

Politiarbeid i et multietnisk samfunn

Ulike erfaringer fra engelsk politi

KONFERANSE PÅ POLITIHØYSKOLEN I OSLO
19. OKTOBER 2006

OMOD



Arrangert av:

OMOD (Organisasjonen mot offentlig diskriminering)
All Sports Divercity 2012 Ltd (ADL) – Sam Johnsom Ph.D.

Støttet av:

Justisdepartementet
Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Utgitt i desember 2007 av:

OMOD – Organisasjonen mot offentlig diskriminering
Postadresse: PB 4633 Sofienberg, NO-0506 Oslo
Telefon: 22 20 62 17 / 22 20 87 37
E-post: omod@online.no
Internett: www.omod.no

Foto: Marianne Ruud og Henrik Kreilisheim

Design: Cazawa Design

Trykk: M. Seyfarth Trykkeri AS

Innhold

Velkommen	4
Akhenaton Oddvar de Leon, daglig leder OMOD	
Velkommen til Oslo	6
Torger Ødegaard, Byråd for barn og utdanning	
Regjeringens mål for politiarbeid i et multietnisk samfunn	8
Statssekretær Anne Rygh Pedersen, Justisdepartementet	
Politiet og etniske minoriteter i Norge	12
Beate Gangås, Likestillings- og diskrimineringsombud	
Norway and England	16
David Powell, britisk ambassadør til Norge	
Proaktiv holdning til brobygging mellom politi og minoritetsmiljøer	18
Manny Bharot, Operational Officer, Leicester, doktorgradstudent «Race and Ethnic Relations», vinner av Neustadt prisen for sine studier	
Said Ranvir, Operational Officer Leicester, medlem av Black Police Assosiation	
Minoritetskvinner i politiet	22
Robyn Williams, Chief Inspector in Her Majesty's Inspectorate Constabulary	
Nærmiljøarbeid som livsnerve i terrorbekjempelse	24
Dr. Ali Dizaei, Chief Super Intendent, Borough Commander for Hounslow (London)	
Systemer for å sikre mangfold	30
Magsood Ahman, Head of Police Equality and Diversity Policy, The Home Office	
Avslutning	34
Akhenaton Oddvar de Leon, daglig leder OMOD	
Vedlegg	
1) Konferanseprogram, 19. oktober 2006	35
2) «Politiet i et multietnisk samfunn – Rapport fra samarbeidsgruppen», Studietur til Washington D.C., New York og Boston, 18.–22. september 2006	36
3) Vedlegg til rapport: Forslag til tiltak	42
4) Deltakerliste for konferansen 19. oktober 2006	43

Velkommen

AKHENATON ODDVAR DE LEON

Daglig leder OMOD

Det er sagt at «the only thing permanent in life is change» — jeg synes dette utsagnet kan være et godt utgangspunkt for denne konferansen. For hvis alt alltid er i endring betyr det at vi har endeløse muligheter for forbedring og utallige muligheter for å påvirke endringer til det beste for hele samfunnet.

OMOD har i mange år arbeidet med å sette fokus på hvordan politiet i Norge løser sine oppgaver i et multietnisk samfunn. Det er fremdeles utfordringer i forhold til å sikre at politiet leverer likeverdige tjenester til alle i samfunnet uavhengig av bakgrunn og at politistyrken speiler befolkningens mangfold. Utfordringene gjelder ikke bare Norge, men hele Europa, og de vil ikke bli borte av seg selv. Etter 26 år i Norge kan jeg trygt si at vi har utfordringer—vi må se på dem, vi må konfrontere dem og diskutere dem, og det kan ikke være tvil om at de må settes på dagsorden, både politisk og innad i politiet.

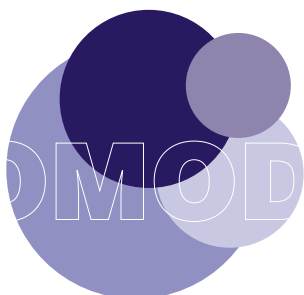
Vi har en jobb å gjøre. Og vi er heldige fordi vi har muligheten til å lære fra erfaringene til andre som har jobbet lengre med disse spørsmålene enn vi har i Norge. Derfor har vi invitert representanter for britisk politi, som alle har minoritetsbakgrunn. Vi har invitert dem, ikke fordi vi tror at England ikke har problemer, eller at engelsk politi er det beste i verden, men fordi britisk politi de

siste 50–60 årene har MÅTTET håndtere utfordringene i et multi-etnisk samfunn. Britisk politi har hatt sine problemer, de har sine problemer, og de vil ha problemer i fremtiden.

Men det jeg alltid har beundret britisk politi for — jeg kan nevne at jeg ble født i England og har bodd både i London og Birmingham i mange år — er at dialog alltid har stått sentralt i arbeidet deres. Britisk politi har forholdt seg til hele spekteret av utfordringer, blant annet omfattende gateopptøyer. Til tross for dette opplever jeg at de hele veien har forsøkt å møte utfordringene de har blitt konfrontert med, og de har opprettholdt dialog med publikum.

I dag får vi ingen fasitsvar eller en endelig løsning, men jeg håper at dere i likhet med meg ser frem til å høre om erfaringer fra 50 års arbeid i England—både gode praksiser og feilslag. Denne konferansen er historisk og den markerer et veskille i arbeidet med å utruste politiet til å møte utfordringene i et multietnisk samfunn.

Jeg håper at dagen i dag kan legge en plattform for det videre arbeidet med disse viktige problemstillingene. Takk for at dere kom.





Akhenaton Oddvar de Leon, daglig leder OMOD.

Velkommen til Oslo

TORGER ØDEGAARD

Byråd for barn og utdanning

Jeg vil benytte anledningen til å takke OMOD for å ta initiativ til konferansen. Temaet for konferansen er svært relevant for Oslo.

Byrådet jobber sammen med politiet i Oslo for å redusere og forebygge kriminalitet. Kampanjen OXLO (OsloXL) er en pågående kampanje for å motvirke diskriminering i Oslo. Politiet spiller en viktig rolle i dette arbeidet. Temaet for konferansen i dag berører samarbeid mellom ulike grupper – ikke bare kommunen og politiet men også samarbeid mellom politi og minoritetsbefolkningen og deres organisasjoner. Vi tror på investering i tverrkulturell dialog. Jeg tror fast at dette er viktig for fremtiden for alle byens borgere.

Som skolebyråd er det min oppgave ikke bare å gi elevene de best mulige skolene og best mulige lærere, men også sørge for at foreldre og samfunnet rundt blir i stand til å motivere elevene, støtte dem, for å gi dem den best mulige utdanning. Man må legge til rette for et godt samarbeidsklima. Et eksempel er det nylige angrepet mot synagogen i Oslo. Umiddelbart etter ble det arrangert møte mellom synagogens ledere og ledere for muslimske menigheter. Dette skjer ikke av seg selv, det skjer fordi grupper møtes jevnlig med det klare mål å moderere konflikter. Denne konferansen er nok et eksempel på hvordan man ønsker å ha en dialog.

Oslo ønsker å bli kjent som fredshovedstaden. Men i dag er det vi som skal lære. Vi skal lære av britisk politi. Vi skal høre om hvordan man kan rekruttere minoritetsungdom til politiet, hvordan bygge tillit mellom politi og minoritetssamfunn, og hvordan politiarbeid tjener på mangfoldsstrategier. Oslo har i løpet av de siste 30 år blitt en multietnisk by, og *jeg er sikker på at de norske innlederne også vil si noe om hvordan norsk politi tjener på å ha en dialog, at det er viktig for å gjøre et godt politiarbeid.*

Jeg håper idéer som kommer frem i dag vil inspirere både våre engelske gjester og oss fra Norge som sitter her i dag.



Regjeringens mål for politiarbeid i et multietnisk samfunn

STATSSEKRETÆR ANNE RYGH PEDERSEN
Justisdepartementet

I shall start by making some remarks in English to our guests from the UK: On behalf of the Minister of Justice and the Police I am happy to wish you welcome to Norway. The Minister is sorry that he is unable to be present at the conference.

I have been looking forward to this conference, and I hope to be able to stay the whole day.

The special challenges that the police face in a multicultural society are new in Norway compared to the UK. British police have had to confront some very serious problems in this respect, from which you have no doubt learned a lot. In this country we are beginning to experience these challenges, and we are eager to learn from your experiences.

I hope you will enjoy your stay in Norway, and thank you for taking the time to be here and sharing your knowledge with us.

I shall now change to my own language.

Jeg vil takke OMOD for at de har tatt initiativ til å organisere denne konferansen. Justisdepartementet er glad for å ha kunnet støtte dette viktige initiativet økonomisk.

I Soria Moria erklæringen sier Regjeringen at politiet skal være effektivt, profesjonelt og serviceinnstilt i sitt forhold til publikum. Dette holder vi fast på, og det skal gjelde alle mennesker som politiet kommer i kontakt med, uavhengig av hudfarge, nasjonal tilhørighet, religiøs overbevisning, seksuell orientering eller andre personlige kriterier.

Vi har lenge, og med god grunn, vært stolte av norsk politi. Den ene undersøkelsen etter den andre har vist at politiet har høy anseelse i befolkningen. Det norske folk har tillit til politiet, sier vi.

Disse undersøkelsene har imidlertid i liten grad skilt mellom forskjellige grupper i befolkningen. Så kan vi spørre oss selv – hva ville resultatet av en slik undersøkelse være hvis vi spurte de som har innvandrerbakgrunn, og som nå utgjør mer enn 8 % av befolkningen? Har de tillit til politiet? Hva med innbyggerne i Oslo som har innvandrerbakgrunn, har de tillit til politiet? De utgjør nesten en fjerdedel av innbyggerne i byen. *Har unge menn med ikke-vestlig minoritetsbakgrunn tillit til politiet?*

Vi har ikke noe dokumenterbart svar på disse spørsmålene. Det er et problem i seg selv at vi mangler slik informasjon, og jeg vil vurdere hva vi bør gjøre for å fremskaffe god informasjon både på dette og andre områder som gjelder politiets forhold til etniske minoriteter. Men hvis vi skal være ærlige nok til å si hva vi tror, så vil flere av oss måtte innrømme at den tilliten til politiet som vi finner i flertallet av befolkningen, ikke nødvendigvis finnes i samme grad hos personer med etnisk minoritetsbakgrunn.



Dette tar vi på alvor, og det har vært jobbet mye med de forskjellige tiltakene i løpet av de siste årene. Men vi kan ikke på noen måte si at vi er i mål. Noe er oppnådd, og vi har høstet en del erfaringer som gjør at vi ser hvilke områder vi må fokusere på fremover. Jeg skal skissere for dere noen av de områdene som Justisdepartementet har valgt å sette fokus på i forbindelse med den nye *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen, som Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for:*

- *Alle tilsatte i politi- og lensmannsetaten og påtalemyndigheten skal gis grundig opplæring i temaer som gjelder mangfold, inkludering, etikk og relevant lovverk.*

Det er særlig viktig at tilsatte i politiet føler seg trygge og godt forberedt i forhold til oppgavene. Det skal derfor fortsatt settes fokus på opplæring. For selv om arbeidet ble påbegynt for flere år siden, gjenstår det en del før alle i etaten har fått den nødvendige opplæringen. Når det er gjort må vi fokusere på oppdatering av kunnskap samt sørge for at nytilsatte får nødvendig opplæring.



Statssekretær Anne Rygh Pedersen, Justisdepartementet.

- *Vi vil fortsette arbeidet med å øke rekrutteringen av personer med etnisk minoritetsbakgrunn til politi- og lensmannsetaten og påtalemyndigheten slik at mangfoldet reflekterer befolkningssammensetningen.*

Vi har erfart at dette er et vanskelig arbeid. Hvis noen av dagens gjester fra Storbritannia har gode tips å komme med på dette området, mottar vi disse med takk.

Når vi velger å fokusere sterkt på å rekruttere personer med minoritetsbakgrunn, er dette fordi personer med slik bakgrunn besitter en kompetanse som vi trenger i norsk politi. Vi trenger deres språkkompetanse, kulturforståelse og evne til å håndtere sosiale relasjoner i forhold til personer fra en annen kulturbakgrunn.

