



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 29. juni 2021
Kontor: Politikontoret
Sagsbeh: Morten Pilgaard Pedersen
Sagsnr.: 2021-0030-6140
Dok.: 2012669

Besvarelse af spørgsmål nr. 1204 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1204 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 2. juni 2021. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Sikandar Siddique (UFG).

Nick Hækkerup

/

Niels Dam Dingsøe Petersen

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 3392 3340
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 1204 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren i forlængelse af samrådet den 1. juni 2021 om diskriminerende adfærd i politiet redegøre for, hvad ministeren vil gøre for at undersøge og sikre, at der ikke forekommer diskrimination internt i politiet?”

Svar:

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

”1. Rigspolitiet har et stort og løbende fokus på, at ingen ansatte udsættes for diskrimination internt i politiet. Rigspolitiet har derfor forskellige ordninger og politikker, der skal være med til at imødegå forekomsten af dette i politiet.

2. Rigspolitiets whistleblowerordning blev oprettet den 1. marts 2019. For at sikre en uafhængig behandling af henvendelser er whistleblowerordningen forankret i Rigspolitiets Tilsyn og Controlling, hvis opgaver i øvrigt svarer til opgaverne for en uafhængig, intern revisionsenhed.

Formålet med politiets whistleblowerordning er bl.a. at sikre, at politiet overholder love og interne retningslinjer og lever op til kravene om god adfærd i det offentlige.

En ansat kan altid rette henvendelse til nærmeste leder eller anden overordnet, såfremt man ønsker at indberette forhold vedrørende diskrimination internt i politiet. Whistleblowerordningen er et supplement til den daglige dialog på arbejdspladsen og er en ekstra mulighed til de ansatte for at indberette alvorlige forhold. Det er muligt for den ansatte at være anonym, når man indsender oplysninger til ordningen.

Rigspolitiets Tilsyn og Controlling foretager i hvert enkelt tilfælde en konkret vurdering af sagens oplysninger. Der er flere muligheder for at undersøge indberetninger, f.eks. vedrørende diskrimination, men ofte vil en indberetning blive sendt til videre undersøgelse til den politikreds eller den pågældende afdeling i Rigspolitiet, hvor forholdet har fundet sted.

Såfremt sagens oplysninger giver anledning til mistanke om et strafbart forhold, sender Rigspolitiets Tilsyn og Controlling sagen til videre foranstaltning til den kompetente myndighed, dvs. Den Uafhængige Politiklagemyndighed eller politikredsen.

Rigspolitiets Tilsyn og Controlling kan endvidere oversende en indberetning vedrørende intern diskrimination til HR-afdelingen eller nærmeste leder, såfremt sagens karakter tilsiger, at disse er nærmest til at håndtere henvendelsen, herunder træffe beslutning om, hvorvidt forholdet skal medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

3. Politiet gennemfører derudover psykisk APV, trivselsmåling og ledelsevaluering hvert andet år, hvor der bl.a. spørges ind til, om man har været udsat for mobning af kollega/leder, og om man har været udsat for seksuel chikane af kollega/leder. I målingen spørges der også ind til, om problemet er blevet løst, og om der er iværksat støtteforanstaltninger.

4. Politiet har endvidere inden for det seneste år haft øget fokus på krænkende handlinger. Politiet og anklagemyndigheden har sammen med de faglige organisationer udarbejdet en fælles politik, der gælder for alle ansatte og skal sikre en kultur, hvor ingen udsættes for krænkende adfærd. Politikken er retningsættende på området og et tilhørende actioncard beskriver, hvordan eventuelle sager om krænkende handlinger skal håndteres.

Politikken er blevet fulgt op af lokale drøftelser. Rigspolitiet har udsendt inspirationsmateriale til politikredsene. Det besluttes og tilrettelægges i de enkelte kredse og områder, hvordan den videre proces og dialog skal foregå i praksis. Derudover har Rigspolitiet gennemført temadage for HR-medarbejdere.

For at styrke den forebyggende indsats og håndteringen af eventuelle sager om krænkende handlinger vil emnet fremover indgå i politiets lederudviklingsforløb, og det vurderes i øjeblikket, om krænkende handlinger skal indgå i politiets MUS/LUS-koncept.

5. Rigspolitiet er herudover særskilt opmærksom på rekruttering af kvindelige ledere. Der er gennemført drøftelser omkring dette i relevante ledelsesfora (direktionen, koncernledelse, forum for chefpolitiinspektører og HR-chefforum). Emnet drøftes kontinuerligt med Politiforbundet/politilederforeningen. Emnet behandles også på Rigspolitiets årlige drøftelser om ledertalenter og ledelsesudvikling med politikredsene, hvor der særskilt drøftes rekruttering af kvindelige ledertalenter. Der arbejdes lokalt med tiltag i relation til rekruttering af kvindelige ledere gennem bl.a. mentorordninger, netværk og information fra allerede udnævnte, kvindelige ledere. Der er opmærksomhed på dette i politikredsene, og der forventes på den baggrund en positiv udvikling. Denne udvikling forventes dog at ville tage en årrække.

Ligeledes har Rigspolitiet fokus på diversitet i rekrutteringen til politiets uddannelser, herunder både i forhold til køn og etnisk baggrund. Branding- og rekrutteringsindsatsen afspejler ønsket

om at kunne rekruttere bredt fra hele befolkningen, både hvad angår køn, alder og etnicitet. Det viser sig bl.a. ved, at både kvinder og mænd i forskellige aldersgrupper og med forskellig etnisk baggrund er repræsenteret, når politiet f.eks. er til stede på uddannelses- og jobmesser, i rekrutteringsfilm- og billeder for politiets uddannelser samt på sociale medier. På den måde håber Rigspolitiet, at flest mulige kan "spejle sig" i de repræsenterede medarbejdere og studerende – og dermed som ansat i politiet.

Pr. juli 2020 havde 5,2 pct. af de optagne studerende på basisuddannelsen en anden etnisk baggrund end dansk, mens tallet var 12,2 pct. for de optagne på politikadettuddannelsen.

Siden 2009 er der sket en stigning i andelen af polititjenestemænd med en anden etnisk baggrund end dansk. I 2009 var andelen på 1,1 pct., og i juli 2020 var andelen på 2,1 pct. Denne andel forventes fortsat at stige, da andelen af optagne studerende på politiets uddannelser, der har en anden etnisk baggrund end dansk, er stigende. Dette gælder ligeledes for de ca. 12,5 pct. politikadettstuderende med anden etnisk baggrund.

For så vidt angår kvinder er andelen af optagne kvindelige politistuderende til politiets basisuddannelse steget fra 16,8 pct. i 2010 til 32,4 pct. for februar-holdet i 2021. Det er det højeste antal optagede kvinder nogensinde. Stigningen ses også i ansøbertallet, hvor andelen af kvindelige ansøgere er steget fra 16,8 pct. i 2010 til 28,3 pct. i 2021 (for to ansøgningsfrister).

Det antages, at stigningen i antallet af kvinder på Politiskolen og i politistyrken har en positiv afsmittende effekt på antallet af kvindelige ansøgere.”