



RÍKISLÖGREGLUSTJÓRINN

Reglur / Leiðbeiningar RLS nr. 6/2008 S

Gildistaka 1. febrúar 2009

Tilvísun 2008040151

Jafnréttismál lögreglunnar, stefna og framkvæmdaáætlun

I. kafli Skipulag jafnréttismála

1. gr. Ábyrgð

Ríkislögreglustjóri ber ábyrgð á framgangi jafnréttismála innan lögreglunnar. Hann gerir starfslýsingu fyrir jafnréttisfulltrúa lögreglunnar, jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúa embætta.

Lögreglustjórar bera ábyrgð á framgangi jafnréttisáætlunar innan embættis síns.

2. gr. Jafnréttisfulltrúi lögreglunnar

Ríkislögreglustjóri skipar jafnréttisfulltrúa lögreglunnar til þriggja ára í senn. Jafnréttisfulltrúi lögreglunnar starfar á landsvísu og fer með umsjón jafnréttismála. Í því felst m.a. að:

- Sjá um að jafnréttisáætlun lögreglunnar og framkvæmdaáætlun sé fylgt eftir, að hún sé kynnt nýjum starfsmönnum og endurskoðuð reglulega.
- Fylgjast vel með jafnréttisumræðu og taka eftir atvikum þátt í samstarfi vegna jafnréttismála, jafnt innan sem utan lögreglunnar.
- Koma eftir atvikum að úrlausnum mála sem tengjast jafnréttismálum, kynferðislegri áreitni eða einelti.
- Vinna að forvörnum tengt kynbundnu misrétti, kynferðislegri áreitni eða einelti innan lögreglunnar.
- Safna kynskiptum upplýsingum og framkvæma eftir atvikum kannanir á starfsumhverfi og stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar. Sé talin þörf á leggur jafnréttisfulltrúi fram tillögur að sértækum aðgerðum.
- Birta og viðhalda upplýsingarefni tengt jafnréttismálum á innri vef ríkislögreglustjórans.
- Boða jafnréttisnefnd til fundar í apríl og október ár hvert og oftár ef þörf er á.
- Boða jafnréttisfulltrúa embætta til fundar við jafnréttisnefnd í september á hverju ári og oftár ef þörf er á.
- Vera tengiliður við jafnréttisfulltrúa dóms- og kirkjumálaráðuneytisins og jafnréttisfulltrúa embætta.
- Kynna niðurstöður úr árlegri samantekt jafnréttisnefndar um stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar fyrir jafnréttisfulltrúa dóms- og kirkjumálaráðuneytisins, jafnréttisnefnd og starfsmönnum lögreglunnar.

3. gr.

Jafnréttisnefnd

Ríkislögreglustjóri skipar jafnréttisnefnd til þriggja ára í senn. Nefndin er jafnréttisfulltrúa lögreglunnar til aðstoðar og ráðgjafar. Jafnréttisfulltrúi lögreglunnar er formaður nefndarinnar sem er auk hans skipuð aðstoðarríkislögreglustjóra, starfsmannastjóra lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu og fulltrúum lögregluskóla ríkisins, Landsambandi lögreglumanna, Stéttarfélagi í almannajónustu og Bandalagi háskólamenntaðra ríkisstarfsmanna.

Jafnréttisnefnd skal funda í apríl og október ár hvert og oftár ef þörf er á. Hlutverk hennar felst m.a. í að:

- Gera jafnréttisstefnu og framkvæmdaáætlun lögreglunnar og sjá um reglulega endurskoðun á þeim.
- Vera jafnréttisfulltrúa lögreglunnar til aðstoðar og ráðgjafar.
- Útbúa, viðhalda og kynna viðurkennd úrræði og leiðbeiningar tengt kynferðislegri áreitni eða einelti fyrir þolendur, stjórnendur og jafnréttisfulltrúa embætta.
- Starfrækja jafnréttis og áreitnisteymi.
- Hafa yfirsýn og taka saman árlega samantekt um stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar.

4. gr.

