



POLITIET

Mangfold, dialog og tillit

Handlingsplan for politiets arbeid
(2022 - 2025)



Innhold

Forord	4
1 Innledning	6
1.1 Formål	8
1.2 Organisering av arbeidet	11
2 Satsingsområder	12
2.1 Ledelse og lederutvikling	14
2.2 Rekruttering og arbeidsmiljø	15
2.3 Kompetanse og kunnskap	21
2.4 Dialog og tillitsbygging	26



Forord

Innbyggerne i Norge representerer et bredt mangfold. Alle er del av flere større fellesskap, samtidig er hver og en av oss unik. Mangfoldet må anerkjennes som en ressurs. Denne handlingsplanen er utarbeidet for å styrke politiets arbeid med mangfold, dialog og tillit.

Kompetanse og kunnskap om mangfold er en forutsetning for at politiet skal kunne levere likeverdige tjenester til alle grupper i samfunnet. Det handler om at alle har tilgang til tjenester av like god kvalitet, og som er tilpasset den enkelte.

Den samlede kompetansen i norsk politi er, og må være, bredt sammensatt. Det er behov for å sikre mangfold både i utdanning og i rekruttering for å gjenspeile en stadig mer mangfoldig befolkning. Kompetanse og kunnskap innen mangfold, kommunikasjon, språk og kultur er områder som må vektlegges.

Politiet skal bygge gode relasjoner til alle grupper av innbyggere og være inkluderende. Politiet er avhengig av tillit for å kunne utføre samfunnsoppdraget på en god måte. Innbyggernes tillit til politiet påvirkes av mange faktorer, som f.eks. hvor effektivt og kompetent politiet er til å løse sine oppgaver og hvordan politiet møter innbyggerne. Tillit er noe politiet må gjøre seg fortjent til hver eneste dag, i møte med alle grupper i samfunnet.



Kompetanse og kunnskap om mangfold er en forutsetning for at politiet skal kunne levere likeverdige tjenester til alle grupper i samfunnet.

Politidistrikter og særorgan i politiet har vært involvert i arbeidet med å utvikle denne planen. Takk til alle medarbeidere som har bidratt med innspill og deltatt i arbeidsmøter og gruppearbeid.

I arbeidet med handlingsplanen er det hentet inn kunnskap, erfaringer og innspill fra innbyggere, organisasjoner og samarbeidsaktører. Dette har gitt verdifulle bidrag til arbeidet med planen. Det er ikke mulig å følge opp alle innspillene med tiltak i denne planperioden. Alle innspillene vil imidlertid bli tatt vare på og være en del av det videre arbeidet med mangfold, dialog og tillit i politiet. Takk til alle som har bidratt gjennom ulike dialog- og innspillsmøter.

Benedicte Bjørnland

Politidirektør



1. Innledning

1.1 Formål

1.2 Organisering av arbeidet

Ambisjonen om å styrke politiets arbeid med mangfold, dialog og tillit er forankret i flere strategi- og styringsdokumenter.¹ Denne handlingsplanen bygger på tidligere planer og skal bidra i videreutviklingen av politiets arbeid.²

Politiet skal bidra til redusert kriminalitet og økt trygghet for innbyggerne. Politiet er avhengig av å ha tillit i befolkningen for å kunne utføre sine oppgaver på en god måte. Dialog med innbyggerne er politiets viktigste informasjons- og kommunikasjonskanal.

Den årlige innbyggerundersøkelsen til politiet indikerer at innbyggerne har gjennomgående høy trygghetsfølelse og høy tillit til politiet. I 2021 svarte 93

prosent at de føler seg meget eller ganske trygge der de ferdes og bor, og 80 prosent svarte at de har ganske eller svært stor tillit til politiet.³ Denne type kvantitative undersøkelser gir et overordnet bilde. Det er behov for mer kunnskap om hvilke faktorer som påvirker innbyggernes tillit til politiet generelt, og et særlig behov for mer kunnskap om tillit til politiet blant ulike minoriteter.⁴

Det er en viktig oppgave for politiet å bygge gode relasjoner til en mangfoldig og sammensatt befolkning. Mangfold i politiet handler om deltakelse og legitimitet, men også om verdiskaping og ressursutnyttelse. Mangfold kan defineres og avgrenses på ulike måter. Begrepet brukes for å favne individuelle forskjeller (synlige og usynlige), for eksempel alder, kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, seksuell orientering, nasjonalitet, etnisitet, religion, språk, utdanning, livserfaring, funksjonsevne mv. Samtidig innebærer begrepet et perspektiv hvor forskjellighet blir forstått som noe positivt, som muligheter og potensial. Det handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Det handler om muligheten for å bli inkludert, kunne delta på like vilkår og ha like muligheter for å lykkes.

