

31 % on kokenut kurssin tukevan työssä tapahtuvaa yhdenvertaisuutta. Tämä luku on kuitenkin suuri, joten edelleen näkisin tässäkin kohtaa, että kyseiselle verkkokoulutukselle on ollut tarvetta. Yli ¼ 129 vastaajasta on mielestäni suuri määrä henkilöstöstä, jotka ovat kokeneet kurssille olleen tarvetta.

7.2.3 Yleisesti verkkokoulutuksista hallinnossa

Kyselytutkimuksessa viimeiset kysymykset on osoitettu yleisesti ottaen poliisihallinnossa tapahtuvaan verkkokoulutautumiseen. Näitä kysymyksiä ei ole kohdennettu mihinkään tiettyyn verkkokoulutukseen. Kyselyyn ovat vastanneet vain 129 henkilöä Helsingin poliisilaitokselta, joten palautteiden perusteella ei voida yleistää koko hallinnon puolesta.

KOETKO VERKKOKOULUTUKSIEN EDISTÄVÄN OSAAMISTASI POLIISITYÖSSÄ?



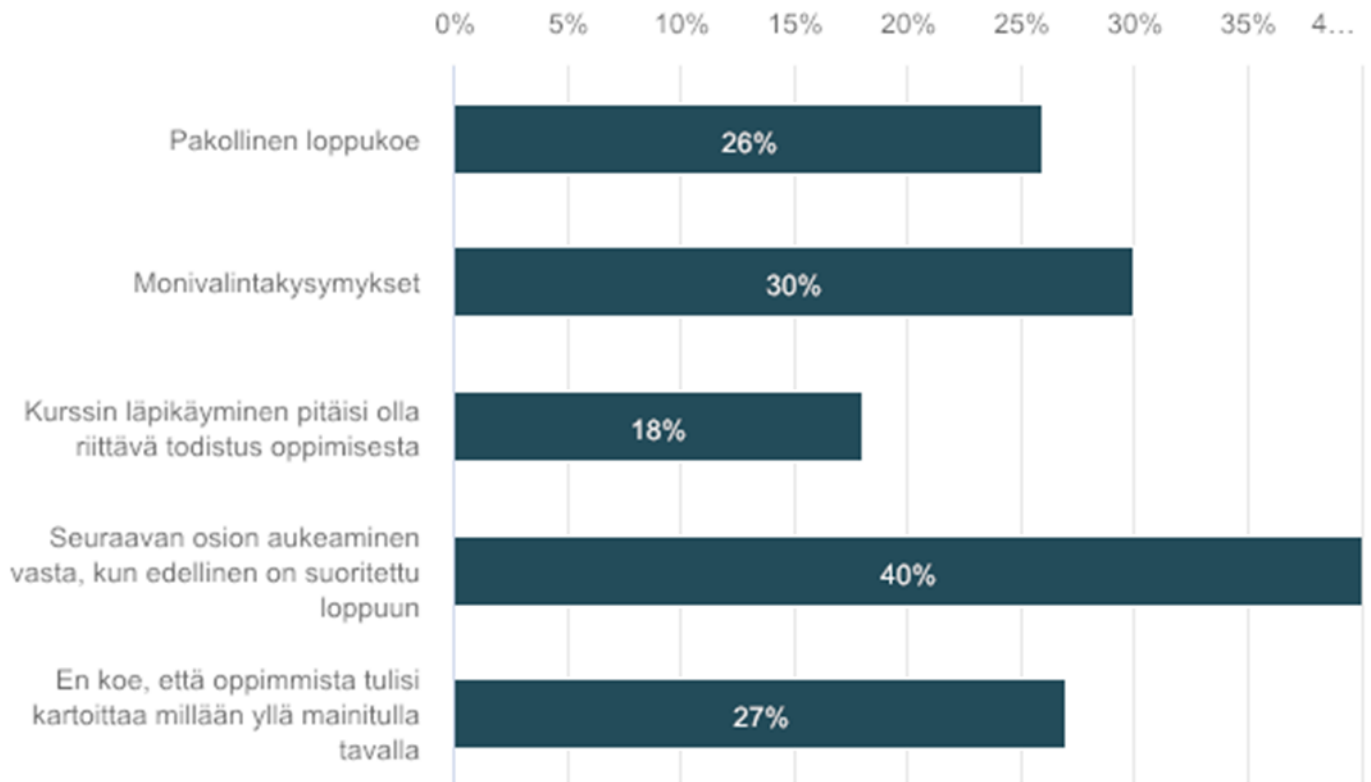
Kuvio 9. Kyselyyn vastanneiden mielipide verkkokoulutuksien osaamisen edistämisestä poliisityössä.

Hieman yli puolet kyselyyn vastaajista eivät koe verkkokoulutuksien edistävän omaa osaamistaan poliisityössä. Vastaava kysymys esitettiin aikaisemminkin, mutta se kohdistui Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutukseen (Kuvio 8). Verratessa kuviota 9 kuvioon 8 hieman useampi henkilö on kertonut kokevansa yleisesti verkkokoulutuksien tukevan omaa oppimistaan poliisityössä kuin yhdenvertaisuus koulutuksessa.

37 % on vastannut verkkokoulutautumisen edistävän osaamistaan työssään. 129 vastaajasta tämä on 48 henkilöä.

"--Nyt kurssit koetaan pakkopullaksi, josta yritetään selvittää vain mahdollisimman nopeasti. Tarkoitus ei ole oppia mitään vain selvittää pakolliset. Kurssit liian pitkiä ja oleelliset asiat hukutetaan kokonaisuuteen, ei kiinnosta ketään oppia niistä mitään."

MIKÄ ON MIELESTÄSI OPPIMISEN KANNALTA PARAS TAPA KERRATA KURSSILLA OPITTUA ASIAA (VALITSE YKSI TAI USEAMPI KOHTA)



Kuvio 10. Paras tapa verkkokoulutuksien sisällön kertaamiseen.

40 % vastanneista kokee oppimisen kannalta parhaaksi vaihtoehdon, jossa seuraavaan osioon pääsee siirtymään vasta, kun edellinen on suoritettu loppuun. Tämä vaihtoehto on helpoin myös toteuttaa koulutuksen rakentajan näkökulmasta. Seuraavat osiot saa lukittua ja Moodle-alustalla koulutuksen luoja pystyy asettamaan ehdot, joiden tulee täyttää ennen seuraavaan osioon pääsyä. Yleensä nämä ehdot ovat kaikkien sivujen läpikäyminen ja mahdollisten videoiden tai linkkien avaaminen kertaalleen. Tämänkaltainen käyttäjäystävällinen vaihtoehto avaa myös mahdollisuudet koulutuksen ”läpi juoksemiseen”, jolloin pelkkä sivujen auki klikkaileminen riittää hyväksytyyn suoritukseen. Toisaalta pakollinen loppukoe saattaa antaa negatiivisen vaikutelman kurssista. Kuitenkin 26 % vastaajista on kokenut pakollisen loppukokeen hyvänä vaihtoehtona.

”--Hyvinkin monessa verkkokoulutuksessa riittää suoritus, ei työelämässä olevaa tarvitse arvostella kuin peruskoulunsa vasta aloittanutta--.”

”--Verkkokurssien testien ei pitäisi tuntua "kokeilta" tai tason mittareilta, joten myös kurssin lopputesti kuulostaa paremmalta kuin loppukoe (läpäisyperiaate).”

”Verkkokoulutuksen sisältö ja välitehtävien sekä loppukokeen sellaisia, että ne on suunnattu poliisille eikä eskarilaisille. Kysymykset tulisi olla sellaisia, että se tosiaan vaatii osaamisen soveltamista eikä

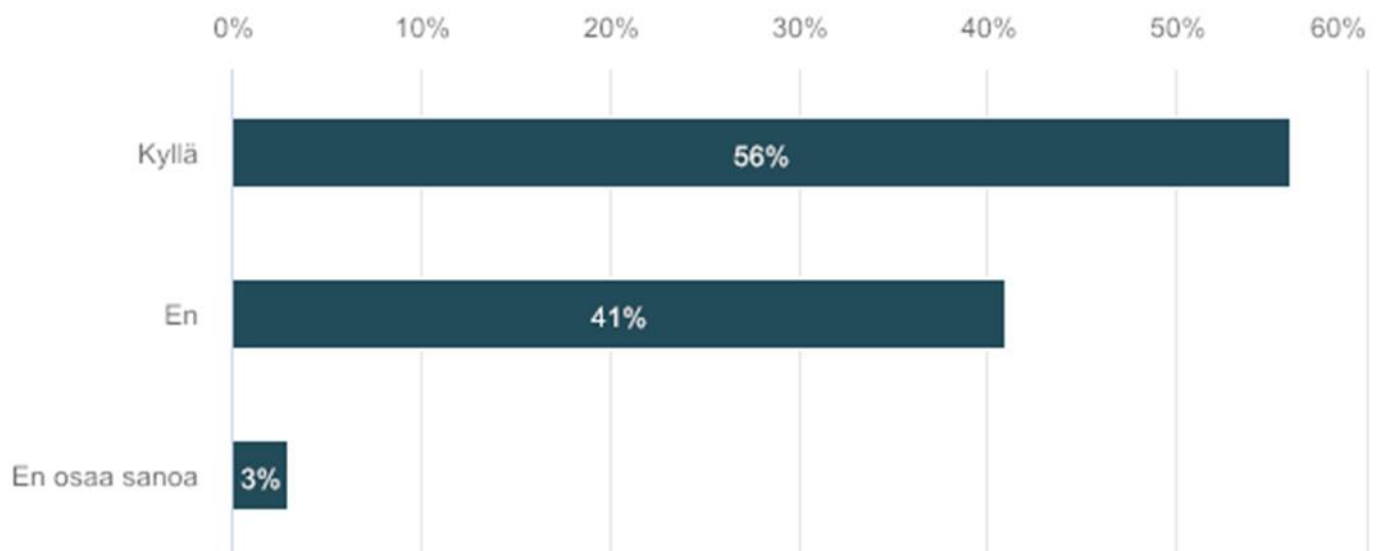
sellaisia, että niihin osaa vastata pelkästään päättelemällä väärin vastausvaihtoehtojen ollessa täysin järjettömiä.”

”On jokaisen virkamiehen vastuulla käydä koulutus läpi. Korkeintaan voidaan tehdä niin, että seuraavaan osioon pääsee vasta kun edellinen on suoritettu.”

”Todella harva tekee kurssit ajatuksen kanssa. Ne ovat erittäin helppo ”juosta läpi” ja klikkailla vastauksia, kunnes osuu oikeaan. Moni suorittaa kurssit samalla kun tekee jotain muuta, eli todellinen vaikutus henkilökunnan osaamiseen on hyvin pieni.”

Avoimissa palautteissa puhutaan oikeastaan jokaisen vaihtoehdon puolesta. Näin ollen ei ole olemassa vain yhtä oikeaa tapaa suorittaa koulutuksen kertaamista opiskelijalle. Osa kokee pakolliset loppukokeet ärsyttävänä ja alentavina henkilöstöä kohtaan. Toiset taas toivovat haastavia kokeita, joiden läpipääsemiseksi tulee oikeasti perehtyä käsiteltävään asiaan. Kuitenkin palautteen perusteella voisi melkein yleistää, että osa työntekijöille suunnatuista verkkokoulutuksista on koettu alentaviksi. Vastanneen ovat nostaneet esille menneiden kurssien ulkoasua, väli- ja loppukokeiden kysymyksiä asettelua sekä suoritettusta koulutuksesta saatuja todistuksia. Joissain koulutuksissa nämä asiat ovat tuntuneet naurettavilta ja eri kohderyhmälle suunnatuilta.