- *Det skal arbeides for å beholde tilsatte med minoritetsbakgrunn gjennom å legge forholdene til rette slik at alle opplever å bli inkludert i fellesskapet, og slik at den enkeltes ressurser blir brukt.*

Vi skal ikke bare rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn, vi skal også beholde disse tjenestemennene og -kvinnene. Vi er bekymret over at flere tilsatte med denne typen kompetanse har valgt å slutte i etaten etter noen år. Politidirektoratet har satt i gang et arbeid for å undersøke hvorfor dette skjer og hva vi kan gjøre for å unngå det.

- *Dialogen mellom politiet og representanter for minoritetsbefolkningen skal videreføres gjennom et sentralt dialogforum og lokale dialogfora.*
- *Klager på politiet knyttet til etnisitet skal gis en grundig behandling og kategoriseres i overensstemmelse med nye rutiner, slik at informasjon om slike klager er lett tilgjengelig, og det kan rapporteres på tallene. Videre skal publikum ha god og lett tilgjengelig informasjon om klagemuligheter, inkludert muligheten for å fremme saker for Likestillings- og diskrimineringsombudet.*

Politidirektoratet har opprettet et dialogforum med relevante organisasjoner, og alle politidistrikt skal ha dialogfora. Selv om det er krevende å gjøre dialogen interessant, konstruktiv og resultatrettet, må vi holde fast ved den jevne kontakten. Alle partene har et ansvar for at dialogen blir god, og at man oppnår resultater gjennom dialogen. Jeg ser dette som et viktig tiltak når det gjelder å bedre tilliten mellom politiet og innvandrerbefolkningen.

I morgen skal jeg ha møte med en rekke representanter for innvandrerbefolkningen. Jeg vil ha slike møter minst to ganger i året. På møtene tar vi opp dagsaktuelle temaer; jeg får en bedre forståelse for en rekke problemområder som innvandrerbefolkningen sliter med i forhold til justissektoren, og vi har mulighet til å lete etter løsninger på slike problemer i fellesskap.

Når det gjelder klager er det viktig at man, i tillegg til de klagemulighetene vi har i politisystemet, kan klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Dersom folk finner det vanskelig å fremme en klage på politiet direkte til politiet skal vi respektere dette, og legge til rette for at en ekstern instans som Likestillings- og diskrimineringsombudet kan være første kontaktledd.

I politiet skal det legges til rette både for en god og grundig behandling av klagesaker, og for at det opprettes rutiner for registrering av slike klager. Dette er viktig slik at vi kan gå tilbake og se på hvilket grunnlag det klages på politiet. Dette vil igjen gi kunnskap som gjør at vi kan vurdere tiltak for å sørge for at politiet er effektivt, profesjonelt og serviceinnstilt i sitt forhold til publikum – som vi lovte i Soria Moria erklæringen.

Lykke til med konferansen.

«Vi skal ikke bare rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn, vi skal også beholde disse tjenestemennene og -kvinnene...»

Politiet og etniske minoriteter i Norge

BEATE GANGÅS

Likestillings- og diskrimineringsombud

It is a pleasure for me to have been invited to this interesting conference about the police's work in a multi-ethnic society. I really look forward to learning about the experiences from the British police.

My name is Beate Gangås – I am appointed the first Equality and Anti-discrimination Ombud for the next four years.

My previous career has mainly been in the Norwegian police – I have worked as a prosecutor, mainly with cases concerning violence, robberies, sexual assault, and in a variety of management positions, the last five years before this appointment as Chief of police – or in English maybe called Chief Super Intendent – in the National Police Directorate as Head of the Organised Crime Unit.

In the next fifteen minutes, I will give you a very concentrated presentation, both of the Ombud's work and the legal frames – especially with regards to today's issue: The police and ethnic minorities.

From January 1st this year the legal protection against discrimination in Norway was strengthened.

Several new discrimination grounds were implemented in new acts, as well as existing law, such as the Anti-Discrimination Act, and the Working Environment Act.

Today's issue is limited to questions regarding ethnic minorities and discrimination – which is covered by the Anti-Discrimination Act. The Act prohibits discrimination on the basis of ethnic and national origin, heritage, skin colour, language, religion and belief. The Act covers all areas in society. That means also any possible discrimination by the police.

The Ombudsman system in Norway has a several hundred years' old history – though the Ombudsman's task has always been the same – to be a spokesperson on behalf of individuals. Throughout the last 30-40 years, we have established several Ombudsmen systems in Norway. The Anti-Discrimination Ombud, though, was established January 1st this year, and represents something completely new – covering several discrimination grounds in one office.

The Ombud has been given the responsibility to combat discrimination, and to promote equality – through individual cases, and through contact and dialogue with various actors in society in general, such as the police.

The legal framework regarding discrimination aims to protect individual rights – and individuals may bring a complaint to the Ombud regarding alleged discrimination. We will make a statement, or if preferred, give legal guidance without making any statement. Not all persons want to complain in the first round.

As I have already pointed out, the police are not exempt from anti-discrimination legislation – we may receive complaints on a police officer's behaviour towards an individual, and we aim to have a good dialogue with the police and the prosecuting authority regarding questions about possible discrimination from the police, and how to avoid, and combat such discrimination.



The Ombud is supposed to be an alternative to the courts. Our role is to be both independent and objective. Our case handling is based on the principle of contradiction. Both parties are given the opportunity to explain themselves before we decide whether discrimination has taken place or not. We are aware that not all complaints are based on real facts. That is why the contradictory system is so important for the Ombud's case handling, and to ensure a statement based on correct information.

Discrimination in the police's work may occur in many ways.

First of all – the most common issues – the practice regarding police controls and wrongful arrest of suspects are classical examples of discrimination by the police: «did you buy this bicycle?», «is this car really yours?».

People with ethnic minority background may experience suspicions based upon assumptions. Young Pakistani boys driving expensive BMW's or Audi's seem to be very suspicious according to some police officers... Sometimes the police are right – and sometimes they are wrong.

I would just like to mention that the Norwegian police do not have any registration system regarding «Stop and Search» – thus we have no information about the real number of persons being subject to such controls.

But!! Discrimination by the police may occur in other relations as well, both towards victims, and persons requesting service from the police in civil matters, such as issuing drivers' licences and passports. And this is an issue which is just as important for the Ombud as the police's wrongful behaviour towards young male suspects.

Victims may for example experience difficulties when they want to report criminal offences, they are not offered an interpreter or translation of important documents, there may be neglect of the seriousness of the offence reported, or there may be a refusal to register the offence at all – for instance: young persons reporting discrimination at bars or clubs – or racial harassment/racist speech – and the police seem to belittle the episodes.

The Centre for Combating Ethnic discrimination (SMED) was closed down by January 1st this year, and has now been merged with the new Ombud. SMED was a legal aid office, and received several requests for legal aid from persons claiming they had been discriminated against by the police.

The Ombud has a short career, and limited experience regarding discrimination from the police – which you will see in a few minutes. The people working in SMED, though, now work in my office, and we are lucky to draw on their knowledge.

Mostly persons being accused of criminal offences contacted SMED, but not only. Both parents of young suspects, victims, and persons who had contacted the police regarding civil matters, contacted SMED.

A common experience was: Wrongful arrests and custody without proper information, lack of service, lack of information, difficulties understanding the procedures, the facts etc, etc.

To date, the Ombud has not received any complaints regarding discrimination from the police – we also know that the police too rarely receive such complaints.

So – what does this mean? Is the situation not as bad as we think? Maybe discrimination from the police is a minor issue, and nothing to worry about?

I would like to comment on that in two ways:

First: I do not think the small numbers of complaints reflect the real picture – most likely there is a higher number of discriminating cases. I would think that the police too agree with me, even if we take into consideration that some persons may accuse the police of discrimination without reason.

Secondly: The specific number of complaints are not the most important with regards to the Ombud's work – our task is to handle individual complaints – the legal framework on protection against discrimination aims to protect individuals, regardless of the total numbers of comparable discriminating cases.

In addition to handling individual cases; the Ombud engages in questions about freedom of speech, and hate crime. These questions are covered by the Penal Code, handled by the prosecuting authorities. Anyway, the Ombud has a certain responsibility to monitor the compliance with the provisions in the UN convention on elimination of all forms of racial discrimination (CERD).

We also want to ensure a fruitful dialogue with the police and the prosecuting authorities. As an example, I would like to mention a newspaper article regarding the police having stopped a young man with Pakistani background several times. He claimed it was only because he drives a new and expensive BMW. In our letter to the police, and the Police Directorate, we wanted to discuss possible measures to avoid unnecessary controls of young men driving new and fancy cars... The dialogue is ongoing, both with the police and the Directorate.

During my previous work in the police, and the last few months, I see that the question about discrimination from the police towards ethnic minorities may occur in several ways, and several areas in society, such as:

Domestic violence is one issue. During the past few weeks we have had some tragic incidents where men with minority background have killed their female family members. These cases raise questions about honour and other cultural aspects that may have an impact on society's attitude towards people with minority background. How do the police ensure to avoid being prejudiced against the perpetrator in such cases?

Sexual mutilation and trafficking mainly affect persons with a minority background. How do we ensure that the police give these cases sufficient priority?

Our impression is that criminal offences affecting minority groups in society, such as trafficking and hate crime, tend not to be investigated as scrupulously as other criminal offences. Why? Because the cases are difficult, strange, considered less serious?

My task as the Equality and Anti-Discrimination Ombud will be to focus on all issues that may have an impact on the work regarding the police and discrimination of ethnic minorities – in a broad perspective. This requires a good dialogue with the police, and, not to forget:

That we receive possible discrimination cases from persons claiming they are subject to discrimination from the police.



Beate Gangås, Likestillings- og diskrimineringsombud.

Again, I look forward to hearing about the experience from the British police regarding these important questions today, and I hope that we can bring some interesting aspects back to our office for our future work and relationship with the police.

Thank you for your attention.

«We also want to ensure a fruitful dialogue with the police and the prosecuting authorities...»

Norway and England

DAVID POWELL

Britisk ambassadør til Norge

Storbritannia og Norge har tradisjonelt sterke bånd. Vi samarbeider på mange områder – politisk, økonomisk og i fredarbeid. Vi ser mange av dagens globale utfordringer gjennom det samme verdisettet. Som en tidligere norsk utenriksminister sa det: Vi ser ikke britene som utlendinger, vi ser dem som slightly mad Norwegians.

Men jeg tror nettopp fordi vi har et felles verdisett så kan vi lære av om hverandre, og jeg tror at vi som er samlet her i dag kan lære mye av hverandre. Jeg skal la mine kollegaer ta seg av det faglige, de vet hva de snakker om. Jeg vil likevel påpeke følgende: Som politi så må man se ting gjennom lovverket – man har et ansvar for samfunnets lov og orden. I Storbritannia har vi lenge hatt et lovverk på plass.

Jeg skal ikke si mer om det nå, men det skal vårt fantastiske team som er her i dag, så jeg vil ønske dere hjertelig velkommen, og jeg er sikker på at vi får en spennende fremstilling av det vi har lært i England, det vi har gjort riktig og det vi har lært av.

Når vi i Storbritannia ser på mangfold, så ser vi det i en vid kontekst. Storbritannia er et multi-etnisk samfunn. I London har ca 30 % av innbyggerne minoritetsbakgrunn. Det er ikke et problem – det er en fantastisk mulighet. Ser du på London er det en by i økonomisk vekst, det er en variasjon som gjør at det er en by som mange tilrekkes av som en fantastisk spennende by. Man ser på mangfoldets muligheter.



David Powell, britisk ambassadør til Norge.

Proaktiv holdning til brobygging mellom politi og minoritetsmiljøer

MANNY BHAROT

Operational Officer Leicester, doktorgradstudent «Race and Ethnic Relations»,
vinner av Neustadt prisen for sine studier

SAID RANVIR

Operational Officer Leicester, medlem av Black Police Assosiation



SAID RANVIR

Jeg skal starte med et typisk eksempel på racial profiling. Dette var en episode som skjedde da Manny og jeg skulle ta flyet fra vårt eget politidistrikt. Vi skulle til Aberdeen. Vi kom til flyplassen og skulle gjennom sikkerhetskontrollen. Min kollega Manny ble undersøkt. Jeg stusset over at det skjedde, og særlig der fordi alt som krevdes på den posten var å vise boardingkortet.

Jeg gikk for å kjøpe en avis, og da jeg kom tilbake etter 5 minutter fant jeg Manny omringet av politifolk. Min første tanke var: Herregud, hva har Manny gjort – jeg lar ham være alene i 5 minutter – klarer han ikke det uten å havne i trøbbel?