Jafnréttisfulltrúi embættis

Lögreglustjórar tilnefna jafnréttisfulltrúa á embættum sínum til tveggja ára í senn. Þeir vinna að jafnréttismálum innan embættisins og eru starfsmönnum, jafnréttisfulltrúa lögreglunnar og jafnréttisnefnd til aðstoðar og ráðgjafar. Í því felst m.a. að:

- Gæta þess að jafnréttisáætlun og framkvæmdaáætlun sé fylgt eftir innan embættisins.
- Fylgjast vel með jafnréttisumræðu innan embættisins og taka eftir atvikum þátt í samstarfi vegna jafnréttismála, jafnt innan sem utan lögreglunnar.
- Vinna að forvörnum tengt kynbundnu misrétti, kynferðislegri áreitni eða einelti innan embættisins og koma eftir atvikum að úrlausnum slíkra mála.
- Afla og miðla umbeðinna upplýsinga tengt jafnréttismálum til jafnréttisfulltrúa lögreglunnar og jafnréttisnefndar.
- Birta og viðhalda upplýsingaefni tengdu jafnréttismálum á innra vefsvæði embættisins.

5. gr.

Jafnréttis- og áreitnisteymi lögreglunnar

Jafnréttisnefnd starfrækir jafnréttis- og áreitnisteymi sem er embættunum til ráðgjafar og aðstoðar. Að eigin frumkvæði, ósk embættis eða annarra hlutaðeigandi aðila, tekur teymið til umfjöllunar og úrlausnar þau mál er varða kynbundið misrétti, kynferðislega áreitni og einelti. Teymið skipa jafnréttisfulltrúi lögreglunnar og sálfræðingur embættis ríkislögreglustjóra sem meta hverju sinni hvort þörf sé á aðstoð eða ráðgjöf annarra fagaðila.

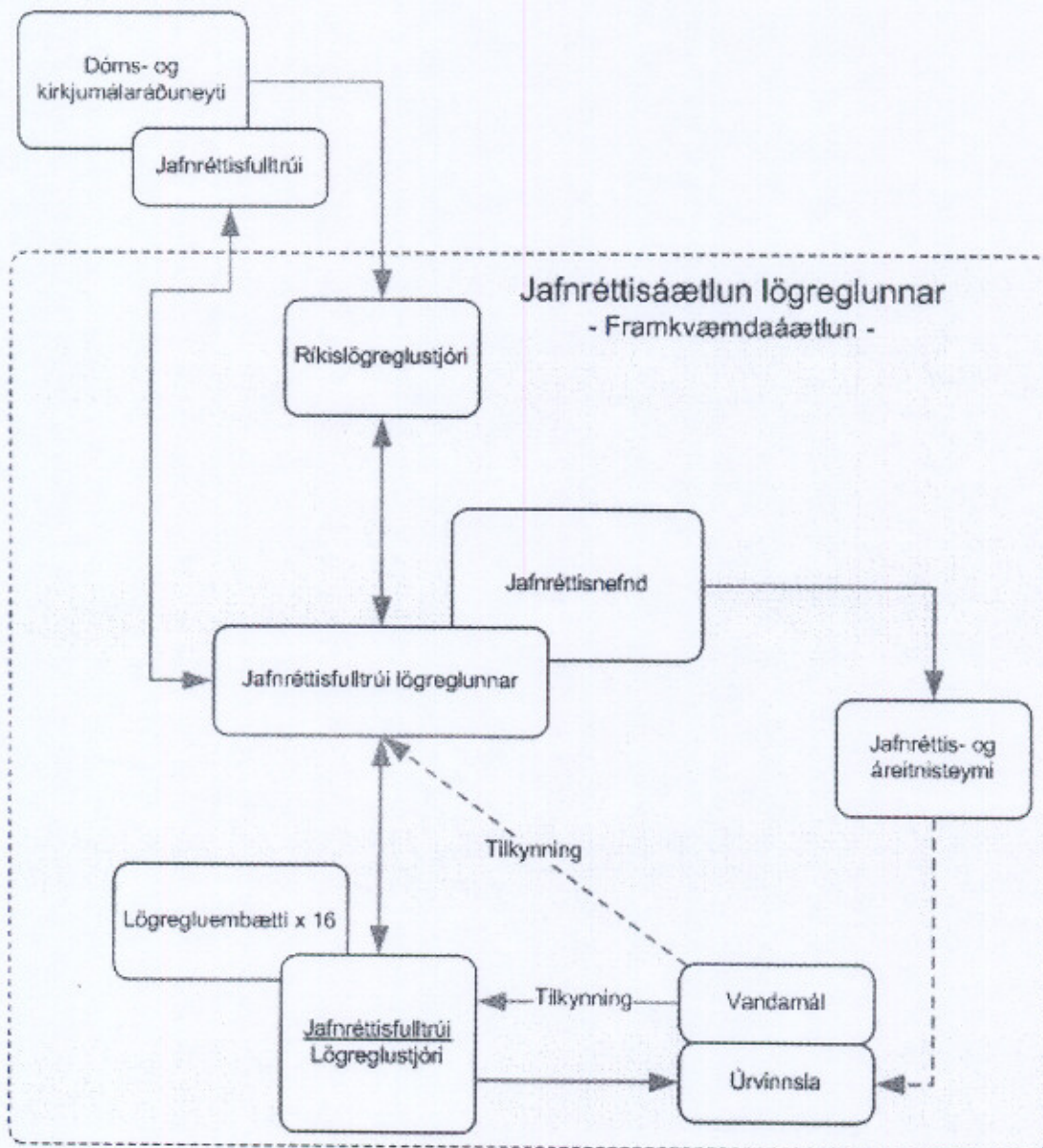
Jafnréttisnefnd setur jafnréttis- og áreitnisteymi lögreglunnar verklagsreglur um vinnulag og skilgreinir með hvaða hætti teymið kemur að úrlausn þeirra mála sem upp koma.

