

JAFNRÉTTIS- OG FRAMKVÆMDAÁÆTLUN LÖGREGLUNNAR 2019- 2022

EMBÆTTI RÍKISLÖGREGLUSTJÓRA

Efnisyfirlit

I. Kafli. Inngangur _____	1
1. gr. Almennt _____	1
2. gr. Leiðarljós _____	1
3. gr. Meginmarkmið _____	1
II. Kafli. Skipulag jafnréttismála _____	2
4. gr. Ábyrgð _____	2
5. gr. Jafnréttisfulltrúar _____	2
6. gr. Jafnréttisnefnd _____	2
7. gr. Fagráð ríkislögreglustjóra _____	2
III. kafli. Eftirfylgni og árangursmat _____	3
8. gr. Gildistími _____	3
9. gr. Eftirfylgni og árangursmat _____	3
Framkvæmdaáætlun lögreglunnar 2019-2022 _____	4
1. Jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum og hlúa að mannauðnum _____	4
Kynjaskipting starfa _____	4
Laus störf _____	6
Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun _____	6
Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni _____	7
Vinnumenning _____	8
Samræming vinnu og einkalífs _____	9
2. Launajafnrétti _____	13
3. Tillit til jafnréttis- og kynjasjónarmiða við framkvæmd stjórnsluverkefna _____	14
4. Fræðslu- og skólustarf _____	15
5. Eftirfylgni og árangursmat _____	16

I. Kafli. Inngangur

1. gr. Almennt

Jafnréttisáætlunin grundvallast á jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrár lýðveldisins Íslands, sbr. stjórnskipunarlög nr. 97/1995 og ýmsum alþjóðasamningum svo sem Mannréttindasáttmála Evrópu, sbr. lög nr. 62/1994. Áætlunin tekur mið af ákvæðum íslenskra laga og reglugerða, einkum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.

2. gr. Leiðarljós

Lögreglan á að vera eftirsóknarverður vinnustaður sem laðar að starfsfólk af báðum kynjum og með fjölbreyttan bakgrunn. Leiðarljós jafnréttisáætlunar lögreglunnar er að innan stofnunarinnar sé jafnrétti virt í hvívetna. Allir einstaklingar sem hjá henni starfa hafi jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína án nokkurrar mismununar. Mismunun er það sem misbýður, lítilsvirðir eða brýtur á einstaklingi eða hóp.

3. gr. Meginmarkmið

Markmið jafnréttis- og framkvæmdaáætlunarinnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla á öllum sviðum innan lögreglunnar. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð m.a. kyni, kynhneigð, samfélagsstöðu, uppruna eða litarhætti.

Jafnréttisáætlun lögreglunnar nær til alls starfsfólks lögreglunnar. Hún inniheldur markmið og aðgerðir til að samþætta jafnréttis- og kynjasjónarmið við alla stefnumótun og ákvarðanatöku. Áhersla er lögð á:

- Að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum og hlúa að mannauðnum.
- Að tryggja launajafnrétti (sbr. 19. gr. laga nr. 10/2008).
- Að konur og karlar hafi sömu möguleika til starfa, starfsframa, endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar (sbr. 20. gr. laga nr. 10/2008).
- Að starfsmönnum sé gert kleift að samræma starfskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu (sbr. 21. gr. laga nr. 10/2008).
- Að starfsmenn, nemar og skjólstaðingar verði ekki fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað (sbr. 22. gr. laga nr. 10/2008).
- Að gæta kynjasamþættingar við framkvæmd stjórnásluverkefna og við skipulagningu á námi og kennslu.

Í framkvæmdaáætlun eru tilgreind almenn markmið fyrir hvern ofangreindra áhersluþátta ásamt aðgerðum, ábyrgðaraðilum og tímaramma. Markmiðin taka mið af stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar í heild. Sumar aðgerðanna hafa afmarkaðan tímaramma en aðrar þarf ávallt að hafa til hliðsjónar. Embætti ríkislögreglustjóra, lögreglustjóranna níu og héraðssaksóknara skulu setja sér aðgerðabundna framkvæmdaáætlun sem byggir á jafnréttisáætlun lögreglunnar og stöðu jafnréttismála innan hvers embættis. Hvert embætti ber ábyrgð á að hafa yfirsýn yfir stöðu jafnréttismála innan síns embættis, vekja athygli á stöðu og þróun mála og viðhalda eigin framkvæmdaáætlun.

II. Kafli. Skipulag jafnréttismála

4. gr. Ábyrgð

Ríkislögreglustjóri ber ábyrgð á framgangi jafnréttismála innan lögreglunnar í heild sinni. Lögreglustjórar og héraðssaksóknari bera ábyrgð á framgangi jafnréttismála innan síns embættis.