(Viser bilder av 2 personer) Ta en titt på dette bildet. Det viste seg at sikkerhetsfolka hadde sett bilder av disse 2, og de trodde kanskje vi var dem (til orientering – bildet er av to svært unge menn).

Det kom folk med våpen, våre egne kollegaer kjente oss ikke igjen. De mistenkte var ca 19 år. Vi er litt eldre. Vi var selvsagt smigret...

Men det seriøse her er at vårt eget politikorps, våre egne kollegaer ikke kjente oss igjen fordi de hadde sett disse to unge guttene og festet seg ved bildet av dem.

Dette skjer med politifolk.

MANNY BHAROT

Vi var smigret for vi er begge i førtiårene, men det er en bekymring. Mellom oss har vi nesten 40 år i politiets tjeneste, vi passer ikke til profilen de var ute etter. Likevel....

Vi har hørt denne morgenen: The only thing permanent in life is change, og jeg vil tilføye: You cannot change what you cannot face. Dette skal vi se nærmere på, men først:

Jeg kom med mine to barn til Oslo, og min 10 år gamle datter sa noe som satte spor. Vi gikk gjennom Oslo, og for første gang sa hun: «Pappa – der er en som oss – i uniform». Og vi så vår første minoritetspoliti i Oslo. Jeg beklager Angela – jeg kommer til å gjøre deg flau. Angela (henvender seg til en kvinne i publikum) kan du komme frem (gir henne en politihjelm). Angela og hennes kollegaer vil bringe noe unikt inn i polititjenesten og det er det vi skal snakke om.



Said Ranvir, Operational Officer Leicester.

Jeg er politi, lærer og har snart en Ph.D. For 3 år siden ble jeg veldig syk, jeg fikk 6 uker igjen å leve. Siden da fokuserer jeg kun på det som er viktig. Jeg mener racial issues er viktig. Jeg vil etterlate noe til mine barn. Derfor jobber jeg med dette temaet.

Når vi snakker om etnisitet må vi se at ting henger sammen – alder, kjønn, etnisitet er interrelatert – og alt henger sammen. Vi kan ikke se det ene uavhengig av det andre – ha dette i bakhodet.

For 2 uker siden var jeg hjemme fra jobben et par dager. Vi hadde bygningsarbeidere hjemme, og jeg så på snekkeren som skulle legge nytt tak. Han brukte veldig mye tid på å måle treet før han kuttet det. Jeg betaler ham, og jeg ville ikke at han skulle bruke så mye tid på å måle – jeg ville at han skulle kutte og få planken på plass. Jeg spurte ham derfor: «Hvorfor måler du to ganger og kutter en gang?» Hans eksakte ord var: «Du kan ikke planlegge noe hvis du ikke først måler det».

Hvis vi ikke måler nivået på disproporsjonaliteten mellom policy og praksis i politiet – hvordan kan vi da planlegge?

Her i Oslo – hva vet vi? Vi vet at mange skoler har flertall av svarte elever. Ca 30 % av elevene i Osloskolen har minoritetsbakgrunn. Da er det innlysende å tenke at når de vokser opp så bør 30 % av politistyrken være svart. Det rimer. Vi må planlegge da – hvordan skal vi komme dit? Vi klarer ikke dette uten å bevege oss bort fra mantraet «Vi vil gjøre ting slik vi alltid har gjort det».

«If you always do what you have always done, you will always get what you always got». Og det er: mistillit i minoritetssamfunn.

Vi skal se kort på dette.

I England er det slik i forhold til loven om «stop and search» at man må ha «reasonable suspicion» (skjellig grunn til mistanke) for å stoppe noen og kontrollere dem. De to ordene – det er vage begreper.

Vi har statistikk fra Home Office (innenriksministeriet). Vi har mye statistikk i UK, fordi vi trenger å vite hvor vi er. Statistikken løfter det daglige opp på et strukturelt nivå så vi kan se effektene av det vi gjør. *Vi har statistikk på kontroll, vi har det etter blant annet etnisitet. I England har vi statistikk og vi vet at dersom du er svart så har du 6 eller 7 ganger større sannsynlighet for å bli stoppet enn om du er hvit. Da kan man ikke si at det er skyldes tid på døgnet eller type bil du kjører.* For er det en type bil hvor det er ok å være svart?: Ferrari? NEI, BMW? NEI, Porsche? kanskje. Er en Saab akseptert for en svart person? Kan vi holde på slik? Rettferdiggjør det trakassering at du kjører en spesiell type bil? Vi vet alle svaret på det.

Så vi må se på hvor vi setter inn våre ressurser. Vi satte inn mye i indre bydeler hvor det var en stor konsentrasjon av unge svarte menn. Der kontrollerte man. Men å bo i et område, er det en kriminell handling? Og tar vi flere kriminelle? Så må vi se på livsstil. Det at man går ut sent med venner – gjør det en kriminell? Vi vet svaret.



Fra venstre: Said Ranvir og Manny Bharot.

Men det som vil skje om ikke vi ser på disse strukturene, er at de samme menneskene som vil hjelpe mennesker, som vil gjøre noe for samfunnet – de vil ikke komme til politiet og gjøre det. *Hvis mine kollegaer sier at det ikke er tillit i minoritetssamfunnet, og disse samfunnene sier at de er «overpoliced and at the same time underprotected», da har man et tema man MÅ ta tak i. For det vil virke inn på rekruttering, hvem som blir og hvem som slutter som politifolk, informasjonen du får fra minoritetsmiljøene og tilliten de har til den servicen som politiet yter. Det blir en dominoeffekt. Alt henger sammen med alt.*

Min kone lærte meg noe om seksuell trakassering. Hun hadde en kollega – la oss kalle ham Gary. Hun fortalte at Gary trakasserte henne. Jeg visste hvem Gary var og sa til min kone: «Gary er ikke slik. Ta det med ro, Gary er ikke slik». Hun sa: «Manny – jeg elsker deg, men du har virkelig ikke peiling». «Ok», sa jeg, «la meg lære – hva er det han sier?» Hun sa: «Det er ikke hva han sier men hva han ikke sier. Det er hvordan han ser på meg, måler meg opp og ned, uttrykkene han har i ansiktet. Han er en gammel slibrig mann, han snakker til brystene mine».

Hun sa at jeg aldri kunne forstå det fordi jeg aldri hadde opplevd det. Det er det samme for svarte.

Trakassering er noe man opplever. Det er noe man kjenner fordi man opplever det.

RANVIR SAID

Jeg jobber nå i Leicester, men var i London tidligere. Jeg har en stund vært tilknyttet *Black Police Assosiation*. Det ble startet som et uformelt nettverk for svarte politifolk. BPA skal gi støtte til minoritetspolitiansatte, en støtte som ikke finnes innad i politietaten.

BPA skriver ned opplevelser. Dette gjøres for å jobbe effektivt i forhold til å beholde folk i etaten. Vi dokumenterer hva svarte politifolk opplever, vi hører hva de sier. Vi kan så ta det opp med det aktuelle distrikt. Det blir da anonymisert. Vi ser på strukturer og sier noe om dem. Vi deltar på gruppemøter. Vi går og ut i lokalsamfunn.

Vi jobber selvsagt og med rekruttering – vi snakker om nye metoder for dette. Man må spørre lokalsamfunnet – ser de på politiyrket som et karrierevalg? Hvis ikke, hvorfor, og hva skal dere gjøre med det? Men man må spørre lokalsamfunn, lytte til dem og ta deres råd på alvor. Da vil de komme til dere etter hvert.

MANNY BHAROT

Hva er problemet i politiet? Er det noen få råttne epler? Eller er det institusjonelle praksiser? I England har vi Stephen Lawrence rapporten – den viser problemer ved det institusjonelle. Vi vet derfor at vi har begge utfordringene.

Så – det viktige er: Dersom en pakistansk ungdom, det pakistanske samfunnet, ikke ser politiet som et naturlig karrierevalg, så må man våge å spørre: Hvorfor er det slik? Dette er et helt fundamentalt spørsmål. Vi kan ikke håpe at det ikke er slik. Oslo kan løse Oslos problemer, men det er ikke lett og det er ingen snarvei. Man må våge å stille de riktige spørsmålene.

Hva anbefaler vi?

Jeg trenger ikke fortelle dere noe dere allerede vet. Spør hodene og hjertene deres. Med mindre man har politifolk man kan stole på, hvordan kan man ha et tillitsforhold? Hvordan kan man bygge broer til samfunn som ikke stoler på deg?

Jeg trenger ikke fortelle dere dette. Jeg trenger ikke å fortelle dere verdien av å rekruttere politifolk som forstår, fordi det grunnleggende for mennesket er å bli forstått

Jeg trenger ikke fortelle dere om sari og hijab, det handler om privilegier og tilgang. Jeg trenger ikke si at dere må fremme ledere som har denne forståelsen. Dere vet at dere trenger ledere som ikke sitter på gjerdet.

Vi snakker om «stop and search», jeg snakker om «stop and think».

Jeg trenger ikke fortelle at det globale påvirker det nære. Det som skjer i verden affiserer deres pakistanske befolkning i Oslo. Jeg trenger ikke fortelle dere at det er en fordel å ha en bevissthet om dette.

Dere må se på kontrollstatistikken deres, se hvor folk er, se på de barrierene dere har i samfunnet deres, det er der man må gjøre noe. Dette er ikke lett, men det trenger jeg heller ikke fortelle dere.

Ikke vent på at unge pakistanske gutter skal komme til dere – dere trenger dem – gå til dem. Møt dem mer enn på halvveien, og finn ut hvilke temaer de er opptatt av – ikke gå bare til lederne i miljøene, men gå til de som sier at de opplever forskjellsbehandling fra politiet.



Manny Bharot, Operational Officer Leicester.

I England har vi «Equality Standards». Jo bedre resultater en leder har i forhold til «Equality standards», jo mer penger får han eller hun. Det er et viktig insentiv. Vi sier til staben at dersom du har et rulleblad som viser at du engasjerer deg i lokalsamfunnet, så forfremmer vi deg. Man må tenke brukervennlighet – man må ha en filosofi om at dette betyr noe. Man må anerkjenne dem som gjør en innsats for mangfold; de i politiet som gjør en innsats må æres internt i politiet. Man må også ta vare på de som gjør en god jobb, man må ha nettverk, ikke bare av svarte, men av hvite og svarte politifolk som ønsker å gjøre noe.

Man skal ikke alltid ha en toleranse for hvordan ting er og alltid har vært. Vi må våge å se på endring.

«Man må anerkjenne dem som gjør en innsats for mangfold...»

Minoritetskvinner i politiet

ROBYN WILLIAMS

Chief Inspector in Her Majesty's Inspectorate Constabulary
(den høyest rangerte kvinnelige svarte politibetjent i England)

Jeg har vært i politiets tjeneste i snart 25 år. Da jeg var 18 tenkte jeg ikke på hva politilivet ville bli i forhold til begreper som seksuell trakassering og rasisme på arbeidsplassen. Jeg var opptatt av å skulle gå i uniform og ville kjøre bil... Tanken om å tjene mitt folk var ikke lengst fremme.

Det tok imidlertid ikke lang tid før realiteten meldte seg i form av spørsmål rundt rase, kjønn og politi. Jeg måtte ta en beslutning og så at jeg ikke kunne bli i politiet uten å gjøre noe med utfordringene politiet har i forhold til de svarte miljøene. Dette førte til at jeg ble med i dannelsen av Black Police Assosiation, fordi politiarbeid var for meg for viktig til kun å overlates det til de menneskene som ikke alltid klarte å gjøre de rette tingene. Og jeg ville ikke være en stemme utenfor; jeg ville være en stemme innad.

Jeg skal se på hva som er viktig for svarte kvinner i politiet. Når vi snakker om diskriminering tror vi ofte at det er likt for kvinner og menn, men svarte kvinner og svarte menn har ofte ulik erfaring. Man må derfor ha ulike perspektiv for å kunne rekruttere kvinner.

Først litt historikk

I 1944 hadde britisk politi sin første rekrutteringskampanje for kvinner. Vi var i krig og man ville rekruttere kvinner. Ikke fordi de var fantastiske, men de skulle «police British womanhood». Dette for å beskytte moralen når menn var borte.