¹Politidirektoratet (2020). *I forkant av kriminaliteten: Forebygging som politiets hovedstrategi (2021-2025)*; Politidirektoratet (2021). *Politiets kompetanse- og kunnskapsstrategi (2021-2025)*; Politidirektoratet (2021). *Økt tilgjengelighet for innbyggerne: Politiets kanalstrategi (2021-2025)*.

²Bl.a. Politidirektoratet (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008-2013*; Politidirektoratet (2016). *Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger (2017-2022)*.

³Kantar (2022). *Politiets innbyggerundersøkelse 2021*.

⁴Se f.eks. bidrag som: Thomassen, G. (2017). Når politiet møter publikum. En analyse av kontakterfaring og tillit til politiet. *Nordisk politiforskning* 4 (1); Bjørkelo, B., Egge, M., Bye, H.H., & Ganapathy, J. (2015). Barriers to Achieving Ethnic Diversity in the Norwegian Police Service. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 9 (1); Bjørkelo, B., Bye, H.H., Leirvik, M.S., Egge, M., & Ganapathy, J. (2021). Diversity in Education and Organization: From Political Aims to Practise in the Norwegian Police Service. *Police Quarterly* 24 (1); Leirvik, M.S., & Ellefsen, H.B. (2020). "Det er ikke oss mot dere". Etnisitet som ressurs i politiets møter med etnisk minoritetsungdom. *Nordic Journal of Studies in Policing* 7 (3).



1.1. Formål

Handlingsplanen skal bidra til å styrke politiets arbeid med mangfold, dialog og tillit frem mot 2025.

Den dekker både:

- › **Det interne arbeidet** som er rettet mot politiet som organisasjon, ledere og ansatte (rekruttering, kompetanse, ledelse, organisasjonskultur og arbeidsmiljø).
- › **Det eksterne arbeidet** som omfatter politiets oppgaveløsning og hvordan politiet møter innbyggerne på ulike arenaer.

Mål for arbeidet med mangfold, dialog og tillit i politiet

- › Bidra til å sikre likeverdige tjenester for alle grupper i samfunnet.
- › Bidra til at politiet er en attraktiv arbeidsplass.
- › Bidra til å øke andelen ansatte fra underrepresenterte grupper.
- › Bidra til god mangfoldsforståelse hos ledere.
- › Bidra til at politiet har god kompetanse og kunnskap om mangfold.
- › Bidra til at politiet opptre og kommuniserer rettferdig og respektfullt overfor innbyggere og samarbeidsaktører i alle situasjoner.
- › Bidra til et åpent og inkluderende politi som bygger gode relasjoner til alle deler av befolkningen.



Planen favner arbeidet med mangfold, dialog og tillit i bredt. Det er særlig lagt vekt på tiltak som retter seg mot:

- › Etniske og religiøse minoriteter;
 - Samer (urfolk)
 - Nasjonale minoriteter
 - Personer med innvandrerbakgrunn⁵
- › Lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interkjønnpersoner og queerpersoner (lhbtqi+)⁶
- › Personer med nedsatt funksjonsevne⁷

⁵Personer med innvandrerbakgrunn er en samlebetegnelse på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født i Norge av to utenlandsfødte besteforeldre, jf. Statistisk sentralbyrå (SSB).

⁶For nærmere informasjon om begreper knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika, se lhbtqi-ordlista (www.bufdir.no).

⁷Nedsatt funksjonsevne innebærer tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner (www.bufdir.no).



Urfolk og nasjonale minoriteter

Urfolk: Vanlige kjennetegn for urfolk er at de ikke er det dominerende folket i det større samfunnet de er en del av, og at de har bodd i områdene fra langt tilbake og før statens grenser ble fastlagt. Urfolk har også som regel en egenartet kultur basert på naturressursene, og de skiller seg sosialt, kulturelt og/eller språklig fra den dominerende befolkningen. Urfolk er ofte også en minoritet i landet, men det gjelder ikke alltid. I Norge er samene den eneste folkegruppen som defineres som urfolk.⁸

Nasjonal minoritet: En nasjonal minoritet er en etnisk, religiøs og/eller språklig minoritet med langvarig tilknytning til landet. I Norge er det kvener/norskfinner, jøder, skogfinner, romer og romanifolk/tatere som har status som nasjonale minoriteter.⁹

⁸Kommunal- og distriktsdepartementet. *Hvem er urfolk?* www.regjeringen.no (oppdatert 13.02.2020).
⁹Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2020). Meld. St. 12 (2020-2021). *Nasjonale minoriteter i Norge: En helhetlig politikk*.



