



Siðareglur lögreglu

1. gr.

Gildissvið og markmið

Ein megin forsenda árangursríkrar löggæslu er að starfsfólk lögreglu njóti trausts almennings í öllum sínum störfum. Til einstaklinga sem veita opinbera þjónustu eru gerðar sérstakar kröfur um ábyrgð, skilning og hæfni. Mikilvægt er að þau sem starfa hjá lögreglunni kunni skil á hlutverki og gildum lögreglunnar, rækti vitund um siðferðileg viðmið sem starfinu fylgja og færni til að greina rétt frá röngu. Því er mikilvægt að þau séu meðvitað um siðferði, hvað sé siðferðilega rétt og hvernig rétt sé að koma fram.

Markmiðið með siðareglunum er að stuðla að jákvæðri og góðri stofnanamenningu sem byggir á sterkri siðferðisvitund og vilja einstaklinga til þess að ígrunda störf sín og hlutverk. Ábyrgð á þessu hvílir á stjórnendum og starfsfólki.

Siðareglur þessar eru sértækar siðareglur alls starfsfólks lögreglunnar og eru viðbót við almennar siðareglur starfsmanna ríkisins. Í þeim er ekki að finna svör við öllum hugsanlegum siðferðilegum álitamálum en þeim er ætlað að skapa siðfræðileg viðmið fyrir stjórnendur og starfsfólk lögreglunnar.

2. gr.

Virðing – heilindi – traust

Starfsfólk lögreglunnar á að koma fram við almenning, málsaðila og samstarfsfólk af virðingu. Starfsfólki ber að gæta hófs og sanngirni í ummælum sínum um samstarfsfólk sitt jafnt og um aðra svo sem með því að taka ekki þátt í slúðri eða dreifa rógi. Starfsfólk lögreglunnar mismunar aldrei á grundvelli kyns, uppruna, þjóðernis, aldurs, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, trúar- eða lífsskoðana, stjórnmalaskoðana, félagslegrar stöðu eða annarra þátta.

Í samskiptum við almenning, málsaðila og samstarfsfólk er mikilvægt að starfsfólk lögreglu sé meðvitað um eigin skoðanir og viðhorf og hvernig þau geta haft áhrif á viðmót okkar, orð og athafnir.

Störf okkar og athafnir endurspegla gildi lögreglunnar og virðingu fyrir mannréttindum.

Við rækjum störf okkar af heilindum, ábyrgð og fagmennsku. Við erum ávallt minnug þess að við erum fulltrúar löggæslufirvalda gagnvart borgurum og forðumst hvers konar háttsemi sem rýrt getur trúverðugleika lögreglu og traust almennings á störfum hennar.

GAGNSÆI

Lögreglunni ber að veita almenningi innsýn í starfsemi sína að því marki sem unnt er vegna trúnaðarskyldu. Á lögreglu hvílir almenn og virk upplýsingaskylda og henni ber að veita réttar og fullnægjandi upplýsingar.

Þegar við tjáum okkur gætum við þess að enginn túlki persónulegar skoðanir okkar sem viðhorf lögreglunnar. Það er enn fremur mikilvægt að hugleiða hvaða merkingu aðrir gætu lagt í orð okkar. Leiðbeiningar ríkislögreglustjóra um samskipti lögreglu og fjölmiðla er að finna á innri vef lögreglunnar.

Starfsfólki lögreglu ber undantekningarlaust að virða lögbundna þagnarskyldu og reglur um vernd trúnaðar- og persónuupplýsinga.

ÞAGNARSKYLDA

Þegar við meðhöndlum upplýsingar sem þagnarskylda hvílir á er mikilvægt að öflun þeirra, miðlun, varðveisla og eyðing fari fram í samræmi við lög og reglur.

Mikilvægt er að allt starfsfólk lögreglu geri sér grein fyrir því að brot á þagnarskyldu geti m.a. falist í því að einhver óviðkomandi heyri samtal okkar eða ef við gleymum að eyða skjölum skv. fyrirmælum.

