

## POLICYBRIEF

31. OKTOBER 2012

### ETNISK MANGFOLDIGHED I POLITIET

Institut for Menneskerettigheder (IMR) har som følge af sit mandat som ligebehandlingsorgan for etnisk ligebehandling undersøgt politiet som arbejdsplads set fra et ligebehandlingsperspektiv.

IMR's overordnede anbefaling til politiet er, at der etableres et stærkt og centralt forankret ledelsesmæssigt fokus på at skabe lige arbejdsbetingelser og muligheder for de ansatte inden for politiet uanset etnisk oprindelse.

### IMR ANBEFALER BLANDT ANDET:

At undervisning i ligebehandling, herunder chikanebestemmelsen, gøres til en del af lederuddannelsen, så alle ledere kender det ansvar, der følger af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

At politiets ledelse udarbejder og kommunikerer klare og enkle retningslinjer til alle politikredse om, hvad der forventes af ledere i forhold til at sikre et chikanefrit miljø.

At politiets ledelse synliggør, at de er opmærksomme på de særlige udfordringer af såvel intern som ekstern karakter, der knytter sig til at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund, og at de vil tage hånd om det. IMR anbefaler endvidere, at alle ledere i politiet tilegner sig viden om feltet samt om måder at håndtere de særlige udfordringer bedst på.

At medarbejderne på de enkelte stationer vælger en kollega, der har til opgave at være særligt opmærksom på interne problemstillinger afledt af forskelle, hvad angår etnicitet, køn etc., medarbejdere imellem eller medarbejdere og ledere imellem.

At politiet supplerer sit fokus på mangfoldig rekruttering med et styrket fokus på at sikre ligebehandling af alle i forhold til forfremmelse – herunder når centrale og synlige poster i politiet skal besættes, fx chefposter og poster som talsmænd etc.

## **INTERVIEWS MED POLITIFOLK**

Rapportens analyser bygger på en kvalitativ interviewundersøgelse blandt 36 politielever og fastansatte politibetjente med hhv. etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund.

## **FAKTA OM POLITIETS SAMMENSÆTNING**

I 2011 bestod den danske politistyrke af 98,6 procent politibetjente med etnisk dansk baggrund og 1,4 procent med etnisk minoritetsbaggrund. Samme år udgjorde elever på Politiskolen med etnisk minoritetsbaggrund 4,4 procent.

1. januar 2012 udgjorde indvandrere og efterkommere 10,4 pct. af den samlede befolkning (Statistisk Årbog 2012, Danmarks Statistik).

## **FOKUS PÅ LIGEBEHANDLING KAN SKÆRPES**

Undersøgelsen viser, at politiet kan iværksætte nye tiltag i forhold til blandt andet interne talemåder og håndtering eller manglende håndtering af udfordringer, der særligt knytter sig til at være etnisk minoritetsbetjent.

Analyserne af interviewmaterialet peger i retning af, at uopmærksomhed – snarere end ond vilje – kan forklare politiets interne jargon. Resultatet er imidlertid, at ansatte med etnisk minoritetsbaggrund kan opleve det som manglende anerkendelse og respekt.

Undersøgelsen fremkommer med ny viden om situationer, hvor det kan være svært at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund. Og den peger på, hvor vigtigt det er, at der er en ledelse, som er opmærksom på at sikre ligebehandling på arbejdspladsen – herunder at der er et chikanefrit miljø.

Det er afgørende, at der tilstræbes en arbejdspladskultur, hvor alle føler sig lige respekteret, og hvor der støttes op om de særlige situationer og udfordringer, der kan opstå både internt på arbejdspladsen og i mødet med borgerne.

## **KONTAKT**

Presse og kommunikation, Ask Hesby Krogh, ahk@humanrights.dk, 3269 8767 / 4076 7473

Ligebehandlingschef Susanne Nour, sno@humanrights.dk, 3269 8904

Udgivelse: ETNISK MANGFOLDIGHED I POLITIET, 140 sider. Udgivelsesdato: 1/11/12

Forfatter: Line Vikkelsø Slot. Ligebehandlingsafdelingen, IMR.

INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER

ETNISK  
MANGFOLDIGHED  
I POLITIET

POLITI

## Etnisk mangfoldighed i politiet

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder

Redaktion: Line Vikkelsø Slot, Mandana Zarrehparvar og Susanne Nour (ansvarlig)

Forfatter: Line Vikkelsø Slot

Øvrige bidragydere: Hanin Al-Zyadi, Cecilia Decara

En følgegruppe bestående af repræsentanter fra Rigspolitiet og Politiforbundet har været tilknyttet undersøgelsen.

