



Polisen

Mångfald

Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling 2010-2012

Nationell policy och handlingsplan



Ansvarig utgivare: Rikspolisstyrelsen, Box 12256, 102 26 Stockholm

Dnr: HR- 7491663-09

Omslag foto: Anna Dahl uppe vänster, Åsa Emanuelsson uppe höger,
Ragnar Lilliestierna nere vänster, Annika Ulltin nere höger

Foto: Patrick Trägård s. 6 och s.16 Ragnar Lilliestierna s.12

Grafisk design: Ragnar Lilliestierna Rikspolisstyrelsen, Informationsenheten

Upplaga: 250 st

Tryck: RPS tryckeri 2010

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 bättre 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. Detta innebär att vi ska

- uppträda i enlighet med Polisens värdegrund
- respektera varandra oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder
- förstå att människor kan ha olika funktionsförmåga – ett handikapp uppstår först när en person med funktionsnedsättning möter en otillgänglig eller fördomsfull omgivning
- arbeta aktivt för likabehandling och mot diskriminering och trakasserier – nolltolerans ska råda
- vara goda förebilder i det mångkulturella samhället

Inledning

DE ÖVERGRIPANDE MÅLEN för Polisens verksamhet är att minska brottsligheten och att öka tryggheten i samhället. Polisen ska bedriva sin verksamhet med högt ställda krav på rättssäkerhet, kvalitet och effektivitet i enlighet med de riktlinjer som ges i Polisens planeringsföresättningar. En väsentlig del i verksamheten är att vårda och stärka människors förtroende för Polisen. Grundläggande för detta förtroende är att alla människor, oavsett bakgrund och föresättningar, bemöts och behandlas med respekt. Sverige är i dag ett mångkulturellt samhälle där människor med olika bakgrund och erfarenheter lever och verkar. Detta påverkar och får ökad betydelse för Polisens arbete. Inom Polisen tar vi ansvar för våra uppdrag och värnar om allas lika värde. Alla medborgare ska ges en god och likvärdig service. Polisen ska utveckla samarbete och erfarenhetsutbyte med andra myndigheter och organisationer kring arbetet med jämställdhet, mångfald och andra mänskliga fri- och rättigheter.

Polisen ska vara en attraktiv arbetsplats med arbetsformer som passar alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Inom Polisen ska det råda ett inkluderande synsätt där alla ges möjlighet att bidra med kunskaper och erfarenheter på ett sådant sätt att de kommer till nytta för verksamheten. Målsättningen är att Polisen ska utvecklas till en jämställd arbetsplats med ökad mångfald och en god arbetsmiljö utifrån den gemensamma, nationella värdegrund som fastställts för polisväsendet.

Rikspolisstyrelsen (RPS) har valt att sammanföra insatserna för jämställdhet, mångfald och insatser för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder i denna nationella handlingsplan för mångfald och likabehandling som gäller för perioden 2010-2012.

Omvärldsfaktorer

I BUDGETPROPOSITIONEN FÖR 2010 redovisar regeringen att ett arbete för att ta fram en gemensam, nationell värdegrund i ett samhälle som präglas av en ökande mångfald ska genomföras. Syftet med arbetet är att få medborgarna att känna samhörighet och därmed minska grunden för utanförskap. En utgångspunkt för detta arbete är att värna respekten för grundläggande värden som mänskliga rättigheter, demokratiskt styrelseskick och att jämställdheten mellan kvinnor och män ska upprätthållas och förstärkas.

Den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslag i kraft. Den nya lagen ska motverka diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Enligt förordning (2001:526) om statliga myndigheters ansvar för genomförandet av handikappolitiken ska myndigheterna utforma och bedriva sin verksamhet med beaktande av de handikappolitiska målen. Sverige beslutade i

december 2008 att anta den konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som antogs av FN:s generalförsamling i december 2006. Konventionen ställer ytterligare krav på hur Polisen utformar sin verksamhet så att den blir tillgänglig för personer med olika slag av funktionsnedsättningar.

