

Polismyndighetens strategi för kultur och likabehandling



Polisen

Beteckning **PM 2022:10**

Saknr 747

Datum 2022-06-03

Informationsklass Öppen

Beslutsdatum	2022-06-03
Diarienummer	A588.042/2021
Avser område/ämne	Kultur och likabehandling
Riktat sig till	Hela Polismyndigheten
Beslutsfattare	Anders Thornberg, rikspolischef
Föredragande, organisatorisk enhet	Therese Persson, HR-avdelningen
Ansvarig organisatorisk enhet	HR-avdelningen, chef och medarbetarskap
Gäller från och med	2022-06-10
Giltighetstid	Tills vidare
Ersätter dokument som upphävs	Ersätter Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017–2021 (PM 2017:33) som upphörde att gälla den 30 april 2022.

Innehåll

1	Inledning.....	4
1.1	Likabehandling och en sund organisationskultur	4
1.2	Mål för kultur- och likabehandlingsarbetet	4
1.3	Behovet av en strategi.....	5
1.4	Definitioner.....	6
2	Polismyndighetens kultur- och likabehandlingsarbete	7
2.1	Arbetet ska ha ett helhetsperspektiv	7
2.2	Grundläggande utgångspunkter för arbetet med kultur och likabehandling.....	7
3	Kultur- och likabehandlingsarbetet ska stärkas.....	9
3.1	Integreras i verksamheten	9
3.2	Ett systematiskt och fortlöpande arbete	9
3.3	Det gemensamma ansvaret för kultur och likabehandling	10
3.4	Utveckling genom kommunikation och dialog.....	11
4	Genomförande och uppföljning av strategin	12
4.1	Styrningen ska vara aktiv.....	12
4.2	Ledningen ska utvecklas.....	12
4.3	Uppföljningen ska ske fortlöpande	13

1 Inledning

1.1 Likabehandling och en sund organisationskultur

Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.¹ Polisanställda ska i sina kontakter med allmänheten också agera hänsynsfullt och inge förtroende.²

Polismyndighetens arbete på kultur- och likabehandlingsområdet utgår både från internationell och nationell reglering, såsom FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, regeringsformen och diskrimineringslagen (2008:567). Det utgår också från särskilda politikområden som styr arbetet med likabehandling.

Området är tätt knutet till Polismyndighetens arbete med en sund organisationskultur och ledarskapsfrågor, då chefen har en viktig roll som kulturbärare.³ Kultur- och likabehandlingsområdet har även bäring på myndighetens arbete med arbetsmiljöfrågor, där chefen ska arbeta för en inkluderande och jämlik kultur.⁴

1.2 Mål för kultur- och likabehandlingsarbetet

Polismyndighetens arbete på kultur- och likabehandlingsområdet ska syfta till att grundläggande fri- och rättigheter som demokrati, rättssäkerhet, allas lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor ska värnas i all verksamhet inom myndigheten under dygnets alla timmar, alla dagar i veckan.

Ett systematiskt arbete med kultur och likabehandling bidrar till förbättrade verksamhetsresultat och är en grundförutsättning för att nå myndighetens långsiktiga strategiska mål.⁵ Det gäller särskilt myndighetens mål attraktiv arbetsplats och samarbetspartner – ett mål som i sig är en grundläggande förutsättning för hela myndighetens verksamhet. Det är även angeläget att kultur- och likabehandlingsfrågorna ingår i arbetet för att uppnå de långsik-

¹ 1 kap. 2 § regeringsformen.

² 10 § polisförordningen (2014:1104).

³ Polismyndighetens tillväxtstrategi.

⁴ Polismyndighetens arbetsmiljöstrategi.

⁵ Polismyndighetens långsiktiga mål och strategiska initiativ har fastställts i Polismyndighetens strategi 2024 och utvecklas i Polismyndighetens strategiska verksamhetsplan 2020–2024.

tiga målen framgångsrik brottsbekämpning och upplärning samt stark lokal närvaro.

Polismyndigheten har följande målbild för kultur- och likabehandlingsarbetet.

Polisanställda ska visa respekt för alla människors lika värde och verka för likabehandling och en sund organisationskultur.

Tillsammans, som en polis för alla, tar vi ansvar för att både medborgare och medarbetare känner förtroende för och trygghet i hur vi utför vårt uppdrag.