Í lögreglunni vinnum við út frá reglunni um nauðsynlega vitneskju. Í henni felst að við, sem starfsfólk lögreglu, eigum aðeins að hafa aðgang að upplýsingum um það sem skipti máli fyrir verkefni okkar eða hlutverk. Upplýsingum má ekki miðla til samstarfsmanna nema nauðsyn krefji vegna starfa þeirra og það þjóni skýrum faglegum tilgangi eða nema fyrir því séu gildar málefnalegar ástæður.

MEÐFERÐ PERSÓNUUPPLÝSINGA

Persónuupplýsingar fólks má aðeins nota í viðeigandi tilgangi í þágu starfa okkar innan lögreglunnar. Við gerum okkur grein fyrir því að öflun persónulegra upplýsinga er ávallt óheimil án þess að slíkt varði vinnslu eða meðferð tiltekins lögreglumáls og kann að vera refsiverð. Þetta á til dæmis við um öflun persónuupplýsinga úr skráum lögreglu um hugsanlegan leigjanda, tilvonandi maka eða til að svara forvitni, óháð því hvort upplýsingunum er miðlað áfram eða ekki.

SKOÐANASKIPTI OG NOTKUN SAMFÉLAGS- og FRÉTTAMIÐLA

Starfsfólk lögreglu hefur, á sama hátt og aðrir einstaklingar, athafnafrelsi, skoðana- og tjáningarfrelsi, trúfrelsi og félagafrelsi. Þegar við nýtum okkur þessi réttindi verðum við að hafa hugfast það hlutleysi og hæfi sem nauðsynlegt er lögreglunni til að viðhalda trausti meðal almennings.

Starfsfólki lögreglunnar ber að nota samfélagsmiðla á ábyrgan og öruggan hátt sem ekki grefur undan trausti á lögreglunni. Sama á við um athugasemdir á fréttamiðlum. Við notkun samfélagsmiðla verðum við öll að vera meðvituð um hlutverk okkar sem starfsfólk lögreglunnar. Þetta á bæði við um vinnutíma og frítíma.

Ef við viljum birta myndir af samstarfsfólki eða frá daglegum störfum lögreglu verðum við að fá samþykki hlutaðeigandi fyrir slíku fyrir fram. Einkamyndatökur af aðgerðum lögreglu og skjólstæðingum eru óheimilar.

Við verðum líka að fara mjög varlega í að birta á samfélagsmiðlum myndir sem sýna tæki lögreglunnar eða einkennisbúninga þar sem slíkt gerir mörkin milli faglegs hlutverks okkar og einkalífs óljós í augum utanaðkomandi.

3. gr.

Hæfi og hlutlægni

Starfsfólk lögreglu á ekki að láta persónulegar skoðanir, væntingar, utanaðkomandi þrýsting eða hótanir hafa áhrif á störf sín. Við megum aldrei láta eigin hagsmuni eða annarleg sjónarmið ráða við framkvæmd starfa okkar.

Okkur ber að forðast hvers kyns hagsmunaárekstra, tökum ekki að okkur verkefni sem eru ósamrýmanleg starfi hjá lögreglunni eða skapa efasemdir um hlutlægni. Við höfum ekki aðkomu að verkefnum eða ákvörðunum sem varða persónulega hagsmuni okkar eða hagsmuni tengdra aðila, sbr. 3.gr. stjórnsýslulaga nr. 37 frá 1993. Starfsfólki lögreglu er skylt að upplýsa um hugsanlega hagsmunaárekstra.

PERSÓNULEG SAMBÖND

Við eigum ekki að annast eða afgreiða mál sem varða hagsmuni náinna ættingja, vina, stofnana eða hópa sem við tengjumst. Við berum sérstaka ábyrgð á því að gera næsta yfirmanni grein fyrir eigin vanhæfi og stíga til hliðar þegar það er nauðsynlegt.

Persónuleg sambönd mega ekki hafa áhrif á framkvæmd eða ákvarðanir okkar í starfi. Þetta á einnig við um meðferð upplýsinga sem þagnarskylda hvílir á.