Regeringen har valt jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå målen med jämställdhetspolitiken. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Arbetsgivarverket har tagit fram en strategi för mångfald inom staten som pekar på vikten av ett strategiskt, långsiktigt utvecklingsarbete för att säkra en verksamhetsanpassad kompetensförsörjning genom ett inkluderande synsätt. Strategin syftar också till att stärka statliga arbetsgivares attraktivitet.

Krav på planmässigt arbete

FRÅGOR OM JÄMSTÄLLDHET, mångfald och tillgänglighet är tvärssektoriella till sin natur och de mål som regering och riksdag fastställer för dessa frågor gäller samtliga politikområden och samhällssektorer. Syftet med den nationella handlingsplanen är att integrera jämställdhets-, mångfalds- och tillgänglighetsperspektiven i all verksamhet inom Polisen. Handlingsplanen bidrar till att myndigheterna på ett planmässigt, systematiskt och överblickbart sätt ska kunna leda, styra, stödja och följa upp arbetet.

Polismyndigheterna ska med utgångspunkt bl.a. från den nationella handlingsplanen för mångfald, likabehandling och tillgänglighet skapa lokala handlingsplaner för

- sitt jämställdhetsarbete
- sitt arbete för jämställda löner
- sitt mångfaldsarbete
- sitt arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling
- sitt arbete för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder.

Detta ska medverka till att mångfald och likabehandling får genomslag i all verksamhet.



Definitioner

MED ETT inkluderande synsätt menar vi inom Polisen, att de kunskaper och den kompetens som finns i att människor har olika bakgrund, förutsättningar och erfarenheter tas till vara på det för verksamheten mest effektiva sättet.

Med *mångfald* menar vi att alla människors lika värde ska respekteras och att människor ska bemötas utifrån detta oavsett bakgrund och individuella olikheter. Med mångfald avses även en blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och medborgarorientering.

Med *jämställdhet* menar vi att kvinnor och män har samma värde, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.

Med *likabehandling* avser vi tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män ifråga om arbetsvillkor, tillgång till anställning och utbildning samt möjlighet till befordran.

Med *jämställdhetsintegrering* avser vi att jämställdhet ska integreras i ordinarie sakfrågor, i alla led av beslutsprocesser och verksamheter. Jämställdhet handlar om att förändra normer samt omfördela makt och resurser i den ordinarie verksamheten.

Med ett *jämställdhetsperspektiv* avser vi att kartlägga och göra en konsekvensanalys av olika verksamheter utifrån kvinnors och mäns förutsättningar, villkor och behov i syfte att uppnå jämställdhet.

Med *tillgänglighet* menar vi att personer med olika slag av funktionsnedsättningar ska ges samma service och bemötande som andra medborgare och att de ska ges förutsättningar att, utifrån sin funktionsnedsättning, kunna arbeta inom polisväsendet.

Nationella mål enligt Polisens planeringsförutsättningar

2010-2012

FLERA AV DE NATIONELLA MÅLEN i planeringsförutsättningarna har som syfte att påverka verksamhetsutvecklingen och främja arbetet med mångfald, likabehandling och tillgänglighet i polisorganisationen. I planeringsförutsättningarna för perioden 2010-2012 finns följande mål för myndigheternas arbete för ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet.

Rikspolisstyrelsen

Polisen ska utveckla sin förmåga att ge service och vara tillgänglig genom information, e-tjänster (www.polisen.se), i reception och via telefon.

Polisorganisationen

Polisen ska utvecklas till en mer jämställd arbetsplats med ökad mångfald och en god arbetsmiljö.

- Polisens rekrytering ska vara verksamhetsstyrd, effektiv och kvalitetssäkrad ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Detta ska även återspeglas vid antagningen till polisutbildningen.
- Polisen ska rekrytera fler kvinnor till chefs-, expert- och specialistfunktioner. Särskilt fokus ska läggas på att öka andelen kvinnliga chefer med polisiär kompetens.
- För att höja förmågan att tidigt i en förundersökning identifiera eventuella hatbrottsmotiv är det av stor vikt att en generell kunskapshöjning angående hatbrottslighet och bakomliggande orsaker genomförs.
- Senast vid utgången av 2012 ska minst 80 procent av servicemottagarna vara nöjda eller mycket nöjda med Polisens tillgänglighet, bemötande och handläggningstider.