KOETKO, ETTÄ SINULLE ON VERKKOKOULUTUKSIEN SUORITTAMISEKSI VARATTU TARPEEKSI AIKAA JA MAHDOLLISUUKSIA TEHDÄ KOULUTUKSET HUOLELLA?



Kuvio 11. Ajan varaaminen verkkokoulutuksiin.

Ylipuolet vastanneista kokevat, että heille on varattu tarpeeksi aikaa yleisesti ottaen verkkokoulutuksia varten ja että aika on riittänyt koulutuksen huolelliseen läpikäyntiin (kuvio 11).

7.2.4 Kehitysehdotuksia

Kyselytutkimuksen viimeisessä kysymyksessä kysyttiin kehitysehdotuksia tuleville verkkokoulutuksille. Kirjallisia vastauksia tähän osioon tuli yhteensä 65 kappaletta. Määrältään tämä on suuri ja vastaajilla on ollut paljon sanottavaa verkkokoulutautumisesta.

"Konkreettisilla, poliisityön arkeen liittyvillä yksinkertaisilla tapausesimerkeillä--"

"--Verkkokoulutuksiin toivoisin lisää esimerkkejä sovellusalueista ja oikeuskäytännöstä sekä lähdevinkkejä. Luen mielelläni ja luen paljon, joten se on itselleni mieluisa tapa oppia."

"Mielestäni koulutuksissa olisi hyvä olla aina mahdollisimman paljon arkitilanteisiin liittyviä tilanteita ja niiden läpikäymistä koulutusteeman viitekehyksessä. Nämä auttavat mielestäni soveltamaan opittua käytännössä parhaiten."

Koulutuksiin toivotaan käytännönläheisiä esimerkkejä ja lähestymistapoja. Avoimessa palautteessa osa kertoi oppivansa parhaiten lukemalla, toiset kuuntelemalla ja kolmannet haluaisivat verkkokoulutukset kokonaan pois ja lähiopetuksen takaisin. Jokainen oppii asioita eri tavalla, joten kaikkien oppimistapoja on vaikea mahduttaa yhteen kurssiin. Kuitenkin koulutuksista tulisi tehdä mahdollisimman monipuolisia, jotta ne edesauttaisivat mahdollisimman monen henkilön oppimista ja asian hahmottamista sekä sisäistämistä.

"Kehittämiskohde on koulutusten määrä. Verkkokoulutuksia alkaa olemaan yksinkertaisesti liikaa. Tämä syö olennaisesti kiinnostusta perehtyä koulutuksiin kunnolla ja aiheuttaa yleisesti reaktion, että "taas yksi koulutus, joka vaan pitää hoitaa nopeasti alta pois, että pääsee jatkamaan omia töitä."

"Näitä koulutuksia pukkaa tasaiseen tahtiin kohderyhmistä riippumatta eikä niihin varata erikseen työaikaa, vaan ne tehdään jossain sopivassa raossa. --"

"Poliisihallinto hukkuu verkkokoulutuksiin, en oikeasti enää edes muista mitkä koulutukset olen käynyt--"

"Ei kaikkia kursseja pakolliseksi kaikille--"

Kursseja ja koulutuksia koetaan olevan paljon samanaikaisesti käynnissä ja niiden mukana pysyminen ja muistaminen koetaan hankalaksi. Henkilöstö toivoo myös kurssien kohdistamista oikealle kohderyhmälle. Osien koulutuksien sisällön ei koeta koskettavan omaa työtehtävää ja näin ollen se tunnetaan "ylimääräiseksi" ja muulta työltä aikaa vieväksi taakaksi.

"Tarjolle tulisi eri sektoreiden eri teemoihin kohdistuvia verkkokoulutuksia. Verkkokoulutukset ovat hyvin joustava tapa lisätä osaamista, mm. aika ja paikka valittavissa."

”Ehkä niitä voisi pyrkiä jollain tavalla saamaan selkeämmiksi ja osaa hieman lyhyemmiksi. Paloitella isommat kokonaisuudet osiin, on päälle aika kova ponnistus ne kestoiltaan pisimmät verkkokoulutukset.”

”Turhat videomateriaalit pois, selkeää ja tiivistä tekstiä, yhden koulutuksen tekemiseen ei saisi mennä yli tuntia koskapa siinä tarkkaavaisuus saattaa herpaantua.”

Osa koulutuksista koetaan liian raskaiksi sekä pitkiä. Asioiden paloitleminen pienempiin kokonaisuuksiin ja asian ytimessä pysyminen edesauttaa kurssin pituuden saamista inhimillisen pituisiksi. Toivotaan myös erilaisia lisäkoulutuksen tyyppisiä verkkokoulutuksia muilta sektoreilta ja teemoista. Tämänkaltainen lisäkoulutautuminen olisi hyvä vaihtoehto itseopiskeltavaksi lisämateriaaliksi. Lisäkoulutautumisen ei tarvitsisi olla pakollista, vaan käyttäjälähtöinen ja omasta halusta tutustua tiettyyn aiheeseen.

”Monipuoliset sisällöt, helppokäyttöisyys, visuaalisuus, videopätkät; näissä onkin menty hyvään suuntaan. Verkkokoulutusten rakentamiseen valmiuksia ja perehdytystä Polamkin lisäksi myös muihin poliisiyksiköihin. Verkkokoulutusten ja live-/ lähikoulutusten yhdistelmät. Tärkeää se, että työntekijöille varataan selkeästi aikaa koulutusten suorittamiseen. E Oppivan koulutusten ja mahdollisesti alustan hyödyntäminen.”

”Verkkokoulutusten tueksi tulisi saada myös lähikoulutusta, jossa koulutettaisiin keskeinen sisältö ja verkkokoulutus toimisi ennemmin oppimisen tukena ja syventämään lähikoulutuksessa saatuja tietoja--”

”Kuuntelu osuudet tulisi olla myös kirjoitettuna, koska poliisilaitoksilla ei ole käytössä kuulokkeita ja äänenlaatu on joissain huono, vuorovaikutus puuttuu - pitäisi voida kysyä ja saada vastauksia, kysely ja vuorovaikutus mahdollisuus pitää olla.”

Verkkokoulutuksen lisäksi toivottaisiin live/lähikoulutuksia. Tällöin kysymyksien esittäminen ja asioiden kyseenalaistaminen olisi helpompaa, nopeampaa ja vaivattomampaa opiskelijan näkökulmasta. Verkkokoulutuksessa kysyminen on tehty hankalaksi. Kurssilla on aina joku nimetty yhteyshenkilö, mutta hänelle jälkikäteen kysymyksien laittaminen koetaan vaikeaksi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Yhdenvertaisuuden ymmärtäminen poliisissa

Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutukselle on ollut tarvetta Helsingin poliisilaitoksella, vaikka osa kurssin suorittajista on kokenut kurssin sisällön kokonaan tai osittain itselleen tur-

haksi sekä vanhan tiedon kertaamiseksi. Yhdenvertaisuus käsitteenä osataan hyvin ja pohjatiedot yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat olemassa. Oman toiminnan tietoisuus ja sen vaikutukset muihin asiakkaisiin sekä yhdenvertaisuuden edistäminen omassa työssään vaativat vielä kehittämistä.

Yhdenvertaisuus on aina läsnä poliisin kaikissa kohtaamisissa. Useat henkilöt toimivat automaattisesti yhdenvertaisesti tilanteesta riippumatta. Perusevää yhdenvertaisuuden sisäistämiseen ja haluun toimia yhdenvertaisesti pitäisi olla katsottuna jo poliisikouluun hakiessa. Poliisikouluun ei tulisi päästä henkilöitä, joiden ajatusmaailma kaikkien yhdenvertaisesta kohtelusta on täysin päinvastainen. Tällaisten henkilöiden tulisi nousta esille jo hakuprosessissa. Tutkimuksessani tämänkaltaista ajatusmaailmaa ei noussut esille. Yleisilmeeltä suomen poliisi on hyväksyvä, toimintansa lakiin perustava sekä kaikkien yhteinen poliisi. Kertaaminen ei silti ole koskaan pahasta kenellekään.

8.2 Verkkokoulutuksia suunniteltaessa huomioitavaa

Verkkokouluttautuminen poliisihallinnossa koetaan hankalaksi ja aikaa vieväksi. Verkkokoulutuksen lisäksi toivottaisiin lähiovetusta tai livekokouksia, joissa käytäisiin vuorovaikutusta ja opiskelijoilla olisi mahdollisuus esittää kysymyksiä ja saada vastauksia saman tien. Koulutuksien rinnalle pitäisi saada vuorovaikutusta esimerkiksi yhden etäluennon kautta.

Verkossa tapahtuvassa kouluttautumisessa nähdään myös paljon hyviä elementtejä. Koulutukset eivät ole aika tai paikka sidonnaisia. Monella työntekijällä on mahdollisuus ottaa työkone kotiin tai työskennellä kotoa käsin etänä. Kuitenkin koulutuksiin toivottaisiin parempaa kohdehenkilöstön kartoittamista ja suuntaamista oikeille kohdehenkilöille. Koulutuksia on saman aikaisesti useita ja henkilöstö kokee vaikeaksi pysyä mukana tahdissa.

Tulevien verkkokoulutuksien sisällön ei pitäisi olla liian laaja. Koulutukset pitäisi jakaa pienempiä kokonaisuuksiin, joiden maksimi suoritus aika olisi noin yksi tunti. Useamman tunnin kestävät verkkokoulutukset ovat pakosta jaettava useammalle kerralle. Koulutuksien tekokertojen välit saattavat venyä pitkiksi eritoten valvonta- ja hälytystoiminnossa sekä rikostorjunnassa, joissa molemmissa työtehtävät ovat hektisiä ja kerralla on hankala olla monta tuntia tietokoneen ääressä.

9 POHDINTA

9.1 Luotettavuus

Kyselytutkimuksen tuloksia ei tarkastella yksittäisen vastaajan osalta. On kuitenkin tärkeää, että mitaaminen on suoritettu siten että vastausten perusteella vastaaja pystyttäisiin tarvittaessa kuvailemaan todenmukaisesti tutkimuksen kannalta olennaisten ominaisuuksien osalta. Muuten kaikkien vastaajien vastauksista tilastollisesti muodostettu yhteenveto ei anna todenmukaista kuvaa otoksesta. (Taanila, Aki 2019: Akin menetelmäblogi. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Luettu 26.8.2021.)

Kyselytutkimuksen vastauksissa mahdollisesti esiintyvät virheet heikentävät mittaamisen reliabiliteettia. Tällaisia heikentäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi vastaajan toimesta väärinymmärretty kysymys, vastaus kirjataan vahingossa väärin, vaihtelevat satunnaiset tekijät esimerkiksi vastaajan mielenlaatu sekä vuorokaudenaika. On myös mahdollista, että kaikki vastaajat eivät vastaa rehellisesti. (Taanila, Aki 2019: Akin menetelmäblogi. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Luettu 26.8.2021.)

Kyselytutkimukseen osallistui 129 henkilöä Helsingin poliisilaitokselta. Tutkimuksen otos oli tarpeeksi laaja. Pidän tutkimusta ja sen tuloksia validina. Tutkimus on tehty vain Helsingin poliisilaitoksen työntekijöiden vastauksien myötä. Ajanosoittaminen verkkokoulutuksien tekoa varten ja laitoksen tekniset ominaisuudet ovat laitos kohtaisia, eikä tutkimusta näin ollen voida näiden osalta yleistää.