Målbilden tar sitt avstamp i Polismyndighetens uppdragskompass⁶, vilken anger hur polisanställda förväntas uppträda.⁷ Alla polisanställda förväntas aktivt sträva mot målbilden då det är ett gemensamt ansvar att värna en sund organisationskultur, ett väl fungerande samarbete och likabehandling i hela myndighetens arbete.⁸

1.3 Behovet av en strategi

Polismyndigheten har tagit fram en strategi för att tydliggöra hur kultur- och likabehandlingsarbetet ska bedrivas på ett enhetligt, rättssäkert och effektivt sätt. Polismyndigheten behöver ytterligare stärka arbetet med kultur och likabehandling, bland annat för att höja förtroendet för Polismyndigheten i samhället och för att uppfattas som en attraktiv organisation och arbetsgivare.

I strategin beskrivs den förflyttning som myndigheten behöver göra inom arbetet med kultur och likabehandling för att nå myndighetens långsiktiga mål. I avsnitt 2 tydliggörs vad arbetet med kultur och likabehandling innebär för Polismyndigheten och i avsnitt 3 beskrivs tillvägagångssätten för att nå målen, vilka uttrycks som målsättningar.

Strategin ska utgöra en plattform för kultur- och likabehandlingsarbetet och dess innehåll ska vara känt av alla medarbetare.

⁶ Se avsnitt 3.2 för mer information om uppdragskompassen som metod.

⁷ Rikspolischefens beslut den 12 februari 2021, RPC 31/2021.

⁸ Polismyndighetens medarbetarpolicy.

1.4 Definitioner

I denna strategi används följande begrepp i nedan angiven betydelse.

Likabehandling utgår från ett rättighetsperspektiv och innebär att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter samt bli bemötta utifrån de egna personliga förutsättningarna.

Med begreppet **kultur** avses organisationskulturen, vilket handlar om gemensamma antaganden och värderingar som bland annat skapar en känsla av gemenskap. Kulturen är något som styr organisationens inre liv och utvecklas självständigt i mötet mellan människor i organisationen.⁹ För Polismyndigheten innebär en **sund organisationskultur** att alla medarbetare reflekterar över myndighetens uppdrag och rollen som polisanställd, samt agerar på ett sätt som bygger förtroende såväl gentemot samhället som organisationen.¹⁰

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Att arbeta för ökad jämställdhet är att verka för att alla människor ska kunna forma sina liv som individer, utan att föreställningar om kön begränsar oss.¹¹ **Jämställdhetsintegrering** innebär att ett jämställdhetsperspektiv finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen – från förslag, till genomförande och utvärdering.¹²

HBTQI är en förkortning som står för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner.¹³

Funktionsnedsättning innebär en varaktig nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. **Funktionshinder** är den begränsning som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen.¹⁴

⁹ Bringselius, Louise, 2019, Kultur och värdegrundsarbete ur ett tillitsperspektiv, Statens offentliga utredningar, rapport nr 06 i Tillitsdelegationens rapportserie.

¹⁰ Polismyndighetens etiska policy.

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/>.

¹² Jämställdhetsmyndigheten, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/>.

¹³ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet (2021), Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter.

¹⁴ Socialstyrelsens termbank, <https://termbank.socialstyrelsen.se>.

2 Polismyndighetens kultur- och likabehandlingsarbete

2.1 Arbetet ska ha ett helhetsperspektiv

Polismyndighetens strategi för kultur och likabehandling ska bidra till myndighetens legitimitet i samhället och till att vara en professionell organisation. Strategin kompletterar myndighetens styrmodell och grundar sig på tillitsbaserad styrning och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

Arbetet ska bedrivas utifrån både Polismyndighetens verksamhetsuppdrag och arbetsgivaruppdrag. Verksamhetsuppdraget avser bland annat myndighetens brottsförebyggande arbete samt arbetet med utredning och lagföring. Ett verksamhetsinriktat perspektiv har verksamhetsutveckling, bemötande av medborgare och kvalitetssäkring i fokus. Arbetsgivaruppdraget tar sin utgångspunkt i Polismyndighetens organisationskultur och arbetsmiljö där bemötande, likvärdiga löner och arbetsförhållanden är centrala delar.