Prioriterade områden

POLISEN SKA FÖREBYGGA DISKRIMINERING

i verksamheten och ge lika möjligheter för alla anställda. Polisen ska utvecklas till en jämställd arbetsplats med ökad mångfald och en god arbetsmiljö. Mångfaldsarbetet ska vara väl samordnat med arbetsmiljöarbetet.

Polisanställda ska genom bakgrund och erfarenheter bättre avspegla befolkningen som helhet. Jämn könsfördelning och ökad mångfald skall eftersträvas vid antagning till polisutbildning. För att vi

ska lyckas i arbetet för ökad jämställdhet och för ökad mångfald anges nedan ett antal prioriterade områden som Polisen ska arbeta med under de kommande åren. Åtgärder för att nå målen ska utarbetas av respektive polismyndighet och effekterna av åtgärderna ska tydligt redovisas i den återrapporering som ska lämnas till Rikspolisstyrelsen, HR-avdelningen, den 25 oktober årligen som underlag för Polisens årsredovisning.

Rekrytering

För att utveckla verksamheten samt för att kunna kommunicera med och ge en god service till medborgarna behöver Polisen chefer och medarbetare med olika bakgrund, kunskaper och erfarenheter. Rekrytering av personer från andra yrkesområden till polisväsendet tillför andra perspektiv och skapar möjligheter för förnyelse och förbättring av verksamheten. Polisen ska aktivt medverka till att skapa intresse för och kunskap om

vad det innebär att arbeta inom Polisen. Polisen ska även medverka till att personer med olika slag av funktionsnedsättningar ges möjlighet att söka anställning i polisväsendet.

Insatser inom området Rekrytering

Rikspolisstyrelsen

- Andelen personer med annan etnisk bakgrund än svensk liksom andelen

kvinnor som antas till polisutbildningen ska öka. RPS har det övergripande ansvaret för rekrytering till polisutbildningarna samt för tilldelning av platser för aspirantutbildning. RPS ska inför tilldelning av platser för aspirantutbildning utreda hur jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska kunna beaktas.

Polisorganisationen

- Statsmakterna förväntar sig en ökning av andelen personer med olika bakgrund, kunskaper och erfarenheter liksom andelen kvinnor som söker till polisutbildningen. Polismyndigheterna ska söka nya vägar för att nå dessa grupper med riktad information om vad det innebär att vara anställd inom Polisen.
- Andelen kvinnor som söker och antas till chefs- och ledarutbildningar ska öka.
- Myndigheterna ska uppmärksamma kravet på jämn könsfördelning vid all rekrytering.
- Rekryteringsannonser ska vara utformade på ett tydligt sätt bl.a. med avseende på kompetensprofil. Det ska framgå av annonsen att Polisen strävar efter ökad jämställdhet och mångfald för att bättre spegla samhällets sammansättning.
- Vid anställningsintervjuer ska arbetsgivarsidan om möjligt representeras av båda könen.
- Rekryteringsprocessen ska vara transparent och beslutsunderlag ska vara tydligt dokumenterade.

Kompetensutveckling

Ett alltmer mångkulturellt samhälle förutsätter att alla anställda ska ha kompetens för att kunna bemöta alla människor oavsett bakgrund med ett professionellt förhållningssätt. Detta bidrar till en ökad verksamhetsnytta.

Insatser under området Kompetensutveckling

Rikspolisstyrelsen

- I all chefs- och ledarutbildning ingår mångfald och likabehandling. Kursplaner och kursutvärderingar ska kvalitetsssäkras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.
- I grund-, fort- och vidareutbildningar ska det säkerställas att mångfald och likabehandling ingår. Den som undervisar ska ha adekvat kunskap inom dessa områden så att en hög pedagogisk kvalitet kan uppnås. Kursplaner och kursutvärderingar ska kvalitetsssäkras ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

- I all utbildning av medarbetare som ska tjänstgöra internationellt ska det utöver mångfald och likabehandling ingå utbildning i folkrätt, internationell humanitär rätt och mänskliga rättigheter.

