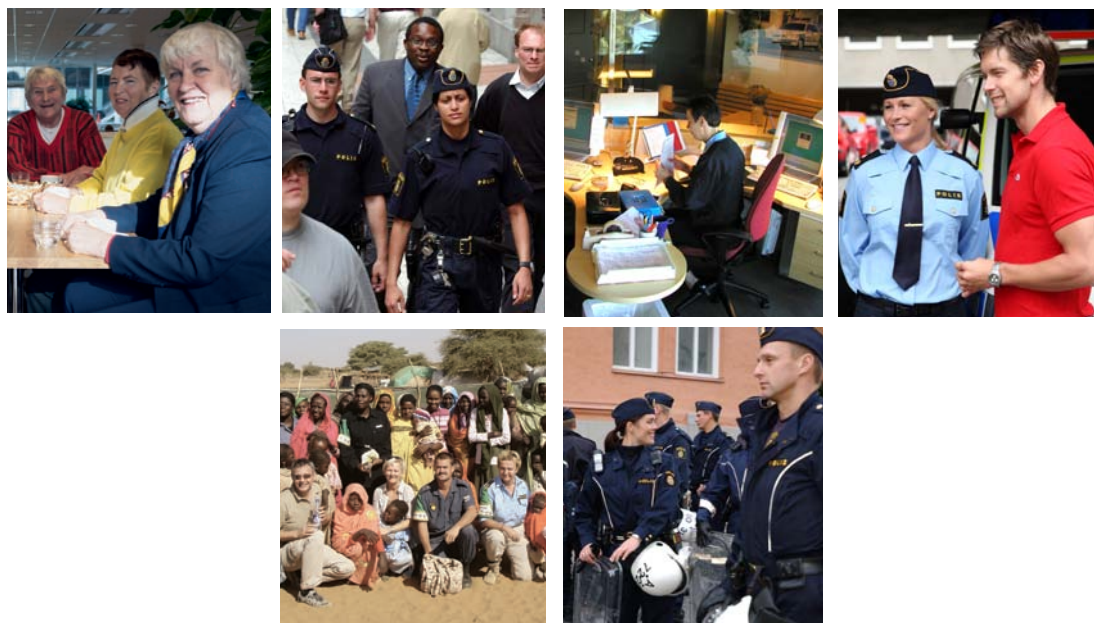




Rikspolisstyrelsen

Mångfald och likabehandling

Polisens nationella policy och plan



Januari 2008

www.polisen.se



Polisens nationella policy för mångfald och likabehandling

Mångfald ska vara en integrerad och självklar del av Polisens verksamhet och ska bidra till en mer representativ, effektiv och attraktiv organisation.

Genom att individers olika kunskaper och erfarenheter tas tillvara blir verksamheten bredare belyst samtidigt som idéutveckling och nytänkande stimuleras. Mångfald ska ge Polisen bättre förutsättningar att lösa sina arbetsuppgifter. Olikheter i samspel ska vara en tillgång för Polisen.

Polisen ska tydligt visa vad ett demokratiskt samhälle står för:

- Vi ska respektera individen oavsett kön, etnisk, religiös och kulturell bakgrund, ålder eller sexuell läggning.
- Vi ska förstå att människor kan ha olika funktionsförmåga – ett handikapp uppstår först när en person med funktionsnedsättning möter en otillgänglig eller fördomsfull omgivning.
- Vi ska arbeta aktivt för likabehandling och mot diskriminering och trakasserier - nolltolerans ska råda.
- Vi ska vara representativa och goda förebilder i det mångkulturella samhället.



Polisens nationella handlingsplan för mångfald och lika-behandling

1. Inledning

Det mångkulturella samhället får en allt större betydelse för Polisens arbete. Mångfald ska därför genomsyra verksamheten. Genom individens olika erfarenheter och kunskaper blir verksamheten bredare belyst samtidigt som nya idéer utvecklas och stimuleras. Polisen ska vara en attraktiv arbetsplats med arbetsformer som passar alla anställda, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, tro, religion, sexuell läggning, funktionshinder och föräldraskap.