9.2 Eettisyys

Opinnäytetyössä tärkeää on ilmaista lähteet oikeaoppisesti. Lähteet pitää ilmoittaa selkeästi ja muokkaamattomasti, eikä lähteitä saa keksiä omasta päästä (Haikansalo & Korander 2021: Poliisi [AMK] opinnäytetyön ohje, 11).

Myös plagioiminen, eli toisen materiaalin luvaton lainaaminen on kiellettyä. Mikäli lainaa jostakin lähteestä suoran tekstin, tulee tämä merkitä selvästi suoraksi lainaukseksi sekä merkitä perään selvästi lähdeviittaus.

Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokoulutus julkaistiin vuoden 2021 maaliskuussa. Kyselytutkimus lähetettiin vuoden 2021 elokuussa. Koulutus tulee olla suoritettuna vuoden 2021 loppuun mennessä. Tutkimuslupa kyselyn suorittamiseen haettiin suoraan Helsingin poliisilaitokselta, jonka henkilöstölle kysely myös kohdistettiin. Kyselyn mukana lähetetyssä saatekirjeessä kerrottiin lukijalle selvästi mitä koulutusta kysely koskee. Vastaajilla on ollut mahdollisuus suorittaa verkkokoulutus 6 kk aikana.

Tutkimuseettinen neuvottelutoimikunta on kirjoittanut neuvottelukunnan ohjeen vuonna 2012, jossa lukee seuraavasti: ”Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa.” (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021, 6).

9.3 Lopuksi

Opinnäytetyö on ensimmäinen tieteellinen teksti, jonka olen tuottanut. Tämän tekeminen opetti minulle paljon ja sain laajasti uutta tietoa itselleni niin tieteellisen tekstin tuottamisesta, kuin verkkokurssin luomisesta sekä tutkimuksen laadinnasta. Opinnäytetyöni aihe ei ollut helpoin tai itselleni näin laajasti selvä aihe entuudestaan. Työtä tehdessä jouduin selvittämään, hakemaan tietoa sekä kehittämään itseäni opinnäytetyöni aiheen ympäriltä.

Verkkokoulutuksen teknillinen toteuttaminen oli haastavaa ja aikaa vievää, mutta sitäkin enemmän opettavaista. Poliisiammattikorkeakoulusta sain hyvät ohjeet ja siellä oli useampia henkilöitä, jotka auttoivat, selittivät ja tarkastivat käteni jälkeä verkkokoulutuksen osalta. Opinnäytetyön tekeminen on antanut minulle paljon uutta tietoa sekä uusia oppeja, joita toivon pääseväni tulevaisuudessa hyödyntämään.

Yhdenvertaisuus on meidän kaikkien yhteinen asia. Me kaikki ymmärrämme sen hieman eri tavalla toisistamme ja toteutamme sitä omassa elämässämme omanlaisella tavallamme. Kuitenkin laki velvoittaa meitä poliiseja toimimaan yhdenvertaisesti ja sitä edistävällä tavalla. On tärkeä opastaa, auttaa ja antaa mahdollisia ehdotuksia, kuinka poliisi voisi omassa jokapäiväisessä työssään toimia yhdenvertaisuuden edistäjänä.

Yhdenvertaisuudesta on puhuttu paljon ja siitä on saatavilla todella paljon tietoa. Pidän yhdenvertaisuutta suurella arvolla ja toivon jokaisen yksittäisen henkilön edistävän tätä tärkeää asiaa maailmassamme pienistä teoista lähtien. Osoita myötätuntoa, ole kiltti ja huomaavainen, kuuntele, auta ja ole tukena sellaiselle henkilölle, joka tätä tarvitsee riippumatta avun tarvitsevan lähtökohdista, taustoista, kulttuurista, uskonnosta tai mistä tahansa muusta. Ennen kaikkea kohtaa ihmiset ihmisinä.

LÄHTEET

- Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna 2004: Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Airaksinen, Tiina 2020: Opinnäytetyöteksti vauhtiin ja maaliin – Opas opinnäytetyön kirjoittajalle. BoD – Books on Demand.
- Alasuutari, Pertti 2011: Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere. Vastapaino. Luettavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789517685030>. Luettu 27.8.2021.
- Asettamispäätös VN/14763/2019. Oikeusministeriö. 2019. Sisäinen lähde. Luettu 23.8.2021.
- Bäckroos, Göran 2005: Vähemmistöt poliisin asiakkaina. Hämeenlinna. Etelä-Suomen lääninhallitus.
- Haara, Paula & Pöytäri, Reetta & Raittila, Pentti 2013: Vihapuhe sananvapautta kaventamassa. Tampere. Tampereen Yliopisto.
- Haikansalo, Anu & Korander, Timo 2021: Poliisi (AMK) opinnäytetyön ohje. Sisäinen lähde. Luettu 1.7.2021.
- Heikinheimo, Mikko 2015: Romanit. Tampere. Mediapinta.
- Hilma. Vammaisten maahanmuuttajien tukikeskus. Luettavissa: <https://tukikeskushilma.fi/>. Luettu 24.8.2021.
- Hämäläinen, Emilia, 2021: Hyvät käytännöt vihatkojen tunnistamisessa ja ennalta estämisessä - Opas poliiseille ja sidosryhmille. Sisäministeriön julkaisuja 2021:7. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162969/SM_2021_7.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu 17.9.2021.
- Journalistit ja vihapuhe. Oikeusministeriö. 2019. Luettavissa: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/80ac0a59-5434-4983-b89e-e2ab0013ba21/7711716e-7768-42fe-bd12-4e21700d0e4d/MUISTIO_20190909100232.pdf. Luettu 26.8.2021.
- Karvinen, Marita & Venesmäki, Elina 2019: Tilaa moninaisuudelle! - Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf>. Luettu 15.8.2021.
- Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy, 2020: Kielitoimiston sanakirja. Hakusana: vähemmistö. Luettavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/v%C3%A4hemmist%C3%B6?searchMode=all>. Luettu 9.9.2021.
- Kontula, Anna 2016: Luokkalaki. Miten suomen lait ja viranomaiset syrjivät työväenluokkaa. Helsinki. Into Kustannus Oy.
- Laadullinen tutkimusmenetelmä 2015. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu 27.8.2021.

Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Käsitteet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettavissa: <https://thl.fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>. Luettu 13.9.2021.

Mitä on yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>. Luettu 25.8.2021.

Mustola, Kati & Pakkanen, Johanna (toim.) 2007: Sateenkaari-Suomi – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa. Helsinki. Like.

Neuvonen, Riku (toim.) 2015: Vihapuhe suomessa. Porvoo. Edita Publishing Oy.

Oikeuskanslerinviraston päätös OKV/759/1/2016. Poliisin olisi tullut toimia harkitummin sosiaalisessa mediassa.

Perustuslaki ja yhdenvertaisuus. Invalidiliitto. Luettavissa: <https://www.invalidiliitto.fi/tietoavammais-ten-oikeudet/perustuslaki-ja-yhdenvertaisuus>. Luettu 13.9.2021.

Pitkäranta, Ari 2014: Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammattikorkeakouluun. E-Oppi. Luettavissa: <https://kirja.elisa.fi/ekirja/laadullinen-tutkimus-opinnaytetyona-tyokirja-ammattikorkeakouluun>. Luettu 26.8.2021.

Poliisihallituksen ohjeistus 2020/2011/2098. Sisäinen lähde. Luettu 1.5.2021.

Poliisin arvot. Poliisin nettisivut. Luettavissa: <https://poliisi.fi/poliisin-arvot>. Luettu 10.12.2020.

Poliisin eettinen koodisto. Poliisin nettisivut. Luettavissa: <https://poliisi.fi/eettinen-koodisto>. Luettu 10.12.2020

Poliisin toiminta sosiaalisessa mediassa, POL-2017-8358. Sisäinen lähde. Luettu 1.1.2021.

Rauta, Jenita 2018: Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2017, Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 131. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu.

Romanit. Tietoa romaneista, kulttuurista ja romanien historiasta. Romanit ovat etninen vähemmistö. 2020. Luettavissa: <https://romanit.fi/>. Luettu 17.9.2021

Sámediggi, Saamelaiskäräjät: Saamelaiset Suomessa. Luettavissa: <https://www.samediggi.fi/saamelaiset-info/>. Luettu 25.8.2021.

Sateenkaarisanasto. SETA Ry. Luettavissa: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>. Luettu 25.8.2021.

Taanila, Aki 2019: Akin menetelmäblogi. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Blogikirjoitus. Päivitetty 31.3.2019. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>. Luettu 26.8.2021.

Taanila, Aki 2019: Akin menetelmäblogi. Webropol. Blogikirjoitus. Päivitetty 9.4.2021. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/webropol-3-0/>. Luettu 26.8.2021.

Tiedolla vihaa vastaan -hanke. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/tiedolla-vihaa-vastaan>. Luettu 13.8.2021.

Tiedolla vihaa vastaan -hanke. Oikeusministeriö. OM043:00/2019. Luettavissa: <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM043:00/2019>. Luettu 20.8.2021.

Tiedolla vihaa vastaan -hanke. Viestintä. Poliisiammattikorkeakoulu. Sisäinen lähde. Luettu 23.8.2021.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021: Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu 29.8.2021.

Vilpas, Pertti: Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. Sisäinen lähde. Luettu 25.8.2021.

Vähemmistöt Suomessa. Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettavissa: <https://yhdenvertaisuus.fi/vahemmistot-suomessa>. Luettu 24.8.2021.

Yhdenvertaisuus. Oikeusministeriö. Luettavissa: <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus>. Luettu 18.8.2021.

YK:n vammaisyleissopimus. Ihmisoikeuskeskus. Luettavissa: <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/vammaisten-henkiloiden-oikeudet/yk-n-vammaisyleissopimus/>. Luettu 13.9.2021.

LIITE 1

Saatekirje kyselylomakkeeseen

Arvoisa viestin vastaanottaja,

Osana Poliisi AMK- tutkintoa suoritan opinnäytetyön nimeltä ”Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen”. Opinnäytetyössä kerään Helsingin poliisilaitoksen henkilöstöltä palautetta ja mielipiteitä lomakekyselyn muodossa saman nimiseen verkkokoulutukseen liittyen. Kyseinen kysely toteutetaan ensimmäistä kertaa. Olen saanut Helsingin poliisilaitokselta tutkimusluvan kyselyn suorittamiseksi.

Toteutin yhteistyössä sisäministeriön, oikeusministeriön sekä Poliisiammattikorkeakoulun kanssa maaliskuussa 2021 avautuneen ”Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen” -verkkokoulutuksen.

Sähköisellä kyselylomakkeella kerätään tietoa seuraavista asiakokonaisuuksista: verkkokoulutuksien tarpeellisuus ja kannattavuus, kyseisen koulutuksen hyödyllisyys, uusien asioiden oppiminen, verkkokurssien kehittäminen tulevaisuudessa. Kerättyjen tietojen pohjalta on mahdollista kehittää tulevia verkkokursseja ja kohdentaa kursseja oikealle kohderyhmälle.

Vastaathan kyselyyn viimeistään 27.8.2021 klo 23:59 mennessä. Vastaamiseen kuluu aikaa arviolta 5–10 minuuttia. Jokainen vastaus on tärkeä, jotta tutkimuksen aihepiiristä saadaan oikea ja mahdollisimman kattava kuva.

Tutkimuksen tekijälle on myönnetty 11.8.2021 lupa kyselyn toteuttamiseksi. Kaikki vastauksen käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja anonymisti. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Lomake aukeaa ilman erillistä käyttäjätunnusta tai salasanaa. Sama henkilö voi vastata kyselyyn vain yhden kerran.