Polismyndigheten ska vara en trygg och inkluderande arbetsplats där det råder nolltolerans för alla former av kränkningar, det vill säga trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.¹⁵

2.2 Grundläggande utgångspunkter för arbetet med kultur och likabehandling

Strategin ska ge stöd och verktyg som bidrar till att Polismyndigheten når de långsiktiga strategiska målen och lever upp till regeringens myndighetsstyrning samt aktuell lagstiftning.

Arbetet med kultur och likabehandling ska

- bedrivas integrerat i all verksamhet, vilket avser samtliga huvudprocesser inom Polismyndigheten¹⁶
- ske systematiskt, fortlöpande och följas upp
- se till att chefer tar ett aktivt ansvar som kulturbärare
- främja att medarbetare tar ansvar för och värnar om en sund organisationskultur och likabehandling
- genomsyras av en öppen kommunikation och löpande dialog mellan chef och medarbetare.¹⁷

Polismyndigheten ska kontinuerligt arbeta med frågor som bygger en stark värdegrund och kultur vilket skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö

¹⁵ Polismyndighetens handbok för åtgärder vid kränkning. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.

¹⁶ 3 kap. Polismyndighetens arbetsordning.

¹⁷ Polismyndighetens ledarkriterier.

och utveckling av verksamheten.¹⁸ Polismyndighetens kultur- och lika-behandlingsarbete ska fokusera på tre övergripande områden.

Jämställdhet

Polismyndigheten ska arbeta med utgångspunkt i jämställdhetsintegrering. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska vara en del av det ordinarie arbetet. Polismyndigheten ska i den brottsbekämpande verksamheten, samt i kontakten med och i bemötandet av medborgare, främja jämställdhet mellan kvinnor och män.¹⁹ Myndigheten ska säkerställa att medborgare ska kunna ta del av myndighetens kärnverksamhet på lika villkor.²⁰

Inom Polismyndigheten ska det inte förekomma osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor mellan kvinnor och män, vilket ska säkerställas genom en årlig lönekartläggning.²¹

Vidare ska Polismyndigheten främja en jämn könsfördelning inom myndigheten. Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.²²

Demokrati och mänskliga rättigheter

Polismyndigheten ska, i egenskap av hbtqi-strategisk myndighet,²³ arbeta för att hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter inkluderas i Polismyndighetens verksamhetsuppdrag och arbetsgivaruppdrag. Kunskap om hbtqi-personers livsvillkor ska därför omsättas i verksamheten. Polismyndigheten ska verka för att hbtqi-personers utsatthet för våld, diskriminering och andra trakasserier ska upphöra.²⁴

Funktionshinder

Polismyndigheten ska bidra till att genomföra och följa upp funktionshinderspolicen. Som statlig myndighet har Polismyndigheten också ett särskilt ansvar för att lokaler, verksamhet och information är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.²⁵

Polismyndigheten ska arbeta utifrån principen om universell utformning, vilket innebär att verksamhet, tjänster och lösningar redan från början ska

¹⁸ Polismyndighetens tillväxtstrategi.

¹⁹ 3 a § förordning (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten.

²⁰ Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025, A442.590/2021.

²¹ 3 kap. 8–10 §§ diskrimineringslagen.

²² 3 kap. 7§ diskrimineringslagen.

²³ Uppdrag till Polismyndigheten att vara strategisk myndighet för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter, A2020/01471/MRB.

²⁴ Arbetsmarknadsdepartementet (2021), Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter.

²⁵ 1 § förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolicen.

utvecklas så att de fungerar för så många som möjligt. Polismyndigheten ska även åtgärda befintliga brister i tillgänglighet, tillhandahålla individuella stöd och lösningar samt förebygga och motverka diskriminering.²⁶

3 Kultur- och likabehandlingsarbetet ska stärkas

3.1 Integreras i verksamheten

Polismyndighetens arbete med kultur och likabehandling ska integreras i all verksamhet och för att nå framgång i arbetet finns flera stödjande metoder. Dessa metoder är knutna till de grundläggande utgångspunkter för ett framgångsrikt kultur- och likabehandlingsarbete som framgår i avsnitt 2 och som bedöms bidra till Polismyndighetens långsiktiga mål. Metoderna, som framgår nedan, är dels reglerade i lag, dels beslutade på nationell nivå inom myndigheten.