Ef þú ert yfir- eða undirmaður einhvers sem þú ert í nánu sambandi við áttu að upplýsa næsta yfirmann um það, þannig að stjórnendur geti lagt mat á hugsanlegt vanhæfi.

AUKASTÖRF

Við getum ekki tekið að okkur aukastörf, trúnaðarstörf eða önnur verkefni sem eru ósamrýmanleg starfsemi lögreglunnar eða geta dregið úr trausti á störfum lögreglunnar. Eðlilegt er að starfsfólk lögreglu taki þátt í flokksstarfi stjórnámalflokka svo framarlega sem stefna og starf flokkanna samrýmist grunngildum lögreglu enda myndi annað grafa undan trausti almennings og/eða ákveðinna hópa á lögreglu. Þá ber starfsfólki að tilkynna lögreglustjóra um umfang og eðli þátttöku sinnar svo unnt sé að leggja mat á það hvort starf innan lögreglu samrýmist t.d. hlutverki kjörins fulltrúa eða setu í ráðum og nefndum með pólitískt umboð.

FRAMKOMA UTAN STARFS

Starfsfólk lögreglu skal gæta þess að framkoma og framgangi þess utan starfs sé ekki til þess fallin að rýra traust til lögreglu. Starfsfólk lögreglu þarf að forðast að hafast nokkuð það að í frítíma sínum sem þeim er til vanvirðu og álitshnekkis eða getur varpað rýrð á störf þess og dregið úr trausti almennings á lögreglunni.

Á þetta jafnt við framkomu starfsfólks og hverja það umgengst í frítíma sínum. Það getur til dæmis talist óæskilegt að starfsfólk lögreglu birti á samfélagsmiðlum eða með öðrum hætti upplýsingar eða myndefni af sér og/eða vinnufélögum sínum sem er til þess fallið að draga úr virðingu þess. Einnig getur það talist óæskilegt að starfsfólk lögreglu umgangist einstaklinga sem taldir eru tengjast brotastarfsemi í frítíma sínum.

GJAFIR EÐA GREIÐASEMI Í VINNUNNI

Við gerum okkur grein fyrir birtingarmyndum spillingar í störfum lögreglu og tökum aðeins við gjöfum og afsláttum að vel ígrunduðu máli, í samræmi við reglur og leiðbeiningar um gjafir og ívilnanir í tengslum við lögreglustörf. Við nýtum ekki stöðu okkar til þess að öðlast persónulegan ávinning af nokkru tagi, né þiggjum við gjafir eða greiða sem kunna að hafa áhrif á athafnir okkar eða ákvarðanir.

4. gr.

Starfsviðhorf og samvinna

Starfsviðhorf snýst um afstöðu okkar til verkefna lögreglu, til samstarfsfólks og til vinnuveitandans. Jákvætt starfsviðhorf einkennist af vinnugleði og áhuga og þróast í gegnum gagnkvæmt og skuldbindandi samspil og samvinnu stjórnenda og starfsmanna.

Við berum öll ábyrgð á að rækta jákvætt starfsviðhorf og vinna að uppbyggilegum starfsanda. Við sýnum hvert öðru virðingu og tókum afstöðu gegn einelti, áreitni og annarri vanvirðandi framkomu. Við vinnum störf okkar á skilvirkan hátt og fylgjum kröfum um eðlilega málsmeðferð, fagmennsku og heilindi.

Okkur ber að ganga vel um tæki, búnað og eigur lögreglunnar og tryggja að þau séu ávallt til reiðu og í ástandi til að þjóna verkefnum lögreglu.

Notkun á tölvubúnaði lögreglunnar verður að vera í samræmi við lög og vinnureglur með tilliti til orðspors lögreglunnar. Dæmi um brot gegn þessu gætu verið heimsóknir á vefsíður, niðurhal, vistun eða dreifing efnis sem kann að fela í sér brot á lögum.

Okkur ber að tilkynna um atvik eða aðstæður sem nauðsynlegt er að bregðast við til að koma í veg fyrir slys og bæta starfshætti lögreglunnar.