Pyydän teitä vastaamaan kyselyyn sähköisellä kyselylomakkeella osoitteessa: <https://link.webropol-surveys.com/S/02D88ADD9C8F54CF>

Yhteistyöstä kiittävä ja lisätietoja antava:

Fia Niemelä, 20192C Poliisi AMK- opiskelija

p. 0295475575

fia.niemela@poliisi.fi / fia.niemela@edu.polamk.fi

LIITE 2

Webropol- kyselylomake

Sivu 1

Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokurssin palautekysely

Yleiset kysymykset

Sukupuoli

Nainen

Mies

En halua kertoa

Virkaikä

0–3

3–5

5–9

9–12

Yli 12 vuotta

Sektori

Valvonta- ja hälytystoiminta

Rikostorjunta

Muu, mikä?

Kysymyksiä Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokurssista

Oletko suorittanut Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen -verkkokurssin?

Kyllä

En

Varattiinko sinulle työn ohella riittävästi aikaa verkkokurssin suorittamiseen?

Kyllä

Ei

En halua vastata

Oliko kurssilla käyty materiaali sinulle entuudestaan tuttua?

Kyllä

En

En halua sanoa

Piditkö kurssia hyödyllisenä ja/tai tarpeellisenä?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Koetko kurssimateriaalin tukevan työssäsi tapahtuvaa yhdenvertaisuuden edistämistä?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Sivu 2

Yleisesti työntekijöiden suorittamista verkkokoulutuksista

Koetko verkkokoulutuksen edistävän osaamistasi poliisintyössä?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Mikä mielestäsi on oppimisen kannalta paras tapa kerrata kurssilla opittua asiaa? (Valitse yksi tai useampi kohta)

Pakollinen loppukoe

Monivalintakysymykset

Kurssin läpikäyminen pitäisi olla riittävä todistus oppimisesta

Seuraavan osion aukeaminen vasta, kun edellinen on suoritettu loppuun

En koe, että oppimista tulisi kartoittaa millään yllä mainitulla tavalla

Koetko, että sinulle on verkkokoulutuksien suorittamiseen varattu tarpeeksi aikaa ja mahdollisuuksia tehdä koulitukset huolella?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Miten verkkokoulutuksia poliisissa voisi mielestäsi kehittää? Kerro omat kehitysideasi!

LIITE 3

Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen

TERVETULOA KOULUTUKSEEN

1 / 8 ▶

Alla olevalla videolla poliisiylijohtaja Seppo Kolehmainen kertoo poliisin arvoista ja eettisestä koodistosta (videon kesto 02:11 min)

Poliisi on näkyvä osa yhteiskuntaa

◀ 2 / 8 ▶

Koulutuksen sisältö

Koulutus koostuu kahdeksasta eri välilehdestä, jotka sisältävät tietoa yhdenvertaisuudesta, sen edistämisestä poliisissa sekä viharikoksiin liittyvää oppimismateriaalia. Osa-alueet ovat:

- 1) Tervetuloa
- 2) Ammatillisuus, arvot ja eettinen koodisto
- 3) Kunnioittava termistö
- 4) Yhdenvertaisuuslaki
- 5) Näin edistät omassa työssäsi yhdenvertaisuutta



◀ 3 / 8 ▶



- 6) Viharikokset
- 7) Vihapuhe ei kuulu sananvapauteen
- 8) Loppusanat

Välilehdet sisältävät diaesityksen tapaisia presentaatioita. Tekstiin voi olla upotettuna ponnahdusikkunoina aukeavia infolaatikoita, joten kannattaa klikata ne aina auki.



◀ 4 / 8 ▶



Koulutusta ei tarvitse tehdä yhdellä kertaa. Voit jättää koulutuksen kesken ja palata myöhemmin jatkamaan samasta kohdasta, johon olet jäänyt.

Mikäli teet koulutusta kannettavalla tietokoneella, kannattaa sulkea sivuston vasemmassa reunassa oleva palkki pois näkyvistä painamalla yläkulmassa olevaa ruksia. Sulkemalla palkin kurssialusta laajenee ja diat suurenevät.

Hyväksytyyn suoritukseen sinun pitää käydä koko kurssi lävitse.



◀ 5 / 8 ▶



Mitä opin koulutuksessa

- Tunnistamaan, miten edistät yhdenvertaisuutta tehokkaammin työssäsi
- Ymmärtämään, miten stereotypit ja ihmisten väliset erot vaikuttavat yhteiskunnassa ja omassa työssä
- Ymmärtämään ja perustelemaan työyhteisössäni, miksi yhdenvertaisuus ei ole mielipidekysymys
- Tunnistamaan tehokkaammin viharikoksia ja niiden indikaattoreita



 Klikkaa tästä ja lue lisää

◀ 6 / 8 ▶



Koulutus on tuotettu osana oikeusministeriön koordinoimaa Tiedolla vihaa vastaan -hanketta, ja koulutuksen sisällöstä vastaavat yhteistyössä oikeusministeriö, sisäministeriö ja Poliisiammattikorkeakoulu. Toteutuksesta vastaavat Poliisiammattikorkeakoulu ja Poliisihallitus.

Yhdenvertaisuus ei ole mielipidekysymys, vaan jokaisella viranomaisella on lakiin perustuva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

Tässä koulutuksessa opit, mitä se käytännössä tarkoittaa ja millaista etua siitä on työssäsi.



◀ 7 / 8 ▶



Poliisin ennalta estävän työn tavoite määritellään ennalta estävää työtä koskevassa strategiassa (ENSKA) näin: tavoitteena on ylläpitää ja vahvistaa ihmisten luottamusta poliisiin tunnistaen ja ottaen huomioon eri väestöryhmien, vähemmistöjen ja eri ikäryhmien sekä maan eri alueiden erilaiset tarpeet. Lisäksi strategiassa keskitytään edistämään hyviä väestösuhteita ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Koulutuksessa otetaan huomioon ENSKAN tavoitteet sekä poliisin arvot ja eettisen koodiston edellytykset. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että poliisi lisää vuorovaikutusta ja kanssakäymistä vähemmistöryhmien kanssa ja kehittää osaamista näihin liittyvissä erityiskysymyksissä.

◀ 8 / 8 ▶



AMMATILLISUUS, ARVOT JA EETTINEN KOODISTO

1 / 21 ▶



Poliisin arvot

- Palvelu
- Oikeudenmukaisuus
- Osaaminen
- Hyvinvointi

Lue lisää poliisin
arvoista



◀ 2 / 21 ▶

<https://poliisi.fi/poliisin-arvot>



Eettinen koodisto

Lue lisää eettisestä koodistosta



1. Poliisin toiminta on ennustettavaa ja sille löytyy aina peruste laista
2. Poliisi toimii tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti
3. Poliisi on avoin ja julkisuusmyönteinen
4. Poliisin käytös on mallikelpoista
5. Poliisi on riippumaton ja itsenäinen
6. Poliisin henkilöstä toimii yhteisöllisesti
7. Poliisin arvot näkyvät johtamisessa
8. Poliisi käyttää voimavarojaan tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja vastuullisesti

◀ 3 / 21 ▶

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

Esimerkki asiakastilanteesta

◀ 4 / 21 ▶

Osana liikenteenvalvontaa poliisi pysäyttää auton, josta on valo palanut. Kuljettaja noudattaa pysähtymiskäskyä ja avaa ikkunan. Poliisi kertoo kuljettajalle pysäytykseen syyn, pyytää ajokorttia kuljettajalta sekä samalla puhalluttaa kuljettajan. Kuljettaja vaikuttaa tuoltuneelta, ja epäilee pysäytyksen johtuvan siitä, että poliisi on rasisti, sillä hänet romanina pysäytetään usein.



◀ 5 / 21 ▶



Tehtävä:

Mieti, miten tilanne etenee.

Millaisia hyviä keinoja poliisilla on toimia tilanteessa?

◀ 6 / 21 ▶



Tilanne 1

Poliisi pyytää kuljettajaa nousemaan autosta selvittämään asiaa. Kuljettajan noustessa autosta poliisi tekee hänelle turvallisuustarkastuksen, sillä kuljettaja käyttäytyy uhkaavasti. Tämä saa kuljettajan tuhtumaan entisestään.

Kuljettaja nimittelee poliisia ja korottaa ääntään. Kuljettaja sanoo tekevänsä valituksen poliisin käytöksestä.

Poliisi kertoo toistuvasti tekevänsä liikenteenvalvontaa, mutta kuljettaja on kiihtynyt, eikä kuuntele. Kuljettaja toistelee, ettei ymmärrä, miksi juuri hänet pysäytettiin.



◀ 7 / 21 ▶



Poliisi kertoo, että auton takavalon on palanut, ja pyytää kuljettajaa kanssaan tarkastamaan asian. Kiihkeän sananvaihdon jälkeen kuljettaja rauhoittuu. Poliisi ja kuljettaja toteavat yhdessä valon olevan pimeänä ja poliisi kehottaa tätä korjaamaan valon pikimmiten.

◀ 8 / 21 ▶



Tilanne 2

Poliisi kertoo kuljettajalle tekevänsä liikenteenvalvontaa ja pysäyttäneensä hänet johtuen palaneesta takavalosta. Poliisi ja kuljettaja toteavat yhdessä valon olevan pimeänä ja poliisi päästää kuljettajan huomautuksella tilanteesta kehoittaen tätä korjaamaan valon pikimmiten.



Poliisilain mukaan poliisin on toimivaltuuksia käyttäessään valittava perusteltavissa olevista vaihtoehdoista se, joka parhaiten edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista.

Tämä vaatimus koskee myös tilanteita, joissa asiakas ei osaa käyttäytyä hyvin tai edes omaa tilannettaan tai intressejään edistävällä tavalla.

◀ 9 / 21 ▶



Poliisi ei saa kohdentaa toimenpiteitä pelkästään etnisen alkuperän perusteella. Alkuperän lisäksi tulee olla muitakin perusteita esimerkiksi tiedustelutietoa.

Välillä partiolta edellytetään yksityiskohtaisempaa selvitystä siitä, miksi kohde valikoitui. Tämä voi nopeuttaa ja helpottaa tilanteen käsittelyä, ja sillä voi olla kauaskantoisia vaikutuksia.

Luottamuksen rakentaminen on hidasta, mutta sillä on positiivisia vaikutuksia niin poliisin toimintaan kuin ihmisten oikeuksien toteutumiseen.

Lue lisää etnisestä profiloinnista (avaa TUVE-selaimessa)



◀ 10 / 21 ▶

http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1133-Guide-ethnic-profiling_FI.pdf

Poliisin ja asiakkaan välinen kohtaaminen

◀ 11 / 21 ▶



Vuorovaikutus edellyttää molemminpuolista luottamusta

Ihmisen ominaisuudet, kuten sukupuoli, etninen tausta, ikä tai toimintakyky, vaikuttavat siihen, miten ympäröivä yhteiskunta suhtautuu ihmiseen.

Ominaisuudet vaikuttavat myös henkilön kokemukseen kohdatuksi tulemisesta.

Esimerkiksi vammaisen henkilön kokemukset eroavat vammattoman henkilön kokemuksista.

Ihmiset saattavat kokea esimerkiksi viranomaisen kanssa asioinnin ja ylipäätään yhteiskuntaan osallistumisen hyvinkin eri tavoin riippuen aiemmista kokemuksistaan.