3.2 Ett systematiskt och fortlöpande arbete

Polismyndigheten ska inom ramen för all sin verksamhet fortlöpande bedriva ett arbete med aktiva åtgärder.²⁷ Arbets sättet innebär ett förebyggande och främjande arbete och att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet ska genomföras systematiskt enligt de fyra stegen undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera.²⁸ Metoden ska användas för att genomföra en analys av verksamheten ur ett likabehandlingsperspektiv.



Figur 1. Det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Bilden beskriver de fyra stegen undersök, analysera, åtgärda samt följ upp och utvärdera.²⁹

²⁶ Proposition 2016/17:188 s. 27.

²⁷ 3 kap. diskrimineringslagen.

²⁸ 3 kap. 1–3 §§ diskrimineringslagen.

²⁹ Bild från <https://www.do.se>.

Polismyndighetens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.³⁰

Det systematiska arbetssättet innebär möjligheter att upptäcka och åtgärda risker för diskriminering på arbetsplatsen, oavsett diskrimineringsgrund³¹. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt dokumenteras löpande.³²

Det systematiska arbetssättet med sina fyra steg (se figur 1) är jämförbara med bland annat

- det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Polismyndighetens planerings- och uppföljningsprocess
- kompetensförsörjningsprocessen.

För att möjliggöra att kultur- och likabehandlingsarbetet integreras i ordinarie arbete ska arbetssättet, så långt det är möjligt, tillämpas i dessa processer.

Polismyndighetens målsättning är att

- myndighetens uppdrag³³ ska genomföras systematiskt, fortlöpande och mot bakgrund av en analys ur ett kultur- och likabehandlingsperspektiv.

3.3 Det gemensamma ansvaret för kultur och likabehandling

Polismyndighetens uppdragskompass med dess tolv beteenden tydliggör hur alla polisanställda förväntas uppträda. För myndighetens arbete med kultur och likabehandling är uppdragskompassen därför central och ska användas i arbetet på området.³⁴

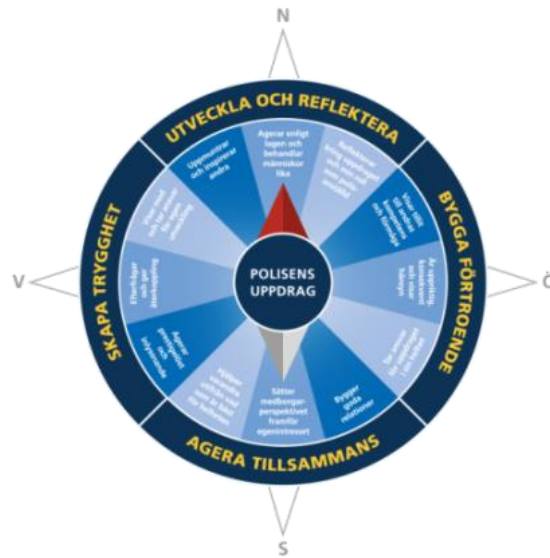
³⁰ 3 kap. 5 § diskrimineringslagen.

³¹ 1 kap. 1 § diskrimineringslagen.

³² 3 kap. 11 och 13 §§ diskrimineringslagen.

³³ Polisförordningen (2014:1102) med instruktion för Polismyndigheten, polislagen (1984:387) och Polismyndighetens regleringsbrev.

³⁴ Se Intrapolis: Uppdragskompassen – samlingssida.



Figur 2. Polismyndighetens uppdragskompass. Bilden visar uppdragskompassen med Polismyndighetens uppdrag i mitten. Kompassens fyra väderstreck utgörs av utveckla och reflektera, bygga förtroende, agera tillsammans och skapa trygghet. Närmast mitten innehåller kompassen de tolv önskvärda beteendena.

