



En polis för alla

Polisförbundets likabehandlingsprogram

Innehåll

Förord	3
En polis för alla	7
En lärande organisation	13
Likabehandling för verksamhetens bästa	16
Livet utanför arbetet	20

Polisförbundet © 2024
Formgiven av: FWD Reklambyrå AB
Foto framsida: Stefan Tell

Förord

Som poliser är vi satta att skydda de grundläggande demokratiska fri- och rättigheterna. Vi har som uppgift att jobba för människors trygghet och säkerhet.

Dessa rättigheter, denna trygghet och säkerhet, måste också gälla oss själva genom att de genomsyrar våra arbetsplatser och våra fackliga sammanhang. Det handlar om rätten att få vara oss själva, om frihet från negativ särbehandling och trakasserier och om att vi känner oss trygga med våra kollegor.

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Lagen är tvingande. Alla arbetsgivare har en skyldighet att arbeta för att motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter.

Men att inte diskriminera, att inte kränka och att agera utifrån allas lika rättigheter, handlar om mer än att följa lagar. Det handlar också om allas vår vilja att göra ett bra jobb och att uppträda professionellt. För att kunna

göra det måste vi som facklig organisation, likväl som våra polismyndigheter (Polismyndigheten och Säkerhetspolisen), öka vår insikt om att våra olikheter kan innebära fördelar för våra respektive verksamheter. Det handlar inte om kvotering för att kunna visa upp ”bra siffror” eller om att uppnå en perfekt spegling av samhället. Det handlar om att vara öppna för vilka kompetenser som behövs för att kunna leverera bättre resultat i ett alltmer mångfacetterat samhälle med alltmer komplexa arbetsuppgifter för poliskåren.

Vi i Polisförbundet anser att om både fackförbund, arbetsgivare och medarbetare blir bättre på likabehandling så kommer det att leda till bättre resultat, ett ökat välmående och en tryggare kollegialitet som gör oss till ännu bättre – och ännu stoltare – representanter för kåren.

Tillsammans tar vi ansvar för varandras trygghet, och för lika rättigheter på våra arbetsplatser och i våra uppdrag. Det vinner både vi själva och samhället på.

Inledande kravpunkter

Polisförbundet har tagit fram detta likabehandlingsprogram med två inledande kravpunkter formulerade utifrån skrivningar i diskrimineringslagen och våra egna stadgar:

- Polismyndigheterna ska arbeta aktivt och systematiskt – i samverkan med arbets- tagar- och skyddsorganisationerna – för att förebygga och motverka diskriminering samt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett ålder, kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet, religion eller annan trosuppfattning.
- Polisförbundets förtroendevalda ska verka för jämställdhet, mångfald och motarbeta all form av diskriminering i arbetslivet, såväl inom polismyndigheterna som inom Polisförbundet och annan verksamhet som Polisförbundet deltar i.



Diskriminering enligt lagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskriminering enligt lagen är:

- **Direkt diskriminering:** att någon, utifrån diskrimineringsgrunderna missgynnas eller behandlas sämre
- **Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt
- **Bristande tillgänglighet** för personer med funktionsnedsättning
- **Trakasserier:** uppträdanden som kränker någons värdighet
- **Sexuella trakasserier:** uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet
- **Instruktioner** att diskriminera någon



En polis för alla

För att alla poliser och förtroendevalda ska kunna göra ett så bra jobb som möjligt, och för att vi ska trivas och känna att vi respekteras, är det många pusselbitar som måste finnas på plats. Allt ifrån samtalsklimat och jargong till sådant som utrustning, arbets-/mötestider och hantering av diskriminering och trakasserier. Det handlar om att ta allas lika rättigheter på allvar och att omsätta det i praktisk handling.

Respekt och upprättelse

Polisyret var från början ett yrke enbart för män och kåren var i många avseenden mycket homogen. Sedan tog de första ”polissystrarna” plats i slutet av 1950-talet och omkring 30 år senare anställdes den polis som beskriver sig själv som ”Sveriges första färgade polis”. Någon har också varit den första polisen med invandrarbakgrund, en annan den första öppet homosexuella, den första transpersonen och så vidare. Trots denna utveckling upplever många fortfarande att det finns en sorts norm och mall, både outtalad och ibland uttalad, som man ska passa in i.