5. gr. Jafnréttisfulltrúar

Ríkislögreglustjóri skipar jafnréttisfulltrúa lögreglunnar til þriggja ára í senn, gerir starfslýsingu fyrir hann og tryggir honum nægilegt svigrúm til að sinna verkefnum sínum. Jafnréttisfulltrúi lögreglunnar starfar á landsvísu og fer með umsjón jafnréttismála. Meðal verkefna hans er að koma eftir atvikum að úrlausnum mála sem tengjast jafnréttismálum, kynferðislegri áreitni eða einelti, vinna að forvörnum og taka saman og birta árlega samantekt um stöðu jafnréttismála á landsvísu.

Lögreglustjórar og héraðssaksóknari skipa jafnréttisfulltrúa við embætti sín til þriggja ára í senn, gera starfslýsingu fyrir þá og tryggja þeim nægilegt svigrúm til að sinna verkefnum sínum. Jafnréttisfulltrúarnir vinna að jafnréttismálum innan embættisins og eru starfsmönnum, jafnréttisfulltrúa lögreglunnar og jafnréttisnefnd ríkislögreglustjóra til aðstoðar og ráðgjafar.

6. gr. Jafnréttisnefnd

Ríkislögreglustjóri skipar jafnréttisnefnd til þriggja ára í senn og gerir starfslýsingu fyrir hana. Jafnréttisfulltrúi lögreglunnar er formaður nefndarinnar sem er auk hans skipuð fulltrúa Lögreglustjórafélags Íslands, Landsambands lögreglumanna, SFR- stéttarfélags í almannatjónustu og Bandalags háskólamanna. Meginhlutverk jafnréttisnefndar er að hafa yfirsýn yfir stöðu jafnréttismála á landsvísu, viðhalda jafnréttis- og framkvæmdaáætlun og vekja athygli á stöðu og þróun mála innan og utan lögreglunnar.

7. gr. Fagráð ríkislögreglustjóra

Fagráð ríkislögreglustjóra er ríkislögreglustjóra og lögregluembættunum til ráðgjafar um mál er tengjast beinni og óbeinni mismunun, kynbundinni áreitni, kynferðislegri áreitni, kynbundnu ofbeldi og einelti.

Ríkislögreglustjóri skipar í fagráðið að fengnum tilnefningum frá jafnréttisnefnd ríkislögreglustjóra. Fagráðið er skipað til tveggja ára í senn og í því eiga sæti sérfræðingar á sviði jafnréttismála utan lögreglunnar. Jafnréttisnefndin setur fagráðinu reglur um vinnulag og skilgreinir með hvaða hætti það kemur að úrlausn þeirra mála sem upp koma.

III. kafli. Eftirfylgni og árangursmat

8. gr. Gildistími

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar gildir til þriggja ára í senn og tekur gildi með staðfestingu ríkislögreglustjóra.

9. gr. Eftirfylgni og árangursmat

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar skal endurskoða á þriggja ára fresti. Endurskoðun skal lokið eigi síðar en tveimur mánuðum áður en ný tekur gildi.

Framkvæmdaáætlun lögreglunnar 2019-2022

Við mat á stöðu jafnréttismála og stöðu þekkingar á jafnréttismálum og aðgerðir á einstökum sviðum í framkvæmdaáætlun lögreglunnar er einkum stuðst við kyngreind töluleg gögn frá embætti ríkislögreglustjóra og skýrslur rannsóknarinnar *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu* sem komu út í febrúar árið 2018. Skýrslur rannsóknarinnar eru tvær; 1) *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu. Fyrstu niðurstöður* og 2) *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu. Lokaniðurstöður*. Í þeirri fyrri er staða jafnréttismála innan lögreglunnar í heild kortlögð út frá ýmsum sjónarhornum. Í þeirri síðari er áherslan á embætti lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu. Í henni eru meðal annars fjölmargar tillögur að aðgerðum á öllum sviðum. Niðurstöðurnar byggja að stærstum hluta á tölulegum gögnum frá embætti ríkislögreglustjóra og úr tveimur netkönnunum sem gerðar hafa verið á vinnumenningu lögreglunnar. Í annarri könnuninni var úrtakið allir starfandi lögreglumenn hjá íslensku lögreglunni. Hún var gerð árið 2013 í tengslum við rannsókn Finnborgar Salome Steinþórsdóttur, *Vinnumenning og kynjatengsl lögreglunnar. Hver vegna eru konur svo fámennar í lögreglunni?* Hin könnunin var sambærileg að uppbyggingu og innihaldi og úrtakið allir starfandi borgaralegir starfsmenn íslensku lögreglunnar í desember 2016 – janúar 2017. Einnig var við vinnslu rannsóknar stuðst við aðrar íslenskar rannsóknir tengdar vinnumenningu lögreglunnar og fleiri gögn tengd jafnréttismálum lögreglunnar. Báðar skýrslurnar eru aðgengilegar á heimasíðu lögreglunnar sem og styttri samantekt um helstu niðurstöður lokaskýrslunnar og tillögur um aðgerðir.

1. Jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum og hlúa að mannauðnum

Markmið lögreglunnar er að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum í heild, innan sviða, eininga og starfaflokka. Einnig að lögreglan sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem starfsfólki líður vel og engum er mismunað. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni og önnur óviðeigandi hegðun er litin alvarlegum augum og verður ekki liðin.

Kynjaskipting starfa

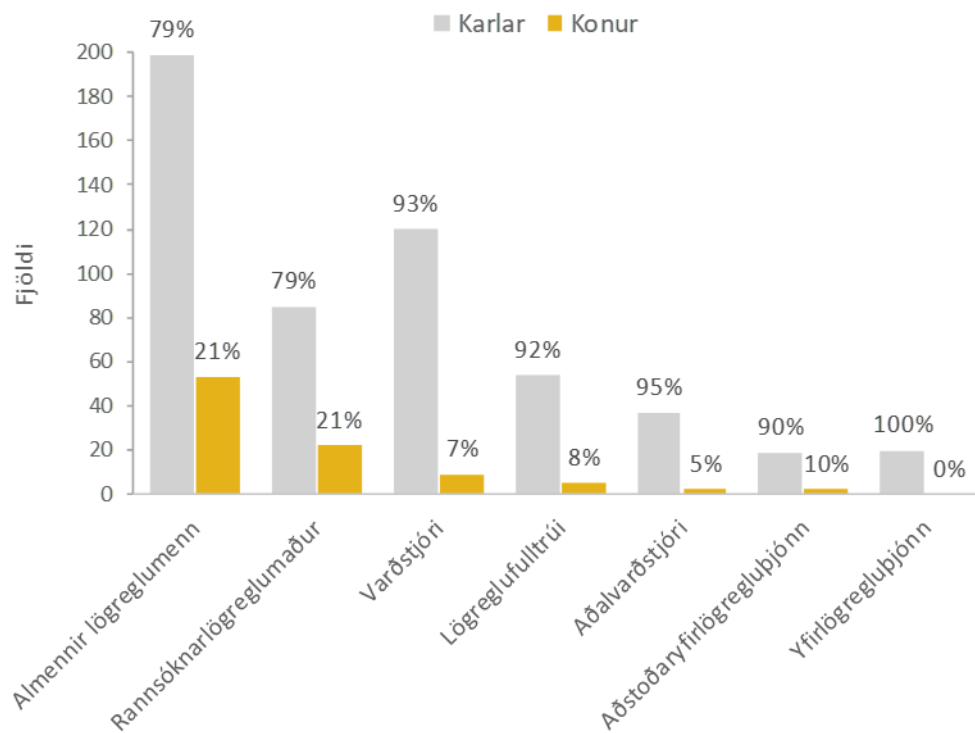
Í 1. mgr. 18. gr. laga nr. 10/2008 segir: Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum

Hjá lögreglunni starfa bæði lögreglumenn og annað starfsfólk í borgaralegum störfum hjá ellefu embættum. Þann 1. febrúar 2017 voru konur 20% hópsins og karlar 80%. Kynjahlutfallið er mjög ólíkt eftir embættum og tegundum starfa. Kyngreindar upplýsingar liggja fyrir og mikilvægt er að nýta þær til þess að bregðast við þeim kynjahalla sem fram kemur við greiningu þeirra og fylgjast með þróun mála við árangursmat.

Lögreglumenn eru um 80% starfsmanna lögreglunnar. Þegar á heildina er litið var hlutfall kvenna í þeirra hópi um 15% í ársbyrjun 2017. Hlutfallið var mjög misjafnt eftir embættum, lægst 0% og hæst 26%.

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN LÖGREGLUNNAR 2019-2022

Kynjahlutfallið er einnig misjafnt eftir starfsstigum og innan þeirra eða á bilinu 0-21%. Einkennandi kynjamynstur er lóðrétt kynskipting starfa þ.e. að hlutfall kvenna lækkar kerfisbundið eftir því sem ofar dregur í starfsstigi, sjá mynd hér að neðan sem miðar við stöðuna eins og hún var 1. febrúar 2017.



Frá árinu 2015 hefur hlutfall kvenna í hópi rannsóknarlögreglumanna hækkað um 6%. Í hópi rannsóknarlögreglumanna og almennra lögreglumanna hefur hraðast miðað í jafnréttisátt á undanförunum árum. Meginreglan er að allir sem ljúka lögreglunámi hefji störf innan lögreglunnar. Líklegt er að óvenju hátt hlutfall kvenna í hópi brautskráðra lögreglumanna árið 2014 skýri að stórum hluta þróunina í hópi almennra lögreglumanna. Eftir flutning lögreglunáms á háskólastig hefur kynjahlutfallið verið nokkuð jafnt bæði í hópi nemenda í lögreglufræðum við Háskólann á Akureyri og í starfsnámi hjá Mennta- og starfsþróunarsetri lögreglunnar og líklegt að það muni einnig hafa jákvæð áhrif. Þegar litið er til tímabilsins 2011-2017 hafa kynjahlutföllin innan annarra starfsstiga lítið breyst en þó hefur hlutfall kvenna meðal lögreglufulltrúa lækkað frá árinu 2015, úr 19% árið 2015 niður í 8% árið 2017.