ISBN 978-87-91836-54-1

EAN 9788791836541

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Kristian Kirk Mailand/Colourbox

Oplag: 200

Tryk: Handy-Print

© 2012 Institut for Menneskerettigheder

Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Strandgade 56

DK-1401 København K

Tlf. 32 69 88 88

[www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

IMR's publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

På IMR tilstræber vi, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt..

Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er og letlæste resumeer.

Læs mere om tilgængelighed på [www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)

Der skal rettes en stor tak til alle interviewpersoner.

# INDHOLD

<b>RESUME</b>	<b>6</b>
<b>SUMMARY</b>	<b>12</b>
<b>DEL I. INDLEDNING</b>	<b>18</b>
Introduktion	18
Interne vs. eksterne forhold	20
Afgrænsning	22
IMR's rolle	23
Ligebehandling er det væsentligste	24
CERD og ECRI's anbefalinger	24
Udviklingen fra 2000 - 2011	25
Politiets hidtidige indsats	30
Findes de overhovedet?	32
Den skriftlige optagelsesprøve	33
Ingen adgang til stavekontrol mv.	34
Prøvens udformning	35
<b>DEL II. ANALYSE AF DATAMATERIALET</b>	<b>36</b>
Indledning	36
Datagrundlaget	36
Fortrolighed	36
Samspillet mellem interviewer og interviewpersoner	37
<b>KAPITEL 1. MULIGHEDER OG UDFORDRINGER</b>	<b>39</b>
Muligheder	39
Kendskab til relevante fremmedsprog	40
Viden om kulturelt betingede 'koder'	42

Den  
pers  
fok  
ruff  
Inter  
udfo  
er m  
en k  
pol

'Minoritetserfaringen'  
 Modvirker optræning af konflikter  
 Civiltjeneste  
 Særlige 'kvindelige' kompetencer  
**Faren for stereotypisering/'etnificering'**  
**Udfordringer – der bliver lagt mærke til én**  
 Borgerne  
 Skal vise sit skilt  
 Kollegial 'modstand'  
**Kommet ind på lempeligere vilkår – fakta eller skrøne?**  
 Udvælgelsen af politielever  
 Opsamling

## **KAPITEL 2. JARGONEN OG HUMOREN I POLITIET**

Fællesskab og korpsånd  
 'Ventil-effekten' – man bearbejder en oplevelse  
 Lugten i bageriet  
 "Perkerbetjent" om kollegaen  
 Forskel mellem generationer  
 Grine med eller sige fra  
 Ledelsens ansvar  
 Er 'perker' værre end 'jyde' eller 'morfar'?  
**Eksempler på god praksis**  
 Foran værtshuset  
 Løbetøjet  
 "Her lugter af sæl"  
**Håndtering af problemer kollegaer imellem**  
 Opsamling

<b>KAPITEL 3. ETNISK MANGFOLDIGHED I POLITIET – FLERE OVERVEJELSER FRA DATAMATERIALET</b>	<b>102</b>
'Spotte' og motivere	103
Det vanskelige skal italesættes	104
En neutral linje	106
Etniske minoritetsbetjente på centrale og synlige poster	108
Opsamling	110
<b>DEL III. ANBEFALINGER</b>	<b>112</b>
Anbefalinger vedrørende politiet som arbejdsplads set fra et ligebehandlingsperspektiv	113
Anbefalinger vedrørende den skriftlige optagelsesprøve	118
<b>NOTER</b>	<b>121</b>
<b>BILAG</b>	<b>127</b>
Bilag 1: Begrebsanvendelsen i de optrykte grafer	127
Definitioner	128
Bilag 2: Grafer over kønsfordelingen i politiet	129
Bilag 3: Om chikanebestemmelsen	132
Chikane	132
Hvad er chikane?	132
Hvem har ansvaret?	132
<b>REFERENCER</b>	<b>134</b>

Denne rapport ser på politiet som arbejdsplads fra et ligebehandlingsperspektiv. Det politi-interne er således omdrejningspunktet. Med fokus på kulturen i politiet viser rapporten, at omgangsform og rutiner kan have betydning for ligebehandlingen af de ansatte. Interne talemåder og håndteringen eller manglende håndtering af udfordringer, der særligt knytter sig til at være etnisk minoritetsbetjent, er identificeret som centrale problematikker. Rapporten er baseret på en kvalitativ interviewundersøgelse blandt politielever og fastansatte politibetjente med hhv. etnisk dansk og etnisk minoritetsbaggrund.