◀ 12 / 21 ▶

Stereotypiat ja ennakkoluulot

Eri ihmisryhmiin liitetään stereotyyppioita ja ennakkoluuloja. Esimerkiksi jonkin maan kansalaisiin tai johonkin ikäryhmään kuuluviin ihmisiin saatetaan yhdistää haitallisia oletuksia. Stereotypiat voivat vaikuttaa siihen, miten ihminen tulee kohdatuksi yhteiskunnassa.

Tieto tai oletus ihmisen ominaisuuksista, kuten etnisestä taustasta tai sukupuolesta vaikuttaa siihen, miten arvioimme hänen kiinnostuksen kohteitaan tai osaamistaan. Toisaalta jokainen ihminen voi joutua kohtaamaan ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita. Myös poliisiin liittyy stereotyyppioita.

◀ 13 / 21 ▶

Poliisin ja vähemmistöryhmien välinen kanssakäyminen ja vuorovaikutus ovat tärkeitä kaikille osapuolille. Niiden kautta voidaan vahvistaa yhdenvertaisuuden toteutumista, edistää hyviä väestösuhteita sekä lisätä vähemmistöryhmien luottamusta poliisiin. Jos luottamusta ei ole, ihmiset eivät uskalla tehdä rikosilmoituksia.

Poliisilla on vastuu kaikkien turvallisuudesta ja sen yhdenvertainen toteutuminen on olennainen osa yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitoa.



◀ 14 / 21 ▶



Poliisin on kyettävä tunnistamaan erilaiset taustatekijät, jotka voivat vaikuttaa vuorovaikutustilanteissa.

Osaan vähemmistöjä on kohdistunut jopa kriminalisointeja ja oikeuksien rajoituksia.

Esimerkiksi monet sateenkaari-ihmiset ovat eläneet ajan, jolloin samaa sukupuolta olevien suhteet olivat kiellettyjä. Tämä jättää pitkän muistijäljen vähemmistöihin.

Tieto, vuorovaikutus ja kanssakäyminen lisäävät molemminpuolista ymmärrystä.

◀ 15 / 21 ▶



Vuorovaikutus edistää poliisin tiedonsaantia vähemmistöryhmien huolista, turvallisuusongelmista sekä siitä, mitkä seikat vaikuttavat eri vähemmistöryhmien turvallisuuteen ja turvattomuuden tunteeseen. Toisaalta poliisi voi saada myös arvokasta tietoa oman työn tueksi.

Keskustelu ja vuorovaikutus edellyttävät molemminpuolista luottamusta, ja luottamus syntyy vain kanssakäymisen ja toisen osapuolen tuntemisen tuloksena.

◀ 16 / 21 ▶



Viranomaisen toiminta vaikuttaa lähtökohtaisesti kaikkiin ihmisiin. Viranomaisten toimenpiteiden ja päätösten kohteena on aina moninainen joukko ihmisiä yksilöllisine eroineen. Jotta tekisimme työmme paremmin, on jokaisen meistä hyvä pysähtyä hetkeksi miettimään sitä, millaisessa yhteiskunnallisessa asemassa itse olemme. Oma näkökulmamme voi vaikuttaa siihen, miten näemme muut ihmiset ja tunnistamme heidän tilanteensa ja tarpeensa.



◀ 17 / 21 ▶



Seuraavien kysymysten avulla voit pohtia omaa asemaasi yhteiskunnassa

1. Onko sukupuoltasi tai seksuaalista suuntautumistasi kommentoitu joskus halventavasti?

2. Pelkäätkö koskaan, että sinut pysäytetään julkisella paikalla olemukseksi vuoksi?

3. Oletko kohdannut olemukseksi vuoksi huutelua?

4. Voitko asioida viranomaisten luona ilman tulkkia?

5. Voitko osallistua erilaisiin tapahtumiin ilman, että sinun täytyy selvittää onko tapahtumatila esteetön?

6. Tiedätkö kenen viranomaisen puoleen sinun on käännyttävä elämän eri ongelmatilanteissa?

◀ 18 / 21 ▶

Poliisi on työssään päivittäin tekemisissä monenlaisten ihmisten kanssa ja vaikuttaa niidenkin ihmisten elämään, joiden vastauksella oleviin kysymyksiin poikkeavat omistamme. Poliisitkaan eivät ole yhtenäinen joukko.



◀ 19 / 21 ▶

Mitkä ovat poliisin arvot?



Palvelu, avuliaisuus, oikeudenmukaisuus, osaaminen

Oikeudenmukaisuus, rehellisyys, tiimityöskentely, osaaminen

Palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen, hyvinvointi



◀ 20 / 21 ▶

Sivu 20: Kysymys ammatillisuus, arvot ja eettinen koodisto


0/1

Share Result 

Total Score



 Näytä oikeat vastaukset

 Yritä uudelleen

◀ 21 / 21



KUNNIOITTAVA TERMISTÖ

1 / 11 ▶



Välillä voi olla vaikeaa tietää, mitkä sanat ovat sopivia eri yhteyksissä. Kieli kehittyy ja oikeiden termien tunteminen ei ole yksinkertaista. Et voi tietää, millä termillä ihminen haluaa omaa identiteettiään kuvattavan.

Jos henkilön tausta on olennainen osa tilanteen käsittelyä, kysy mitä termiä tilanteessa olisi hyvä käyttää. Kysyminen ei ole ammatillisuuden puutetta, vaan kertoo että olet kiinnostunut oppimaan ja käyttäytymään kunnioittavasti.



◀ 2 / 11 ▶





Jos sopiva termi ei ole tiedossa, turvaututaan usein kiertoilmaisuihin. Niiden käytön takana saattaa olla huomaavaisuus ja epävarmuus, mutta kohteliaampaa on kysyä ja käyttää oikeita termejä.

Kunnioittava kielenkäyttö tarkoittaa, että ei käytetä kiertoilmaisuja. Joihinkin sanoihin liittyy negatiivisia mielikuvia, joihinkin positiivisia.

Syrjimätön kielenkäyttö on osa poliisin ammattitaitoa.

◀ 3 / 11 ▶


RONKin pääsihteeri Janette Grönfors kertoo romaneihin liittyvän terminologian kehittymisestä (videon kesto 02:29 min)



◀ 4 / 11 ▶

Poliisin hallinnosta annetun lain mukaan poliisin on virassa ja yksityiselämässään käyttäydyttävä siten, ettei hänen käyttäytymisensä ole omiaan vaarantamaan luottamusta poliisille kuuluvien tehtävien asianmukaiseen hoitoon.

Tämä velvoittaa myös toimittaessa esimerkiksi sosiaalisen median alustoilla. Lisäksi on otettava huomioon virkamiehen laajempi vastuu julkisessa viestinnässään.

 Poliisin toiminta sosiaalisessa mediassa (POL-2017-8358)



◀ 5 / 11 ▶

Poliisihallituksen ohjeistus, tietopyyntö osoitettava poliisihallitukseen.



Tapaus oikeasta elämästä

Oikeuskanslerille osoitetussa kantelussa arvosteltiin rikosylikonstaapelin menettelyä tämän sosiaalisessa mediassa julkaisemaan kirjoitukseen liittyen.

Kantelun mukaan rikosylikonstaapeli oli kirjoittanut tietyn kaupungin asioista kiinnostuneille henkilöille tarkoitettuun julkiseen Facebook-ryhmään keskustelunavauksen.

Keskustelunaloituksessa kantelija katsoi rikosylikonstaapelin antavan ymmärtää, että kaupungissa sijaitsevaan vastaanottokeskukseen sijoitetut turvapaikanhakijat olivat syyllistyneet polkupyörävarkauksiin, joista heitä ei ollut tuomittu.

◀ 6 / 11 ▶

Kirjoitus oli kirjoitettu vapaa-ajalla yksityiseltä Facebook-tililtä, mutta kirjoituksessa mainitut tiedot oli kuitenkin saatu virkatyössään. Lisäksi Facebook-profiilissa oli kerrottu ammatti ja henkilö tunnettiin paikkakunnalla poliisina.

Tämän johdosta kirjoitusta ei voitu katsoa kirjoitetun selkeästi virkamiehenä tai yksityishenkilönä, vaan hänen asemansa asettuu tässä tapauksessa näiden välimaastoon.



◀ 7 / 11 ▶

Oikeuskanslerinviraston kannanoton mukaan kirjoituksen johdosta on aiheutunut vaara siitä, että turvapaikanhakijat ryhmänä joutuvat varmistamattomien huhupuheiden kohteeksi.

Tämänkaltaisten tilanteiden ehkäisemiseksi ja poliisin luotettavuuden turvaamiseksi poliisin ulkoista tiedottamista ja sosiaalisen median käyttöä koskevan ohjeistuksen huolellinen noudattaminen on tärkeää. Poliisien tulee poliisin käyttäytymisvelvoite huomioon ottaen myös yksityiselämässään muun ohella huomioida, että julkisen vallan käytöltä edellytetään, että se osaltaan torjuu tai että se ei ainakaan edistä tietyt ihmisryhmät leimaavien asenteiden leviämistä.

Oikeuskanslerinviraston päätös, OKV/759/1/2016.



◀ 8 / 11 ▶

Kunnioittava termistö

Jos haluat lisätietoja vähemmistöistä ja terminologiasta, alla olevista lähteistä löytyy tietoa.



Klikkaa kuvassa näkyviä info-painikkeita (avaa linkit TUVE-selaimessa).

◀ 9 / 11 ▶

https://seta.fi/tue/sukupuolenmoninaisuudenosaamiskeskus/?gclid=EAAlaQobChMlwZrRg8aP7wIVDmEYCh31kwWDEAAYASAAEgl6nFD_BwE

<https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

<https://romanit.fi/>

<https://vane.to/etusivu>

https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaariperheet/?gclid=EAAlaQobChMlxZGI3saP7wIVGCwYCh0Alg4sEAAiAAAEglXgvD_BwE

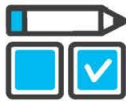
<https://seta.fi/>

Miten toimin, jos en tiedä millä termillä asiakas haluaa, että hänen identiteettiään kuvataan? 

Keksin mielestäni tilanteeseen sopivan kiertoilmaisun ja käytän sitä

Käytän termiä, joka minulle tulee ensimmäisenä mieleen

Kysyn mitä termiä tilanteessa olisi hyvä käyttää



◀ 10 / 11 ▶

Sivu

Score / Yhteensä

Sivu 10: Kysymys kunnioittavasta termistöstä


0/1

Share Result 

Total Score

  0/1

 Näytä oikeat vastaukset

 Yritä uudelleen



◀ 11 / 11 ▶

YHDENVERTAISUUSLAKI VELVOITTAÄ EDISTÄMÄÄN YHDENVERTAISUUTTA

1 / 22 ▶



Yhdenvertaisuuslaki

Poliisin eettisessä koodistossa käsitellään yhdenvertaisuutta. Työyhteisössä ei suvaita syrjintää tai häirintää millään perusteella.

Poliisin tulee olla inhimillinen ja vastata jokainen omalta osaltaan siitä, ettei itse toimi tai yllytä muita toimimaan syrjivästi tai halventavasti.

Poliisi kohtelee jokaista henkilöä samanarvoisesti riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai taustastaan.



◀ 2 / 22 ▶



Poliisi ei suhtaudu kehenkään alentuvasti, halveksivasti tai ennakkoluuloisesti.

Tutkimukset osoittavat, että vähemmistötaustaiset henkilöt, erityisesti näkyviin vähemmistöihin ja useaan eri vähemmistöön kuuluvat henkilöt ovat huomattavasti alttiimpia syrjinnälle kuin muu väestö.