Í ársbyrjun 2016 var borgaralegt starfsfólk um 20% starfsmanna lögreglunnar.¹ Þegar á heildina er litið var hlutfall kvenna í þeirra hópi 65% og karla 35%. Þar hallar því heldur á karla þegar á heildina er litið. Það sem

¹ Töluleg gögn frá embætti ríkislögreglustjóra fyrir árið 2017 voru ekki aðgengileg.

einkennir kynjamynstrin í hópi starfsfólks í borgaralegum störfum er hversu kynskipt störfin eru. Á tímabilinu 2014-2016 hafði kynskipting starfanna fremur aukist en minnkað.

Laus störf

Samkvæmt 1. mgr. 20. gr. laga nr. 10/2008 skal starf sem laust er til umsóknar standa opið jafnt konum og körlum.

Við ráðningar hjá lögreglu gilda lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 og lögreglulög nr. 90/1996. Um framkvæmd við ráðningar fer samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 og er lögreglunni heimilt að nota sem ráðningaraðferðir auglýsingu á starfi, framgang í starfi og tilfærslur innan og milli embætta.

Staðfestingu skortir á því hvort öll embætti séu með formlega staðfesta, gagnsæja og faglega ráðningarferla vegna auglýstra starfa. Eftir því sem næst verður komist eru hvergi til formlegir ráðningarferlar eða leiðbeinandi verklagsreglur vegna framgangs og tilfærslu í starfi.

Aðgengi að samanburðarhæfum kyngreindum gögnum úr ráðningarferlum vegna ráðninga með auglýsingu bæði lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks hefur ekki verið nægilega gott. Engin gögn hafa verið aðgengileg vegna framgangs og tilfærslu í starfi. Það skortir því heildarsýn á stöðuna.

Þau gögn sem aðgengileg voru um auglýst embætti lögreglumanna eru frá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu. Þau benda ekki til þess að konur sækji síður en karlar um embætti sem auglýst eru laus til umsóknar. Konur virðast hins vegar mæta meiri hindrunum í hæfnismati en karlar. Í efri starfsstigum virðast færri umsóknir berast en vænta mætti og á það jafnt við um umsóknir frá konum og körlum. Nokkuð er um að umsækjendur dragi umsóknir sínar til baka snemma í umsóknarferlinu. Meðal skýringa sem rannsóknir hafa dregið fram eru hugmyndir um eyrnamerkta stöður, neikvæð jafningjaumræða um umsækjendur og vantraust á ráðningarferlum.

Varðandi sértækar aðgerðir vísast til nýlegrar rannsóknar sem framkvæmd var hjá lögreglunni í Hollandi.²

Starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun

Samkvæmt 2. mgr. 20. gr. laga nr. 10/2008 skal gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

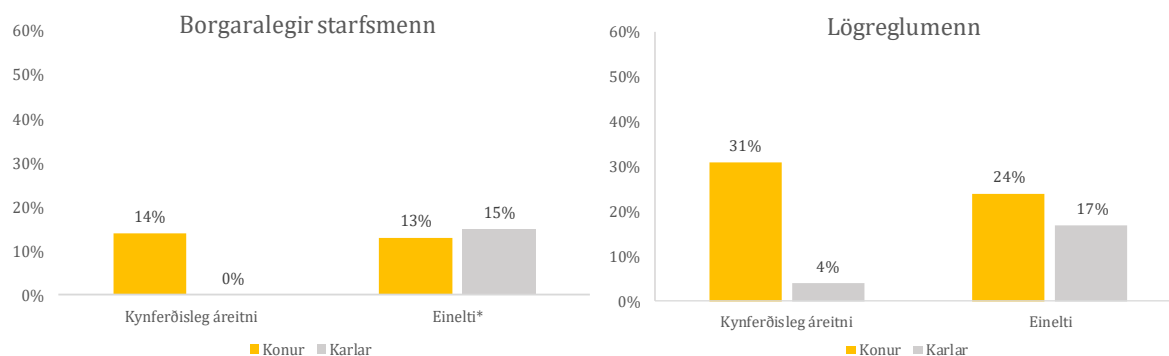
Upplýsingar um gæði til skiptanna í formi starfsþróunarverkefna og dreifingu þeirra eru afar takmarkaðar en vísbendingar eru um að það halli á konur á sumum sviðum. Full ástæða virðist því til að kortleggja þau gæði sem til skiptana eru og skoða dreifingu þeirra eftir kyni. Kyngreind gögn ætti að nýta til að leggja mat á stöðuna og skipuleggja umbótavinnu og mælingar á árangri með markvissum hætti.

