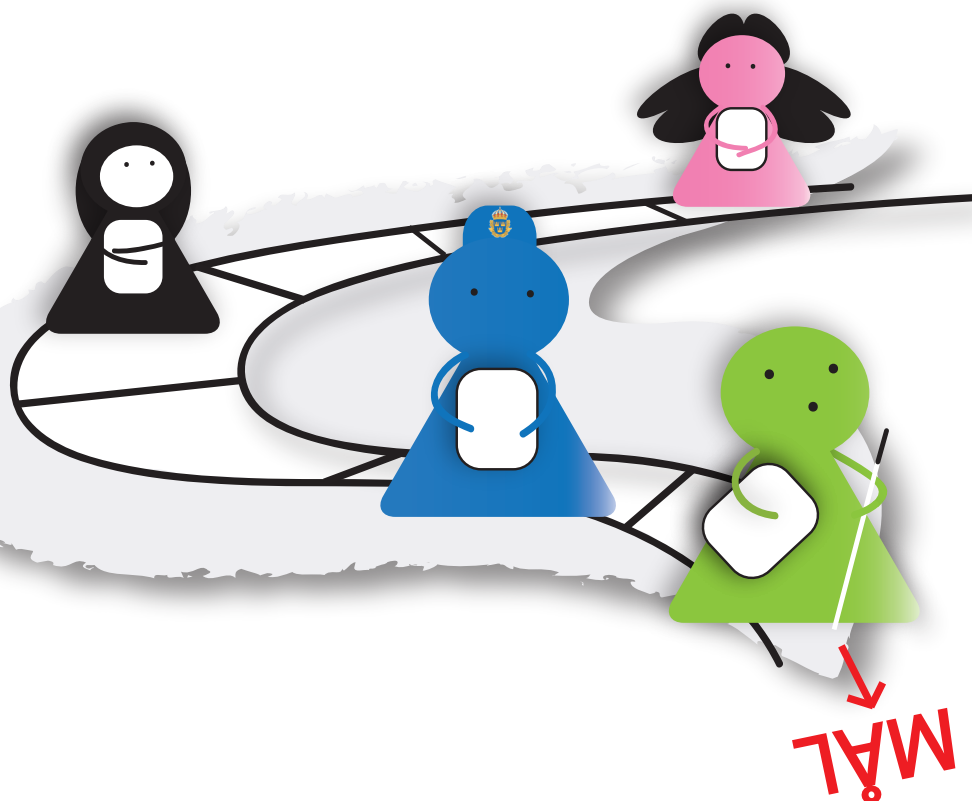


# Handlingsplan för mångfald och likabehandling

2009 - 2011

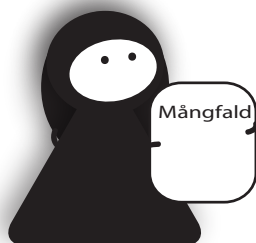


Polismyndigheten  
i Stockholms län

# Handlingsplan för mångfald och likabehandling

I din hand har du Polismyndigheten i Stockholms läns handlingsplan för mångfald och likabehandling. Det är ett ledande dokument för myndighetens arbete för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Här får du en kort presentation av handlingsplanen.

## Definitioner



**Mångfald** innebär att alla människors lika värde ska respekteras och att alla 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. Alla människor ska vara garanterade principen om **likabehandling** oavsett kön, könsövergripande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

**Jämställdhet** betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden.

**Tillgänglighet** beskriver vad som krävs för att personer med olika slag av funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor i samhällslivet.



Inom vår organisation råder ett **inkluderande synsätt** där alla kan bidra med sina kunskaper och talanger så att de på det mest effektiva sättet kan komma till gagn för verksamheten.

## Åtgärder

För att främja mångfald och likabehandling under perioden 2009 - 2011 ska myndigheten lägga fokus på följande områden:

- rekrytering
- kompetensutveckling
- arbetsförhållanden
- service och tillgänglighet

## Rekrytering

För att utveckla verksamheten behöver Polismyndigheten i Stockholms län medarbetare med olika kunskaper och erfarenheter, det vill säga, *stor mångfald bland personalen*. För polisens förtroende är det viktigt att sammansättningen av personal speglar samhället. Polismyndigheten i Stockholms län ska därför aktivt arbeta för att öka mångfalden vid rekrytering både till myndigheten och polisutbildningen. Kvinnor och män ska även ges lika möjligheter till karriär och utveckling.