← 3 / 22 →

Viranomaisilla on lakiin perustuva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuudessa ei ole kyse ainoastaan vähemmistöistä, vaan se koskee laajaa joukkoa ihmisiä esimerkiksi:

- vammaiset henkilöt
- ikäihmiset
- muut kuin suomenkieliset henkilöt
- maahanmuuttajataustaiset henkilöt
- romanit
- seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt



← 4 / 22 →



Suomen perustuslain mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslaki kieltää syrjinnän kaikkien henkilöön liittyvien syiden perusteella. Perustuslaki velvoittaa julkista valtaa, kuten poliisia, turvaamaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään tarkemmin syrjintään puuttumisesta ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Tässä osiossa opit yhdenvertaisuuslain pääkohdat, jotka sinun on hyvä tietää oman työsi kannalta.

◀ 5 / 22 ▶

Laki kieltää syrjinnän

◀ 6 / 22 ▶

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on kiellettyä:

1. iän
2. alkuperän
3. kansalaisuuden
4. kielen
5. uskonnon
6. vakaumuksen
7. mielipiteen
8. poliittisen toiminnan
9. ammattiyhdistystoiminnan
10. perhesuhteiden
11. terveydentilan
12. vammaisuuden
13. seksuaalisen suuntautumisen
14. muun henkilöön liittyvän syyn perusteella:
tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus tai asuinpaikka

◀ 7 / 22 ▶

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella

Kielletyt perusteet ovat:

1. sukupuoli
2. sukupuoli-identiteetti
3. sukupuolen ilmaisu

Laki mainitsee täsmällisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintäsuojan.



◀ 8 / 22 ▶



Rikoslaki 11 § Syrjintä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- 1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- 2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka

◀ 9 / 22 ▶

3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.



◀ 10 / 22 ▶

Yhdenvertaisuuslaki 8 § Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Esitutkinnassa poliisin olisi hyvä aina selvittää liittyykö epäillyn toimintaan hänelle annettua syrjivää ohjetta.

Syrjintä ei edellytä syrjivää tarkoitusta ja syrjintä voi olla myös tahatonta.

◀ 11 / 22 ▶



Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on muun muassa:

1. Välitön syrjintä (10 §): Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.
2. Elinkeinonharjoittaja kieltäytyy päästämästä vammaista henkilöä liiketiloihinsa.
3. Välillinen syrjintä (13 §): Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella.



◀ 12 / 22 ▶



4. Työhönotossa edellytetään hyvää suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.

5. Kuntosalijäsenyys on mahdollista hankkia vain verkosta jolloin ikääntynyt, tietokoneen käyttöä taitamaton ei pääse asiakkaaksi.

6. Häirintä (14 §): Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.



◀ 13 / 22 ▶



7. Rasistiset vitsit tai transsukupuolisen asiakkaan henkilöpapereille naureskelu. Myös ihmisarvoa loukkaavat puheet, sähköpostiviestit, epäasiallisen materiaalin esille laittaminen ja muunlainen viestintä voi olla laissa kiellettyä häirintää.

8. Ohje tai käsky syrjiä (8 §): Syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.

9. Ravintolan johtaja kääsee eteisvahtimestareita varmistamaan, että tiettyihin väestöryhmiin kuuluvat henkilöt eivät pääse ravintolaan.

◀ 14 / 22 ▶



Syrjintää valvovat viranomaiset

Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista ja antaa ohjeita ja neuvoja yhdenvertaisuuslakiin liittyvissä kysymyksissä. Yhdenvertaisuusvaltuutettuun voi olla yhteydessä, jos epäilee tulleen syrjityksi jonkin yhdenvertaisuuslaissa mainitun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista ja antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvissä kysymyksissä. Kuka vain voi olla yhteydessä tasa-arvovaltuutettuun, jos epäilee tulleen syrjityksi sukupuolensa, sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa

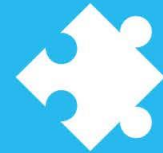


◀ 15 / 22 ▶

Aluehallintovirastojen työsuojelunvastuualueet valvovat yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa työelämässä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa.

Lautakunta ei kuitenkaan valvo yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. Lautakunta voi antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä.



◀ 16 / 22 ▶



Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaista edistämään yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan olosuhteet huomioon ottaen tehokkaasti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeasuhtaisesti sekä arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista.

Lisäksi laki velvoittaa myös viranomaisia laatimaan suunnitelman yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Jokaisen viranomaisen ja työntekijän tulee kehittää toimintaansa niin, että se edistää yhdenvertaisuutta. Organisaation tasolla tämä toteutuu toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnittelun avulla. Poliisilla on valtakunnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja tämän lisäksi jokaisella poliisiyksiköllä oma suunnitelmansa.

Löydät oman laitoksesi yhdenvertaisuussuunnitelman Sinetistä. Voit perehtyä siihen tarkemmin koulutuksen jälkeen.

◀ 17 / 22 ▶

Yksittäisen työntekijän osalta yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa oman työn ja käyttäytymisen tarkastelua eri ihmisryhmien kannalta.

Asiakkaita kohdatessa tulee aina huomioida ihmisryhmien ja asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina merkitse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä eri väestöryhmillä saattaa olla kuitenkin tarvetta erityiselle tuelle. Esimerkkinä kuulo- tai näkövammaisten tai suomea osaamattomien tarpeet.



◀ 18 / 22 ▶

Työpaikan saannin edellytyksenä vaaditaan hyvää suomen kielen taitoa, vaikka työn tekemisen kannalta tämä ei ole välttämätöntä. Onko kyseessä yhdenvertaisuuslain mukainen syrjintä?

Oikein

Väärin

Tarkista



◀ 19 / 22 ▶

Onko viranomaisella lakiin perustuva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää?

Oikein

Väärin

Tarkista



◀ 20 / 22 ▶

Onko yhdenvertaisuuslain tarkoituksena edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa?

Oikein

Väärin

Tarkista



← 21 / 22 →

Sivu	Score/Yhteensä
Sivu 19: Oikein / väärin -kysymys yhdenvertaisuuslaki	0/1
Sivu 20: Oikein / väärin -kysymys, yhdenvertaisuuslaki	0/1
Sivu 21: Oikein / väärin -kysymys, yhdenvertaisuuslaki	0/1

Share Result

Total Score 0/3

Näytä oikeat vastaukset

Yritä uudelleen

← 22 / 22 →

NÄIN EDISTÄT OMASSA TYÖSSÄSI YHDENVERTAISUUTTA

1 / 13 ▶



Yhdenvertaisuuden edistäminen on osa viranomaisen työtä, oli työnkuva mikä tahansa.

Aina kun kohtaat ihmisiä tai käsittelet heitä koskevia asioita, sinulla on mahdollisuus vaikuttaa. Pohdi jo etukäteen, mihin oletuksiin ja mahdollisiin ennakkoluuloihin oma toimintasi perustuu. Kaikilla on stereotyyppioita.

Pohdi millaisia stereotyyppioita tunnistat itselläsi olevan? Mistä ne johtuvat?

◀ 2 / 13 ▶

Yhdenvertaisuuden edistämiseen on monia keinoja. Jos työhösi sisältyy esimerkiksi päätösten, toimenpiteiden tai hankkeiden valmistelua, arvioi etukäteen niiden vaikutukset eri väestöryhmien kannalta.

Pyri tunnistamaan vaikutuksia erilaisten ihmisten elämään mahdollisimman monipuolisesti. Pyri tekemään arviointi etukäteen.

Vaikutuksia yhdenvertaisuuteen on toki tärkeää analysoida myös jälkikäteen, mutta siinä vaiheessa arviointi ei enää vaikuta lopputulokseen.



◀ 3 / 13 ▶



Käytännön toimia mitä voit tehdä yhdenvertaisuuden ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi

- Verkostoidu paikallisten toimijoiden kanssa, myös vähemmistötoimijoiden ja järjestöjen kanssa
- Luo hyvät suhteet, näin varmistetaan tiedonvaihto molempiin suuntiin
- Osallistu alueen kehittämistyöhön
- Osallistu alueella käytävään keskusteluun
- Jalkaudu ihmisten sekaan ja tapahtumiin
- Sosiaalisen median aktiivinen hyödyntäminen jokapäiväisessä työssä
- Avoin keskustelu lisää luottamusta
- Jos et tiedä, kysy
- Tutustu vähemmistöihin, ota selvää, ole kiinnostunut

◀ 4 / 13 ▶



**Mieti minkälaisia yhdenvertaisuuden edistämiseen
liittyviä keinoja sinulla on jo käytössä?
Mitä aiot ottaa käyttöön?**

◀ 5 / 13 ▶



Seuraavaksi kolme tapausta oikeasta elämästä

Mieti onko tilanteissa toimittu yhdenvertaisuutta edistävällä tavalla ja miten olisit itse toiminut tilanteissa.

◀ 6 / 13 ▶



Tapaus 1

Romaniperheen vieraillessa tivolissa tivolin työntekijä laittoi soimaan kappaleen, jossa oli romaneja loukkaava ja stereotyyppioita ylläpitävä sanoitus. Pohjois-Karjalan käräjäoikeus tuomitsi tivolin työntekijän syrjinnästä ja kunnianloukkauksesta.

Syrjinnän rangaistavuus edellyttää tahallisuutta, mutta mitään nimenomaista syrjintätarkoitusta ei kuitenkaan tarvita. Tahallisuus edellyttää tietoisuutta syrjintäperusteen olemassaolosta ja merkityksen antamista sille henkilön kohtelussa.



◀ 7 / 13 ▶



Kun tivolin työntekijä on tarkoituksellisesti laittanut kappaleen soimaan romaniperheen paikalla ollessa, hänen on täytynyt ymmärtää, että perhe voi joutua yleisen huomion kohteeksi, myös negatiivisen sellaisen, muodostaen asianomistajille nöyryyttävän tilanteen.

Työntekijän on lisäksi täytynyt ymmärtää, että kappaleen soittaminen ennestään tuntemattomille henkilöille varmistamatta näiden suhtautumista tähän voi loukata heitä. Työntekijä on siten toiminut tahallisesti ja asettanut perheen ilmeisen eriarvoiseen ja huonompaan asemaan kuin esimerkiksi kantaväestöön kuuluvat asiakkaat. Tuomio on lainvoimainen.



◀ 8 / 13 ▶



Tapaus 2

Näkövammaisen henkilö oli menossa ravintolaan vaimonsa kanssa. Kun tarjoilija huomasi mukana olleen opaskoiran, pariskuntaa pyydettiin kiukkuisesti poistumaan ravintolasta, vaikka he yrittivät kertoa tarjoilijalle näkövammaisen henkilön oikeudesta ottaa opaskoira mukaan ravintolaan.

Henkilö koki tilanteen syrjinnäksi vammaisuuden perusteella ja päätyi lakimiehen ehdotuksesta tekemään rikosilmoituksen, jotta tällaista ei tapahtuisi muille.



◀ 9 / 13 ▶



Tapaus 3

Auttavaa englantia puhuva henkilö soittaa hätäkeskukseen ja pyytää apua, koska parin hengen miesseurue on nimitelty ja lyönyt häntä yökerhossa ja sylkenyt hänen päällensä.

Poliisipartion tullessa paikalle on tilanne jo päätynyt ja soittaja poistunut yökerhosta.

Partio tavoittaa ilmoittajan, joka on kävelemässä läheiseen vastaanottokeskukseen, käy ilmi, että hän on siellä asuva turvapaikanhakija. Partio kertoo englanniksi hänelle, että hän voi halutessaan tehdä asiasta rikosilmoituksen netissä.

◀ 10 / 13 ▶

Tässä tapauksessa on hyvä ottaa huomioon se seikka, että kaikki ihmiset eivät välttämättä pääse sähköisiin palveluihin, eivätkä välttämättä omaa tarvittavia verkkopankkitunnuksia.