1.2. Organisering av arbeidet

Handlingsplanen er utarbeidet av Politidirektoratet (POD) i dialog med politidistrikter og særorgan i politiet, herunder Politihøgskolen (PHS). Det er opprettet en referansegruppe for å sikre en bred faglig involvering i politiet. Det har vært gjennomført arbeidsmøter med ulike temaer, med deltakere fra samtlige politidistrikter og særorgan. Fagorganisasjonene og vernetjenesten i politiet har også vært involvert.

Det har vært viktig å hente inn kunnskap, erfaringer og innspill fra innbyggere, organisasjoner og samarbeidsaktører. Det er gjennomført dialog- og innspillmøter med innbyggere fra ulike minoriteter. Møtene har handlet om hvilke erfaringer og forventninger de har i møte med politiet, og om hvordan politiet kan styrke sitt arbeid med mangfold, dialog og tillit.



2. Satsingsområder

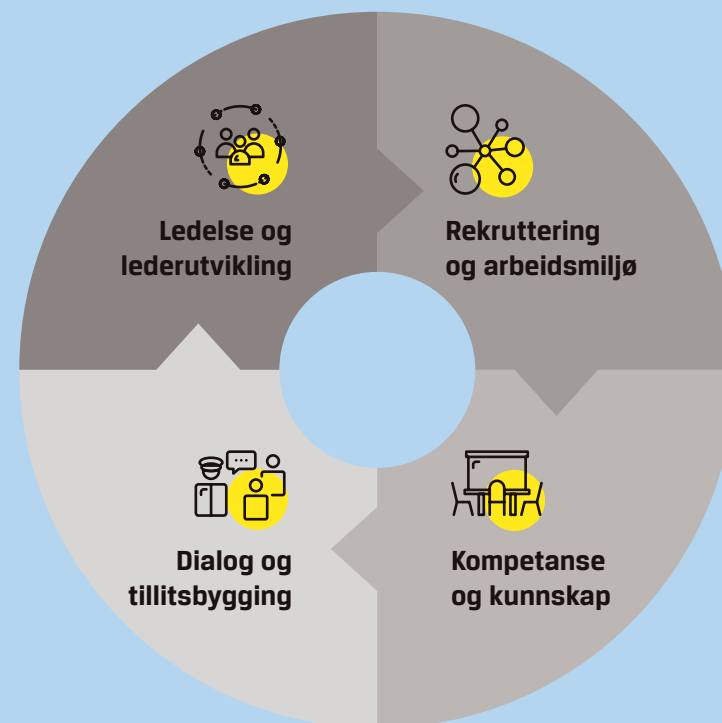
2.1 Ledelse og lederutvikling

2.2 Rekruttering og arbeidsmiljø

2.3 Kompetanse og kunnskap

2.4 Dialog og tillitsbygging

Handlingsplanen er inndelt i fire ulike satsingsområder. Innenfor hvert område gis det en omtale av premisser for å oppnå ambisjonene som er satt i planen. Deretter omtales tiltak som gis prioritet i planen.



Figur 1.

Satsingsområder i arbeidet med mangfold, dialog og tillit i politiet.



2.1. Ledelse og lederutvikling

Forankring i ledelsen er avgjørende for å legge til rette for arbeidet med mangfold i politiet. Mangfoldsarbeid må rettes mot etablerte praksiser og organisasjonskultur. Ledere må gå foran som gode rollemodeller, sette retning og drive endringsarbeid. Politiet trenger ledere med ulike bakgrunner og erfaringer.

Premisser for å oppnå ambisjonene:

- › Sikre god forankring av arbeidet med mangfold, dialog og tillit i ledelsen.
- › Sikre at ledere har kompetanse og kunnskap om mangfold.
- › Forvente at ledere har evne og vilje til å ta i bruk mangfoldet på en inkluderende måte i politiet.
- › Sørge for at mangfoldsarbeidet prioriteres og blir en integrert del av politiets arbeid.

1. Sikre et mangfoldsperspektiv i politiets lederutvikling

Mangfoldsperspektiv skal være integrert i all lederutvikling, opplæring og utdanning. Ledere skal ha god forståelse for mangfold og sørge for at spørsmål knyttet til mangfold settes på dagsorden i alle deler av politiet. Dette er nødvendig for å dra nytte av mangfoldet blant medarbeiderne. Kunnskap om mangfold er også nødvendig i møte med innbyggerne og for å levere gode tjenester til alle.