Inom *rekrytering* ska vi därför arbeta med följande:



### Breddad rekrytering

Vi ska genomföra riktade rekryteringsinsatser vid till exempel Ung08, Pridefestivalen och andra sammankomster för etniska och religiösa föreningar/grupper.

### Jämställdhet i arbetsgrupper

Det underrepresenterade könet ska särskilt uppmuntras att söka till anställningar och funktioner där det råder en ojämn könsfördelning.

### Kvinnor i arbetsledande ställning

För att öka intresset och möjligheter till framtida chefstjänster ska satsningen Q 40+ fortgå. Det är en chefsutbildning för kvinnor som är 40 år och äldre.

### Etnisk mångfald

Vi ska fortsätta satsningen på SPIRA, projektet för att öka den etniska mångfalden inom polisen. Satsningen går ut på att projektanställa kvinnor och män med utomnordisk bakgrund.

### Personer med funktionsnedsättning

Under 2009 inleds ett projekt i samarbete med Samhall AB. Syftet är att öka antalet personer med funktionshinder som bereds anställning/sysselsättning i myndigheten.



## Kompetensutveckling inom området mångfald

Alla medarbetare inom Polismyndigheten i Stockholms län ska ha grundläggande kunskap inom mångfaldsområdet. Chefer, arbetsledare, HR-konsulter, instruktörer, handledare och specialister ska ha relevant kunskap om jämställdhet, mångfald och funktionsnedsättningar för att kunna fullgöra sina arbetsuppgifter.



Inom *kompetensutveckling* ska vi därför arbeta med följande:

### Introduktion av nyanställda

Vi ska se till att alla nyanställda informeras om myndighetens mångfalds- och likabehandlingsplan.

### Utbildning om tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Vi ska ha riktad utbildning till ledningsgrupper, lokal- och informationsansvariga om vad som avses med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

### Utbilda de som utbildar

Instruktörer och handledare ska ha kunskap om jämställdhet, mångfald och mänskliga rättigheter.

### Yrkeshandledning

Yrkeshandledning är en metod som används för att på ett regelbundet, pedagogiskt och strukturerat sätt diskutera attityder, värderingar och förhållningssätt inom arbetsgruppen. Under 2010 och 2011 ska ytterligare handledningsgrupper för cirka 500 personer (per år) starta.

## Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Cheferna har det yttersta ansvaret att anpassa arbetsförhållandena i myndigheten till de anställdas förutsättningar. Detta sker inom myndighetens systematiska arbetsmiljöarbete.

Inom *arbetsförhållanden* ska vi därför arbeta med följande:

### Skyddsronnd Stockholm

Vi ska arbeta efter skyddsrondsmallen, *skyddsronnd Stockholm*. Den ska användas på alla arbetsplatser. Där ingår det att undersöka om arbetsplatsen är anpassad till alla oavsett kön, etnicitet, religion och annan trosuppfattning. Exempelvis ska möjligheterna till att ta bönepaus i arbetet undersökas samt om det finns ändamålsenlig och anpassad skyddsutrustning både för kvinnor och män.

### Kränkande särbehandling och trakasserier

Chefer och arbetsledare ska utbildas i tillämpningen av myndighetens checklista för kränkande särbehandling och trakasserier.

### Föräldraskap och förvärvsarbete

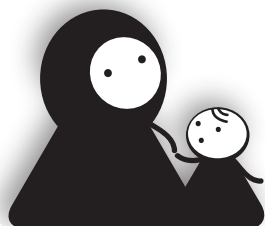
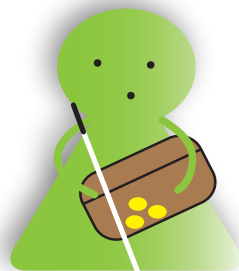
För att underlätta att förena föräldraskap och förvärvsarbete ska en myndighetsgemensam tolkning av rutiner för ersättningar, arbetstider och information tas fram.

### Personer med olika slag av funktionsnedsättning

Personer med olika slag av funktionsnedsättning ska ha en arbetsmiljö som är anpassad efter deras behov. Därför ska arbetsförhållandena för personal med funktionsnedsättning i myndigheten kartläggas.