² <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14697017.2017.1378695?needAccess=true>

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni

Í 22. gr. laga nr. 10/2008 segir að: Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum. Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Árið 2013 mældist tíðni eineltis hjá lögreglumönnum 18%, 24% hjá konum og 17% hjá körlum. Kynjamunur var því talsverður. Síðan þá hafa ekki jafn ítarlegar mælingar verið gerðar í hópi lögreglumanna. Árið 2017 mældist tíðni eineltis meðal borgaralegs starfsfólks 14%, 13% meðal kvenna og 15% meðal karla, ekki var um marktækan mun að ræða.



* Kynjamunur eineltis er ekki marktækur miðað við marktæktarmörk 0.05.

Tíðni kynferðislegrar áreitni mældist 31% meðal kvenkyns lögreglumanna árið 2013 og síðan þá hafa ekki jafn ítarlegar mælingar verið gerðar í hópi lögreglumanna. Kynferðisleg áreitni mældist 14% hjá konum í borgaralegum störfum árið 2017. Í sömu könnunum mældist tíðnin meðal karla 4% hjá lögreglumönnum og 0% hjá borgaralegum.

Árið 2015 gaf embætti ríkislögreglustjóra út *Leiðbeinandi verklagsreglur um einelti: Rafræn handbók fyrir yfirmenn og starfsmenn lögreglunnar* sem tekur einnig til kynferðislegrar áreitni. Upplýsingar skortir um það hvort einstök embætti lögreglunnar hafi innleitt með formlegum hætti leiðbeinandi verklagsreglur embættis ríkislögreglustjóra um einelti eða aðrar sambærilegar.

Árið 2014 tók til starfa *Fagráð ríkislögreglustjóra sem tekur til umfjöllunar mál er varða beina og óbeina mismunun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar*. Það er skipað sérfræðingum utan lögreglunnar. Hlutverk þess er að taka við, meta og koma í viðeigandi farveg og fylgja eftir tilkynningum sem því berast og tryggja að þær fái viðhlítandi málsmeðferð. Frá stofnun þess hafa fagráðinu borist færri tilkynningar en væntingar stóðu til. Árið 2014 voru þær sex en fækkað niður í eina hvort ár 2015 og 2016. Að fenginni reynslu voru verklagsreglur ráðsins endurskoðaðar árið 2017 og aukin áhersla lögð á ráðgefandi hlutverk þess fyrir bæði stjórnendur og starfsfólk. Það ár bárust fagráðinu fimm

erindi frá bæði einstaklingum og embættum. Tvö þeirra tengdust ætlaðri kynferðislegri áreitni og þrjú einelti.

Á árunum 2015-2016 hafði embætti ríkislögreglustjóra frumkvæði að fræðsluáttaki um jafnréttismál á landsvísu með áherslu á vitundarvakningu um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustað. Þátttaka var valkvæð og reynslan sýnir að illa gengur að ná til markhópa með fræðsluna.

Reglubundnar mælingar á tíðni eineltis og kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni, fjölda tilkynninga og umfangi og árangri af fræðslustarfi eru forsenda þess að hægt sé að leggja mat á árangur af aðgerðum á sviðinu.

Vinummenning

Í áðurnefndum könnunum á vinnumenningu sem gerðar voru meðal starfandi lögreglumanna árið 2013 og meðal borgaralegra starfsmanna árið 2017 töldu 8% kvenna í hópi borgaralegs starfsfólks og 14% kvenkyns lögreglumanna að staða kynjanna væri jöfn innan lögreglu. Um 60% karla í borgaralegum störfum og 46% karlkyns lögreglumanna töldu að staða kynjanna væri jöfn. Niðurstöðurnar benda til þess að mun fleiri karlar en konur telji stöðu kynjanna jafna innan lögreglu. Að öllu óbreyttu er því sú hættu til staðar að takmarkaður vilji sé til umbóta á sviði jafnréttismála, ekki síst meðal karla.