Polisorganisationen

- Alla medarbetare inom Polisen ska ha grundläggande kunskap i mångfalds- och likabehandlingsfrågor. Inom po-

lisorganisationen ansvarar respektive myndighet för att det där finns sådan kompetens som krävs inom dessa områden.

- I lokal kompetensutveckling vid polismyndigheterna ska det säkerställas att mångfalds- och likabehandling ingår som en naturlig del.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena inom Polisen ska vara utformade så att de passar för alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Arbetsförhållandena ska inom ramen för verksamhetens krav planeras och anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Polisen tillåter därför att en medarbetare i enlighet med sin religiösa tro ges möjlighet att bära turban, kippa eller huvudduk i tjänsten. Turbanen, kippan respektive huvudduken ska anpassas till form och färg och uniform¹.

¹ Avsteg från uniformsbestämmelserna fattas av Rikspolisstyrelsen. Anställningsmyndigheten ska samråda med medarbetaren om utformningen av huvudbonaden och vid behov även med Rikspolisstyrelsen.

Insatser inom arbetsområdet arbetsförhållanden

Rikspolisstyrelsen

- I enlighet med föreliggande beslut² ansvarar RPS, polisavdelningen, för ett arbete med åtgärder för att uniformer och personlig skyddsutrustning ska vara anpassade för både kvinnor och män.

Polisorganisationen

- Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska genomsyra alla arbetsprocesser och alla styr-, planerings- och beslutsdokument inom polisorganisationen.

² HR-742-2764/07 – 2009-02-02.

- Medarbetare ska vara väl förtrogna med den plan som finns för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- Nyanställda inom Polisen och medarbetare som byter funktion eller av någon annan anledning varit borta från Polisen under en längre tid ska ges introduktion. Denna introduktion ska innehålla information om Polisens mångfalds- och likabehandlingsarbete och om Polisens värdegrund.
- Medarbetare ska kunna förena arbete och chefskap med föräldraskap.
- Polisen ska säkerställa att lönesättningen är individuell och kopplad till fastställda lönekriterier.
- Jämställdhetsaspekten ska uppmärksammas i samband med lönesättning så att osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män inte uppstår.



Service och tillgänglighet

Polisen möter i sin verksamhet personer med olika förutsättningar och med olika bakgrund. Dessa möten förutsätter respekt för människors olikheter och att servicen utformas med hänsyn till den enskildes specifika behov. Medborgarperspektiv, ett professionellt bemötande liksom tillgänglighet till Polisens tjänster och service är grundläggande för kvaliteten i verksamheterna. Bemötandet ska vara förtroendeskapande och insatsen eller tjänsten ska utföras effektivt och korrekt.

Allmänheten ska kunna ta del av Polisens service på ett enkelt sätt. Telefon och Internet är kanaler som Polisen an-

vänder sig alltmer av i sin service till allmänheten. Teknik och system som stöder telefon och webb som servicekanaler utvecklas snabbt. Denna utveckling bidrar till att förenkla kontakter mellan Polisen och allmänheten.

Det faktum att en person har nedsatt funktionsförmåga eller har begränsade språkkunskaper får inte utgöra hinder i kontakterna med polisorganisationen. Inom detta område krävs särskilda insatser för att främja en hög användarvänlighet och funktionalitet, något som också gör det enklare även för andra att ta del av Polisens service och tjänster.

Insatser inom området Service och tillgänglighet

Rikspolisstyrelsen

- Information om Polisens arbete för ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet för personer med olika slag av funktionsnedsättningar ska publiceras på Polisens webbplats www.polisen.se.
- Teknik inom telefoni och Internet som medför ökad tillgänglighet till information för personer med annat modersmål än svenska språket och för personer med olika slag av funktionsnedsättningar ska utnyttjas.