Polisens viktigaste uppdrag är att ge alla en god och likvärdig service, rättstrygghet och rättssäkerhet. Polisen ska utveckla samarbetet med andra organisationer och skapa möjlighet för erfarenhetsutbyte.

Polisen har valt att sammanföra mångfalds- och jämställdhetsarbetet i denna nationella handlingsplan för mångfald och likabehandling.

2. Krav på planmässigt arbete

Syftet med handlingsplanen är att integrera jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i all verksamhet. Handlingsplanen bidrar till att på ett planmässigt och systematiskt överblickbart sätt kunna leda, styra, stödja och följa upp arbetet.

Denna plan uppfyller de krav som ställs inom ramen för jämställdhetslagen (SFS 1991:433) och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130)

Diskrimineringslagstiftningen förbjuder diskriminering på grund av kön, etnisk bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Sedan den 1 juli 2006 gäller också ett skydd mot missgynnande av arbetstagare och arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen.

Lagstiftaren ställer stora krav på arbetsgivaren att planera och vidta åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier när arbetsgivaren:

- Beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.
- Beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran.
- Beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik.
- Beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning.
- Tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.
- Leder eller fördelar arbetet eller
 - säger upp, avskedar, permitterar, eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Myndigheterna ska med utgångspunkt från den nationella handlingsplanen för mångfald och likabehandling skapa lokala handlingsplaner som tydligt medverkar till att frågor om jämställdhet och mångfald får genomslag i all verksamhet. Det kan gälla allt från att eftersträva en jämn könsfördelning vid sammansättning av arbets- och projektgrupper till att mångfaldsperspektivet ska genomsyra all dokumentation så som t ex verksamhetsplaner, budgetunderlag m m. Handlingsplanen för mångfald och likabehandling gäller för tre år men resultatet av myndigheternas arbete med nulägesbeskrivningar, kartläggningar, analyser och aktiviteter ska följas upp årligen. Myndigheternas resultat och erfarenheter kommer att delges vid seminarier för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling som Riskpolisstyrelsen anordnar kontinuerligt.

3. Polisens definitioner av mångfald och jämställdhet

Med mångfald menar vi inom Polisen alla människors lika rättigheter, skyldigheter och förutsättningar oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder¹.

Med jämställdhet menar vi inom Polisen förhållandet mellan kvinnor och män. Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden.

¹ Mot bakgrund av EG-direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling från år 2000, förväntas ett förbud mot åldersdiskriminering införas i svensk rätt.

4. Nationella mål enligt Polisens planeringsföresättningar 2008-2010.

- Vid chefstillsättningar ska jämn könsfördelning eftersträvas. Vid utgången av 2009 ska andelen kvinnor i ledningskompetens² vara minst 25 procent.
- Senast vid utgången av 2010 ska minst 85 procent av servicemottagarna vara nöjda eller mycket nöjda med Polisens tillgänglighet, bemötande och handläggningstider.
- Senast andra kvartalet 2008 ska det finnas en övergripande kommunikationspolicy för Polisen framtagen av Rikspolisstyrelsen i samverkan med polismyndigheterna.
- Andelen brottsoffer som är nöjda med Polisens arbete ska öka till år 2010.
- Vid utgången av 2009 ska Polisen ha utvecklat en nationell enhetlig förmåga att hjälpa och stödja brottsoffer.

De nationella målen enligt planeringsföresättningarna påverkar utvecklingen och främjar mångfalds och likabehandlingsarbetet.

5. Prioriterade insatsområden

Mångfaldsarbetet ska vara kopplat till verksamheten, såväl utveckling som resultat. Polisen ska utvecklas till en jämställd arbetsplats med ökad mångfald och god arbetsmiljö utifrån en gemensam nationell värdegrund för polisväsendet. Mångfaldsarbetet ska vara väl samordnat med arbetsmiljöarbetet. De polisanställda bör genom bakgrund och erfarenheter bättre avspegla befolkningen. Vid antagningen till polisutbildningen ska en jämn könsfördelning och ökad mångfald eftersträvas. För att lyckas med jämställdhets- och mångfaldsarbetet anges ett antal prioriterade insatsområden som Polisen ska arbeta med under de kommande åren. Åtgärder för att nå målen ska utarbetas.