On eri ihmisryhmiä, joiden kohdalla tulee huomioida ilmoituksen teon mahdollisuus ja pohtia sitä, tulisiko ilmoitus kirjata jo paikanpäällä.

Tiettyjen ihmisryhmien tavoittaminen voi myös olla haastavaa, joten jo ensipartion on hyvä hoitaa tietyt toimet heti ensitilassa.



◀ 11 / 13 ▶

Millaisilla käytännön toimilla sinä voit edistää yhdenvertaisuutta sekä hyviä väestösuhteita?

- Kysyn, jos en tiedä
- Tutustun vähemmistöihin, otan selvää, olen kiinnostunut
- Osallistun alueeni kehittämistyöhön
- Jalkaudun ihmisten sekaan ja tapahtumiin

✔ Tarkista



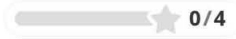
◀ 12 / 13 ▶

Sivu 12: Kysymys näin edistät omassa työssäsi yhdenvertaisuutta


0/4

Share Result 

Total Score



 Näytä oikeat vastaukset

 Yritä uudelleen

◀ 13 / 13



VIHARIKOKSET

1 / 21 ▶



Mikä on viharikos?

Suomen rikoslaki ei tunne käsitteitä viharikos tai vihapuhe. Viharikoksella tarkoitetaan yleensä

- jonkun rikostunnusmerkistön täyttävää tekoa, joka kohdistuu henkilöön, ryhmään, jonkun omaisuuteen, instituutioon tai näiden edustajaan ja
- jonka motiivina ovat ennakkoluulot tai vihamielisyys uhrin oletettua tai todellista etnistä tai kansallista taustaa, uskonnollista vakaumusta tai elämäkatsomusta, seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua tai vammaisuutta kohtaan.



◀ 2 / 21 ▶





Viharikoksesta katsotaan olevan kysymys jo silloin, kun tekijä olettaa uhrin kuuluvan johonkin yllämainituista viiteryhmistä. Uhrin todellisella viiteryhmällä ei ole merkitystä.

Poliisin tietoon tulee vuosittain noin tuhat viharikoksista tehtyä rikosilmoitusta. Nämä rikokset kohdistuvat useimmiten etnisiin tai kansallisiin sekä uskonnollisiin vähemmistöihin.

Viharikosten määrissä on selkeitä alueellisia eroja. Määrällisesti eniten viharikoksia tapahtuu Uudellamaalla, mutta jos viharikosten määrän suhteuttaa maakunnassa asuvien ulkomaan kansalaisten määrään, niin esim. vuonna 2019 Keski-Pohjanmaalla, Pohjois-Pohjanmaalla, Kainuussa ja Etelä-Karjalassa viharikosilmoituksia tehtiin Uttamaata enemmän.

◀ 3 / 21 ▶



Mistä viharikoksen voi tunnistaa?

Esitutkinnalla on suuri merkitys mahdollisen viharikosmotiivin varhaisessa tunnistamisessa.

Koko rikosprosessia hyödyttää se, että mahdollista vihamotiivia selvitetään rikosilmoituksen teosta asti.

Ottamalla huomioon vihamotiivin mahdollisuus alusta asti varmistetaan, että esimerkiksi todisteet motiivista kerätään sekä kuulemisissa käydään läpi myös mahdollista vihamotiivia.

Tämä työ on prosessin onnistumiselle ensiarvoisen tärkeää ja on edellytyksenä sille, että syyttäjällä on riittävät tiedot syytteen nostamiseksi.

◀ 4 / 21 ▶

Prosessin sujuvuuden takaamiseksi on tärkeää, että poliisilla ja syyttäjällä on yhteinen käsitys viharikoksista.

Poliisilla on vuoden 2019 alusta ollut velvollisuus tehdä ennakoilmoitus syyttäjälle jo tutkinnan alkuvaiheessa mahdollisesta vihamotiivista.

Syyttäjä lopulta päättää, syytetäänkö epäilty viharikoksesta ja tarvitaanko lisätodisteita epäillyn rikoksen vihaelementeistä.



◀ 5 / 21 ▶

Joissain tapauksissa on selvää, että on syytä epäillä vihamotiivin olevan ainakin osa motiivia. Epäilty saattaa jopa kertoa tekonsa syyksi vihan tiettyä ihmisryhmää kohtaan. Viitteitä motiivista saattavat antaa myös epäillyn käyttämät ilmaisut tai symbolit.

Merkeistä ja symboleista hakaristi lienee tunnetuin, vaikka myös monet muut symbolit voivat viitata vihamotiiviin. Vihamotiivin ja merkkien / symbolien yhteyden tunnistamiseksi asiantuntijoiden konsultoiminen saattaa olla tarpeen.

Rikoksen raakuuskin saattaa viitata vihamotiiviin, erityisesti silloin, jos muuta motiivia ei ole.



◀ 6 / 21 ▶

Monet viharikosten uhrin eivät tiedä, mitä viharikos tarkoittaa, eivätkä välttämättä osaa itse tuoda esille vihamotiiviin viittaavia asioita.

Tästä syystä poliisin on tärkeää kysyä uhrilta itseltään seikkoja, jotka voivat viitata vihamotiiviin ja kertoa uhrille, mistä viharikoksissa on kyse.



◀ 7 / 21 ▶

Poliisihallitus on antanut ohjeistuksen (2020/2011/2098) siitä, milloin poliisin tulisi käyttää viharikosluokitusta. Poliisiasian tietojärjestelmään tehty luokittelumerkintä välittyy myös syyttäjälle.

Ohjeessa korostetaan poliisin velvollisuutta huolehtia siitä, että luokittelumerkinnät tehdään asianmukaisesti, mutta vuosittain kuitenkin vain noin neljäsosa Poliisiammattikorkeakoulun viharikosselvityksessä epäillyiksi viharikoksiksi todetuista on sellaisiksi luokiteltu.



Poliisihallituksen ohjeistus



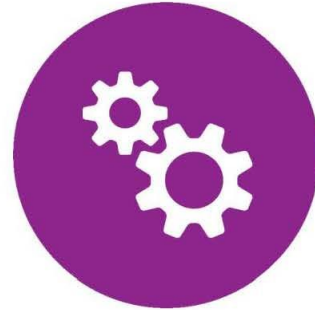
◀ 8 / 21 ▶

Poliisihallituksen ohjeistus, tietopyyntö esitettä poliisihallitukseen.

Indikaattorit viharikoksien tunnistamisessa

Yksi apuväline viharikosten tunnistamisessa ovat indikaattorit. Ne tarjoavat yhden mahdollisen työvälineen, jonka avulla vihamotiivin mahdollisuutta voidaan arvioida.

On kuitenkin huomioitava, että ne eivät anna lopullista vastausta, vaan vastaus löytyy niiden avulla tehtävästä tutkinnasta.



Löydät täältä indikaattorit viharikosten tunnistamiseen tallennettavassa ja printattavassa muodossa



◀ 9 / 21 ▶

http://moodle.poliisi.fi/pluginfile.php/38921/mod_resource/content/6/Indikaattorit.pdf

Indikaattorit, joita voidaan käyttää tunnistamisen apuna kaikissa rikosprosessin vaiheissa:

• uhrin tai todistajan käsitys motiivista

Epäileekö uhri tai todistaja, että rikoksen motiivina oli viha tiettyä ryhmää tai henkilön suojattuja ominaisuuksia kohtaan?

• uhriin liittyvät tekijät

Kuuluuko uhri vähemmistöryhmään? Onko uhri aktiivinen vähemmistöjen oikeuksien edistäjä?

◀ 10 / 21 ▶



- epäillyn käytös ja viestintä

Esittikö epäilty kommentteja / julkaisiko kirjoituksia / tekikö eleitä, jotka liittyvät vihamotiiviin?

- epäiltyyn liittyvät tekijät

Toimiiko epäilty aktiivisesti "viharyhmässä"? Onko hän aiemmin syyllistynyt vastaaviin tekoihin tai onko häntä epäilty niistä? Oliko epäillyllä viharyhmiin liittyviä tatuointeja tai merkkejä vaatteissaan?

◀ 11 / 21 ▶



- näkyvät tunnukset

Onko rikospaikalla sloganeita tai symboleja, jotka voivat liittyä vihamotiiviin

- myös muun motiivin puute voi joissain tilanteissa kertoa teon rasisesta / vihamotiivista



◀ 12 / 21 ▶





- **rikospaikka ja -aika**

Tapahtuiko teko päivänä, jolla on erityistä merkitystä (kuten uskonnollinen pyhäpäivä, kansallispäivä, pride, kansainvälinen transihmisten muistopäivä, romanien kansallispäivä)?

- **kohteena rakennus**

Jos kohteena oli kiinteistö, onko se vähemmistöjen ylläpitämä yritys, uskonnonharjoittamiseen käytetty tila, onko kyse esimerkiksi jonkin etnisen ryhmän kerhotilasta tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia puolustavan järjestön toimistosta?

◀ 13 / 21 ▶



- **väkivallan luonne**

Liittyikö epäiltyyn rikokseen poikkeuksellisen vakavaa väkivaltaa tai halventavaa kohtelua? Jos kyse oli kiinteistöstä, vahingoitettiinko sitä halventavilla symboleilla tai esimerkiksi ulosteilla?

◀ 14 / 21 ▶



Rangaistuksen koventaminen vihamotiivin perusteella

◀ 15 / 21 ▶



Rikoslaki 6 luku 5 § Koventamisperusteet

4) rikoksen tekeminen rotuun, ihonväriin, syntyperään, kansalliseen tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen perustuvasta vaikuttimesta taikka niihin rinnastettavasta muusta vaikuttimesta.

Tyypillinen esimerkki viharikoksesta on pahoinpitely, jonka uhriksi on joutunut tummaihoisen henkilö sen takia, että pahoinpitelijä tuntee ennakkoluuloja tai vihamielisyyttä sellaisia ihmisiä kohtaan, joilla on tällainen ominaisuus.

Tällaisen pahoinpitelyrikoksen tekijälle voidaan määrätä kovennettu rangaistus ylläolevan rikoslakiin säädetyn koventamisperusteen perusteella.

◀ 16 / 21 ▶



Syy pitää vihamotiivista tehtyä rikosta keskimääräistä moitittavampana perustuu siihen, että viharikoksessa uhri ei ole joutunut teon kohteeksi sattumalta, vaan hän on valikoitunut uhriksi henkilökohtaisen ominaisuutensa vuoksi.

Toinen syy liittyy siihen, että viharikokset usein – joskaan eivät aina – kohdistuvat suojaajakaipaaviin vähemmistöryhmiin, jolloin ne vaarantavat näihin ryhmiin kuuluvien asemaa, oikeuksia ja turvallisuutta tavalla, joka usein ylittää vastaaventyypisen keskimääräisrikoksen edustaman haitan.

Viharikosten tai niiden aiheuttaman pelon seurauksena uhri ja koko ryhmä, johon uhri kuuluu, voi joutua pelkäämään joutuvansa viharikoksen kohteeksi uudestaan vain ominaisuuden perusteella. Esimerkiksi sanallinen herjaus ei ehkä yksittäisenä tapauksena välttämättä vaikuta rikosoikeudellisessa mielessä vakavalta, mutta toistuessaan yhteiskunnan eri tasoilla herjausten vaikutus kumuloituu. Tämä on erityisen vahingollista, kun kyse on uhrista, joka on valmiiksi haavoittuvassa asemassa.