En av de første svarte kvinnene var Allen, i 1968. 60-tallet var sett på som hippietiden osv., men for svarte var det borgerrettighetsæraen. Det var ingen antidiskrimineringslov på den tiden, men det var en tid hvor borgerrettigheter ble satt på dagsorden. Vi har fremdeles kontakt med Allen. Hun sier det var en spennende tid – folk var mer nysgjerrig på henne enn at de følte seg truet av henne.

I 1995 fikk vi Pauline Claire, første Chief Constable, altså første svarte kvinne med så høy rang.

Så over til statistikk over kvinner i politietaten.

Statistikk er veldig viktig. I England har man statistikk over antall menn, kvinner, etnisitet osv. Da har man oversikt.

- Det er 27 kvinner som har nådd øverste nivå (ACPO). Kun 1 svart kvinne.
- Neste nivå (Chief Supt/ Supt): 138 kvinner, 2 er svarte
- Neste (Chief inspector): 224 kvinner, 5 svarte
- Neste er Inspector: 850 kvinner, 15 svarte
- Neste er Sgt.: 3732 kvinner, 75 BMP (Black minority persons)
- Siste Police Constable: 26638 kvinner, 1109 av disse er svarte

Jeg er stolt over at man har denne type statistikk. Data er viktig i forhold til å profesjonalisere politiet.



62% av politiet i England er kvinner. Bare en liten del er minoritet, men de er der.

Hvor finner man så BMP (minoritets) kvinner i politiet? De er primært representert i lavere grader i politiet.

Det er få unnskyldninger for ikke å ha et representativt politi. Man må ha representativitet også utenfor catering og rengjøring. Der har vi en jobb å gjøre. Det handler altså ikke bare om rekruttering, men til hvilke stillinger man rekrutterer.



Fra venstre: Robyn Williams og Manny Bharot.

Svarte kvinner er utsatt for multipl diskriminering. Det som har mest effekt på mitt liv er ikke at jeg er kvinne men at jeg er svart. Jeg skal nå ta dere med på en reise langt tilbake i tid for at dere skal ha et bedre grunnlag for å forstå hva jeg har å si.

Kjenner noen igjen dette bildet (Viser et bilde av Nefertiti)? Hun er kjent for å være dronning og kone til Akhenaton, og stemor til Tut Ank Amon. Hun er viktig for svarte kvinner fordi hun ble hyllet for sin visdom og sin skjønnhet. Er det slik vi ser svarte kvinner i dag? Hva er skjedd? Vi reiser frem i historien, og en hendelse er spesielt viktig. Dette er den hendelsen jeg vil dere skal tenke på (viser bilde av en slavekvinne, en tegning av en bundet kvinne, naken). *Slavehandelen. Denne hendelsen reduserte svarte menneskers verdi verden over. Denne hendelsen har formet din oppfatning av hvem jeg er. Den har endret verdien av svarte kvinner.* Vi ble sett, og er enda sett, som seksuelt tilgjengelige. Det er en av stereotypiene. Jeg vil knuse denne, det er derfor jeg står i uniform – vi er mer enn det og dere må forstå dette.

Svarte kvinner er ofte sett som atletiske og sporty. Det er ikke alltid dumt, men vi er mer enn det. Vi er mer enn det.

En annen stereotypi er den om undertrykkelse. Man trenger ikke stereotypifisere alle asiatiske kvinner som undertrykte, giftet under tvang.

Stereotypien om seksuell tilgjengelighet er særlig brukt innen musikkindustrien, og den videreføres her.

«Slavehandelen... reduserte svarte menneskers verdi verden over.
Denne hendelsen har formet din oppfatning av hvem jeg er...»

Disse stereotypiene må bekjempes for å kunne møte svarte kvinner med respekt. Dette er og viktig i forhold til rekruttering. Rekruttering er lett dersom man løser andre problemer. Respekterer man hvem folk er så trenger man ikke dyre kampanjer.

Hvorfor rekrutteres ikke kvinner til politiyrket? Det kan være statusen til yrke, ansvar for barn osv. Det kan være noe, men ikke alt. Det som påvirker hvite kvinner vil også påvirke svarte. Men i tillegg har man det med isolasjon. Jeg er ofte «den eneste». Dere ser oss nå som svarte politifolk men vi som er her jobber ikke sammen. Vi er ofte alene. Svarte politifolk blir oftere etterforsket enn hvite. Dette er vanskelig. Man har en spotlight på seg hele tiden. Alt du sier og gjør kan tas ut av kontekst. Man har et press og man blir fulgt. Dette vet man om i svarte miljøer.

Jeg vet at jeg ikke blir respektert på samme måte som andre kollegaer, så jeg tok 2 universitetsgrader. Jeg vet at dette blir mer respektert så jeg gjorde det, men ikke alle kan gjøre det. Det er ikke lett, men til tross for dette så vil svarte politifolk fremdeles jobbe i politiet, vi vil fortsette å yte til samfunnet.

England har hatt opptøyer. Dette er Scarmann-rapporten (holder den opp), som ble publisert etter et av opptøyene. Man kan ikke levere effektivt politi uten å anerkjenne at man må engasjere lokalsamfunnet. Norge endres, og man vet at man må endre seg i takt med samfunnet

Man trenger en stab som driver effektivt politiarbeid i forhold til tvangsekteskap og andre faktorer, man må forstå mekanismene. Et eksempel er trafficking – man må forstå dette, man trenger «tolker».

Man må infiltrere kvinnelige informanter, man må ha tillit hos kvinnelige informanter, man må ha tillit hos kvinnene – du trenger kvinner som kan oppnå denne tilliten. Du trenger minoritetskvinner i politiet.

I England har vi «positive action». Det er bare et utvalg av metoder man kan bruke for å få folk du ønsker til tjenesten din. Det kan være et virkemiddel. Vær spesifikk i annonser osv – si at vi vil ha deg.

Man må dessuten ha mentorer til ansatte. Folk trenger mentorer som ser ut som en selv.

Mange sier at man må rekruttere. Jeg skal ikke henvise til deres humane sider. Det er en forretningsmessig side ved dette, som gjør at dere trenger å rekruttere bredt. Det er den eneste måten dere vil overleve på.



Fra venstre: Sam Johnson, Robyn Williams og Said Ranvir.

Nærmiljøarbeid som livsnerve i terrorbekjempelse

DR. ALI DIZAEI

Chief Super Intendent, Borough Commander for Hounslow (London)
(Høyest rangerte svarte politimann i England)

(Starter med å vise en film fra politiets arbeid i London)

Intensjonen med filmen er å vise at kriminalitet og terrorisme bare kan bekjempes gjennom samarbeid med nærmiljøer. Det kan ikke bekjempes bare med overvåking, telefonavlytting og informanter. Nærmiljø bekjemper terrorisme og setter tyver bak gitteret. Temaet mitt i dag er nærmiljøets betydning i terrorbekjempelse.

Et nøkkelord er Community Intelligence (CI). Som politifolk er termen kjent for noen av dere. Jeg vil vise at CI vil spille en grunnleggende rolle i kriminalitetsbekjempelse og terrorbekjempelse. Jeg tror aldri vi vil bli kvitt terrorisme helt. Vi må derfor sette realistiske mål. Terrorismen vil aldri utryddes. Det vil alltid være rom for det – vi kan ikke utrydde ondskap, men vi kan gjøre det vi kan for å forminske problemet.

Noen av dere vil kanskje bli overrasket over at den aller største andelen av saker som løses, ikke finner sin løsning på bakgrunn av DNA-tester, eller Sherlock Holmes med sin pipe som plukker opp små hårstrå, eller telefonavlytting eller overvåking. Det er materiale for de store filmene, som vi ikke skal se på i dag. *Kriminalitet løses fordi vanlige folk ringer. For å få i gang slike prosesser må politiet ha legitimitet i lokalbefolkningen. Ikke særlig sexy, er det vel?*

En oppsummering: Folk vil ikke ringe politiet og fortelle om et lovbrudd som blir begått om man ikke har legitimitet i det nærmiljøet. Så enkelt er det.

Dersom dere forstår dynamikken i nærmiljøet deres, og dere er villig til å investere i å oppnå folks tillit, så får dere høyst sannsynlig legitimitet i lokalsamfunnet. Man driver politiarbeid i overensstemmelse med lokalbefolkningen.

Spørsmålet vi ledere må stille er: Er vi et legitimt politi i nærmiljøet? Kan dere si det? Problemet er at å fortjene legitimitet ikke er lett – det kan ikke bestilles på internett. Man må investere, ha tålmodighet og man må planlegge. «Policing By Consent (PBC)» handler ikke om å klappe småbarn på hodet eller hjelpe noen over gata. Det handler om å demonstrere at man respekterer folks verdier. Ikke bare i forhold til rase men også alder, kjønn, klasse, funksjonshemming, osv. – at man bryr seg når folk er ofre. Det handler om pågående innsats – om å vise vanlige folk at man bringer uromomentene bak murene.

I London er det slik at folk er bekymret for anti-sosial adferd. Da må vi hjelpe dem med det.

Klarer dere å få tillit så ringer folk dere. Da trenger dere ikke overvåking fordi nærmiljøet vil overvåke for dere. Dere trenger ikke informanter – folk vil informere dere – de vil drive etterretning. *Det er informasjon fra vanlige folk som er livsblodet for politi over alt i verden, og det er det som bekjemper terrorisme.*

Hvorfor tror jeg at vi kan minske terrorisme i vesten? Fordi den største faren for terrorisme i dag er i forhold til radikaliserte ungdommer som later som de tror på Islam. Vi kan stoppe dette, men da må vi isolere de radikaliserte ungdommene og isolere dem slik at rekruttering hindres. Jeg skal illustrere dette ved å dele historien om en ung mann som heter Omar Sheik.



Omar var den minst tenkelige terrorist. Han ble født i London og hadde en svært trygg og god barndom. Han hadde verken hestehale eller hodeplagg. Hans far var en respektert forretningsmann som sendte sin sønn til en dyr privatskole. Omar hadde intellekt og sjarm og var en godt likt ung mann. Han reddet en mann fra døden og fikk medalje for heltemot. 10 år senere blir han arrestert for å ha kidnappet og drept Wall Street journalist David Pearl. Det er utrolig at en med en slik bakgrunn skulle bli terrorist. Hvor mange Omar Sheik bor i Oslo? Og kan dere ærlig fortelle meg det nå?

Vi skal tilbake til Omar og hans likesinnede, men først: Vi må forstå hva terrorisme er. Vi vet hva det er når vi ser det – eller gjør vi egentlig det? Tror vi det er noe de slemme gutta gjør? Selv ikke terrorister liker å kalles terrorister...

Terrorister er ikke vanlige kriminelle. Det er en stor feil vi gjør derom vi tror det. De er ikke ordinære kriminelle. De kan beskrives ved det jeg kaller de tre R'ene:

- Revenge
- Recognition
- Reaction

Hvis vi sier at 7. juli bomberne i London ville ha finansielt utbytte, så tar vi feil. De ville ikke ha det. Men sier vi at de ville ha de tre R'ene så ser vi at de fikk alt. De fikk navnet sitt spredt over hele verden, de fikk hevn og de fikk reaksjoner. Dette er kortsiktige mål.



Fra venstre: Dr. Ali Dizaei og Daha Abdi Haji Mohamad.

Vi snakker ofte om langsiktige mål, men: Ville de ha politisk forandring – fikk de soldater ut av Irak?

De fikk heller ikke hets mot muslimske samfunn, for ordføreren i London umiddelbart gikk ut og oppfordret alle til å jobbet sammen mot dette, og at hele samfunnet nå skulle stå sammen mot terror.

Det er de kortsiktige effektene de oppnådde, og det er de som tiltrekker seg ungdommene.

Terrorister er forskjellige fra andre forbrytere fordi de tror på noe. De har en legitimiserende ideologi, de er ulike fra tyver og voldsmenn. De tror på noe, og de har støtte i sine nærmiljø. Du våkner ikke opp en morgen og blir selvmordsbomber – det er lokal-samfunnene som avler dem. De er trent. De er ikke dumme. Hamas sier spesifikt at de ikke ville ha dumminger – de ville ha intelligente folk.

Vi lever i La La-land om vi tror disse menneskene har horn og hale. Alt vi hører i forhold til terrorister er om ondskap, men dette står ikke skrevet i pannen.