2. Vektlegging av mangfold, dialog og tillit i styringen av politiet

Styringen av politiet skal reflektere at mangfold, dialog og tillit er satsingsområder. Oppfølging av handlingsplanen skal reflekteres i styringsdokumenter og resultatavtalene til politidistrikter og særorgan i den kommende planperioden.

3. Økt kunnskap om innbyggernes trygghet og tillit til politiet

Politiets årlige innbyggerundersøkelse er en kilde til kunnskap om innbyggernes trygghet og tillit til politiet. Det er behov for mer kunnskap om trygghet og tillit til politiet i ulike samfunnsgrupper. Det skal arbeides med å innlemme flere bakgrunnsvariabler i politiets innbyggerundersøkelse og kartlegges om andre kilder er egnet til å innhente kunnskap.



2.2. Rekruttering og arbeidsmiljø

For å ha legitimitet blant alle grupper i befolkningen, er det viktig at politiet i størst mulig grad reflekterer befolkningssammensetningen. Det er derfor et mål å ha bred representasjon fra ulike grupper av innbyggere i politiet. Det er i dag flere grupper som er underrepresenterte i politiet. Det gjelder f.eks. personer med innvandrerbakgrunn, samer (urfolk) og nasjonale minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne. Det gjelder både blant ledere og ansatte med politi- og påtalefaglig bakgrunn og de med annen fagbakgrunn.

Premisser for å oppnå ambisjonene:

- › Sikre at informasjon om politiutdanningen, andre relevante utdanninger og arbeidsmuligheter i politiet når ut til aktuelle målgrupper.
- › Øke fokus på betydningen av inkluderende kultur og holdninger i arbeidsmiljøet.
- › Redusere fysiske, psykiske og sosiale barrierer gjennom nødvendig tilrettelegging i ansettelsesprosesser og i arbeidsmiljøet.

Tabell 1. Kvinnelige ansatte og ledere i politiet, 2016-2021. Kilde: Politiet (SAP).
 Ansatte med innvandrerbakgrunn i politiet, 2016-2021. Kilde: Statistisk sentralbyrå (SSB).

År	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kvinnelige ansatte	45 %	46 %	46 %	46 %	46 %	47 %
Kvinnelige ledere	30 %	32 %	34 %	35 %	37 %	37 %
Ansatte med innvandrerbakgrunn*	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %

*Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (med to utenlandsfødte foreldre)



Tabell 2. Nye studenter ved Politihøgskolen med innvandrerbakgrunn, samisk tilhørighet og tilhørighet til nasjonal minoritet, 2016-2021. Kilde: PHS.¹⁰

År	2016 Svar 75 % N=538/717	2017 Svar 76 % N=556/730	2018 Svar 69 % N=383/554	2019 Svar 74 % N=407/552	2020 Svar 87 % N=351/405	2021 Svar 82 % N=328/400
PHS studenter med innvandrerbakgrunn*	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %	5 %
PHS studenter – samisk tilhørighet	0,4 %	0,5 %	0,8 %	1,5 %	2,0 %	1,2 %
PHS studenter – tilhørighet nasjonal minoritet	0,6 %	0,9 %	0,8 %	1,0 %	0,9 %	2,4 %

*Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (med to utenlandsfødte foreldre)

4. Utarbeide en strategisk rekrutteringsplan for politiet

Det er et mål å få flere søkere fra minoritetsgrupper som er underrepresentert i politiet. Det skal utarbeides en nasjonal strategisk rekrutteringsplan for å tiltrekke og rekruttere ansatte med relevant kompetanse og sikre nødvendig tilrettelegging, slik at det på sikt vil bli større grad av mangfold blant de ansatte på alle nivåer i politiet. Dette gjelder både til stillinger som krever politifaglig utdanning og stillinger som krever annen fagbakgrunn. Et av tiltakene som skal bidra til større

¹⁰Nye studenter ved Politihøgskolen (PHS) blir hvert år tilsendt et spørreskjema, blant annet for å kartlegge bakgrunnsvariabler.

grad av mangfold er en profileringskampanje som skal synliggjøre politiet som en attraktiv arbeidsplass for flere samfunnsgrupper. Et annet tiltak er mer aktiv deltakelse i statens trainee-program, som har som mål å rekruttere flere med funksjonsnedsettelse. Det er også behov for å vurdere innholdet i og bruk av hospiteringsordninger.