5.1. Rekrytering

För att utveckla verksamheten, kommunicera med och ge bra service för medborgarna behöver Polisen chefer och medarbetare med olika kunskaper och erfarenheter. Rekrytering från andra yrkesområden än polisen skapar möjligheter för förnyelse och tillför andra perspektiv. Polisen ska aktivt medverka till att skapa intresse för och kunskap om vad det innebär att arbeta som polis. Polisen ska även ge bättre möjligheter för funktionshindrade att söka anställning.

² Ledningskompetens, personal med formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer.

Insatser för området rekrytering

- Antalet personer med utländsk bakgrund samt antalet kvinnor som söker till polisutbildningen ska öka. Polismyndigheterna ska ge riktad och anpassad information om polisyrrket.
- Antalet kvinnor som söker chefs- och ledarutbildningar ska öka.
- Andelen män med civila anställningar ska öka.
- Annonser ska vara utformade på ett tydligt sätt bl a vad gäller kravprofil och det ska framgå att Polisen verkar för en ökad mångfald.
- Båda könen ska om möjligt vara representerade vid anställningsintervjuer. Rekryteringsprocessen ska vara transparent och beslutsunderlaget ska vara tydligt dokumenterat.
- Kraven vid anställning, befordran, uttagning till utbildning eller praktik-tjänstgöring ska vara relevanta och inte direkt eller indirekt diskriminerande.

5.2 Kompetensutveckling

Alla medarbetare inom Polisen ska ha grundläggande kunskap om mångfald, jämställdhet samt om Polisens värdegrund.

Insatser för området kompetensutveckling

- I all chefs- och ledarutbildning ska det ingå avsnitt om jämställdhet, jämställdhetsintegrering, genuskunskap, kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, mänskliga rättigheter samt Polisens värdegrund. Kursplaner och kursutvärderingar ska kvalitetssäkras ur ett mångfaldsperspektiv.
- I grund-, fort- och vidareutbildningar ska det säkerställas att grundläggande kunskap om mångfald, jämställdhet och mänskliga rättigheter ingår. Lärare ska ha adekvat kunskap i dessa frågor så att en hög pedagogisk kvalitet kan uppnås. Kursplaner och kursutvärderingar ska kvalitetssäkras ur ett mångfaldsperspektiv.
- I all lokal kompetensutveckling vid polismyndigheterna ska det säkerställas att mångfalds- och likabehandlingsperspektivet integreras och kvalitetssäkras i såväl kursplaner som utvärderingar. Instruktörer och handledare ska ha adekvat kunskap i jämställdhet och mångfald.

5.3 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden ska inom ramen för verksamhetens krav anpassas till människors olika förutsättningar i psykiskt och fysiskt avseende. Arbetsplatsen ska planeras så att den fungerar väl för alla anställda. Medarbetare ska ges möjlighet att medverka vid utformningen av den egna arbetsituationen samt i det förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

Polisen ser positivt på att en medarbetare i enlighet med sin religiösa uppfattning ges möjlighet att bära turban, kippa eller huvudduk i tjänsten. Turbanen, kippan respektive huvudduken ska anpassas till färg och form³.

Insatser för området arbetsförhållanden

- Nyanställda ska få introduktion. För medarbetare som byter funktion eller av annan anledning varit borta från Polisen en längre tid ska det vid behov ges en förnyad introduktion. Introduktionen ska bl.a. innehålla information om Polisens mångfalds-, jämställdhets- och värdegrundsarbete.
- Anställda ska kunna förena arbete, chefskap och föräldraskap.
- Medarbetare ska vara väl förtrogna med den plan som finns för att förebygga trakasserier och diskriminering.
- Polisen ska anta en gemensam nationell värdegrund som förebygger fördomar samt gynnar ett gott kamratskap och arbetsklimat.
- Polisen ska säkerställa att lönen är individuell, neutral och kopplad till fastställda lönekriterier.
- Mångfalds- och likabehandlingsperspektivet ska genomsyra alla planerings- och beslutsdokument.