Vår historia, kvarlevande ideal och fördomar avspeglas fortfarande i jargong och kultur som får vissa att känna sig obekväma eller utanför. I värsta fall bidrar de till kränkningar, trakasserier, mobbning, särbehandling och övergrepp. Men de kan också bidra till ett allmänt hårt klimat där även personer som inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen känner sig obekväma.

I ett sådant klimat uppstår lätt en tystnads-kultur där både brott mot brottsbalken och trakasserier som ska hanteras av arbetsgivaren inom ramen för diskrimineringslagen underrapporteras. Följden blir att utsatta aldrig får upprättelse men också att omständigheter kring trakasserier aldrig utreds. Därmed vidtas inte heller de åtgärder som krävs för att förhindra framtida trakasserier. Dessutom blir olämpliga och ibland till och med brottsliga beteenden utan konsekvens.

Arbetet med likabehandling måste bedrivas med ambitionen att på allvar motverka de

olika typer av diskriminering som rymms inom diskrimineringslagen. I det arbetet ligger också att skapa en bra arbetsmiljö, där alla kan och får vara sig själva. Först då kan alla fullt ut bidra med sina olika kunskaper,

erfarenheter och perspektiv. I förlängningen påverkar det polisens möjligheter att förebygga, förhindra och utreda brott och fackets möjligheter att göra bästa möjliga jobb för sina medlemmar.



Därför vill Polisförbundet att polismyndigheterna ska:

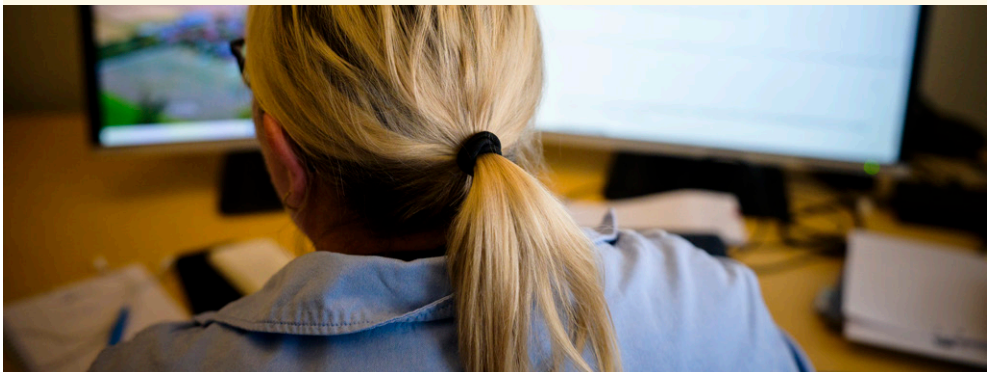
- Fullgöra sin skyldighet enligt diskrimineringslagen att i enlighet med gängse arbetsgivaransvar utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier med syfte att utreda omständigheterna samt vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier. Samt tydliggöra för chefer och medarbetare att trakasserier och sexuella trakasserier i ett första steg alltid behandlas inom ramen för arbetsgivaransvaret i diskrimineringslagen.
- Tydliggöra och fullgöra sin skyldighet enligt punkten ovan även i de fall då det rör sig om misstänkta brott i förhållande till brottsbalken.
- Tillse att det är känt av chefer och medarbetare hur processer och rutiner ser ut för hantering och utredning av trakasserier i förhållande till diskrimineringslagen respektive misstänkt brottslighet i förhållande till brottsbalken.
- Kontinuerligt och systematiskt undersöka risker för diskriminering, repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera i enlighet med diskrimineringslagens krav.
- Ha regelbundna partssammansatta nationella forum för likabehandling, med uppgift att leda och utveckla likabehandlingsarbetet i polismyndigheterna samt att liknande forum ska finnas i samtliga regioner med uppgift att aktivt arbeta med likabehandlingsfrågor.
- Utbilda mentorer/handledare med uppdrag att driva likabehandlingsarbetet framåt genom fysiska möten och diskussioner på arbetsplatser och i befintliga forum, exempelvis arbetsplatsmöten, utbildningsdagar och Polkon-utbildningar.
- Implementera likabehandlingsarbetet i polisvardagen genom att utarbeta verktyg för att synliggöra attityder, beteenden, jargong och organisationskultur samt tillföra personella och ekonomiska resurser för att möjliggöra att nödvändiga åtgärder och aktiviteter omsätts i praktisk handling.

