

Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017 - 2021



Polisen

PM 2017:33
Saknr. 747

<i>Avser område/ämne</i> Likabehandling 2017 - 2021	<i>Gäller för följande organisatoriska enheter (adressater)</i> Polismyndigheten
<i>Beslutad av/titel</i> Rikspolischefen Dan Eliasson	<i>Föredragande/organisatorisk enhet</i> Christer Degsell, HR-avdelningen
<i>Beslutsdatum</i> 2017-08-18	
<i>Gäller från och med</i> 2017-08-18	<i>Giltighetstid</i> 2017 - 2021
<i>Ersätter dokument som upphävs</i> Polismyndighetens plan för likabehandling / PM 2015:6, Saknr. 749	

1. Polismyndighetens strategi för likabehandling

Polisen har en viktig roll i ett demokratiskt samhälle. Grundläggande fri- och rättigheter som demokrati, rättssäkerhet, allas lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor ska värnas i verksamheten under dygnets alla timmar, alla dagar och i hela landet.

Likabehandling är ett självklart perspektiv i allt polisens arbete, såväl externt som internt. I de fall där frågor kring tolkning av lagstiftning rörande beteenden, händelser och åtgärder uppkommer ankommer det Polismyndigheten att snabbt verka för att söka ett svar och att vidta lämpliga följdåtgärder. I kontakter med allmänheten ska det vara tydligt att likabehandling präglar mötet.

Som anställd i Polismyndigheten är du statsanställd och har därmed ansvar för att leva upp till de värden som anges i Polisens värdegrund och i den gemensamma värdegrunden för statsanställda. Detta innebär att du ska agera såväl gentemot de du möter i din yrkesroll som gentemot andra anställda i myndigheten på ett sätt som inte kan ifrågasättas. I de fall ifrågasättanden ändå skulle uppstå ska Polismyndigheten förutom att reda ut själva händelsen, aktivt verka för att skapa förutsättningar för att framtida ifrågasättanden minimeras.

Polismyndighetens strategi för likabehandling ska bidra till polisens legitimitet i samhället och i att vara en professionell organisation. Strategin kompletterar vår styrmodell och grundar sig i vår syn på ett aktivt chef- och medarbetarskap.

Från 2017 utgår Polismyndighetens likabehandlingsarbete från myndighetens strategi för likabehandling. Strategin omfattar fem prioriterade områden under perioden 2017 – 2021. Åtgärder tydliggörs i en plan för likabehandlingsarbetet bestående av mål och inriktningar för de områden som anges i strategin. Andra insatser med referens till myndighetens likabehandlingsarbete ska även upptas i denna plan och redovisas i den dokumentation avseende aktiva åtgärder som årligen ska genomföras.

2. Genomförande

Polismyndighetens strategi för likabehandling utgår från de fem områden för aktiva åtgärder som anges i 3 kap. Diskrimineringslagen (2008:567, ändr. 2016:828). Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Polismyndighetens strategi för likabehandling omfattar åtgärder inom de fem områden som anges i Diskrimineringslagen:

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Arbetsgivaren ska fortlöpande genomföra ett arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda och följa upp) inom dessa fem områden.

Aktiva åtgärder inom de fem områdena i strategin ska styra samtliga mål och aktiviteter under perioden 2017 – 2021. I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka. Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras.

3. Arbetet med aktiva åtgärder inom arbetslivsområdet

Samtliga sju diskrimineringsgrunder i Diskrimineringslagen omfattas av arbetet med aktiva åtgärder.

3.1 Arbetsförhållanden

3.1.1 Polismyndighetens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden. Syftet med arbetet är att utjämna skillnader i förutsättningar mellan olika grupper av arbetstagare och att motverka diskriminering. Det finns tydliga beröringspunkter mellan myndighetens arbete med aktiva åtgärder och myndighetens arbetsmiljöarbete. Det är i huvudsak när det gäller reglerna om arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetstagarnas och arbetsgivarens samverkan i arbetsmiljöfrågor som dessa beröringspunkter finns.

Samma arbetsförhållanden som omfattas av det arbetsmiljörättsliga regelverket ska omfattas i arbetet med aktiva åtgärder.

Inom detta område är inriktningen

- att undersöka och analysera arbetsförhållanden utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder samt vid behov åtgärda, följa upp, utvärdera och dokumentera och
- att undersöka och analysera om det förekommer trakasserier eller risker för trakasserier utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder samt risker för sexuella trakasserier och i förekommande fall åtgärda och dokumentera.

3.1.2 Riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 § Diskrimineringslagen (2008:567) ska finnas och följas upp kontinuerligt.

Inom detta område är inriktningen

- att riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska finnas och
- att riktlinjer och rutiner följs upp kontinuerligt.

3.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

3.2.1 Polismyndigheten ska årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Inom detta område är inriktningen

- att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

3.2.2 Polismyndigheten ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier och på ledande positioner.

Inom detta område är inriktningen

- att vidta främjade åtgärder för att åstadkomma en förändring som syftar till jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier och på ledande positioner.

3.3 Rekrytering och befordran

3.3.1 Polismyndigheten ska undersöka och analysera vilken rekryteringspolicy respektive vilka rutiner vid befordran som finns i verksamheten och om dessa kan innebära att vissa sökanden utestängs och om policyn eller rutinerna behöver ändras eller kanske dokumenteras och göras kända.

Inom detta område är inriktningen

- att undersöka, vilka hinder som föreligger för att ge alla oavsett diskrimineringsgrund, lika möjligheter att söka lediga anställningar, lika möjligheter vid omplacering genom arbetsledningsbeslut och lika möjligheter till befordran.