5.4. Service och tillgänglighet

Utgångspunkten ska vara att alla anställda och allmänheten ska ha goda möjligheter till service och tillgänglighet. Bemötandet ska vara förtroendeskapande och utförandet av service ska vara enhetligt, effektivt och korrekt.

Insatser för området service och tillgänglighet

- Polisens lokaler, arbetsplatser och dess verksamhet ska analyseras ur ett funktionshindersperspektiv så att en ökad tillgänglighet skapas för såväl medarbetare som för allmänhet.⁴

³ Avsteg från uniformsbestämmelserna fattas av Rikspolisstyrelsen. Anställningsmyndigheten ska samråda med medarbetaren om utformningen av huvudbonaden och vid behov även med Rikspolisstyrelsen.

⁴ (SFS 2001:526) Statliga myndigheter ska i arbetet med att förbättra tillgängligheten, göra inventeringar och upprätta handlingsplaner

- Polisens webbplats www.polisen.se ska vara utformad så att allmänheten kan tillgodogöra sig den information de anser sig behöva.
- Polisens värdegrund och mångfaldsarbete ska vara väl känt via Polisens webbplats www.polisen.se. samt Polisens Intra-polis.

6 Myndigheternas handlingsplaner

Det är viktigt att polismyndigheterna strävar efter ett enhetligt och effektivt mångfaldsarbete så att Polisens mål kan uppnås. Myndigheterna ska utifrån en given struktur, de nationella prioriterade insatsområden som angivits samt utifrån lokala behov och förutsättningar utforma lokala handlingsplaner för mångfalds- och likabehandlingsarbetet. Rikspolisstyrelsen kommer att utarbeta en nationell mall för uppföljning av dessa handlingsplaner.

Handlingsplanen för mångfaldsarbetet ska innehålla:

1. En kartläggning och analys av ett nuläge av varje insatsområde. Myndighetschefen har ansvar för genomförandet. Visar kartläggning och analys att inga åtgärder behöver vidtas ska myndigheten i handlingsplanen med statistik eller på annat sätt beskriva varför området inte behöver åtgärdas⁵.
2. Beskriv tydliga åtgärder inom varje område. Ange vem som är ansvarig för insatsen samt när och hur uppföljning och utvärdering ska ske. Hela insatsen ska vara tydligt tidsplanerad.
3. Ange förväntade effekter för organisationen och för verksamheten.
4. Redovisa resultatet. Vid svårigheter att visa mätbara resultat ska det kompenseras genom en beskrivning av det som är väsentligt för en bedömning av måluppfyllelsen.

⁵ Notera att en handlingsplan för nedan angivna område måste finnas även om kartläggningen visar att brister inom området inte föreligger.

- Handlingsplan för att förebygga och motverka sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön
- Handlingsplaner för jämställda löner och redovisa resultatet av lönekartläggning

7. Uppföljning

Syftet med uppföljning är att granska och bedöma måluppfyllelse, kvalitet och metodanvändning för att kunna sprida goda exempel och vidareutveckla mångfaldsarbetet.

Den nationella mångfalds- och likabehandlingsplanen kan komma att revideras en gång per år. De lokala handlingsplanerna kommer att följas upp en gång per år av Rikspolisstyrelsen inom ramen för det ordinarie arbetet med verksamhetsuppföljningen. Anvisningar och mall för uppföljningsarbetet kommer att utarbetas av Rikspolisstyrelsen och därefter tillsändas polismyndigheterna.

8. Ansvarsfördelning

Rikspolisstyrelsen ansvarar för att samordna och stödja mångfaldsarbetet nationellt. I det ingår att tillsammans med myndigheterna följa upp och utveckla Polisens mångfaldspolicy och mångfalds- och likabehandlingsplan.