Därför vill Polisförbundet att förtroendevalda och medlemmar ska:

- Ha förbundets portalparagraf om jämställdhet, mångfald och motarbetande av diskriminering som ledstjärna i arbetet.
- Avhålla sig från språkbruk eller annat agerande som kan uppfattas som diskriminerande, kränkande eller på annat sätt skadar individer och grupper.

Utredning enligt diskrimineringslagen

- Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av annan arbetstagare är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna och vidta åtgärder för att förhindra framtida trakasserier.
- **Trakasserier:** Uppträdande som kränker någons värdighet kopplat till diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier:** Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.



Praktiska hänsynstaganden utifrån olikheter

Arbetet med att hantera olikheter handlar också om mer praktiska frågor som exempelvis omklädningsrum, utrustning, arbetstider och scheman. Dåligt hänsynstagande har bland annat handlat om uniformer och utrustning som inte passat kvinnor. Om poliser som när de av olika anledningar inte längre kan jobba långa pass eller obekväma arbetstid vägrats anpassade scheman och om personer som nekats att gå ner i arbetstid. Det har också handlat om att arbetsgivaren varit ovillig att göra anpassningar när den ursprungliga polisiära förmågan blivit nedsatt. Exempelvis vet vi att

personer som velat gå ner i tid i stället för att helt gå i pension har nekats detta. Det här kommer att bli ett växande problem i takt med att riktåldern för pension höjs, samtidigt som hälften av TCO:s tjänstemän i en undersökning uppger att de inte kommer att jobba till riktåldern.

Praktiska hänsynstaganden handlar om att omhänderta individuella behov för individens bästa men också för verksamhetens bästa. Åtgärderna kan på kort sikt ta mer tid och resurser i anspråk men är på längre sikt en investering som ger en framtida avkastning i form av nöjdare medarbetare som presterar bättre och som i högre utsträckning väljer att stanna i yrket.

Därför vill Polisförbundet att polismyndigheterna ska:

- Jobba aktivt ur ett likabehandlingsperspektiv med frågor kring utrustning och arbetsverktyg så att medarbetare ges samma rätt till en god arbetsmiljö, säkerhet och funktionalitet.
- Vara mer flexibla i förhållande till arbetsförmåga, funktion, familjesituation med mera kopplat till arbetstidsmätt och schemaläggning samt bli mer generösa i beviljandet av förkortad arbetstid för poliser som av olika skäl inte kan eller orkar jobba heltid.
- Öka sina kunskaper om, och förståelse för, hur ohälsa, stress, menstruationsbesvär, kvinnors övergångsålder samt åldrande generellt kan påverka mående, motivation och prestation. Samt analysera vilka åtgärder som kan vidtas för att underlätta för individen och därmed också minska påverkan på arbetet.

Därför ska Polisförbundet själva arbeta för att:

- Vara öppna för flexibla individanpassningar av förtroendeuppdrag i förhållande till arbetsförmåga, familjesituation med mera.
- Öka förtroendevaldas kunskap om, och förståelse för, hur ohälsa, stress, menstruationsbesvär, kvinnors övergångsålder samt åldrande generellt kan påverka mående, motivation och prestation.



En lärande organisation

Diskrimineringsgrunderna kan förenklat sägas utgöras av grupper som i olika sammanhang, på grund av sin grupptillhörighet riskerar att inte ges samma rättigheter och möjligheter och som diskrimineras.

Om andra är omedvetna om dessa orättvisor eller denna diskriminering kommer det att vara svårt att hitta konstruktiva vägar framåt. Likaså om de som utgör den outtalade normen inte är medvetna om hur individer och grupper påverkas av att de inte tillhör normen.

Inom Polismyndigheten utgör kvinnor en tredjedel av arbetskraften. 54 procent av kvinnorna tycker att mannen utgör normen på arbetsplatsen och 59 procent uppger att kvinnliga poliser respekteras lika mycket på arbetsplatsen av både chefer och kollegor. Männerna uppfattar situationen annorlunda. 34 procent tycker att mannen utgör normen och 89 procent anser att kvinnliga poliser respekteras lika mycket på arbetsplatsen av både chefer och kollegor (Novus-undersökning år 2022, drygt 2 000 svarande).