Rannsóknir á vinnumenningu lögreglunnar benda til þess að það halli á konur innan stofnunarinnar.³ Stærsta sameiginlega vandamálið hjá lögreglumönnum og borgaralegu starfsfólki er há tíðni eineltis, kynbundins ofbeldis, kynbundinnar- og kynferðislegrar áreitni. Tíðni athafna og hegðunar af þeim toga er einnig há og á henni kynjaðar víddir þar sem hlutfallslega fleiri konur en karlar upplifa eineltishegðun sem skilgreind er sem útilokandi. Það bendir til þess að skýringa sé ekki síður að leita í vinnumenningunni en hjá einstaklingum sem ekki virða siðræn viðmið. Margir þeirra þátta sem Vinnueftirlitið hefur skilgreint sem áhættuþætti eineltis og kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum eru til staðar í vinnumenningu lögreglunnar. Þar á meðal eru niðurskurður og óviðráðanlegt vinnuálag en einnig stjórnunarvandi, skortur á umburðarlyndi, óljósar samskiptareglur og siðræn viðmið og síðast en ekki síst slæmar samskiptavenjur. Nokkuð ljóst að enginn einn þáttur í vinnumenningunni skýrir háa tíðni eineltis og kynbundinnar og kynferðislegra áreitni sem mælst hefur innan lögreglunnar. Ræturnar virðast liggja víða og djúpt í viðhorfum, hefðum, samskiptavenjum, virðingu, valdatengslum, viðmiðum, mælikvörðum og óskrifuðum reglum. Algengar tegundir eineltishegðunar eins og til dæmi að hunsa viðhorf og skoðanir benda auk þess til þess að geta og svigrúm bæði stjórnenda og starfsfólks til að taka umræðuna og leysa úr ágreiningi sé takmörkuð. Slíkt svigrúm er talið forsenda þess að hægt sé að opna augu fólks fyrir mismunun á grundvelli kyns og ögra viðteknum viðmiðum, mælikvörðum og óskrifuðum reglum með það að markmiði

³ Sjá til dæmis:

<https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2014/12/Vinummenning-og-kynjatengsl-logreglunnar-utg-2013.pdf>

<https://skemman.is/bitstream/1946/17921/1/Kristjan%20Pall%20Kolka%20Leifsson.pdf>

Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2017). Preserving Masculine Dominance in the Police Force with Gendered Bullying and Sexual Harassment. *Policing*, 1-12.

<https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2018/06/ASKORANIR-OG-TÆKIFÆRI-Í-JAFNRÉTTISSTARFI-HJÁ-LÖGREGLUNNI-Á-HÖFUÐBORGARSVÆÐINU2.pdf>

að breyta kynjuðum stofnunum og vinnumenningu þeirra. Það er því talið mikilvægt að leggja áherslu á vitundarvakningu og fá jafnt stjórnendur sem starfsfólk til að taka umræðuna og eigna sér verkefnið.

Samræming vinnu og einkalífs

Samkvæmt 21. gr. laga nr. 10/2008 skulu atvinnurekendur gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Samkvæmt áðurnefndri könnun á vinnumenningu lögreglunnar meðal lögreglumanna árið 2013 og borgaralegs starfsfólks lögreglu árið 2017 sýndu niðurstöður að um 78% kvenkyns lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks af báðum kynjum gengur vel eða frekar vel að samræma vinnu og einkalíf. Hjá körlum í lögreglustörfum er hlutfallið lægra eða 68%. Mikill meirihluti starfsfólks lögreglunnar af báðum kynjum telur það auðvelt eða mjög auðvelt að taka frí vegna veikinda barna og fara í sex mánaða fæðingarorlof en auðveldara fyrir konur en karla. Konur innan beggja hópa hafa oftari tekið frí en starfsbræður þeirra vegna veikinda barna. Kröfur sem gerðar eru til starfsfólks í vinnunni virðast hafa neikvæðari áhrif á möguleika til samræmingar en kröfur að heiman. Karlar innan beggja hópa finna meira fyrir því en konurnar. Meðal þátta sem virðast hafa neikvæð áhrif á samræmingarmöguleika beggja kynja eru ófyrirséð yfirvinna, mikið vinnuálag og lág laun sem kalla á uppbót með aukavinnu. Karlar virðast upplifa oftari en konur beinan eða óbeinan þrýsting til að taka að sér aukavinnu og hliðra til í einkalífinu þannig að það henti vinnunni. Kynbundin viðhorf til hlutverka og tíma kvenna og karla úti í samfélaginu og innan lögreglunnar gætu því skýrt kynjamuninn.

Reglubundnar og samanburðarhæfar mælingar á viðhorfi til samræmingu vinnu og einkalífs eru forsenda þess að hægt sé að meta árangur af aðgerðum. Þær hafa ekki verið framkvæmdar reglulega innan lögreglunnar á landsvísu.