Rikspolisstyrelsen ska tillsammans med myndigheterna en gång per år planera för erfarenhets- och utvecklingsseminarium. Syftet är att skapa en arena för erfarenhetsutbyte och ge möjlighet till utveckling av det nationella mångfalds och likabehandlings arbetet.

Myndighetschefens⁶ ansvar är att det bedrivs ett aktivt mångfalds- och likabehandlingsarbete vid myndigheten. Det ska tydligt framgå av myndighetens arbetsordning och andra dokument vad myndighetschefen delegerat och hur detta ansvar följs upp. I ansvaret ligger också att integrera mångfalds- och likabehandlingsperspektivet i allt beslutsfattande.

Det är alla medarbetares ansvar att känna till, uppträda och agera på ett sådant sätt att målen i handlingsplanen kan uppnås och att allmänhetens förtroende för polisen skapas och upprätthålls.

⁶ Med myndigheten respektive myndighetschefen menas i detta dokument Rikspolisstyrelsen, Statens Kriminaltekniska laboratorium och polismyndigheterna respektive cheferna för dessa myndigheter.

9. Samverkan

Samverkan ska ske både på lokal nivå (Rikspolisstyrelsen) och på lokal-lokal nivå (myndigheterna) i enlighet med gällande samverkansavtal. Samverkan ska bidra till att utveckla en helhetsyn med fokus på den verksamhetsnytta som uppnås genom ett medvetet och aktivt mångfalds- och likabehandlingsarbete.

Samarbete ska även ske med andra myndigheter och organisationer för att på så sätt tillvarata all kompetens som finns och som tillför Polisen nya perspektiv.

10. Vägledning: gällande lagar och styrdokument

Jämställdhetslagen (1991:433)

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Arbetsmiljölagen (1997:1160)

Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering

Rikspolisstyrelsens kompetensstrategier i diskrimineringsfrågor
POL 426-2829/03

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling i arbetslivet
(AFS 1993:17)

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Förordningen 2001:526 om myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken

Samverkansavtal för utveckling av Polisen (1999)



Rikspolisstyrelsen

HR-avdelningen

BESLUTSPROTOKOLL

Datum
2007-12-18

Protokoll nr/år

Diariennr, ärende
Dnr HR-747-3190/07

Beslutande Rikspolischefen Stefan Strömberg	Föredragande Avdelningschefen Marina Rydholm
<p>Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen</p> <p>Avdelningschefen Polisavdelningen, Bengt Svenson <i>BS</i></p> <p>Chefskontroller Ann-Sofie Löth <i>AL</i></p> <p>Avdelningschefen Rättsavdelningen, Lotta Gustavson <i>L.G.</i></p> <p>Avdelningschefen Kommunikationsavdelningen, Anders Hagquist <i>AH</i></p> <p>Stabschefen Claes Mårtensson <i>CM</i></p> <p>Chefen för PVS, Lars Lindahl <i>LL</i></p> <p>Byråchefen Ivar Eriksson <i>IE</i></p> <p>Chefsjuristen Ulf Berg <i>UB</i></p>	
<p>Ärende</p> <p>Införande av enhetlig policy och nationell handlingsplan för mångfald och likabehandling inom Polisen</p>	
<p>Beslut</p> <p>Beslutats om införande av enhetlig policy och nationell handlingsplan för mångfald och likabehandling inom Polisen, vilket samtidigt ersätter tidigare mångfalds- och jämställdhetsplaner.</p> <p>Respektive myndighet ska dock enligt lag ha en egen lokal plan för mångfald och jämställdhet men ska utgå ifrån och följa den nationella policyn och handlingsplanen för mångfald och likabehandling.</p> <p>Samverkan har skett med arbetstagarorganisationerna.</p>	

Vid protokollet

Marina Rydholm
Marina Rydholm

Justeras

Stefan Strömberg
Stefan Strömberg

Sändlista

Kopia till