5. Kjønnssbalanse i operative stillinger

Det skal utarbeides en egen plan for å øke andelen kvinner som velger operativ tjeneste. Andelen kvinner i operative stillinger i politiet ligger på rundt 25 % totalt. Det er et mål at politidistriktene skal rekruttere og beholde kvinner i operative stillinger og legge til rette for lederutvikling. Det er satt egne måltall for å øke andelen kvinner i politilederstillinger. Rekruttering av kvinner til operativ tjeneste er viktig også for å sikre kjønnsbalanse i lederstillinger i den operative tjenesten. Målet om å få 40 % kvinner i politilederstillinger vil følges opp frem mot 2027.¹¹

6. Gjennomgang og vurdering av gjeldende krav til politiutdanningen

Det foreligger i dag en rekke opptakskrav til politiutdanningen – karakterer, personlig egnethet, fysiske og medisinske krav. Opptakskravene er utformet for å sikre at studentene kan gjennomføre fysiske, praktiske og teoretiske emner i bachelorutdanningen. Enkelte av disse kravene kan sette begrensninger med hensyn til rekruttering av et større mangfold til politiet. Det kan også virke begrensende med hensyn til politiets kompetansebehov i fremtiden. Det skal gjøres en gjennomgang av gjeldende krav til politiutdanningen, og en vurdering av hvorvidt det er kriterier som bør justeres ut fra et mangfolds- og inkluderingsperspektiv.

¹¹Politidirektoratet (2016). Overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger (2017-2022).

Nøkkeltall 2021

KJØNNSBALANSE



Ledere

63 % menn
37 % kvinner



Ansatte

53 % menn
47 % kvinner



Studenter PHS

40 % menn
60 % kvinner

INNVANDRERBAKGRUNN



Ansatte

5 %



Studenter PHS

5 %

SAMISK TILHØRIGHET



Studenter PHS

1,2 %



Studenter PHS

2,4 %

Kilder: Politidirektoratet, Politiets høgskolen og Statistisk sentralbyrå.

7. Tilrettelegge for inkluderende arbeidsmiljø og organisasjonskultur

Det skal være nulltoleranse for mobbing og trakassering. Arbeidsgiver skal legge til rette for en inkluderende organisasjonskultur, gjennom å sikre medvirkning, jobbe forebyggende og kontinuerlig og systematisk arbeide for et helsefremmende arbeidsmiljø. Det må sikres at HMS-systemer og HMS-opplæring i etaten i tilstrekkelig grad inneholder tematikk som beskriver forutsetningene for å lykkes med mangfoldsarbeidet.

Det skal være et godt ytringsklima internt i politiet. Det må anerkjennes og aksepteres at medarbeidere kan ha ulike synspunkter, legges til rette for meningsbrytning, god dialog og at medarbeidere og ledere møter hverandre med respekt.

8. Inkludere mangfold i arbeidsmiljøundersøkelser i politiet

Det er behov for mer kunnskap om hvordan ulike grupper av ansatte i politiet trives og opplever arbeidssituasjonen. Arbeidsmiljøundersøkelser skal utvides til også å favne spørsmål om hvordan mangfold og inkludering ivaretas i politiet, opplevd diskriminering og nødvendig tilrettelegging.

9. En tilgjengelig og tilrettelagt arbeidsplass

Tilrettelegging og utforming av omgivelsene handler om å redusere fysiske, psykiske og sosiale barrierer. Det må sikres at arbeidsplasser i politiet ivaretar et godt arbeidsmiljø ved at arbeidsplassen er mest mulig tilgjengelig og tilrettelagt for alle.



2.3. Kompetanse og kunnskap

Den samlede kompetansen i norsk politi er, og må være, bredt sammensatt. Det er kontinuerlig behov for å utvikle kompetansen i politiet for å møte samfunnsendringer og befolkningens forventninger. Det er behov for å sikre mangfoldsperspektivet i utdanning og opplæring for å møte en stadig mer mangfoldig befolkning.

Premisser for å oppnå ambisjonene:

- › Sikre at ansatte i politiet har kompetanse og kunnskap om mangfold.
- › Benytte kompetanse og kunnskap om mangfold som allerede finnes i politiet.
- › Sikre systematisk erfaringslæring og kunnskapsutvikling.
- › Ivareta innbyggerperspektivet i politiets erfaringslæring.

Figur 2. Utdrag fra medarbeiderplattformen i politiet.

Jeg viser respekt

- Jeg er profesjonell
- Jeg anerkjenner mangfold
- Jeg behandler alle likeverdig
- Jeg opptrer på en måte som styrker tilliten til politiet

10. Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning

Det skal være stor bevissthet om betydningen av gode holdninger, kulturforståelse og mangfold internt i politiet og i politiets møte med innbyggerne. Temaer knyttet til mangfold, dialog og tillit skal ivaretas i politiets grunnutdanning, etter- og videreutdanning og i øvrige kurs og opplæring for ansatte i politiet.