Hur situationen ser ut för andra grupper som omfattas av diskrimineringsgrunderna finns det inga siffror på.

Okunskap och brist på reflektion är några av orsakerna till att människor exkluderas och utsätts för diskriminering. Det kan leda till att etablerade över- och underordningar, samt fördomar och förutfattade meningar, aldrig ifrågasätts och att människor därmed inte ges samma förutsättningar. Därför är det viktigt att bilda sig en så objektiv lägesbild som möjligt. Denna kan sedan ligga till grund för att lyfta frågor kring lika rättigheter och möjligheter samt till att medvetandegöra hur man motverkar diskriminering och trakasserier i form av exempelvis sexism och rasism.

”Okunskap och brist på reflektion är några av orsakerna till att människor exkluderas och utsätts för diskriminering.”

Därför vill Polisförbundet att polismyndigheterna ska:

- Undersöka förekomsten av problemen inom polismyndigheterna med koppling till diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder och olika former av diskriminering samt analysera, åtgärda och följa upp.
- Systematiskt och kontinuerligt utvärdera arbetet med lika rättigheter, lika möjligheter och diskriminering för ständig utveckling och förbättring i samklang med lag, forskning och beprövad erfarenhet.
- Öka kunskaperna om lika rättigheter, lika möjligheter och diskriminering genom att utbilda på såväl organisatorisk, ledarskaps- som individnivå, samt lägga upp en långsiktig strategi för återkommande reflektion och dialog kring dessa frågor.
- Införa ämnet maktanalys på grundutbildningen till polis och tillse att utbildningen genomförs på liknande sätt på de olika lärosätena så att samtliga polisstudenter får med sig grundläggande kunskaper för att förstå, analysera och hantera olika former av diskriminering och kränkningar i form av exempelvis sexism, rasism och homofobi.
- Göra kulturell kompetens och maktanalys till en del inom systemet för fort- och vidareutbildning som exempelvis Polkon.



Därför ska Polisförbundet själva arbeta för att:

- Öka de förtroendevaldas kunskap om arbetsgivarnas skyldigheter och fackförbundets möjligheter att ge medlemmar hjälp och stöd i frågor kopplade till diskriminering och trakasserier.
- Via de fackliga grundutbildningarna ge grundkunskaper om hur normer, fördomar, jargong och övergripande organisationskultur är viktiga pusselbitar för en arbetsplats fri från diskriminering och med ökad trivsel.
- Uppdatera och sprida tidigare diskussionsverktyg kring fördomar och beteenden för att bidra till levande samtal bland medlemmar och förtroendevalda.
- Upparbeta en systematik för att återkommande använda förbundets kommunikationskanaler för att hålla dessa frågor levande.

Maktanalys

På polisutbildningen i Malmö varvas teori kring sådant som rasism, sexism och homofobi med praktiska övningar med figuranter som försätter studenterna i svåra verklighetstroгна situationer kopplade till både tjänsteutövning och bemötande av kollegor. Syftet är att ge studenterna en bredare kompetens och därmed bättre förutsättningar att lösa brott.



Likabehandling för verksamhetens bästa

Likabehandling är en fråga som gäller alla och som samtliga behöver ta ansvar för. Men chefer har en särställning som ansvariga för det aktiva arbetet med sådant som arbetsförhållanden, rekryteringar och befordringar. Sker dessa rekryteringar och befordringar på ett sätt som konsekvent innebär att vissa grupper utesluts får det konsekvenser för kompetens- och erfarenhetsbredd bland chefer och ledningsgrupper. Det påverkar inte bara verksamheten utan också de exkluderades känsla av inte passa in. Dessutom påverkar det synen på vilka möjligheter som finns för olika grupper av anställda och i förlängningen synen på det egna värdet som anställd.

Chefer och medarbetare som visar vägen

Den enskilt viktigaste framgångsfaktorn för likabehandling är att polismyndigheternas högsta ledningar tar ut en tydlig riktning och lever som de lär i dessa frågor. All förändring i en organisation börjar uppifrån, med högsta

chefen som kulturbärare och den som pekar ut vägen för andra chefer och medarbetare. Likabehandling handlar om individers rättigheter men också om arbetsgivarnas behov av att inte förlora kompetent och erfaren personal som man investerat i, i form av utbildning och utvecklingsmöjligheter.