- Ett servicematerial om tillgänglighet för personer med olika slag av funktionsnedsättningar ska tas fram som stöd i polisorganisationens arbete för ökad tillgänglighet.

Polisorganisationen

- Polismyndigheterna ska analysera sin verksamhet ur såväl ett bemötande- som ett funktionshinderperspektiv. Detta ska leda till ökad tillgänglighet både för allmänheten och för medarbetare med olika slag av funktionsnedsättningar. Vid denna analys ska myndigheterna genomföra inventeringar och upprätta handlingsplaner.

Myndigheternas handlingsplaner

Myndighetsledningen på respektive myndighet ska i samverkan med arbets- tagarorganisationerna fatta strategiska beslut om mål som ska uppnås med jämställdhets-, mångfalds- och tillgänglighetsarbetet. Myndigheterna ska utifrån den fastställda strukturen och de nationellt prioriterade områden som anges i denna handlingsplan, utforma lokala handlingsplaner för detta arbete utifrån lokala behov och förutsättningar. Rikspolisstyrelsen har som stöd för myndigheternas uppföljning av dessa planer utarbetat en nationell mall.

Handlingsplanen för mångfalds- och likabehandlingsarbetet ska innehålla följande:

1. En kartläggning och analys av ett nu- läge inom insatsområdena *rekrytering, kompetensförsörjning, arbetsförhål- landen samt service och tillgänglighet*. Visar kartläggning och analys att inga åtgärder behöver vidtas ska myndighe- ten i handlingsplanen beskriva varför detta insatsområde inte behöver åtgär- das.

2. En redovisning av myndigheternas mål, planerade åtgärder och förväntade effekter inom varje insatsområde. Det ska framgå av redovisningen vem som är ansvarig för åtgärderna samt när och hur uppföljning och utvärdering ska ske. Insatserna för varje område ska vara tydligt tidsplanerade.
3. Utifrån varje formulerat mål ska uppföljning och utvärdering fokusera på verksamhetsresultat och effekter och inte enbart på planerade respektive genomförda åtgärder.
4. En redovisning av uppnådda resultat och effekter ska lämnas årligen som en del av den ordinarie åiterrapporteringen. Om det är svårt att visa på resultat och effekter ska detta kompenseras genom en beskrivning av vari svårigheten består.

Uppföljning

SYFTET MED UPPFÖLJNING av myndigheternas handlingsplaner är att granska och bedöma måluppfyllelse, kvalitet och metodanvändning för att kunna sprida goda exempel och på så sätt vidareutveckla arbetet med mångfalds- och likabehandlingsfrågor inom polisorganisationen.

De lokala handlingsplanerna för mångfald och likabehandling kommer att följas upp årligen av Rikspolisstyrelsen i samband med det ordinarie arbetet med verksamhetsuppföljning. Anvisningar och mall för uppföljningen kommer att finnas på Intrapolis/Personalen-tré/Mångfald.

Den nationella mångfalds- och likabehandlingsplanen kommer att revideras

successivt under perioden beroende på statsmakternas ställningstaganden i frågor som planen omfattar och på mål i Polisens planeringsförutsättningar. Den nationella handlingsplanen utvärderas vid utgången av 2012 med fokus på de effekter för ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet som kan avläsas för polisorganisationen.

Uppföljning av myndigheternas handlingsplaner kommer att ske årligen den 25 oktober. Uppföljning avser de insatser myndigheten genomfört under året. Redovisningen kommer att ligga till grund för det fortsatta nationella utvecklingsarbetet med mångfald och likabehandling inom Polisen och utgöra underlag för Polisens årsredovisning.

Ansvarsfördelning

RIKSPOLISSTYRELSEN HAR ETT ANSVAR för att samordna och stödja mångfalds- och likabehandlingsarbetet i hela polisorganisationen. I detta ansvar ingår att tillsammans med myndigheterna följa upp och utveckla Polisens mångfalds- och likabehandlingsplan.