11. Tilrettelegge for informasjon og kommunikasjon på ulike språk

For å sikre nødvendig forståelse og ivaretagelse av rettssikkerhet skal det tilrettelegges for informasjon og kommunikasjon på ulike språk i møte med innbyggerne. Viktig informasjon som publiseres på politiets nettsider og i andre kanaler skal være tilgjengelig på flere språk.

12. Kompetanse og kunnskap om samisk språk og kultur¹²

Ansatte i politiet skal ha grunnleggende kjennskap til samisk kultur, historie og samiske rettigheter. Det skal legges til rette for opplæring til bruk i politiet. Det er i dag også stor mangel på fagpersonell med samisk språk- og kulturkompetanse, og et stort behov for tolketjenester.¹³ Det er behov for å øke rekrutteringen av fagpersonell med samisk språk- og kulturkompetanse både til stillinger som krever politiutdanning og annen fagbakgrunn. Det skal legges til rette for at politiets nasjonale styringsdokumenter oversettes til samiske språk og for mer informasjon på samiske språk på politiets nettsider.

Det er nødvendig med en helhetlig gjennomgang av lovpålagte krav og praksis for å sikre likeverdige tjenester og den enkeltes rettssikkerhet.

¹²Føring gitt gjennom tiltak 59 i *Frihet fra vold. Regjeringens handlingsplan for å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner 2021-2024*.

¹³Forvaltningsområdet for samisk språk består i dag av kommuner fra Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag. Det er kommunene selv som søker om å bli en del av forvaltningsområdet for samisk språk. Innlemmelse i språkområdet gir den enkelte språklige rettigheter i møte med offentlige organer.



13. Kompetanse og kunnskap om nasjonale minoriteter

Ansatte i politiet skal ha grunnleggende kunnskap om nasjonale minoriteter i Norge. Det skal legges til rette for opplæring til bruk i politiet, som omfatter de nasjonale minoritetenes kultur, historie og rettigheter. Dette er viktig for å bidra til god dialog, bygge tillit og sikre likeverdige tjenester.¹⁴

14. Kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold (Ihbtqi+)¹⁵

Politiet må ha kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold (Ihbtqi+). Det er behov for å heve kompetanse og kunnskap om mangfoldsarbeid rettet mot Ihbtqi+ i møte med innbyggerne og internt i politiet.

¹⁴Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har utviklet et e-læringsprogram om samer og nasjonale minoriteter, se <https://dfo.no/kurs>

¹⁵Lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interkjønnpersoner og queerpersoner.



Hatkriminalitet

Hatkriminalitet er straffbare handlinger som helt eller delvis har sin bakgrunn i andres hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller nedsatte funksjonsevne.

15. Kompetanse og kunnskap om hatkriminalitet

Politiet skal ha kompetanse og kunnskap om hatkriminalitet, hvordan hatkriminalitet kan komme til uttrykk – fysisk og digitalt, og være i stand til å avdekke, forebygge og bekjempe slik kriminalitet uansett hvor i landet det inntreffer. Det er etablert et fagmiljø ved Politihøgskolen (PHS), som bidrar med både forskning og etter- og videreutdanning innen forebygging og etterforskning av hatkriminalitet.

Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet ble etablert i 2021 og er organisatorisk lagt til Oslo politidistrikt. Kompetansemiljøet skal bidra til å heve politidistriktenes kompetanse innen fagområdet og kan veilede i konkrete saker. Kompetansen skal omfatte ulike deler av politiets arbeid; forebygging, etterretning, dialog og tillitsskapende arbeid, etterforskning og påtalebehandling. Det er et særskilt behov for å styrke kompetanse knyttet til hatkriminalitet som skjer på nett. Det er også gitt en særskilt føring om at kompetansemiljøet skal ivareta det samiske perspektivet. Kompetansemiljøet vil ha jevnlig kontakt med landsdekkende organisasjoner som arbeider for grupper som har et særskilt vern. Nasjonalt kompetansemiljø skal videreutvikles og bidra til utvikling og deling av kunnskap.

16. Videreutvikle statistikk og analyse av anmeldt hatkriminalitet

Politidirektoratet publiserer statistikk over anmeldt hatkriminalitet i den årlige STRASAK-rapporten om anmeldt kriminalitet og politiets straffesaksbehandling.¹⁶ Den nasjonale statistikken skal videreutvikles for å gi mer kunnskap om hvordan hatkriminalitet rammer ulike grupper.

