



JUSTITISMINISTERIET

Politi- og Strafferetsafdelingen

Folketinget
Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik
Christiansborg
1240 København K

Dato: 11. juni 2013
Kontor: Politikontoret
Sagsbeh: Jean Elisabeth Hørdum
Sagsnr.: 2013-0032-0668
Dok.: 716029

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 285 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 8. marts 2013. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Johanne Schmidt-Nielsen (EL).

Morten Bødskov

/

Carsten Madsen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 285 (Alm. del) fra Folketingets Udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik:

”Ministeren bedes kommentere rapporten "Etnisk mangfoldighed i politiet" fra Institut for Menneskerettigheder, jf. (UUI alm. del - bilag 17 og redegøre for, hvorvidt, hvordan og hvornår politiet vil følge de syv konkrete anbefalinger på side 112-120 i rapporten og føre de foreslåede foranstaltninger ud i livet. Hvis politiet ikke ønsker at følge en eller flere af anbefalingerne, bedes ministeren begrunde dette.”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”1. Rapporten fra Institut for Menneskerettigheder (IMR) ser på politiet som arbejdsplads med et ligebehandlingsperspektiv ud fra en hypotese om, at kulturen i politiet kan medvirke til at forklare politiets evne til at tiltrække relevante ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund til politiuddannelsen.

Rapportens analyse og konklusioner baserer sig på kvalitative interviews af 36 ansatte i politiet.

I rapporten konkluderes, at man som politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund er synligt forskellig fra hovedparten af kollegerne, og at man dermed bliver lagt mærke til både internt i politiet og eksternt på opgaver. Af den grund skal minoritetsbetjentene hele tiden ”bevise”, at de er værdige til opgaven.

Rapporten konkluderer endvidere, at der er en bramfri tone i politiet, og at den ud af ubetænksomhed ind i mellem bevirker, at der bliver anvendt et sprogbrug, der er unødvendigt og i visse tilfælde kan tangere chikane i retlig forstand. Rapporten peger på, at det kan være vanskeligt for den enkelte minoritetsbetjent selv at påpege, og at det er væsentligt, at ledere i politiet tager jargonen alvorligt og sætter grænser.

Det fremgår af rapporten, at IMR anbefaler, at politiet supplerer sit fokus på mangfoldig rekruttering med et styrket fokus på at sikre ligebehandling af alle i forhold til forfremmelse – herunder til besættelse af centrale og synlige poster i politiet. Det er ifølge IMR ikke uden betydning, hvor i organisationen minoritetsbetjentene er placeret. Politifolk med etnisk minoritetsbaggrund, der udtaler sig på politiets vegne, vil ifølge IMR medvirke til at tegne et billede af politiet som et sted, der ikke alene er defineret af etniske danskere.

For så vidt angår den skriftlige optagelsesprøve til politiuddannelsen fremgår det af rapporten, at IMR anbefaler, at der iværksættes en indholdsmæssig analyse af prøven med henblik på at afklare, om prøvernes udformning gør dem vanskeligere at gennemføre for ansøgere, der ikke har dansk som deres førstesprog. Baggrunden er, at det i Rigspolitiets Rekruttering er opfattelsen, at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund tegner sig for en større andel af afslagene efter den skriftlige prøve end ansøgere med etnisk dansk.

IMR anbefaler endvidere, at optagelsesprøverne til politiuddannelsen fremover afvikles elektronisk, så det bliver muligt for ansøgerne at gøre brug af stavekontrol mv. Baggrunden er, at for ansøgere med dansk som andetsprog kan fraværet af hjælpemidler tænkes at udgøre et problem i forbindelse med afviklingen af den skriftlige optagelsesprøve.

Rapporten peger ligeledes på, at politiet er et sted, som er præget af stort engagement, og som medarbejderne – uanset etnisk oprindelse – altovervejende er glade for at være en del af, hvorfor udgangspunktet for at handle på de nævnte forhold er godt.

2. Rigspolitiet kan i tilknytning hertil oplyse, at der i politiet er et stort fokus på at rekruttere blandt unge med etnisk minoritetsbaggrund. Rigspolitiet er således af den opfattelse, at rekrutteringsarbejdet såvel som den generelle samfundsudvikling vil føre til flere politibetjente med etnisk minoritetsbaggrund i fremtiden.

Politiets særlige fokus på rekruttering af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund betyder bl.a., at der ydes en personlig vejledning af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, som har potentiale, men som ikke umiddelbart opfylder ansættelseskravene. Derudover er der etableret voksenpraktik og mentorordninger for ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, og der samarbejdes med en række uddannelsesinstitutioner, interesseorganisationer, foreninger m.v., hvor der arbejdes med integration.

3. I forhold til IMRs anbefalinger omkring interne talemåder (jargon) og håndtering af ligebehandling kan Rigspolitiet mere generelt oplyse, at politiets interne jargon og sprogbrug er en del af politiets organisationskultur og professionsetik.

Der arbejdes på flere måder med dette område. F.eks. udgav politiet den 22. april 2013 en ny intern folder om etik, der behandler en lang række emner af etisk karakter, herunder sprogbrug. Endvidere er der sket en videreudvikling af politiets interne dialogværktøj: Etik på Spil” fra 2011, som netop er nyimplementeret i politiet. Spillet behandler bl.a. sprogbrug og

diskrimination både i et eksternt perspektiv i forhold til borgerne og i et internt perspektiv i forhold til politiets egne ansatte. Endelig behandles politiets interne jargon og sprogbrug på kurset ”Politiorganisation, kultur og etik”, der er et fag på den nye politiuddannelse.

Rigspolitiet kan i forhold til IMRs anbefalinger omkring de særlige udfordringer, der knytter sig til at være politibetjent med etnisk minoritetsbaggrund oplyse, at der i politiet er fokus på, at dets ledere kan håndtere alle medarbejdere med de individuelle forudsætninger, som den enkelte har, herunder etnisk minoritetsbaggrund, alder, køn osv. Politiet betjener i forvejen et mangfoldigt samfund, hvor politiet dagligt må forholde sig til mennesker med forskellig alder, køn, etnisk oprindelse mv., og emnet indgår derfor naturligt i den interne vidensdeling.

I forhold til IMRs anbefaling om, at politiet supplerer sit fokus på mangfoldig rekruttering med et styrket fokus på at sikre ligebehandling af alle i forhold til forfremmelse – herunder til besættelse af centrale og synlige poster i politiet, f.eks. chefposter, kan Rigspolitiet oplyse, at der i politiet er opmærksomhed på de udfordringer, der er omkring ligebehandling og et stort fokus på at sikre ligebehandling i forhold til forfremmelse og besættelse af andre synlige poster i politiet. Samtidig er der i politiet bevidsthed om behovet for til enhver tid at udnævne den bedste kandidat til de enkelte stillinger i politiet.

I forhold til IMRs anbefalinger omkring den skriftlige optagelsesprøve i forbindelse med ansættelse som politistuderende kan Rigspolitiet oplyse, at den skriftlige optagelsesprøve er udarbejdet ud fra en analyse af og viden om de krav og det niveau af dansk og engelskkundskaber, der er nødvendige for den enkelte politistuderende at have ved opstart på Politiskolen. Det kan endvidere oplyses, at den skriftlige del af optagelsesprøverne fra efteråret 2013 vil foregå elektronisk med adgang til stavekontrol.

Rigspolitiet kan afslutningsvis oplyse, at der er aftalt et opfølgningsmøde i oktober 2013 med IMR, hvor status på politiets initiativer i anledning af IMRs rapport vil blive drøftet.”