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN LÖGREGLUNNAR 2019-2022

Aðgerðaáætlun

Markmið A	Jafnara hlutfall kvenna og karla innan lögreglunnar í heild, milli eininga og starfaflokka Útrýma hugmyndum um eyrnamerkta stöður Auka traust á ráðningarferlum	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Móta og festa í sessi fagleg og gagnsæ ráðningarferli fyrir auglýstar stöður, framgang í starfi og tilfærslur í starfi. Sérstaka áherslu skal leggja á að markvisst sé hugað að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum í ferlinu.		Árslok 2022	
2	Skipuleggja fræðslu og þjálfun í kynjasambættingu ráðningarferla fyrir starfsfólk sem kemur að stefnumótun, undirbúningi og ákvarðanatöku á sviðinu.		Árslok 2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn ○ Starfsmannahald embætta
3	Í auglýsingum um laus störf skal vekja athygli á því markmiði lögreglunnar að jafna kynjahlutfallið. Ef um sértækar aðgerðir er að ræða skal taka það sérstaklega fram.		Alltaf	
4	Taka saman kyngreint yfirlit yfir öll auglýst störf, umsækjendur, einstaklinga sem draga umsóknir sínar til baka og ráðningar. Taka saman kyngreint yfirlit yfir framgang í starfi.		Lokið fyrir 1. febrúar ár hvert	
5	Einstök embætti setji sér mælanleg markmið um hlutfall kvenna og karla í starfsmannahópi sínum við lok gildistíma jafnréttisáætlunar.		2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN LÖGREGLUNNAR 2019-2022

Markmið B		Jafnt aðgengi kynjanna að starfsþróunartækifærum	
	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Kortleggja starfsþróunartækifæri og rýna verklagsreglur út frá jafnréttis- og kynjasjónarmiðum	Árslok 2020	
2	Móta og festa í sessi leiðbeinandi verklagsreglur um hvernig staðið er að vali í stöður staðgengla, afleysingastöður og í tímabundnar setningar með áherslu á fagmennsku og gagnsæi. Sérstaka áherslu skal leggja á að markvisst sé hugað að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum í ferlinu.	Árslok 2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn ○ Starfsmannahald embætta
3	Taka árlega saman upplýsingar úr ráðningarferlum vegna vals á staðgenglum í afleysingastöður og vegna tímabundinna setninga.	Lokið fyrir 1. febrúar ár hvert	

Markmið C		Ekkert einelti, kynbundið ofbeldi eða kynbundin eða kynferðisleg áreitni	
	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Skapa fræðslu og umræðuvettvang til að ræða einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni.	Alltaf	
2	Fræða stjórnendur með mannaforráð um einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni og veita þeim hagnýta þjálfun í að bregðast við með samræmdum hætti.	Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn ○ Starfsmannahald embætta
3	Móta, innleiða og kynna verklagsreglur um einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni og þau úrræði sem í boði eru.	Maí 2019	
4	Gera áhættumat og forvarnaráætlun í samræmi við ákvæði reglugerðar nr. 1009/2015.	Árslok 2019	

FRAMKVÆMDAÁÆTLUN LÖGREGLUNNAR 2019-2022

Markmið D	Auka jafnréttisvitund	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Skipuleggja reglulega og skyldubundna jafnréttisfræðslu fyrir stjórnendur og starfsfólk og skapa öruggan vettvang til umræðna.		Árslok 2020	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn ○ Starfsmannahald
2	Birta kyngreind gögn um stöðu og þróun jafnréttismála innan embætta og vekja athygli á þeim.		Lokið fyrir 1. febrúar 2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ embætta

Markmið E	Auðvelda samræmingu vinnu og einkalífs	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Hvetja starfsfólk til að axla jafna ábyrgð á fjölskyldu og heimili og nýta lögbundinn rétt sinn til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfis vegna veikinda barna.		Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stjórnendur ○ Starfsmannahald ○ embætta
2	Skapa fræðslu og umræðuvettvang fyrir stjórnendur til að ræða samræmingu vinnu og einkalífs.		Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn
3	Móta, innleiða og kynna fyrir starfsfólki fjölbreytt úrræði til að auðvelda samræmingu vinnu og einkalífs.		Árslok 2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ Starfsmannahald ○ embætta
4	Taka saman samanburðarhæf kyngreind gögn um sókn í úrræði, synjun eða samþykki.		Lokið fyrir 1. febrúar ár hvert	

2. Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og hverskonar hlunnindagreiðslna skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konur og karlar skulu fá greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Engin úttekt hefur verið gerð á kynbundnum launamun innan lögreglunnar. Stefnt er að því að öll embætti lögreglunnar þar sem starfa að jafnaði 25 eða fleiri starfsmenn á ársgrundvelli fái á gildistíma áætlunarinnar vottun í samræmi við ákvæði 19. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Aðgerðaáætlun

Markmið F	Að konur og karlar fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf		
	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Greina reglubundið laun og kjör starfsmanna til að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar. Leiðrétta laun og kjör ef óútskýrður munur kemur fram.	Lokið fyrir 1. febrúar ár hvert	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Aðrir forstöðumenn ○ Starfsmannahald
2	Jafnlaunavottun í samræmi við ákvæði 19. gr. laga nr. 10/2008.	Árslok 2019	embætta

3. Tillit til jafnréttis- og kynjasjónarmiða við framkvæmd stjórnsýsluverkefna

Í 1. mgr. 15. gr. laga nr. 10/2008 segir að: Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Samkvæmt 17. gr. laga nr. 10/2008 skal kynjasambættingar gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

Innan lögreglunnar skal gætt að kynjasambættingu við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvörðunartöku. Áhersla er lögð á að konur og karlar hafi sömu tækifæri til þátttöku í stjórnun og stefnumótun innan lögreglunnar og taki sem jafnastan þátt í innra starfi nefnda, stjórna, ráða, starfshópa og hvers kyns vinnuhópa innan og utan lögreglunnar.