För att cheferna ska klara av och mäka med både dessa frågor och kärnuppdraget behöver de rätt förutsättningar. De behöver också medarbetare som kan, förstår och agerar konstruktivt i dessa frågor. Utan stöd från de positiva informella ledare som finns bland medarbetarna kommer chefer och ledning inte att lyckas med uppgiften att skapa arbetsplatser fria från diskriminering.

”Likabehandling är en fråga som gäller alla och som samtliga behöver ta ansvar för.”

Därför vill Polisförbundet att polismyndigheterna ska:

- Tillse att chefer kontinuerligt ges den utbildning och de kunskaper som krävs för att fullt ut kunna agera och ta chefsansvar i förhållande till diskrimineringslagen och anställdas lika rättigheter och möjligheter.
- Förse chefer med tydliga processer och rutiner för hantering och utredning av trakasserier i förhållande till diskrimineringslagen. Samt att det i dessa rutiner ska framgå att skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier kvarstår även i de fall då arbetsgivarens utredning pekar mot misstänkt brott i förhållande till brottsbalken.
- Tydligt kommunicera till samtliga medarbetare hur processer och rutiner ser ut för hantering och utredning av trakasserier i förhållande till diskrimineringslagen.
- I högre utsträckning inrätta biträdande chefer, administrativt stöd och liknande för att frigöra tid till ett närvarande ledarskap som kan fokusera både på kärnuppgifterna och på en arbetsvardag präglad av lika rättigheter, frihet från diskriminering och en i övrigt god arbetsmiljö.
- Kräva att chefer agerar positiva förebilder gällande respekten för alla människors lika värde och avhåller sig från språkbruk eller annat agerande som kan uppfattas som diskriminerande, kränkande eller på annat sätt skadar individer och grupper.
- Ställa tydliga krav på att även medarbetare tar ett aktivt ansvar för att agera mot diskriminering och trakasserier och att denna typ av ansvar premieras.



Därför ska Polisförbundet själva arbeta för att:

- Tillse att regionordförandena med lämplig regelbundenhet ges de kunskaper som krävs för att regionstyrelserna ska kunna agera i förhållande till diskrimineringslagen och förtroendevaldas och medlemmars lika rättigheter och möjligheter.
- Förtroendevalda på alla nivåer agerar positiva förebilder gällande respekten för alla människors lika värde och avhåller sig från språkbruk eller annat agerande som kan uppfattas som diskriminerande, kränkande eller på annat sätt skadar individer och grupper.

Rättvisa rekryteringar för kompetensbredd

När personer diskrimineras behöver det inte betyda att någon medvetet missgynnas eller behandlas sämre. Det kan också handla om förfaringsätt där exempelvis chefer återkommande rekryterar personer som är lika dem själva. Det blir en form av indirekt diskriminering där fokus ligger mer på att välja någon som är lik en själv, snarare än på att välja bort den som inte är det. Med det förfarandet riskeras både indirekt diskriminering och miss-tankar om vänskapskorruption och nepotism när medarbetare uppfattar att chefer rekryterar ”kompisar” som tycker och tänker som de själva. Det uppstår en osäkerhet om chefsrekryteringar verkligen sker utifrån förtjänst och skicklighet och därmed upplevs rekryteringarna inte som rättvisa. En annan konsekvens

är att dessa ledningsgrupper riskerar att bli så homogena att man går miste om en bredd i kompetenser, erfarenheter och perspektiv.

Homogena ledningsgrupper skapar också en outtalad norm kring vilka som hör hemma i den högsta ledningen. När kvinnor genom historien brutit mot mansnormer har det talats om att de ”krossat glastaket”, det osynliga tak som för många hindrat resan uppåt i hierarkin. Detta glastak kan än i dag uppfattas existera i förhållande till de sju diskrimineringsgrunderna. Därför ligger det för många en viktig symbolik i uppfattade glastak som krossas och i mångfald bland chefer och ledningsgrupper.

Ju mer en arbetsplats präglas av mångfald desto större är sannolikheten att normen uppfattas rymma fler, att fler känner att de hör hemma i organisationen.