Så til Omar og hans likesinnede

I mitt distrikt hadde vi den første selvmordsbomberen, fra den samme moskeen som jeg går i, han spiste den samme suppa. To år senere drog han til Israel, og drepte 30 andre i sitt selvmordsangrep.

Spørsmålet jeg stilte var: Hvorfor var det ingen i dette samfunnet som fortalte politiet at denne gutten oppførte seg rart? Miljøet visste det – hvorfor sa ingen noe? Det var et brudd på linja mellom politiet og befolkningen. Kunne det være fordi vi ikke hadde legitimitet i lokalmiljøet? Dette måtte jeg stille spørsmål ved som ny sjef i dette distriktet.

Hva må man da investere for å redusere terrorfare? Hva gjør du for å øke legitimitet? Terrorister vil fanges ut fra «low level intelligence» (gateetterretning). Noen sier til betjenten at noe er galt med den og den personen. Noen stoler på betjenten på gata, nok til å dele sin bekymring med vedkommende.

Hva betyr dette i realiteten?
Hva gjør vi i mitt distrikt?

- Å investere i hate-crime er ikke politisk korrekt, men det betyr at du vil få miljøenes tillit. Investér og du får etterretning, investér og du tar tyver og voldsmenn. Vi tar ikke hate-crime på alvor fordi det ser bra ut, men fordi det er intelligent politiarbeid.
- Vi bryr oss så mye om ofre at folk kan klage på politiet om de ikke ringer deg tilbake innen 2 uker og forteller hvordan det går med saken deres. Dette er ikke for å være snille, men det er en investering i tillit.
- Vi har *Faith officers* («trosbetjenter»/ religiøs representasjon). Hva er det i en tid med små ressurser – hvorfor det? Det er fordi de kan bygge tillit og de forstår samfunnet. Vi hadde Ahmed som hørte på R'n'B og drog til Ibiza. Plutselig begynte skjegget hans å vokse, og han snakket om å dra til Afghanistan. Det ble plukket opp fordi familien gikk til Faith-offiseren. Vi kunne gå inn og stoppe en potensiell Omar Sheik. Har dere slike? Hvis ikke – hvorfor ikke?

Politiet internasjonalt står overfor en av de største utfordringer noensinne. De jeg kjenner er veldig dyktige på her-og-nå-tilfeller. Vi er også dyktige til å trene på situasjoner – Operasjon Oslo osv., men hvor er kartet for de neste ti år? Hva vil dere – hvordan skal dere komme dit?

Dette er det som dere bør se på. Kjenn din fiende. Terrorister kan være vanlige mennesker.

Man må da investere tungt i lokalsamfunn. *Separér terroristen fra nærmiljøet – ikke demoniser hele nærmiljøet.* Man må fokusere på potensielle grupper og miljø. Akkurat nå fokuserer vi på han som blåste seg selv i lufta på t-banen. Det er bra. MEN: Veikartet ser på hvem som støtter ham i nærmiljøet. Hvem backer ham? Isolér dem fra maktbasen deres. Det gjør dem svake. Det er den smarte måten å gjøre det på.

Å kalle dem onde gjør ikke at de ufarliggjøres. Ikke kast ut barnet med badevannet – støtt samfunnet.

Muslimske samfunn er de vanlige menneskene som vil hjelpe politiet. De vil ikke se på at deres ungdommer radikaliseres. Men dersom vi hele tiden grer alle over en kam så får vi ikke legitimitet i dette samfunnet, og dersom vi ikke har den legitimiteten får vi ikke den informasjonen vi trenger.



Dr. Ali Dizaei i samtale med en deltaker.

Vi må ikke ofre demokratiske verdier og adferd. I terroristtider ser vi at politikere svarer med loven, og publikum er villig til å ofre mye for å oppnå sikkerhet. Men vi må være bevisst på å ikke endre loven som reaksjon på terroristangrep. Da gir vi terroristene den reaksjonen som motiverte dem.

Ikke tro på de som sier at terrorisme bare finnes i Spania og England. Man vet aldri – det er kanskje en trykk-kjele der ute

Ha de strukturelle mekanismene i orden. Her er en brosjyre (holder den opp) som heter «Our communities' mosaic». Den viser de ulike tiltakene vi har. Den forteller blant annet om de 10 rapporterings-sentrene vi har. Ikke alle vil gå til politistasjonen, derfor har vi opprettet egne sentra der man kan rapportere kriminalitet osv. Vi har «Independent Advisory Groups (IAG)» (uavhengige rådgivnings-grupper) – vi kaller dem inn for å få dem til å kommentere det vi gjør, hvordan vi skal oppføre oss når vi møter den og den familien, osv. Det er en gruppe som består av representanter for ulike deler av befolkningen. Dere kan lese i brosjyren eller på internett, eller kontakte meg for ytterligere informasjon om hvordan vi konkret jobber.

Jeg har gitt dere en måte – bare en måte å bekjempe terrorisme på. Gjennom lokalsamfunn. Gjennom legitimitet i nærmiljøet.

For noen tiår siden ville ungdommer endre verden gjennom kommunisme. Nå mobiliseres det via religion. Jeg vet ikke hva som blir det neste, men jeg vet at dere trenger å være forberedt så dere kan møte utfordringene.

Systemer for å sikre mangfold

MAQSOOD AHMAN

Head of Police Equality and Diversity Policy, The Home Office

Politikken som politifolk skal rette seg etter kommer fra The Home Office (noe tilsvarende et innenriksdepartement). Vi setter målene, og det er derfor jeg ikke er like populær alltid blant politifolk. De vil si: «Vi klarer ikke oppnå dem – bli kvitt dem». Men de glemmer hvorfor vi setter opp disse målene. Vi setter dem fordi en ung mann ved navn Stephen Lawrence mistet livet sitt på grunn av at hudfargen hans var annerledes fra majoriteten, og vi vet enda ikke hvem som gjorde det.

Målene er tatt inn fordi det er viktig for oss å reflektere mangfoldet i politietaten. Hvis man ikke setter seg mål, så streber ikke politiet etter å oppnå. Siden vi satte opp mål for rekruttering av synlige minoriteter har vi sett en klar økning hvert år.

Mitt spørsmål som jeg skal svare på i dag er: Hvorfor er mangfold sentralt når man skal ha en moderne politiservice? Det er viktig å presisere at det ikke er gitt at det vi gjør i England er riktig i Norge, men dere får kanskje noen ideer.

Jeg var ingeniør – jeg var ikke interessert i humanitære spørsmål overhodet. Mine foreldre har enda ikke helt tilgitt meg for at jeg gikk fra ingeniørarbeid til å jobbe med menneskerettigheter – de tror jeg har en skrue løs. Rasisme endret meg. Ikke fordi jeg ville endre meg, men fordi forholdene min familie levde under tvang frem noe. Når du får hundeskitt sendt gjennom brevsprekken i døra og din mor må plukke det opp, så gjør det deg sint. Når din søster går ned over gaten og folk spytter på henne fordi hun har hijab så gjør det deg sint. Når du ser at din fars bildekk punkteres jevnlig av naboer så blir du sint.

Jeg utviklet mye raseri, men jeg var heldig fordi jeg hadde folk rundt meg som lærte meg å kanalisere dette, både hvite og svarte som kunne si til meg at ikke alle hvite er rasister – det finnes noen gode og noen dårlige, det er dårlige elementer i alle saker.

Det er den reisen jeg har hatt. Man får en lidenskap for å gjøre noe riktig. Man må ha denne lidenskapen og erfaringen i politiet. Man trenger Ali, Manny, Robyn – fordi de kommer med lidenskap for endring. Hvis ikke vi får dette, får vi et politi som ikke kan betjene. Vi må ha muslimer inn der hvor både policy og praksis utføres. Vi må ha menn og kvinner med ulike religioner.

Jeg så at jeg måtte involveres i den strategiske tenkingen der beslutninger tas, jeg måtte inn med mine erfaringer der strategiene lages. Man må altså ha strategier men også ressurser. Det kommer ikke gratis, og The Home Office må forstå dette.

Jeg skal se på to hovedpunkter. Det første er motivasjonsfaktorer for å gjøre mangfold sentralt når man skal utforme politipolitikk. Det andre er å se på fordeler ved å engasjere ulike miljøer.



Det første sa Ali Dizaei mye om, så jeg skal bare nevne dette så vidt. Mangfold handler om verdier og respekt. Det må være mer enn lovverket. Jeg tror at man må ha likeverd for å få mangfold. Man må gå ut over lovverket. *Mange av politidistriktene ser for mye på mangfold, uten å ha et fokus på at man da må se på likeverd. Man må hylle ulikhetene, og aktivt jobbe for å få frem de ulike erfaringene og bruke dette konstruktivt.* Det handler om mer enn å ha en fin statistikk, det handler om å utnytte det mangfoldet som foreligger. For å gjøre det må man fokusere på respekt for ulikheter, og likeverd uansett religion, kjønn osv.



Maqsood Ahman, Head of Police Equality and Diversity Policy.

Man må da møte de ulike behovene og ikke gjøre dette til et problem, men lære om behovene til ulike lokalsamfunn, og ulike politifolk, for deretter å se hva man kan gjøre for å imøtekomme dette. Man må inkludere.

Like rettigheter er plattformen som mangfold hviler på.

Vi må dessuten se på erfaringene til svarte offiserer. Man kan ikke få en grad av de erfaringene, men man kan benytte den erfaringen som ikke kan læres. Man må verdsette erfaringene mer. England er for meg et godt samfunn å bo i fordi synlige minoriteter har kjempet for rettferdighet over lang tid, og for å få et lovverk som sikrer deres rettigheter. Det har ikke kommet over natta, det har vært forskning, strategier, kamp, tårer osv. Det har tatt lang tid og mye erfaring og hardt arbeid. Det har vi å bygge på.

Hvorfor må vi ha monitoring (overvåking) av status på mangfold i politiet? Fordi det gir et godt utgangspunkt for å se hvor vi må forbedre oss. Home Office har derfor mye statistikk. Man kan også overføre ressurser til de samfunn som trenger det mest. Vi kan se hvem som må ha hva. Vi er pålagt via loven å overvåke. Vår Anti-discrimination Act pålegger det.

Vi får mye ut av statistikk, vi kan se tilbakegang og fremgang og bygge videre på det – det gir et uvurderlig redskap. Når vi har et uttalt mål så følges det av å måle praksis. Hvis ikke har vi ingen tillit i lokalsamfunnene. Hva som sies må vises med hva som gjøres.

Vi må vise at vi jobber med å øke andelen minoriteter og hvordan vi arbeider for dette. Vi har jobbet med dette siden 1975 med likestillingsloven. Nå har vi mange «Equality legislations», og de sier noe om hva man skal gjøre – blant annet i politiet. Vi må måle hva som gjøres, og ta en pådriverrolle der hvor det ikke gjøres nok.

«Jeg utviklet mye raseri, men jeg var heldig fordi jeg hadde folk rundt meg som lærte meg å kanalisere dette, både hvite og svarte som kunne si til meg at ikke alle hvite er rasister...»

Vi har satt opp organisasjoner som Her Majesty's Inspectorate Constabulary som går direkte inn i politidistrikter og ser hvor effektive de er. The Inspectorate er en nøkkeletat som går inn og ser på klager og tillit regelmessig, og måler mangfold. Commission for Racial Equality (CRE) ligger også under The Home Office. De er ikke uavhengige men de er så å si det – de får penger men skal operere uavhengig.

Ved hjelp av disse mekanismene får man og samlet erfaringer. På bakgrunn av kunnskap kan man så lage policy. Man kan ikke lage policy uten å ha kunnskap. Og man må vise de gode eksempler for å lage gode policies.

Det er ikke slik at ting bare skjer – det er mennesker som lar ting skje, eller som ikke lar dem skje. I England er det mye av det som har skjedd før som fungerer som en drivkraft, og jeg håper at dere i Norge slipper noe av våre erfaringer. Mange har lidd, mange er drept, vi har hatt opptøyer, mange har jobbet hardt over lang tid for bedre politi og bedre lover, osv. Alt dette har gjort at vi har det vi har i dag.

Vi har folk som ikke liker minoriteter, som har gjort mye skade. Det er realiteten. Det er familier av deres ofre som har kjempet, og organisasjoner. Opptøyer er dyrt – det koster millioner. Det er dyrt – vi har ikke råd – vi må forebygge det.