Jos viharikoksiin ei puututa, se aiheuttaa myös luottamuksen heikentymistä viranomaisiin ja oikeusjärjestelmään.

◀ 17 / 21 ▶

Tapaus oikeasta elämästä

Asianomistaja oli yökerhossa etsinyt luokkatovereitaan ja samalla ajautunut vain osalle yökerhovieraista avoimma olleeseen vip-tilaan. Tässä tilassa asianomistajalle entuudestaan tuntematon mies oli käynyt asianomistajaan käsiksi.

Mies oli kysynyt asianomistajalta useampaan kertaan, kumpaa sukupuolta hän edustaa.

Asianomistaja oli kieltäytynyt vastaamasta kysymykseen. Asianomistaja on käräjäoikeudessa kertonut olevansa transsukupuolinen.



Lue lisää koventamisperusteen käytöstä (avaa TUVE-selaimella)



◀ 18 / 21 ▶

https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/80ac0a59-5434-4983-b89e-e2ab0013ba21/f8cd2930-307a-4c79-9df3-d36defb38e91/MUISTIO_20190524105518.pdf



Rangaistusta määritessään kärjääoikeus on ottanut huomioon käytetyn väkivallan määrän ja laadun. Kärjääoikeus on lisäksi soveltanut rikoslain 6 luvun 5 §:n 4-kohdan mukaista koventamisperustetta,

koska asiassa esitetyn selvityksen perusteella vastaajan vaikuttimena tekoonsa on ollut asianomistajan sukupuoli-identiteetti, joka on rinnastettavissa mainitussa lainkohdassa nimenomaisesti mainittuihin tekijöihin.

Kärjääoikeus tuomitsi vastaajan 50 päiväsakkoon. (Helsingin KO, R17/3619)

◀ 19 / 21 ▶



Kuinka monta viharikoksista tehtyä rikosilmoitusta tulee poliisin tietoon vuosittain?



Noin 3000

Noin 700

Noin 1000

Noin 120

◀ 20 / 21 ▶

Sivu 20: Monivalinta kysymykset, viharikokset


0/2

Share Result 

Total Score



 Näytä oikeat vastaukset

 Yritä uudelleen

◀ 21 / 21



VIHAPUHE EI KUULU SANANVAPAUTEEN

1 / 19 ▶



Mitä on vihapuhe?

Vihapuhe on viestintää, joka levittää tai lietsoo vihaa tai syrjintää yhtä ihmistä tai ihmisryhmää vastaan. Viestintä voi olla puhetta, mutta se voi olla myös esimerkiksi kirjoituksia, kuvia, symboleja, musiikkia, piirroksia ja elokuvia.

Vihapuhe voi olla rikoslain mukainen rikos eli rangaistavaa. Suomessa on esimerkiksi kriminalisoitu kiihottaminen kansanryhmää vastaan (RL 11:10).

Muita tyypillisiä vihapuheeseen liittyviä rikosnimikkeitä ovat esimerkiksi kunnianloukkaus ja laitton uhkaus, silloin kun niiden vaikuttimena on rotu, ihonväri, syntyperä, kansallinen tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus taikka niihin rinnastettava muu peruste.



◀ 2 / 19 ▶



Vihapuhe voi olla myös yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää tai muuten yleisesti haitallista ilmaisua.

Sananvapaus on jokaisen perusoikeus, mutta sananvapaudella on myös rajansa. Sananvapauteen ei kuulu puhe, jolla loukataan muiden ihmisten oikeuksia.



◀ 3 / 19 ▶



Esimerkiksi politiikan arvostelu on osa toimivaa demokratiaa. Kriitikki on kuitenkin kohdistettava politiikkaan tai siitä vastuussa oleviin tahoihin.

Esimerkiksi maahanmuuttopolitiikan arvostelua ei ole kaikkien maahanmuuttajien leimaaminen.

Myös poliittinen keskustelu on käytävä uhkaamatta ihmisiä tai ihmisryhmiä.

◀ 4 / 19 ▶





Rikoslaki 11 luku 10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan

Joka asettaa yleisön saataville tai muutoin yleisön keskuuteen levittää tai pitää yleisön saatavilla tiedon, mielipiteen tai muun viestin, jossa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin ryhmää rodun, ihonvärin, syntyperän, kansallisen tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella taikka niihin rinnastettavalla muulla perusteella, on tuomittava kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

◀ 5 / 19 ▶



Yhdenvertaisuuslaki 14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

◀ 6 / 19 ▶

Tapauksia

◀ 7 / 19 ▶

Helsingin KO, R18/4174: Kiihottaminen kansanryhmää vastaan ja kunnianloukkaus

Vastaaja on asettanut Internetissä yleisön saataville tai levittänyt yleisön keskuuteen mielipiteitä tai viestejä, joissa on uhattu, paneteltu tai solvattu homoseksuaaleja heidän seksuaalisen suuntautumisensa perusteella.

Lisäksi vastaaja on halventanut asianomistajaa kolmessa eri viestissä haukkumalla häntä hänen seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi ja myös ilmaiseamalla, että ongelmista päästäisiin, jos asianomistaja hirttäisi itsensä.

◀ 8 / 19 ▶



Käräjäoikeuden mukaan viesteissä uhataan, panetellaan ja solvataan seksuaalivähemmistöön kuuluvia henkilöitä. Heihin kohdistuvaa väkivaltaa pidetään viesteissä hyväksyttävänä ja toivottavana.

Kirjoitukset ovat omiaan herättämään suvaitsemattomuutta ja halveksuntaa sen kohteena olevaa henkilöä kohtaan. Kirjoitukset ovat siten ymmärrettävissä niin sanotuksi vihapuheeksi, jota ei voida pitää sananvapauden rajoissa tapahtuvana hyväksyttävänä liioitteluna tai provosointina ja jotka eivät siten nauti sananvapauden suojaa. Kohdan 2 syyte kunnianloukkauksesta on hylätty vanhentuneena.

Käräjäoikeus tuomitsi vastaajan 50 päiväsakkoon.

◀ 9 / 19 ▶



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta piti hakaristilipun esilläpitoa ihmisarvoa loukkaavana häirintänä (diaarinumero 393/2018)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pyysi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa arvioimaan, oliko vastaajan menettely häirintää, kun hän oli ripustanut hakaristilipun kerrostaloasuntonsa ikkunaan sekä kieltämään vastaajaa jatkamasta tai uusimasta menettelyään ja asettamaan päätöksensä tehosteeksi uhkasakon.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta totesi joulukuussa 2018 antamassaan päätöksessä, että hakaristilippu yhdistetään yleisesti toisen maailmansodan aikaisiin juutalaisvainoihin ja juutalaisvihaan.

◀ 10 / 19 ▶



Lautakunta katsoi, että hakaristilipun esillä pitäminen asuinalueen kerrostalon ikkunassa yhdessä rasistisesti motivoituun ilkevaltaan ja vihapostiin liittyvän rasistisen käyttäytymisen kanssa ovat hakaristilipun symbolisen merkityksenkin vuoksi sellaisia toisiinsa rasistisen ilmapiirin kautta syy-yhteydessä olevia tekijöitä, joiden vuoksi on objektiivisesti arvioiden perusteltua aihetta olettaa, että vastaaja oli osaltaan hakaristilipun ripustamisella ikkunaan luonut asianomistajaa koskevan uhkaavan ja vihamielisen ilmapiirin.

Lautakunta piti lipun esilläpitoa häirintänä ja kielsi vastaajaa uusimasta menettelyä.

◀ 11 / 19 ▶

Lue lisää:

Esimerkkejä kiihottamista kansaryhmää vastaan koskevista tuomioista löytyy oikeusministeriön julkaisemasta muistiosta



Esimerkkejä (avaa TUVE-selaimessa)



◀ 12 / 19 ▶

https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/80ac0a59-5434-4983-b89e-e2ab0013ba21/f8cd2930-307a-4c79-9df3-d36defb38e91/MUISTIO_20190524105518.pdf

Kenelle asia kuuluu, jos teko ei täytä rikoksen tunnusmerkistöä

◀ 13 / 19 ▶



Poliisi on viranomainen, jonka suomalaiset tuntevat hyvin. Joskus poliisin puoleen käännytään, vaikka rikoksen tunnusmerkit eivät täyty.

Vaikka kyse ei olisi rikoksesta, joku toinen viranomainen voi kuitenkin olla tilanteessa toimivaltainen ja auttaa teon kohteeksi joutunutta.

Tällaisessa tilanteessa poliisin tulee ohjata asiakas toimivaltaisen viranomaisen puoleen.

◀ 14 / 19 ▶



Tehtävä

Nainen tulee poliisiasemalle itkien.

Hän kertoo olleensa juuri asunonäytössä, jossa asunnonvälittäjä oli naisen mukaan todennut, että vuokralaiseksi etsitään "perinteistä perhettä".

Nainen ihmettelee, saako asunnon omistaja todella valita, millainen perhe asuntoon sopii.

Poliisi yrittää rauhoitella naista ja esittää lisäkysymyksiä tapahtuneesta.

Nainen kertoo tarkemmin tilanteestaan ja perheestään, ja keskustelussa selviää, että naisen puoliso on myös nainen.

Tarkempien tietojen avulla poliisi ymmärtää, että tapauksessa voi olla kyse syrjinnästä seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

◀ 15 / 19 ▶



Poliisi kysyy, haluaako nainen tehdä rikosilmoituksen. Nainen vastaa, ettei tiedä millaisia seurauksia sillä on.

Hän toivoisi, että tekijä pyytäisi häneltä anteeksi ja ymmärtäisi vastaisuudessa olla toimimatta samalla tavalla.



Millaisia neuvoja sinä antaisit naiselle?

◀ 16 / 19 ▶



Esimerkiksi vihapuheen osalta kyse voi olla yhdenvertaisuuslain kieltämästä häirinnästä, vaikka teko ei täytä minkään rikoksen tunnusmerkistöä. Sama koskee syrjintää.

Tällöin esimerkiksi Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto voi antaa neuvoja, ja henkilö kannattaakin ohjata eteenpäin.

Esimerkiksi syrjintätilanteessa rikosprosessi ei sulje pois ohjaamista yhdenvertaisuuslain osalta toimivaltaisille viranomaisille.

Katso lisätietoja yhdenvertaisuuslakia valvovista viranomaisista (avaa TUVE-selaimessa)



◀ 17 / 19 ▶

<https://yhdenvertaisuus.fi/toimijat>

Voiko vihapuhe olla rikoslain mukainen rikos?



Ei

Kyllä



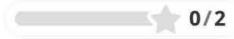
◀ 18 / 19 ▶

Sivu 18: Monivalintakysymys, vihapuhe ei kuulu sananvapauteen


0/2

Share Result 

Total Score



 Näytä oikeat vastaukset

 Yritä uudelleen

◀ 19 / 19



LOPPUSANAT

1 / 3 ▶



Alla olevalla videolla poliisiyljohtaja Seppo Kolehmainen loppusanat (videon kesto 51 s)



◀ 2 / 3 ▶





Olet suorittanut Yhdenvertaisuus ja asiakkaan kohtaaminen

-verkkokoulutuksen onnistuneesti.

Onneksi olkoon!

Tiedolla vihaa vastaan –hanke (Facts against Hate) on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta (2014-2020). Julkaisun sisällöt ovat täysin tekijöiden vastuulla, eivätkä ne välttämättä edusta Euroopan komission näkemyksiä.

FACTS	TIEDOLLA	FAKTA	ČINJENICE
AGAINST	VIHAA	MOT	PROTIV
HATE	VASTAAN	HAT	MRZŇJE