Med det kommer en trygghet och en säkerhet som gör att fler mår bra och kan fokusera fullt ut på arbetet. Därmed påverkas effektivitet, kvalitet och även säkerhetsaspekter positivt. Med ökad mångfald ökar också sannolikheten för en större bredd i kompetenser. Men det är

viktigt att komma ihåg att positiva effekter av mångfald inte nås per automatik bara för att man kan redovisa mångfald på papperet i form av en viss köns- och åldersfördelning, olika etniciteter och så vidare. Så länge alla i gruppen tycker och tänker likadant har man inte uppnått mer än ”bättre siffror”.

Därför vill Polisförbundet att polismyndigheterna ska:

- Partsgemensamt fastställa och återkommande utvärdera transparenta rekryteringsprocesser och rekryteringspolicy som utgår från förtjänst och skicklighet samt främjar likabehandling och motverkar diskriminering.
- Tydliggöra vikten av likabehandling vid rekryteringar för att följa diskrimineringslagen och för att tillgodose kärnverksamhetens strategiska behov av en bredd i kunskaper och erfarenheter.
- Använda och utvärdera alternativa processer för rekryteringarnas första urvalsfas med syfte att minimera risken för ett diskriminerande första urval.
- Inleda ett arbete för att inventera och tydliggöra behoven av kulturell kompetens som ett verktyg för att jobba mer effektivt med likabehandling och kunna möta kärnverksamhetens behov, samt lyfta den kulturella kompetensen som meriterande.

Kulturell kompetens

Förståelse för hur kultur påverkar individers föreställningar och beteenden samt förmågan att i arbetet effektivt anpassa sitt bemötande och sina strategier utifrån detta.

Livet utanför arbetet

”Arbetsgivarna behöver göra mer för att de anställda ska få sitt arbetsliv att gå ihop med privatlivet så att de trivs och håller både fysiskt och mentalt.”

Arbetslivet påverkas i hög grad av det som händer utanför arbetet. Det kan exempelvis handla om sådant som graviditeter, barn, sjukdom (egen eller närståendes), skador/olyckor eller vanligt åldrande som påverkar ens förmågor och tålighet på arbetet.

Några av de delar som det finns mest statistik om är föräldraledighet, vård av sjuka barn, anpassning av yrkesliv och arbetstider vid föräldraskap samt ansvar för sjuka eller åldrande föräldrar. TCO:s jämställdhetsindex visar att kvinnor tar ett större ansvar för samtliga dessa delar.

När poliser inom Polismyndigheten tar ut föräldraledighetsdagar tar männen ut hälften så många dagar per person jämfört med kvinnorna.

Att kvinnor av olika skäl har mer bortavaro från arbetet ökar risken att hamna utanför både arbetsgemenskap och utvecklingsmöjligheter. Det i sin tur innebär – förutom bortavaron i sig – ytterligare påverkan på inkomster och pension. Det större ansvaret för barn och föräldrar riskerar också att påverka hälsan, vilket kan vara en förklaring till att sjukskrivningstalen för kvinnorna inom Polismyndigheten är nästan dubbelt så höga som för männen.

Arbetsgivarna behöver göra mer för att de anställda ska få sitt arbetsliv att gå ihop med privatlivet så att de trivs och håller både fysiskt och mentalt.

Därför vill Polisförbundet att polismyndigheterna ska:

- Jobba aktivt med analyser, åtgärder och uppföljning av sjukskrivningstal, i förhållande till diskrimineringslagens diskrimineringsgrunder, i syfte att främja lika rättigheter, möjligheter och välmående.
- Göra större ansträngningar för att tillse att varje polis ges möjlighet till återhämtning och ett hållbart arbetsliv samt tillse att föräldraskap går att förena (för både chefer och medarbetare), bland annat genom en större flexibilitet vid schemaläggning.
- Jobba mot målet att bli föräldravänliga arbetsplatser där arbetsgivaren säkerställer att föräldraledighet inte påverkar medarbetare negativt, till exempel genom att tillse att föräldralediga ingår i lönerevisioner på lika villkor som övriga medarbetare och att behov av kompetensutveckling diskuteras när föräldrar kommer tillbaka till arbetet.

Därför ska Polisförbundet själva arbeta för att:

- I möjligaste mån hålla möten och andra fackliga evenemang på tider som underlättar återhämtning och tar hänsyn till livet utanför arbetet.



Polisförbundet
Box 5583
114 85 Stockholm

08-676 097 00
polisforbundet.se