Polismyndighetens målsättning är att

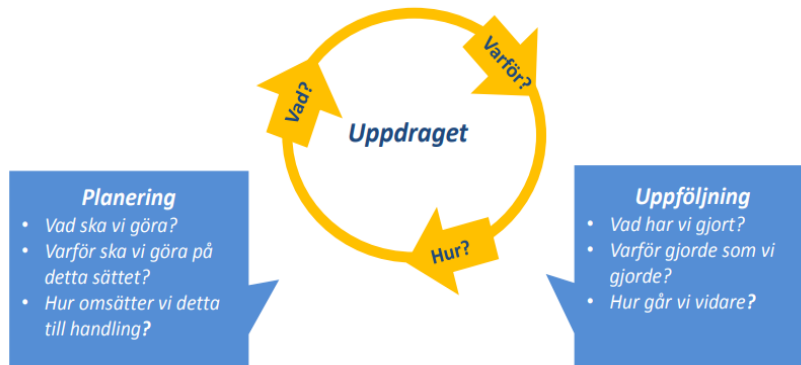
- arbetet med uppdragskompassen, genom ständiga reflektioner hos alla polisanställda, ska bidra till en inkluderande och sund organisationskultur samt ett likvärdigt möte med medborgarna. Detta är ett gemensamt ansvar, men chefer har en viktig roll som kulturbärare
- chefer på alla nivåer ska ta ett ansvar för att säkerställa att ett kultur- och likabehandlingsperspektiv integreras i den egna verksamheten.

3.4 Utveckling genom kommunikation och dialog

Reflektioner i vardagen (RIV) är en nationellt beslutad arbetsmetod inom Polismyndigheten och ska användas systematiskt och återkommande i arbetet med kultur- och likabehandling. RIV är en metod som grundar sig i samtal och dialog som skapar utveckling och förankring genom att konkretisera uppdraget och dess ramar.

Arbetsmetoden kan användas både för planering och för uppföljning, men är även ett förhållningssätt till ledning och styrning, där frågor ska avgöras på lägsta ändamålsenliga nivå. RIV handlar om att ta tillvara nya erfarenheter men även fungerande rutiner och tankemönster.³⁵

³⁵ Se Intrapolis: Reflektion i vardagen.



Figur 3. Reflektioner i vardagen som arbetsmetod.

Polismyndighetens målsättning är att

- arbetet inom kultur och likabehandling ska bedrivas genom ett reflekterande förhållningssätt och utifrån en tillitsbaserad styrning, där RIV utgör en central arbetsmetod.

4 Genomförande och uppföljning av strategin

4.1 Styrningen ska vara aktiv

Chefen för HR-avdelningen är processägare för likabehandling.³⁶ Processägaren ska säkerställa att styrningen baseras på en intern och extern omvärldsanalys, långsiktigt strategiskt utvecklingsarbete och löpande uppföljning. Vidare ska processansvaret kännetecknas av ett aktivt stödjande förhållningssätt.³⁷

Alla polisanställda har ett ansvar att efterleva beslutade styrdokument. Polismyndighetens värdegrund och Polismyndighetens medarbetarpolicy är exempel på styrdokument med bäring på arbetet med kultur och likabehandling.

4.2 Ledningen ska utvecklas

Respektive chef har, inom ramen för ordinarie chefsuppdrag, ansvar att följa upp effekterna av genomförda aktiviteter på området. I arbetet ingår att sätta mål och årligen kritiskt granska, analysera, följa upp och agera på avvikelser inom verksamhetsområdet.³⁸ Det sker bland annat genom skyddsronder och arbetsplatsmöten, men det bör kompletteras med löpande dialog kring hur medarbetare förväntas vara mot varandra och vilken kultur som är önskvärd.

³⁶ 3 kap. Polismyndighetens arbetsordning.

³⁷ Polismyndighetens handbok för processansvar.

³⁸ Polismyndighetens ledarkriterier.

Vad gäller kränkningar ingår det i chefsansvaret att vidta nödvändiga åtgärder. Polismyndigheten har tydliga rutiner för utredning och handläggning.³⁹

4.3 Uppföljningen ska ske fortlöpande

Uppföljning av kultur- och likabehandlingsområdet sker i tertialuppföljningar och med utgångspunkt i aktuella nyckelaktiviteter med bäring på området. Polisregioner och avdelningar ska utforma egna strategiska inriktningar där nyckelaktiviteterna för att uppnå målen omhändertas utifrån lokal lägesbild, verksamhetsanalys, behovsanalys och polisregionens eller avdelningens specifika utvecklingsbehov. De strategiska inriktningarna kan även innehålla ytterligare målsättningar och aktiviteter som identifierats av polisregionen eller avdelningen.⁴⁰

³⁹ Polismyndighetens riktlinjer för åtgärder vid kränkning och Polismyndighetens handbok för åtgärder vid kränkning.

⁴⁰ Polismyndighetens strategiska verksamhetsplan 2020–2024.