Rikspolisstyrelsen ska tillsammans med myndigheterna i polisorganisationen då behov uppstår anordna erfarenhetsbyte alternativt utvecklingsseminarier. Syftet är att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte och för utveckling av det nationella mångfalds- och likabehandlingsarbetet.

Den som är chef för en polismyndighet, för Statens kriminaltekniska laboratorium (SKL), för Rikspolisstyrelsen

internt och för Säkerhetspolisen (Säpo) har ansvar för att ett aktivt och verksamhetsintegrerat arbete med mångfalds- och likabehandling bedrivs vid respektive myndighet. I verksamhetsstyrningen ingår att inkludera mångfalds- och jämställdhetsperspektivet i styrdokument och i allt beslutsfattande. Det ska tydligt framgå av varje myndighets arbetsordning och andra dokument vad myndighetschefen har delegerat och hur detta ansvar följs upp.

Det är alla medarbetares ansvar att känna till, uppträda och agera på ett sådant sätt att målen i handlingsplanen uppnås och att detta bidrar till att öka allmänhetens förtroende för Polisens arbete.

Samverkan – samarbete

SAMVERKAN SKA SKE enligt samverkansavtalet för Polisen och lokal-lokala avtal som slutits med stöd av detta. Denna samverkan ska bidra till att utveckla en helhetssyn 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 ta tillvara den kompetens som finns och som tillför Polisen ny kunskap och nya perspektiv.



Lagstiftning, föreskrifter och övriga styrdokument

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Arbetsmiljölagen (1997:1160)

Diskrimineringslag (2008:567)

Den nya diskrimineringslagen ersätter de tidigare sju separata lagarna till skydd mot diskriminering.

- Jämställdhetslagen (1991:433),
- lagen om åtgärder i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130),
- lagen om åtgärder i arbetslivet på grund av på grund av funktionshinder (1999:132),
- lagen om åtgärder i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133),
- lagen om likabehandling av studenter i högskolan (2001:1286),
- lagen om förbud mot diskriminering (2003:307) och
- lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever (2006:67).

Förordning (2001:526) om statliga myndigheters ansvar för genomförandet av handikappolitiken

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1993:17) Om kränkande särbehandling i arbetslivet

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 1994:1) Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2009:2) Arbetsplatsens utformning

Regeringens proposition 1999/2000:79 Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken

Regeringens proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering
Regeringens proposition 2008/09:1 Budgetpropositionen för 2009, Utgiftsområde 1 – Rikets styrelse, Utgiftsområde 13 – Integration och jämställdhet

Regeringens proposition 2008/09:28 Mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Regeringens skrivelse 2005/06:95 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna 2006 – 2009.

Regeringens skrivelse 2007/08:39 Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer

Regeringens skrivelse 2008/09:24 Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för integration

Regeringens handlingsplan för e-Förvaltning (Dnr Fi 2007/1981/SF). Nya grunder för IT-baserad verksamhetsutveckling i offentlig förvaltning
www.regeringen.se/sb/d/8595

Regeringens handlingsplan för perioden 2009-2012 för att genomföra säkerhetsrådets resolution 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet

Regleringsbrev för budgetåret 2009 avseende Rikspolisstyrelsen och övriga myndigheter inom polisorganisationen

Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering (SOU 2007:15). Slutbetänkande från JämStöd, Utredningen om jämställdhetsintegrering i staten

Europeiska gemenskapen (EG) dir. 76/207/EEG Likabehandlingsdirektivet.

Arbetsgivarverket (2008): Inkluderande synsätt – en strategi för mångfald i staten

Statskontoret (2009:4): Handlingsplaner och strategier mot diskriminering. Ett verktyg för att styrka myndigheters arbete mot diskriminering.

Lokalt kollektivavtal om Samverkansavtal för utveckling av Polisen, mellan Rikspolisstyrelsen och OFR/P, OFR/S, SACO-S och SEKO (1999-10-25) och lokal-lokala avtal som slutits med stöd av detta (Dnr. PEB-809-4791/ 99).



Polisen

www.polisen.se

Ring 114 14 till Polisen

Januari 2010