Úrlausn mála /Jafnréttis- og áreitnisteymi embættis

Gert er ráð fyrir því að embættin taki sjálf á sínum málefnum og leysi álitafni innanhúss, þó svo kunnir að vera að rétt sé að tilkynna um einstaka málefni til jafnréttisfulltrúa lögreglunnar.

Í samvinnu við jafnréttisnefnd geta einstaka embætti starfrækt sitt eigið jafnréttis- og áreitnisteymi sem vinna eftir settum verklagsreglum sem jafnréttisnefnd hefur samþykkt. Úrræði jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefndar eru hugsuð sem viðbót og stuðningur við þau úrræði sem embættin búa sjálf yfir.

TENGLAMYND:



II. kafli
Jafnréttisáætlun lögreglunnar

7. gr.

Markmið

Markmið áætlunarinnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna stöðu kynjanna á öllum sviðum innan lögreglunnar. Jafnréttisáætlunin nær til allra starfsmanna lögreglu.

Jafnréttisáætlunin er unnin af jafnréttisnefnd og í samstarfi við jafnréttisfulltrúa embætta. Jafnréttisáætlunin skal endurskoðuð á tveggja ára fresti, næst fyrir janúar 2010.

8. gr.

Ábyrgð

Ríkislögreglustjóri ber ábyrgð á framgangi jafnréttismála innan lögreglunnar. Lögreglustjórar bera ábyrgð á framgangi jafnréttisáætlunar innan embættis síns.

9. gr.

Stöðuveitingar, starfsþjálfun og endurmenntun

Laus störf skulu standa opin öllum þeim sem uppfylla hæfnisskilyrði, óháð kyni, kynhneigð, samfélagsstöðu, uppruna eða litarhætti. Í auglýsingum eru störf ókyngreind. Unnið skal markvisst að því að jafna kynjahlutfall starfsmanna lögreglunnar og innan einstakra starfssviða hennar. Stuðla skal að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf.

Tryggt skal að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings í öðrum störfum. Leitast skal við að jafna kynjahlutfall þeirra sem sækja endurmenntun, starfsþjálfun og námskeið.

10. gr.

Launa- og kjaramál

Við ákvörðun launa og hverskonar hlunnindagreiðslna skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.

11. gr.

Stjórnun og stefnumótun

Innan lögreglunnar skal gætt að kynjasambættingu við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvörðunartöku. Mikilvægt er að konur og karlar hafi sömu tækifæri til þátttöku í stjórnun og stefnumótun innan lögreglunnar. Við skipan í nefndir og starfshópa ræður fagþekking mestu en þess utan skal gæta fyllsta jafnréttis á milli kvenna og karla og leitast við að hafa jafnt hlutfall þar á milli.

12. gr.

Samræming á starfsskyldum og einkalífi

Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma starfsskyldur sínar og einkalíf og skulu bæði kyn njóta sömu möguleika til þess.

13. gr.

Menntun og skólastarf

Veita skal fræðslu um jafnréttismál í Lögregluskóla ríkisins. Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð skólans og sérstaklega að kennsla og námsgögn séu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

14. gr.