Tabell 3. *Anmeldt hatkriminalitet fordelt på hatmotiv, 2016-2021. Kilde: PAL STRASAK.¹⁷*

Hatmotiv	2017	2018	2019	2020	2021
Hudfarge, nasjonale eller etniske opprinnelse	373	455	533	541	532
Religion eller livssyn	120	122	144	135	135
- Religion/livssyn islam	-	-	-	-	71
- Religion livssyn annet eller uspesifisert	-	-	-	-	64
Antisemittisme	-	15	19	15	19
Seksuell orientering	83	92	122	97	174
Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	-	-	-	-	66
Nedsatt funksjonsevne	18	24	34	16	18
Annet/ikke oppgitt	0	0	8	14	15

¹⁶Se politiets nettside: <https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/tall-og-fakta/anmeldt-kriminalitet-strasak/>

¹⁷Antisemittisme ble lagt til som motiv i 2018, som en oppfølging av tiltak 6 i *Handlingsplan mot antisemittisme 2016-2020*. Fra 2021 er det under motivet religion og livssyn opprettet to underkategorier; religion/livssyn islam og religion/livssyn annet eller uspesifisert. Denne endringen er en oppfølging av tiltak 10 i *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020-2023)*. Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ble lagt til i 2021 som følge av lovendring. Merk at ett anmeldt tilfelle av hatkriminalitet kan bygge på flere typer av motiv. Summen av de ulike motivene vil derfor være større enn det totale antall anmeldelser.



2.4. Dialog og tillitsbygging

Politiet er avhengig av tillit i befolkningen. Det er derfor avgjørende at politiets virksomhet bidrar til nærhet, dialog og trygghet. Politiet skal ha god kompetanse og kunnskap om mangfold, være åpent og inkluderende, kommunisere rettferdig og respektfullt, og bygge gode relasjoner til alle grupper av innbyggere.

Det er forventet at medarbeidere i politiet innehar holdninger som fremmer rettssikkerhet og trygghet. Det er viktig å være bevisst hvordan stereotypier og fordommer kan påvirke kommunikasjon og handlemåte. Politiet skal møte alle på en likeverdig, rettferdig og respektfull måte. Dette understøttes av Politiinstruksen.¹⁸ Politiet skal også vise åpenhet overfor innbyggerne og, så langt det er mulig, forklare egen handlemåte og tiltak som iverksettes.

Premisser for å oppnå ambisjonene:

- › Sikre god dialog og kommunikasjon med innbyggere.
- › Bidra til at politiets tjenester er tilgjengelig for alle og at rettssikkerheten blir ivaretatt.
- › Sikre gode tjenester gjennom innbyggermedvirkning.

¹⁸Politiinstruksen §5-2 Opptreden i tjenesten.

17. Rettferdig politi – dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering

Konseptet *Rettferdig politi* er utviklet for å bidra til kompetanseheving innen temaer som dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering. Politiets dialog og møte med etniske og religiøse minoriteter er særskilt vektlagt. Opplæringen skal gjennomføres i alle politidistrikter.¹⁹ Gjennom opplæring av lokale instruktører ("train-the-trainers") skal det bygges kompetanse for å sikre videre opplæring og oppfølging i det enkelte politidistrikt. Dette for å bidra til varig effekt av tiltaket. Det skal i kurset legges vekt på bruk av eksempler, case og refleksjonsoppgaver. For å gjøre opplæringen relevant skal det tas utgangspunkt i regionale og lokale utfordringer.

18. Mangfoldskoordinatorer i politiet

Alle politidistrikter og særorgan i politiet skal ha etablert en egen rolle som mangfoldskoordinator, med fagansvar for mangfoldsarbeidet. Rollen skal videreutvikles og forventninger til arbeidet skal tydeliggjøres. For å sikre erfaringsutveksling på tvers av politidistrikter og særorgan skal det etableres et fagnettverk for mangfoldskoordinatorer.

19. Etablere dialog og møteplasser med ulike grupper av innbyggere

Politiet skal i større grad legge til rette for innbyggermedvirkning for å få bedre kunnskap om innbyggernes forventninger til politiet. Politiet skal nasjonalt og på distriktsnivå ta initiativ til å etablere dialog og egnede møteplasser med ulike grupper av innbyggere. Det er viktig både for å sikre gjensidig informasjonsutveksling og for å bygge relasjoner og tillit.²⁰

¹⁹Opplæringen er opprinnelig utviklet og gjennomført i Oslo politidistrikt, men er videreutviklet og tilpasset nasjonal gjennomføring. Det er vist til gjennomføringen av *Rettferdig politi* i Oslo i tiltak 42 i *Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion (2020-2023)*.

²⁰Tiltak 12 i *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer (2020-2023)* forankrer særskilt dialog mellom politiet og muslimske trossamfunn.