### Löner

Vid Polismyndigheten i Stockholms län ska inga osakliga löneskillnader på grund av kön förekomma. Jämställdhetsaspekten ska beaktas i framtagandet av det lönepolitiska programmet.



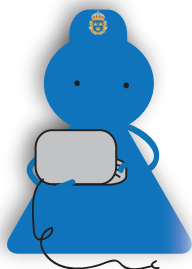
## Service- och tillgänglighet

Polisen bedriver en omfattande verksamhet i form av service till allmänheten. Inom ramen för serviceverksamheten möter polisen personer med olika förutsättningar och bakgrund. Mötet med allmänheten kräver respekt för människors olikheter och en vilja att erbjuda service utifrån människors specifika behov. Kunskapen om människors olika förutsättningar för att få tillgång till polisens service behöver öka.

Inom *service- och tillgänglighet* ska vi därför arbeta med följande:

### Lokaler

Arbetet för ökad tillgänglighet till myndighetens allmänna lokaler ska fortsätta. Enkelt avhjälpna hinder ska åtgärdas så att lokalen blir tillgänglig för personer med nedsatt rörelse- eller orienteringsförmåga.



### Information och kommunikation

Tillgängligheten till myndighetens elektroniska tjänster ska öka. Den offentliga webbplatsen ska vara tillgänglig för alla och ge samma eller likvärdig information, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning och etnisk eller kulturell bakgrund.

Vid kontakter med allmänheten ska de anställda sträva efter att uttrycka sig lättbegripligt och på andra sätt underlätta för den enskilde. Vid kontakter med någon som inte behärskar svenska språket eller som är allvarligt hörsel- eller talskadad bör myndigheten använda tolk.

## Uppföljning

Uppföljning av arbetet med handlingsplanen för mångfald och likabehandling sker genom:

- Jämix – Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex
- Statistiska Centralbyråns statistik över andelen anställda med utländsk bakgrund
  - NMI-undersökningen
- Analys av anmälningar från allmänheten till enheten för interna utredningar (CU).

---

I slutet av 2011 ska en medborgarundersökning med ett mångfaldsperspektiv genomföras.



En förutsättning för att vi inom Polismyndigheten i Stockholms län ska lyckas med vårt uppdrag är att människor har förtroende för oss. Vi möter i vårt arbete människor med olika bakgrund, förutsättningar och erfarenheter. Förtroende formas genom alla de kontakter som allmänheten har med myndighetens närmare 6 700 medarbetare inom alla olika delar av vår verksamhet. Grundläggande för detta förtroende är att människor bemöts och behandlas med respekt. För ett bra bemötande behövs kunskap och tid för reflektion och dialog kring vårt arbete. Yrkeshandledning i grupp är ett exempel på hur vi arbetar med detta. Vi behöver också ha mångfald bland vår egen personal vad gäller bakgrund, erfarenheter, kunskap, etnicitet, funktionsnedsättning och sexuell läggning.

Polisen ska vara en attraktiv arbetsgivare där det råder ett öppet arbetsklimat och där medarbetarnas olika kompetens och kunskap tas tillvara. Kvinnor och män ska ha lika möjlighet inom Polismyndigheten i Stockholms län att göra karriär. Fler kvinnliga chefer, särskilt i yttre tjänst, berikar verksamheten.

Mångfaldsfrågorna ska vara en del av det dagliga arbetet för alla medarbetare i vår myndighet och en del av ledningens strategi.



Länspolismästare Carin Götblad

---

Handlingsplanen för mångfald och likabehandling är framtagen av personal- och utvecklingsavdelningen, arbetsmiljösektionen. Den finns i sin helhet på [www.polisen.se](http://www.polisen.se) och IntraPolis.

**Kontakt:**

Emma Raval, samordnare för jämställdhet och mångfald,  
[emma.raval@polisen.se](mailto:emma.raval@polisen.se), telnr 08 - 401 11 74

Christer Degsell, samordnade för tillgänglighet  
[christer.degsell@polisen.se](mailto:christer.degsell@polisen.se), telnr 08 - 401 01 87



Polismyndigheten  
i Stockholms län