Kynferðisleg áreitni og einelti

Lögreglustjórar skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar viðkomandi stofnana, verði fyrir kynferðislegri áreitni¹ eða einelti á vinnustað.

Kynferðisleg áreitni og einelti teljast til alvarlegra brota og ber að fást við þau eftir viðurkenndum leiðum sem upplýsingar liggja fyrir um og sérstaklega hafa verið kynntar öllum starfsmönnum. Ef starfsmaður eða skjólstæðingur lögreglunnar telur sig hafa orðið fyrir kynbundnu misrétti, kynferðislegri áreitni eða einelti eða orðið vitni að slíku er mikilvægt að hann tilkynni það til jafnréttisfulltrúa hlutaðeigandi embættis, lögreglustjóra eða jafnréttisfulltrúa lögreglunnar svo fljótt sem verða má.

Jafnréttisnefnd starfrækir jafnréttis- og áreitnisteymi sem er embættum til ráðgjafar og aðstoðar. Teymið tekur til umfjöllunar og úrlausnar þau mál er varða kynbundið misrétti, kynferðislega áreitni og einelti. Teymið skipa jafnréttisfulltrúi lögreglunnar og sálfræðingur embættis ríkislögreglustjóra sem meta hverju sinni hvort þörf sé á aðstoð eða ráðgjöf annarra fagaðila.

III. kafli

Framkvæmdaáætlun – leiðir til árangurs

15. gr.

Markmið

Markmið áætlunarinnar er að tryggja framgang jafnréttisáætlunar lögreglunnar. Framkvæmdaáætlunin nær til allra starfsmanna og starfsemi lögreglu.

Framkvæmdaáætlunin er unnin af jafnréttisnefnd og í samstarfi við jafnréttisfulltrúa embætta. Framkvæmdaáætlun skal endurskoðuð árlega, næst fyrir janúar 2010.

16. gr.

Ábyrgð

Lögreglustjórar bera ábyrgð á framgangi framkvæmdaáætlunar innan embættis síns.

¹ Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 er kynferðisleg áreitni skilgreind á eftirfarandi hátt: „*Kynferðisleg áreitni*: Hvers kyns ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt.“

17. gr.

Stöðuveitingar, starfsþjálfun og endurmenntun

ALMENNAR AÐGERÐIR:

- Í auglýsingum um laust starf skulu konur jafnt sem karlar hvött til að sækja um og tekið skal fram að við ráðningu sé tekið mið af jafnréttisáætlun.
- Á innri vef ríkislögreglustjóra skulu liggja fyrir upplýsingar um menntun sem í boði er á vegum lögreglunnar.
- Árlega skal safna kynskiptum upplýsingum um:
 - Starfsmenn lögreglu, skipt eftir embættum, starfseiningum og stöðugildum.
 - Umsóknir og veitingu starfs í lögreglu/lögregluskóla.
 - Starfsmannaveltu innan lögreglunnar og ástæðu brottfalls starfsmanna.
 - Umsóknir og samþykktar fyrirgreiðslur til endurmenntunar, starfsþjálfunar eða námskeiðs.
- Starfsmannakönnun tengd framboði og möguleikum á endurmenntun, á fjögurra ára fresti.

SÉRTÆKAR AÐGERÐIR:

- Ef svo ber undir að innan embættis sé talin þörf á sértækum aðgerðum í jafnréttismálum koma fram upplýsingar um það hér.²

18. gr.

Launa- og kjaramál

ALMENNAR AÐGERÐIR:

- Kjarasamningar og stofnanasamningar eru grundvöllur að ákvörðun launa og hlunnindagreiðslna.
- Að því marki sem hægt er skal á tveggja ára fresti safna kynskiptum upplýsingum um allar launa- og hlunnindagreiðslur og viðmið sem lögð eru til grundvallar við veitingu þeirra.

SÉRTÆKAR AÐGERÐIR:

- Ef svo ber undir að innan embættis sé talin þörf á sértækum aðgerðum í jafnréttismálum koma fram upplýsingar um það hér.

19. gr.