Engar upplýsingar eru aðgengilegar um stöðu mála. Markviss innleiðing kynjasambættingar er ekki hafin innan neins lögregluembættis.

Aðgerðaáætlun

Markmið G	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Þegar skipað er í nefndir, stjórnir, ráð, starfshópa og hvers kyns vinnuhópa innan lögreglunnar skal hlutfall kynjanna ekki vera lægra en 40%. Málefnalegar ástæður þurfa að liggja til grundvallar ef svo er ekki.	Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Héraðssaksóknari
2	Þegar óskað er eftir tilnefningum í stjórnir, nefndir, ráð, starfshópa og vinnuhópa skal minnt á ákvæði 15. gr. jafnréttis laga nr. 10/2008.	Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tilnefningaraðilar
3	Taka árlega saman samanburðarhæfar upplýsingar um skipanir og tilnefningar.	Lokið fyrir 1. febrúar ár hvert	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lögreglustjórar ○ Forstöðumenn ○ Starfsmannahald

4. Fræðslu- og skólustarf

Í samræmi við 23. gr. jafnréttislaga nr. 10/2008 um menntun og skólustarf skal gæta kynjasambættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð hjá Mennta- og starfsþróunarsetri lögreglunnar og innan annarra eininga sem skipuleggja og sjá um framkvæmd starfstengdra námskeiða fyrir starfsfólk lögreglunnar. Nemendur í starfsnámi skulu fá jafnréttisfræðslu. Sérstaklega skal þess gætt að kennsla og námsgögn séu ekki þannig úr garði gerð að kynjum sé mismunað.

Í árlegum könnunum ríkislögreglustjóra á starfsumhverfi lögreglumanna hefur meðal annars verið spurt um viðhorf til hæfni og gæða einstakra námskeiða. Fram hefur komið kynjamunur í þá veru að konur voru síður en karlar sammála því að hæfni þeirra og gæði þjálfunar/námskeiðs væru mikil. Það bendir til þess að þarfir kvenna og karla geti verið ólíkar og að þjálfunin, námið og/eða námsefnið sé frekar sniðið að þörfum karla en kvenna.

Aðgerðaáætlun

Markmið H	Að auka þekkingu á jafnréttismálum Að samþætta jafnréttissjónarmið í öllum þáttum kennslu sbr. 17. og 23. grein laga nr. 10/2008	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Fræða alla starfsnema og nýtt starfsfólk um jafnréttismál.		Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mennta- og starfsþróunarsetur ○ Lögreglustjórar ○ Forstöðumenn ○ Starfsmannahald.
2	Fræða um samþættingu jafnréttis- og kynjasjónarmiða við kennslu. Skipuleggja og innleiða reglubundnar mælingar á viðhorfi til gæða þjálfunar og námskeiða.		Alltaf	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mennta- og starfsþróunarsetur. ○ Aðrir skipuleggjendur fræðslu og þjálfunar innan embætta.

5. Eftirfylgni og árangursmat

Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar skal endurskoða á þriggja ára fresti. Jafnréttisnefnd ríkislögreglustjóra hefur frumkvæði að endurskoðun hennar og setur fram tillögur að umbótum sem byggja á úttekt á stöðu og þróun jafnréttismála innan lögreglunnar. Ríkislögreglustjóri samþykkir áætlunina og gefur hana út. Samanburðarhæf kyngreind gögn eru forsenda árangursmats.

Aðgerðaáætlun

Markmið	Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri		
I	Að jafnréttisáætlun sé lifandi stefnumótunarskjal		
	Aðgerð	Tímarammi	Ábyrgð
1	Safna nauðsynlegum samanburðarhæfum kyngreindum gögnum frá öllum lögregluembættum til að leggja mat á stöðu og þróun jafnréttismála.	Í febrúar ár hvert	○ Jafnréttisnefnd ríkislögreglustjóra.
2	Kanna viðhorf starfsfólks til jafnréttismála með hliðsjón af verkefnum áætlunarinnar.	Lokið fyrir 1. júlí áður en gildistími eldri áætlunar rennur út	○ Jafnréttisnefnd ríkislögreglustjóra.
3	Endurskoða jafnréttis- og framkvæmdaáætlun á grundvelli kortlagningar á stöðu og þróun jafnréttismála.	Lokið tveimur mánuðum áður en gildistími eldri áætlunar rennur út	○ Jafnréttisnefnd ríkislögreglustjóra.

Reykjavík 18. desember 2018