Vi har også rasisme innad i politiet – vi har sexisme internt – vi må tørre å ta tak i dette. Vi vet at vi har det. Vi vet at de menneskene det er snakk om heldigvis ikke er mange, men vi må identifisere dem og få dem over i andre jobber. Vi vet det – vi må ta tak i det.

Steven Lawrence-saken var en vekker. Vi fikk en offentlig gransking – da fant man at vi i England hadde institusjonell rasisme. Dette har politiet slitt med. Men de hadde ingen policy, ingen praksiser, de målte ikke hate-crime, de hadde ikke publikums tillit. Da må The Home Office sørge for at politiet tar seg sammen. Men før man kan gjøre dette så må The Home Office se på seg selv. Det er ikke mange svarte der – det var ikke mange kvinner i ledelsen der. Hvordan skal vi snakke til politiet når vi ikke har klart det selv? Når jeg har orden i mitt hus er jeg mer selvsikker når jeg går ut.

Jeg skal fortelle om en episode. Jeg var på en politistasjon og hadde en samtale med en smart ung mann. Jeg spurte: «Hvordan er dine *impact assessment strategies*?» Og han sa: «Ahman, kan jeg stille deg et spørsmål?» Jeg svarte selvfølgelig ja, og han sa: «What's the inspectors' strategy on impact assessment?» Jeg tenkte: «Shit – vi har ingen.» Han spurte: «What's your equality diversity strategy?» Vi hadde ingen.

Da jeg kom tilbake sa jeg til min sjef at jeg ikke kan gå ut der igjen før vi har startet med oss selv. Allerede neste dag sa han – heldigvis – at vi måtte ordne opp i dette.

«Stop and search-manual» er et eksempel på noe vi gjør. Vi kan gi veiledning: Følger du dette vil disproporsjonaliteten gå ned. Vi kan ikke gjøre arbeidet for politiet, men vi kan gi dem verktøy slik at de kan gjøre jobben for å bedre tilliten til lokalsamfunn. Vi har også hørt: «Det er så vanskelige å nå minoritetene». Men de er ikke så vanskelige å nå når myndighetene vil ha pengene deres, da klarer man det.

Jeg vil avslutte med å si at vi har mange rapporter og manualer som alle finnes på The Home Office sin hjemmeside. Jeg håper dere tar kontakt om det er noe dere lurer på, og at dere kan hente informasjon fra vårt materiale.

Avslutning

OMOD ønsker å takke alle som deltok på konferansen, både innledere og deltakere. Vi håper at dagen ble en inspirasjon i forhold til å styrke mangfoldstanken i politiet.

Samtlige av de engelske innlederne nevnte verdien av at man i England har et omfattende datamateriale. Man har data på alt fra art og omfang av kontroll til antall ansatte med ulik etnisk bakgrunn og hvor i politiet de er ansatt. Det ble poengtert sterkt at man kan ikke lage et veikart for de neste 10 år dersom man ikke vet hvor man står i dag. Det var en klar samstemmighet i behovet for data, også i Norge, dersom vi skal komme oss videre i prosessen mot bedre mangfold i politiet.

Med vennlig hilsen

Akhenaton Oddvar de Leon
Daglig leder OMOD

Vedlegg 1

KONFERANSEPROGRAM, 19. OKTOBER 2006

08.30	Registrering og kaffe.
09.00	(Presis!) Velkommen og praktiske opplysninger, A. DE LEON ved OMOD.
09.05	Åpning ved statssekretær i justisdepartementet, ANNE RYGH PEDERSEN .
09.20	Erfaringer fra Senter mot etnisk diskriminering (SMED) og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), BEATE GANGÅS : Minoriteters møte med politiet – profesjonalitet, tillitt og service.
09.35	MANNY BHAROT : Proaktiv holdning til brobygging mellom politi og minoritetsmiljøer. Konkrete eksempler fra politiet i Leichestet. Avsluttes med 15 minutter spørsmål og svar.
10.25	Pause
10.45	ROBYN WILLIAMS (QPM) : Rekruttering og betydningen av åpenhet i prosessarbeid, med særlig fokus på rekruttering av minoritetskvinner til politiet. Konkrete eksempler. Avsluttes med 15 minutter spørsmål og svar.
11.30	Lunsj
12.30	DR. ALI DEZAEI : Hvordan operasjonelt politiarbeid har tjent på forbedrede relasjoner til minoritetsbefolkningen. Hvilke grep har man tatt – eksempelvis i kontrollsituasjoner i Hounslow på Heathrow. Konkrete eksempler. Avsluttes med 15 minutter spørsmål og svar.
13.30	Pause
13.45	MAQSOOD AHMED : Hvordan mangfoldspolicy er sentralt i moderniseringen av politiservicen? Konkrete eksempler på prosesser/ systemer som sikrer mainstreaming av mangfoldsperspektiver. Avsluttes med 15 minutter spørsmål og svar.
14.30	Pause
14.45	Diskusjon i grupper over dagens tema. Hva kan norsk politi trekke lærdom av fra England? Er det noe av det som er presentert i løpet av dagen som er interessant for norsk politi å se nærmere på?
15.30	Pause
15.40	Kort oppsummering av arbeidsgruppene.
15.50	Avslutning
16.00	Slutt

Vedlegg 2

POLITIET I ET MULTIETNISK SAMFUNN: RAPPORT FRA SAMARBEIDSGRUPPEN

Studietur til Washington DC, New York og Boston
18.–22. september 2006

Innledning

I september 2006 besøkte en gruppe fra Norge en rekke ulike institusjoner i USA for å få kunnskap om *racial profiling*. Turen og temaet ble vurdert som så viktig at gruppen besluttet å skrive en rapport, som overleveres Justisdepartementet ved politisk ledelse. Flertallet i gruppen har også utarbeidet forslag til tiltak på bakgrunn de erfaringene man høstet¹. Det er representantene som fagpersoner, ikke som representanter for sine ulike etater, som fremmer forslagene.

Utgangspunktet for denne rapporten er at *racial profiling* er uakseptabelt som verktøy i politiarbeid. De negative konsekvensene av *racial profiling* er ødeleggende for tillitsforholdet mellom politiet og befolkningen. Det er også en sløsing med politiets ressurser, det er et lite effektivt instrument.

Det arbeides med å finne en god oversettelse av *racial profiling*. I mellomtiden brukes det engelske begrepet (se definisjon under «Bakgrunn»).

Oppsummering

Alle som gruppen hadde kontakt med presiserte at *racial profiling* er et dårlig verktøy for politiet, fordi det er lite effektivt, og fordi det svekker publikums tillit til politiet, en tillit som politiet er avhengig av for å kunne løse sine oppgaver. Det ble også fremhevet at rekruttering av polititjenestemenn/-kvinner med ulik etnisk bakgrunn ikke nødvendigvis løser alle de problemene politiet står overfor i et multietnisk samfunn.

For å kunne bekjempe fenomenet *racial profiling* må det finnes en aksept for at dette forekommer i politiet. Dette innebærer at man må ha oversikt over art og omfang av problemet. Samtlige av dem vi hadde møter med understreket betydningen av å fremskaffe gode data gjennom forskning og analyser om politiets arbeid og bruk av *racial profiling*.

Det ble videre presisert at opplæring på alle ledd i justissektoren, især av politiet, er av stor betydning. Bevisstgjøring om stigmatiserende handlinger må starte allerede på politihøyskolen,

men det ble understreket at man også må ha en ledelse som har en bevisst holdning til at diskriminerende oppførsel ikke aksepteres, og som jevnlig tar opp dette med sine ansatte. Det ble fremhevet at en sterk ledelse som tar avstand fra *racial profiling*, er av stor betydning for å bekjempe fenomenet. Profesjonalitet hos politiet i forhold til å bekjempe kriminalitet, og å unngå stigmatisering av deler av befolkningen, ble fremhevet som en god måte å håndtere problemet.

USA har nylig fått sin *racial profiling act*, og president George Bush d.y. har omtalt *racial profiling* som grunnlovsstridig. Datainnsamling kombinert med rettssaker som har skapt presedens, har vært avgjørende for å sette *racial profiling* på dagsorden. Innsamlet data om *racial profiling* har dessuten vært helt avgjørende for utfall i rettssaker der temaet har vært oppe.

Bakgrunn

Turen kom i stand på initiativ fra Organisasjon mot Offentlig Diskriminering (OMOD). Tema for turen var *racial profiling*. *Racial profiling* er et etablert begrep i USA og England. En vanlig definisjon av *racial profiling* er den som Ontario Human Rights Commission bruker:

- *Racial profiling is any action undertaken for reasons of safety, security or public protection that relies on stereotypes about race, colour, ethnicity, ancestry, religion, or place of origin rather than on reasonable suspicion, to single out an individual for greater scrutiny or different treatment.*
- Oversettelse²: Med «raseprofilering» (*racial profiling*) menes ethvert tiltak som iverksettes av trygghets-, sikkerhets- eller offentlig beskyttelseshensyn, og som i stedet for begrunnet mistanke baserer seg på stereotyper som rase, hudfarge, etnisk tilhørighet, opphav, religion eller opprinnelsesland for å skille (velge) ut enkeltpersoner med tanke på ransaking eller negativ forskjellsbehandling.



Fra venstre: Odd Berner Malme, Akhenaton Oddvar de Leon og Sara Abraham.

Turen var organisert av United States Department of State, Bureau of Educational and Cultural Affairs på en profesjonell og effektiv måte, og var en del av deres International Visitor Leadership Program.

Deltakere

- *Sarah Abraham, Politidirektoratet er organisasjonspsykolog, og leder prosjektet: Mangfold i politi- og lensmannsetaten.*
- *Ragnhild Bendiksby, Justisdepartementet, underdirektør i Politiavdelingen, med ansvar for å koordinere departementets arbeid mot rasisme og diskriminering.*
- *Ingjerd Hansen, OMOD, rådgiver i Organisasjon mot offentlig diskriminering.*
- *Mette Yvonne Larsen, advokat, representerte Den norske Advokatforenings menneskerettsutvalg.*
- *Akhenaton Oddvar de Leon, OMOD, daglig leder i Organisasjon mot offentlig diskriminering.*
- *Anne Kirsti Lunde, Likestillings- og diskrimineringsombudet, rådgiver ved juridisk avdeling hos ombudet.*
- *Geir Tveit, Oslo politidistrikt, politioverbetjent ved Grønland politistasjon i Oslo, leder forebyggende avdeling.*

RAPPORT FRA MØTER:

Office of police complaints, Washington DC
v/ Philip K.Eure, Executive Director

Office of Police Complaints er en uavhengig etat, som er offentlig finansiert. De etterforsker klager mot politiet om blant annet diskriminering og *racial profiling*. De avgjør enkeltsaker/klager og kommer med forslag til endringer.

Office of Police Complaints fremhevet at *racial profiling* brukes både av og mot hvite, svarte og personer med spansk/meksikansk herkomst (hispanics). Definisjon av *racial profiling* har vært diskutert, og det har vært en debatt med mye temperatur. Kjernen i definisjonene er forbud mot bruk av rasemessige stereotyper.

NGO'er har overvåket situasjonen og utarbeidet et system for å innhente data om *racial profiling*. Det er utarbeidet opplæringsprogrammer myntet på lokalsamfunn, skoler etc. Man har vært opptatt av å rekruttere minoriteter til politiet. I Washington DC er 60 % av befolkningen svarte amerikanere, og 60 % av politistyrken er svarte amerikanere. Dette alene løser imidlertid ikke problemet med *racial profiling*. Office of Police Complaints fremhevet betydningen av god ledelse for å motvirke *racial profiling*.

Det har vært en rekke suksessfulle rettssaker om *racial profiling*, og det er utviklet opplæringsprogrammer for trening og overvåkning av politi-offiserene. Klager om *racial profiling* er imidlertid vanskelige, og bare i noen få saker har man lyktes med å fremskaffe tilstrekkelig bevis.

Når det gjelder klager mot politiet ansees det som viktig at politiet ikke etterforskes av sine egne. Ved OPC arbeider det mange med politibakgrunn, men ingen av disse har tidligere vært ansatt ved politiet i Washington DC. Politiet har en rekke reaksjonsformer i forhold til tjenestemenn som blir tatt for kritikkverdige forhold. Disse brukes aktivt for å statuere eksempler og bedre tjenestemennenes oppførsel.