20. Innbyggermedvirkning ved utvikling av politiets tjenester

Det er et mål å bidra til å sikre likeverdige tjenester for alle grupper av innbyggere. Det er viktig å få kunnskap om tjenestene treffer brukerne de er ment for og er nyttig for de som trenger dem. Det skal legges særskilt vekt på å innhente synspunkter fra innbyggere med ulike minoritetsbakgrunn.

21. Rutiner for personkontroller

Politiet skal ha oppmerksomhet på praktiseringen av personkontroller og på hvordan disse oppleves av innbyggerne. Personkontroller skal registreres og dokumenteres etter gjeldende regler. Det skal være lett å finne dokumentasjonen ved behov (f.eks. ved klagebehandling). For å forebygge at kontroll oppleves som urettmessig eller diskriminerende skal politiet, så langt det er mulig, formidle og forklare grunnlaget for kontrollen.

Politiet skal videre utrede og prøve ut ulike tiltak for å forebygge at personkontroller oppleves som urettmessige eller diskriminerende. Det skal iverksettes et pilotprosjekt i Oslo, hvor det prøves ut en teknisk løsning som tilrettelegger for at det kan tilbys og utstedes en bekreftelse på gjennomført personkontroll. Dette tiltaket skal sees i sammenheng med øvrige tiltak som bidrar til økt tillit til politiet generelt og til gjennomføringen av personkontroller særskilt. Politiet skal involvere kommune, organisasjoner og andre relevante aktører i arbeidet. Pilotprosjektet skal evalueres.

Et annet tiltak som skal vurderes er bruk av kroppsbåret kamera.²¹ Det skal innhentes erfaringer fra land som har iverksatt eller forsøkt dette, med vekt på hvorvidt tiltaket bidrar til økt tillit til politiet generelt og til gjennomføringen av kontroller særskilt.

²¹Dette innebærer at politi i operativ tjeneste bærer et kamera på uniformen som kan benyttes til å dokumentere hendelsesforløp.



22. Sikre gode rutiner og god informasjon om klageordningen i politiet

Det skal være gode rutiner for å besvare klagesaker. Det utarbeides årlige rapporter som gir en oversikt over klager til politiet. Klagesakene gir et viktig grunnlag for systematisk erfaringslæring og evaluering. Det er viktig å sikre gode rutiner for å justere praksis etter evalueringer.

Det er et mål å gjøre klageordningen i politiet mer kjent, både gjennom informasjon som gis fra polititjenestepersoner og gjennom øvrige kanaler som nettsider, sosiale medier, organisasjoner og offentlige tjenester mv. Gjennom brukermedvirkning skal det vurderes hvordan klageordningen kan gjøres mer tilgjengelig og brukervennlig.

Figur 3. Oversikt over tiltak i handlingsplanen.



Ledelse og lederutvikling

1. Sikre et mangfoldsperspektiv i politiets lederutvikling
2. Vektlegging av mangfold, dialog og tillit i styringen av politiet
3. Økt kunnskap om innbyggernes trygghet og tillit til politiet



Rekruttering og arbeidsmiljø

4. Utarbeide en strategisk rekrutteringsplan for politiet
5. Kjønnnsbalanse i operative stillinger
6. Gjennomgang og vurdering av gjeldende krav til politiutdanningen
7. Tilrettelegge for inkluderende arbeidsmiljø og organisasjonskultur
8. Inkludere mangfold i arbeidsmiljøundersøkelser i politiet
9. En tilgjengelig og tilrettelagt arbeidsplass



Kompetanse og kunnskap

10. Sikre et mangfoldsperspektiv i hele politiets opplæring og utdanning
11. Tilrettelegge for informasjon og kommunikasjon på ulike språk
12. Kompetanse og kunnskap om samisk språk og kultur
13. Kompetanse og kunnskap om nasjonale minoriteter
14. Kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold (lhbtq+)
15. Kompetanse og kunnskap om hatkriminalitet
16. Videreutvikle statistikk og analyse av anmeldt hatkriminalitet



Dialog og tillitsbygging

17. Rettferdig politi: dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering
18. Mangfoldskoordinatorer i politiet
19. Etablere dialog og møteplasser med ulike grupper av innbyggere
20. Innbyggermedvirkning ved utvikling av politiets tjenester
21. Rutiner for personkontroller
22. Sikre gode rutiner og god informasjon om klageordningen i politiet



POLITIET

Politidirektoratet 2022

ISBN 978-82-8256-116-7

POD publikasjon 2022/03

Layout og modeller: TRY Råd

Foto: Politidirektoratet