Stjórnun og stefnumótun

ALMENNAR AÐGERÐIR:

- Þegar óskað er eftir tilnefningum í nefndir og starfshópa á vegum lögreglunnar skal minnt á ákvæði 15. gr. laga nr. 10/2008.
- Á tveggja ára fresti skal safna saman kynskiptum upplýsingum um stöðugildi, nefndir og starfshópa sem talin eru hafa áhrif á ákvörðunartöku og stefnumótun innan lögreglunnar.

SÉRTÆKAR AÐGERÐIR:

- Ef svo ber undir að innan einhvers embættis sé talin þörf á sértækum aðgerðum í jafnréttismálum koma fram upplýsingar um það hér.

² Einungis ef aðgerðirnar eru þess eðlis að rétt þyki að upplýsa um þær.

20. gr.

Samræming á starfsskyldum og einkalífi

ALMENNAR AÐGERÐIR:

- Hvert embætti skal skilgreina og kynna fyrir starfsmönnum hvaða sveigjanleiki er í boði innan embættisins/starfseininga. Skilgreina skal ferli/verklag tengt óskum, veitingu eða synjun á sveigjanleika til samræmingar á starfsskyldum og einkalífi, í samræmi við gildandi lög.
- Stjórnendur skulu hvetja starfsmenn til að taka jafna ábyrgð á fjölskyldu sinni og heimili og nýta að jöfnu rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfis vegna veikinda barna.
- Að því marki sem hægt er skal á tveggja ára fresti safna saman kynskiptum upplýsingum um framlagðar óskir um sveigjanleika og gefnum forsendur fyrir samþykki eða synjun.
- Starfsmannakönnun tengd möguleikum á sveigjanleika til samræmingar á starfsskyldum og einkalífi, á að gera á fjögurra ára fresti.

SÉRTÆKAR AÐGERÐIR:

- Ef svo ber undir að innan embættis sé talin þörf á sértækum aðgerðum í jafnréttismálum koma fram upplýsingar um það hér.

21. gr.

Kynferðisleg áreitni og einelti

KYNFERÐISLEG ÁREITNI OG EINELTI

ALMENNAR AÐGERÐIR:

- Fara skal yfir og viðhalda úrræðum og leiðbeiningum fyrir þolendur, lögreglustjóra og jafnréttisfulltrúa, tengt kynferðislegri áreitni og einelti.
- Tryggja skal að úrræði og leiðbeiningar tengt kynferðislegri áreitni eða einelti séu kunn öllum starfsmönnum og aðgengileg á innri vef ríkislögreglustjóra.
- Árlega skal safna kynskiptum upplýsingum um fjölda mála, gerendur, þolendur, afgreiðslur og niðurstöður mála er varða kynferðislega áreitni eða einelti.
- Starfsmannakönnun tengd stöðu mála og tilvik kynferðislegrar áreitni og eineltis á meðal starfsmanna lögreglu, á að gera á fjögurra ára fresti.

SÉRTÆKAR AÐGERÐIR:

- Ef svo ber undir að innan embættis sé talin þörf á sértækum aðgerðum í jafnréttismálum koma fram upplýsingar um það hér.

IV. kafli
Lagalegar forsendur og gildistaka

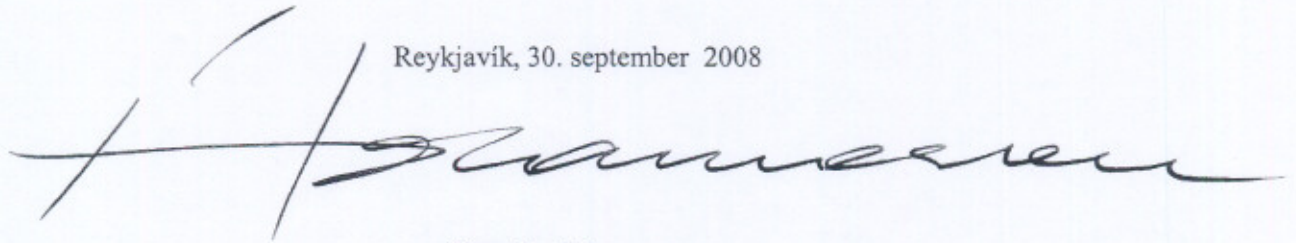
22. gr.
Lagalegar forsendur

Í 2. mgr. 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, segir að stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli skuli setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína.

23. gr.
Gildistaka

Reglur þessar taka gildi 1. febrúar 2009.

Reykjavík, 30. september 2008



Haraldur Johannessen
ríkislögreglustjóri