International Association of Chiefs of Police
Headquarters (IACP), State of Virginia v/ Paul
E. Santiago, Director

IACP er en internasjonal organisasjon, som i 2006 hadde ca. 20.000 medlemmer fra omkring 100 land. Organisasjonen vier arbeidet med menneskerettighetssaker stor oppmerksomhet. De har lederprogram i de 18.000 ulike politienhetene i USA.

Temaer som IACP jobber med:

- Beskyttelse mot uforholdsmessig maktbruk i politiets arbeid
- «Racial profiling»
- Øke mangfold i politiet
- Forebyggende politiarbeid
- Man tilstreber mangfold i politistyrken basert både på alder og etnisitet.

US Department of Justice ved Kimani Little
and George Selim, Washington DC

Kimani Little er assistent til den amerikanske regjeringsadvokaten, mens George Selim er direktørens assistent. Formålet med møtet var å få informasjon om Justisdepartementets oppgaver i forhold til bekjempelse av *racial profiling*.

Det er ansatt 5000 advokater i Justisdepartementet. Disse er stasjonert rundt om i USA, og prosederer saker på vegne av Justisdepartementet, både innenfor statlig og føderal lovgivning. De viktigste områdene hvor Justisdepartementet prosederer saker er kriminalsaker, mishandling av innsatte, familievold, samt brudd på sivile rettigheter av ulik art, herunder diskriminering grunnet *racial profiling*. I saker som gjelder diskriminering eller racial profiling fokuseres det på å finne et mønster i atferden til tjenestemannen eller enheten som er under mistanke, et begrep som kalles «pattern of practice.»

«Community Relations Service» (CRS) er et tilbud gjennom justisdepartementet som ikke handler om rettssaker, men som gjelder bistand til enkeltpersoner og grupper som ønsker hjelp i forbindelse med konflikter i nærmiljøer knyttet til rase, farge eller etnisk opprinnelse. CRS yter bistand i saker hvor grupper står i konflikt med hverandre, for eksempel meklingsbistand. Det ytes også hjelp til opplæring, samt rådgivning til enkeltpersoner som hadde problemer knyttet til diskriminering.

US Department of Justice – Community Oriented Policing Services (COPS), Washington DC v/ Tawana Waugh, Senior Specialist

Denne avdelingen av *Department of Justice* har et særlig ansvar for å bidra til å bedre det faglige nivået hos føderalt politi over hele landet, slik at kriminalitetsbekjempelse går hånd i hånd med respekt for borgerrettighetene.

Det ble gitt en kort innføring i hvilke områder man arbeider på (føderalt, ikke statlig, de forholder seg kun til føderalt lovverk). COPS kan involvere seg dersom det viser seg at en politistyrke jevnlig benytter *racial profiling* i sitt arbeid, men de behandler ikke enkeltsaker. COPS kan reise påtale i saker som gjelder *racial profiling* så lenge saken ligger innenfor føderalt lovverk.

Det ble fremhevet at *racial profiling* har en negativ effekt på publikums tillit til politiet, det underminerer den gjensidige respekten som bør prege forholdet mellom politiet og publikum. Dersom publikum *tror* at politiet bruker *racial profiling*, uavhengig om dette er realistisk eller ikke, vil dette ha en negativ effekt. COPS understreket derfor betydningen av at politiet samler inn og analyserer data om *racial profiling*. Videre mener man at alle politistyrker må arbeide aktivt både for å sørge for at *racial profiling* ikke benyttes, og for å overbevise publikum om at de ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet.

COPS har utgitt en publikasjon med informasjon om hvordan man kan samle inn og analysere *racial profiling* data³.

Criminal Justice Academy, Fairfax, State of Virginia v/ Major Tyrone Morrow, Director

Det ble gitt en innføring av innholdet i opplæringsprogrammet for politiutdanningen:

- Hvordan systemet fungerer i rettsvesenet
- Profesjonalitet i utførelsen av tjenesten
- Etikk og moral
- Publikums tillit
- Integritet
- Lederskap

Politiet i Fairfax County satset mye på et høyt profesjonelt nivå i politiarbeid. De har rutiner som følges opp gjennom godt lederskap. Major Tyrone R. Morrow og de andre i ledelsen var svært klare på betydningen av lederskap, særlig nærmeste leder for styrken (supervisor). Denne personen var alfa og omega for at styrken gjør jobben sin. Dette gjelder også registreringsarbeidet med hensyn til *racial profiling*.

Registreringsarbeidet var først ikke godt mottatt av tjenestemennene, men etter hvert har man oppnådd forståelse for behovet og nytten av dette arbeidet. Følgende gjennomføres nå:

- Data i alle biler.
- Alt blir avlyttet via det bærbare sambandet som alltid skal stå på.
- Video overvåking foran i politibilen (overvåking av det som skjer utenfor bilen).
- Alle biler som stoppes av politiet registreres på et skjema.

Det er nærmeste leders oppgave å kontrollere det tjenestemennene gjør. Lederen har en rekke sanksjoner tilgjengelig, fra det ganske enkle til oppsigelse.

Det multietniske samfunnet skal gjenspeiles i ansettelsen av polititjenestemenn/ kvinner. Dette prioriteres, og det bedrer publikums tillit til politiet, hvilket igjen fører til bedre etterforskning i straffesaker.

Politiutdannelsen ved Fairfax er langt kortere enn i Norge, og organiseres som følger: 6 måneder grunnutdanning, fulgt av 12 ukers praksis, deretter 6 måneders praksis med veileder. Deretter er det hvert annet år 40 timers «gjenoppfriskingskurs». Mangfoldsperspektivet prioriteres høyt i all opplæring.

Godt lederskap, profesjonalitet og etikk er grunnleggende prinsipper for politiopplæringen. Akademiet ga inntrykk av å ta på alvor oppgaven med å utdanne tjenestemenn, inkludert holdningsskapende arbeid.

ACLU (American Civil Liberties Union)
Headquarters, New York v/ National
Coordinator King Downing og David Blanding

ACLU er den NGO'en i USA som har arbeidet mest for å sette temaet *racial profiling* på dagsorden. De har initiert forskning og har ført en rekke saker for retten. De har hatt drahjelp ved at en del kjente svarte personer (bl.a. basketballspilleren Michael Jordan) har blitt stoppet av politiet. Dette har gjort at det har vært mye oppmerksomhet fra media rundt trafikkstopp, med fokus på perspektivet til den som opplever urettmessige og til tider ubehagelige kontroller.

ACLU jobber på flere plan. De har lokallag i hele landet som arbeider med å informere svarte om sine rettigheter. Til dette arbeidet er det gitt ut flere løpesedler og annen dokumentasjon⁴. De driver lobbyvirksomhet for at den enkelte stat skal vedta lover mot *racial profiling* som inkluderer obligatorisk datainnsamling. Hittil har 17 stater vedtatt dette. I tillegg samler de inn informasjon om konsekvenser av *racial profiling*, gode erfaringer med å arbeide mot dette. Viktigst er imidlertid at de fører saker for retten på vegne av personer som har vært utsatt for *racial profiling*. De har med dette tvunget frem blant annet *The Racial Profiling Act*, som ACLU kan ta mye av æren for.

Også ACLU understreket betydningen av å ha gode data på art og omfang av *racial profiling*. De viste interesse for forslaget til kvitteringsordning som ble fremmet i Norge⁵.

North Eastern University, Boston v/ Director
Jack McDevitt og Amy Farell, Institute on
Race and Justice (IRJ)

I 2001 startet McDevitt og Farell en nettside om *racial profiling*⁶. I tillegg har de arbeidet med analyse av data vedrørende trafikkstopp som kommer inn fra ulike politidistrikt.

Nettsiden oppdateres jevnlig. Den inneholder de nyeste rettskjennelsene om *racial profiling*, forskning og rapporter som kommer ut om temaet samt mengder med statistikk og analyse fra samtlige stater i USA. I tillegg får man tips om hvordan man kan gå frem dersom man ønsker å sette i gang datainnsamling (og analyse), og en erfaringsbase på opplæring av politiet.

McDevitt og Farrell har vært sentrale i forhold til å initiere datainnsamling på trafikk-kontroller. I 2001 utførte de *State of Massachusetts study of racial profiling*, som er en av de mest omfattende studiene i USA på temaet. Det ble samlet inn kontrolldata fra ca 350 ulike distrikter og disse ble så analysert på universitetet. De hadde tilgjengelige data på hvor mange som ble stoppet, hvor, etter etnisitet, og også hvem de ble stoppet av. Dette ble sammenlignet med populasjonen som helhet i distriktene de så på. De fant at svarte var klart overrepresentert i forhold til stopp i svært mange distrikt. De arbeider nå med å utvide databasen, samt at de reiser ut til politiet for å presentere sine funn og diskutere ulike måter å trene politifolk i forhold til dette temaet. Målsetningen er å bruke forskning til å se hvordan politiresurser kan brukes mer effektivt.

En klar anbefaling fra universitet er at man må ha data slik at man kan si noe om hvorvidt *racial profiling* er et problem, hvordan det er et problem, hvor man må sette inn tiltak m.m. De fortalte at motstanden til datainnsamling innad i politiet var stor, særlig blant fotfolket, men at stort sett alle som har vært med i programmet ser nytten av det. Flere distrikter har nå tatt i bruk registrering av kontroll.



Deltakere og foredragsholdere på konferansen.

The Union for Minority Neighborhoods, Boston v/ Horace Small

Organisasjonen har kontor i rådhuset i Boston, og er en kommunalt organisert og finansiert interesseorganisasjon for nabolag hvor etniske minoriteter utgjør flertallet. I enkelte slike nabolag i USA har politiet særlig vanskelig arbeidsforhold. UMN har arbeidet for å bedre forholdet mellom politiet og minoritetsgrupper.

National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), Boston v/ President Leonard C. Alkins

NAACP er en av de eldste borgerrettighetsorganisasjonene i USA. Bostonavdelingen startet i 1911 og er den eldste avdelingen i NAACP.

Alkins snakket om effektene av *racial profiling*, og vektla særlig at det arbeidet de legger ned for å oppmuntre ungdom til å ta utdanning, må gå parallelt med at ungdommen ikke må oppleve seg stigmatisert av politiet.

NAACP sentralt har arbeidet mer med *racial profiling* enn lokalavdelingen i Boston. Sentralt har de en egen lovavdeling som blant annet har forberedt saker for retten. De har et eget program som skal identifisere og arbeide for å overvåke politipraksis som er ufordelaktige for svarte. Nasjonalt er 12 % av USAs befolkning svarte, men de utgjør 29,5% av dem som blir arrestert, og NAACP mener at noe av årsaken til dette er *racial profiling*.

Boston Bar Association

Boston Bar Association (advokatforening) fører diskrimineringsaker for retten, både i forhold til *racial profiling* og forholdet til politiet samt for eksempel i butikker. En vellykket sak mot den store supermarkedkjeden Wal Mart ble beskrevet.

Boston Bar Association er finansiert av bidrag fra advokatfirmaer som samarbeider med dem, og advokater tar saker om diskriminering og *racial profiling* vederlagsfritt (fri rettshjelp).

Massachusetts Commission Against Discrimination, Boston v/ Martin S. Ebel General Counsel

MCAD's oppgave er å sikre alles rettigheter og rettferdighet i samfunnet. Dette gjøres i kraft av organisasjonens myndighet til å håndheve samfunnets anti-diskriminerende lover i alle former som for eksempel ansettelsessaker – utdanning – boliger/utleie og generell offentlig rettferdighet. Samtlige diskrimineringsaker skal innom MCAD før de går til retten.

Arbeidsmetoder organisasjonen bruker for å synliggjøre og motarbeide diskriminering er følgende:

- Samle og organisere klager
- Selvstendig etterforskning
- Meklerrolle
- Høringer
- Kjøpe saker i rettssystemet

Organisasjonen er aktiv i samfunnet og tilbyr tjenester/kurs/konferanser m.m.