3.4 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Polismyndigheten ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Inom detta område är inriktningen

- att undersöka och analysera om det föreligger några risker eller hinder som gör att den kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla i målgruppen till del på ett likvärdigt sätt oavsett diskrimineringsgrund.

3.5 Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Polismyndigheten ska undersöka och analysera hur verksamheten fungerar för den som är förälder och om det finns behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap.

Inom detta område är inriktningen

- att undersöka och analysera hur verksamheten fungerar för den som är förälder och om det finns behov av åtgärder för att underlätta arbete och föräldraskap.

4. Dokumentation

Polismyndigheten ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som avser de områden som anges i lagen,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt för att främja en jämn könsfördelning i verksamheten,
3. en redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som enligt lagen ska göras,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

5. Likabehandlingsperspektivet ska integreras i den dagliga verksamheten

Likabehandling är en strategisk fråga för Polismyndigheten såväl i arbetet internt inom myndigheten som externt gentemot allmänheten. En förutsättning för att verksamheten ska tillvarata likabehandlingsperspektivet är att perspektivet utgör en del av den dagliga verksamheten och integreras i verksamhetsplanering, uppföljning och utveckling. Arbetet ska bedrivas systematiskt grundat på lagstiftning, politisk viljeinriktning uttryckt i regleringsbrev respektive regeringsuppdrag och i Polismyndighetens styrande dokument.

Främjande för lika rättigheter och möjligheter innebär insatser för att utjämna skillnader i förutsättningar mellan olika grupper och ett motverkande av diskriminering. Verksamheter som främjar allas lika rättigheter och möjligheter skapar grund för kreativitet och innovation. Om arbetet med aktiva åtgärder bedrivs mål- och resultatutrett kan verksamheten dra nytta av flera olika kompetenser och erfarenheter. Detta bidrar till en vidgad verksamhetskompetens och får stor betydelse för enskilda arbetstagares utveckling utifrån individuella egenskaper och förutsättningar.

5.1 Effekter av strategin för likabehandling

Effekterna av insatserna i Polismyndighetens strategi för likabehandling avspeglas dels i samhällets uppfattning av upplevelsen av polisens verksamhet, dels av de resultat som uppnås inom ramen för de genomförda insatserna i strategin.

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter kan ses både som ett mål i sig och som ett medel att uppnå andra mål. När arbetet med lika rättigheter och möjligheter ses som ett mål betonas alla människors lika värde, lika rättigheter och lika skyldigheter i samhället. När arbetet istället ses som ett medel betonas att det kan vara ett verktyg för att åstadkomma andra mål, att nå en högre måluppfyllelse inom olika verksamhetsområ-

den, en mer välfungerande organisation och ett bättre bemötande av dem för vilka verksamheten är till för. De förväntade effekterna av strategin för likabehandling är att arbetet ska bidra till en bättre verksamhet och ett ökat förtroende från allmänheten.

5.2 Ansvar

Likabehandling är en självklar del i dialogen om hur vi utför vårt uppdrag och i utövan- det av det dagliga arbetet. Alla, oavsett kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person, ska mötas och bemötas på ett sätt som inte kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande. Polismyndighetens stra- tegi för likabehandling vänder sig därför till samtliga medarbetare, eftersom likabehand- lingsperspektivet är en del i den dagliga nära verksamheten.

Alla medarbetare har därför ett ansvar för att likabehandling värnas i den egna uppgiften i det dagliga arbetet, såväl i de interna mötena som i mötet med allmänheten. Utöver detta har:

Rikspolischefen har ansvar för att

- Säkerställa förutsättningar för en långsiktig utveckling av arbetet med aktiva åtgärder inom Polismyndigheten:
 - genom att lyfta upp aktiva åtgärder som en faktor i samband med strategiska överväganden såväl utifrån ett internt som ett externt perspektiv på Polis- myndighetens verksamhet,
 - genom att efterfråga och driva utveckling av de områden som stadgas i 3 kap. 5 § Diskrimineringslagen.

Chef för polisregion respektive nationell avdelning har ansvar för att

- Planera och driva nationella utvecklingsinsatser avseende aktiva åtgärder inom den berörda polisregionens eller nationella avdelningars ansvarsområden.
- Implementera nationellt utvecklade utvecklingsinsatser, metoder och verktyg för aktiva åtgärder, vilket förutsätter
 - att en planering för arbetet med aktiva områden upprättas inom ramen för den årliga planen för likabehandling och
 - att de aktiviteter och åtgärder som vidtas dokumenteras och följs upp.
- Förvalta syftet med Polismyndighetens strategi för likabehandling tillsammans med chefer och medarbetare.

Övriga chefer har ansvar för att

- Planera och genomföra beslutade aktiviteter och åtgärder utifrån beslutade in- riktningar i Polismyndighetens strategi för likabehandling.
- Förvalta syftet med Polismyndighetens strategi för likabehandling tillsammans med chefer och medarbetare.

HR-avdelningen har ansvar för

HR-avdelningen har ett processansvar för Polismyndighetens strategi för likabehand- ling. Detta innebär att avdelningen ansvarar för:

- Samordning av årlig nationell målsättning, aktivitetsplanering och uppföljning i arbetet med aktiva åtgärder inom de områden som stadgas i 3 kap. 5 § Diskrimineringslagen.
- Sammanställning av dokumentation nationellt utifrån dokumentationskraven i 3 kap. 13 § samma lag.

5.3 Samverkan

Arbetsgivarens samverkan med arbetstagarorganisationerna i arbetet med aktiva åtgärder samordnas med arbetsgivarens samverkan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.