Notehenvisninger

- 1) Representanten for Likestillings- og diskrimineringsombudet har, etter en vurdering av ombudets rolle, besluttet å ikke fremme forslag til tiltak, men kun undertegne rapporten. Dette betyr ikke at ombudet er uenig i de tiltakene som fremmes, men ønsker å vurdere disse på fritt grunnlag.
- 2) Translatørtjenesten i UD har vært behjelpelige med oversettelse av definisjonen.
- 3) (U.S. Department of Justice – COPS: How to Correctly Collect and Analyze Racial Profiling Data: Your Reputation Depends On It!)
- 4) Know your rights, What to do if you're stopped by the police m.m. samt det de kaller «racial profiling survival kit» og et skjema for å levere klage på politiet.
- 5) St.meld. nr. 46 (2002–2003): Kvitteringar frå politiet ved visitasjon og annan kontroll.
- 6) www.racialprofilinganalysis.neu.edu

Vedlegg 3

VEDLEGG TIL RAPPORT «POLITIET I ET MULTIETNISK SAMFUNN»

– FORSLAG TIL TILTAK:

1. Kunnskap – informasjon – forskning

Det må fremskaffes god og etterprøvbart informasjon om politiets arbeid: hvem som blir kontrollert/stoppet av politiet (etnisitet, kjønn, alder o.a.) med hvilket resultat, av hvem (tjenestenummer), hvor og på hvilket grunnlag. Denne informasjonen må analyseres slik at man kan vurdere hvorvidt enkelte grupper er mer utsatt for politiets oppmerksomhet enn andre, og i så fall om det er politifaglig grunnlag for dette. Denne typen informasjon vil være et effektivt ledelsesverktøy i den forstand at ledelsen vil få kunnskap om hvordan tjenestemenn/-kvinner jobber, det vil være nyttig bakgrunn for forskning, i tillegg til at det vil kunne bidra til å beskytte politiet mot urettmessige anklager.

2. Opplæring

Racial profiling må, sammen med mangfoldskonseptet, inn som tema i politiet, inkludert i all undervisning på PHS og lokalt ute i politidistriktene. Det må skapes bred forståelse for hva som ligger i begrepet, hvordan det påvirker minoritetsmiljøene, hvilken skade det har for tillitsforholdet mellom politiet og minoriteter. Dette bør ses i sammenheng med hvor viktig slik tillit er for etterretningsarbeid.

3. Profesjonalitet innad og utad

Diskriminering i politiet bekjempes ved å satse på profesjonalitet – godt og effektivt politiarbeid – og gjennom å fokusere på politiets servicefunksjon i forhold til publikum.

4. Nulltoleranse for diskriminerende oppførsel

Det må innføres nulltoleranse for diskriminerende oppførsel hos politiet, og det må ha konsekvenser når det begås overtramp. Det er viktig at ledelsen har kunnskap om politiets arbeid (se punkt 1), og at det legges opp til en praksis hvor tjenestemenn som begår overtramp eller har en uheldig oppførsel i forhold til publikum konfronteres med dette. Det bør også rutinemessig gis tilbakemelding til publikum om håndtering og resultat av eventuelle klager.

Vedlegg 4

DELTAKERLISTE FOR KONFERANSE 19. OKTOBER 2006

NAVN	STED	STILLING
Abraham, Sara	Politidirektoratet	
Aguilar, Inger	Agenda X	Leder
Ahman, Maqsood	Se innlederinfo	
Andersen, Rune	Politihøyskolen	Politioverbetjent
Andersen, Vibeke	Holmlia politi	
Atterås, Liv	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Austad, Jan	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Bakke, Jostein	Oslo Politi	
Bechmann, Tove Aas	Politiet	
Bergsmo, Kari	Tjøme Politi	
Blanck, Anne Karin	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Bleka, Målfrid	Høyskolen i Oslo	
Belmach, Mohammed	KIM	Utvalgsmedlem
Bendiksby, Ragnhild	Justisdepartementet	Underdirektør
Bentzrød, Morten	Oslo Politi	Utlending og forvaltning seksjon
Berman, Todd	Amerikanske ambassaden	
Bharot, Manny	Se innlederinfo	
Bjørnevog, Thor	Politiets sikkerhetstjeneste	
Bratseth, Stein	Sør Trøndelag Politi	
Brekke, Egil Jørgen	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Brenna Torbjørn	Politiets sikkerhetstjeneste	
Bunæs, Runa	Oslo Politi	Politiinspektør
Bustos, Angela	Politihøyskolen	
Bustos, Marcela	Høyskolen i Oslo	
Butt, Nadeem	Antirasistisk senter	Leder
Bøe, Elisabeth	British Council	Project manager
Card, Nina	Politidirektoratet	Konsulent
Cooper, Lisa	IMDi	Leder, Nasjonal enhet
Corneliussen, Liv Aasberg	Oslo Politi	Utlending og forvaltning seksjon
Craig, Ronald	Senter for menneskerett	Forsker
Deghan, Mariam		
De Leon, Akhenaton Oddvar	OMOD	Daglig leder
Digernes, Frode		
Dizaei, Ali	Se innleder info	
Domfeh, Joseph Sarfo	Universitetet i Oslo	
Dragvoll, Hans Christian		
Dybvig, Karine	Norsk Folkehjelp	Kursleder
Edokpolo, Imafidon	Rådet for innvandrersorganisasjoner	Oslo-representant
Einarsen, Ole Fredrik	Norsk Folkehjelp	Koordinator
Eyporsdottir, Eyrún	Politihøyskolen	
Eriksen, Thomas Hylland	Universitetet i Oslo	Professor
Ferking, Bodhild	Politidirektoratet	
Frydenlund, Berit	Grønland Politi	
Fugelsø, Gunnar	Oslo Politi	
Fuglevik, Magnus	Grønland Politi	
Ganapathy, Jai S	Politihøyskolen	
Girolami, Pia Buhl	AID, IMA	
Giæver, Katrine	Høyskolen i Oslo	
Gran, Frank	Oslo Politi	Politioverbetjent
Grønmo, Lara	Politiets sikkerhetstjeneste	

NAVN	STED	STILLING
Gundhus, Helene	Politi høyskolen	Forsker
Hallgren, Rikke	Follo Politi	Politiførstebetjent
Hansen, Ingjerd	OMOD	Rådgiver
Hansen, Jesper	OMOD	
Hartvig, Serap Helin	LDO	Førstekonsulent
Haslestad, Øyvind	Grønland Politi	Politiførstebetjent
Haug, Trine	Grønland Politi	
Haugen, Magne	Grønland Politi	Forebyggende
Haugseth, Elisabeth	LDO	Rådgiver
Hegni, Jorunn		Prosjektleder
Hinna, Trine	Politidirektoratet	
Hjelseth, Ellen	PU	Politioverbetjent
Holmaas, Heikki		Stortingsrepresentant, V
Hortemo, Ole	Agder Politi	Politiinspektør
Horvli, Jørn	Tjøme Politi	
Høgset, Hening	NUPI	Police adviser
Jakobsen, Tom	Tjøme Politi	
Johnsen, Ellen	Tjøme Politi	
Johnsen, Vivian Abby	Stovner Politi	Politibetjent III
Kanema, Placide	Afrikansk forening	Østfoldrepresentant
Kayed, Camilla	Barneombudet	
Kjønnerud, Torunn	Grønland Politi	
Kongsvik, Dag	Gamle Oslo Barneverntjeneste	Familieveileder
Kristiansen, Audun	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Kruse, Lars	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Kvarme, Heidi	Grønland Politi	Etterforskning
Lae, Erling	Oslo Kommune	Byrådsleder
Lernes, Øyvind	Hordaland Politi	POB/ HMS rådgiver
Lossius, Katrine	AID, IMA	
Lund, Ingunn	LO	Rådgiver
Lunde, Anne Kirsti	LDO	Rådgiver
Lunde, Henrik	Antirasistisk Senter	
Lyhmann, Jørn	EMI	Konsulent
Lyssand, Anne	Grønland Politi	Forebyggende
Makange, Mary		
Malme, Odd Berner	Politidirektoratet	Assisterende politidirektør
Meglitsch, Steven	KIM	Rådgiver
Mejdell, Kirsti	LDO	Rådgiver
Misfjord, Birgit	Norsk Folkehjelp	Prosjektleder
Mjåset, Geir	Oslo Politi	Utlending og forvaltning seksjon
Moe, Toralv	Rådhuset Oslo	Spesialrådgiver
Mohn, Ingrid	IMDi	Rådgiver
Mowe, Marianne	Oslo Politi	Vold og sedelighetsseksjon
Muse, Hassan	Oslo Pan Afrika organisasjon	
Myrstad, Birger Andreas	Sør Trøndelag Politi	HMS rådgiver
Nazari, Dara	Bergen Politi	
Nese, Geir	LDO	Rådgiver
Nesheim, Ingunn	Politiets utlendingsenhet	
Nesvåg, Inger	Oslo Biskop	Rådgiver
Nielsen, Victor Bjørn	Politiets Fellesforb.	Forhandlingssjef
Nitschke, Tom	Grønland Politi	Forebyggende
Nordtorp, Erlend Pape	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Nybø, Heidi	Manglerud stasjon	Familievoldsetterforsker
Nyhagen, Anne	Tjøme Politi	
Nwosu, Elvis Chi	Rådet for innvandrersorganisasjoner	Oslo-representant
Ohrstrand, Maria Isabel	Majorstua politi	

NAVN	STED	STILLING
Olsen, Rose	Politiets sikkerhetstjeneste	
Olufsen, Torild	Høgskolen i Oslo	
Osland, Kari M.	NUPI	Forsker
Paintsil, Ruth	PMV	
Paulsen, Dag	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Pedersen, Anne Rygh	Justisdepartementet	Statssekretær
Presthus, Gørild	Grønland Politi	Forebyggende
Raja, Abid	Advokat	
Rathore, Anita	OMOD	Org. sekr.
Randulf, Mari-Ann	Politiets sikkerhetstjeneste	
Renshuslækken, Ole Andre	Amerikanske ambassaden	
Rognlien, Knut		Advokat
Ruud, Desiree	Stortinget	Politisk rådgiver, H
Salomonsen, Joseph	Flerkulturelt.no	
Sandvik, Jostein	Follo Politi	Politiførstebetjent
Sandvik, Terje	Grønland Politi	
Scherdin, Lill	Institutt for kriminologi	
Schøyen, Vibeke	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Sem, Ove	Trondheim Politi	Politistasjonssjef sentrum
Sivertsen, Birgitte Frogner	Politiets utlendingsenhet	
Skjeldestad, Rita	Grønland Politi	
Skjørland, Ingrid	Politiets sikkerhetstjeneste	
Skotte, Wenke	Grønland Politi	Ordensavdelingen
Sollund, Ragnhild	NOVA	Forsker
Stabell, Henrik	Norsk Folkehjelp	Rådgiver
Stangebye, Thomas	Oslo Politi	
Stensli, Bård	Politiets sikkerhetstjeneste	
Stensrud, Ellen	LO	
Stiansen, Stian	Telemark Politi	Administrasjonssjef
Stoltz, Erik Dammen	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Stokka, Carina Louise		
Storm-Hexeberg, Tore	IMDI	Rådgiver
Sund, Anette	Kriminalomsorgens utdanningssenter	
Sundgaard, Nina C.	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Svensen, Petter	Oslo Politi	Politiførstebetjent
Svensson, Gunnar	Sentrum Politi, Oslo	Spesialmedarbeider
Sælør, Marie Collett	Politiets sikkerhetstjeneste	
Søbstad, Margrete	LDO	Rådgiver
Sørmo, Ståle	Trandum	Politinspektør
Taraku, Sylo	NOAS	Prosjektleder
Thoen, Sarah Morewood	Stovner Politi	Politibetjent II
Trøften, Dorte	OMOD	
Tønder, Mette	Stortinget	Politisk rådgiver H
Tønnesen, Harald	Politiets sikkerhetstjeneste	
Vandvik, Bjørn	Oslo Politi	Utlending og forvaltning seksjon
Vee, John T	Holmlia Politi	
Vissmark, Wendy	Grønland Politi	
Von Der Fehr, Anita	Oslo Politidistrikt	Politibetjent
Wallander, Bente	IMDi	Kommunikasjonsrådgiver
Wangberg, Walter	Hordaland statsadvokatembeter	Førstestatsadvokat
Williams, Robyn	Se innlederinfo	
Whelan, Claire Anette	All different all equal	Kampanjekoordinator
Østeby, Cecilie	Politiets sikkerhetstjeneste	
Øvregård, Håvard B.	Norsk Folkehjelp	Koordinator
Øyen, Liv	Oslo Politi	Arrest Påtaleseksjon
Aalmo, Tore	Sør-Trøndelag Politi	Politioverbetjent

OMOD