Við forðumst sóun og höfum sjálfbærni að leiðarljósi í ráðstöfun allra verðmæta. Fjármagn lögreglu skal nýta á skynsamlegastan hátt, s.s. við útgáfu ferðareikninga, skráningu vinnustunda og yfirvinnu.

5. gr.

Forysta

Stjórnendur eru meðvitaðir um þá ábyrgð sem þeir bera, leiða með góðu fordæmi og eru sýnilegir. Með því að vera góðar fyrirmyndir hafa stjórnendur áhrif á skilning starfsmanna á því hvernig verkefni eru leyst og skapa rétt viðmið um viðeigandi framkomu. Sem fyrirmyndir gegna stjórnendur mikilvægu hlutverki í sambandi við þróun góðrar vinnuvenningar og vitundar um siðareglur. Stjórnendur á öllum stigum eiga að vekja athygli á siðareglunum í sínum deildum og ætla starfsfólki tíma til að íhuga og styrkja meðvitund um siðareglur. Mikilvægt er að hlustað sé á gagnrýni og tekið á ágreiningi á málefnalegan og hreinskiptinn hátt.

6. gr.

Hugrekki

Við sýnum hugrekki. Öll erum við ábyrg fyrir eigin gjörðum, meðvituð um starfsskyldur okkar, gildi og siðareglur lögreglu. Enn fremur sýnum við viðleitni til þess að stuðla að góðum starfsháttum og styðja samstarfsfólk okkar, minnug þess að opin vinnuvenning þar sem siðamál eru rædd opinskátt og af heilindum er ein forsenda þess að við getum veitt samfélaginu þá þjónustu sem okkur ber.

Við höfum hugrekki til þess að ávarpa athæfi sem kann að orka tvímælis eða aðstæður sem kunna að vekja spurningar í ljósi siðareglna, og tókum ábendingum og uppbyggilegri gagnrýni fagnandi.

Starfsfólk á rétt á að neita að fylgja fyrirmælum sem brjóta í bága við lög. Það krefst hugrekkis að fylgja sannfæringu sinni og siðferðiskennd. Einungis með því að ræða opinskátt um álitafni er hægt að takast á við þau og leysa farsællega.

Mikilvægt er að starfsfólk ræði og greini frá álitamálum og því sem gagnrýnivert má teljast, svo tryggja megi að lögreglan sjálf fylgi í hvívetna ekki aðeins lögum, heldur einnig viðmiðum um heilindi og góða starfshætti.

7. gr.

Eftirlit og eftirfylgni

Lögreglustjórar, hver í sínu umdæmi, hafa eftirlit með að reglur þessar séu í heiðri hafðar. Brot gegn reglum þessum kunna að leiða til skriflegrar aðfinnslu eða áminningar samkvæmt 21. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996.

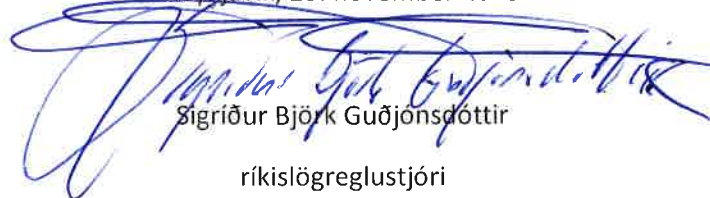
Starfsfólki lögreglu er heimilt að greina frá upplýsingum eða miðla gögnum í góðri trú um brot á lögum eða aðra ámælisverða háttsemi í starfsemi embættisins til aðila innan hennar sem stuðlað getur að því að látið verði af eða brugðist við hinni ólögmætu eða ámælisverðu háttsemi eða til lögreglufirvalda eða annarra opinberra eftirlitsaðila sem við eiga, t.d. nefndar um eftirlit með lögreglu (NEL), héraðssaksóknara, Umboðsmanns Alþingis, Ríkisendurskoðanda og Vinnueftirlitsins. Nánari leiðbeiningar er að finna í verklagi um vernd uppljóstrara.

8. gr.

Gildistaka

Verklagsreglur þessar taka þegar gildi og falla þá úr gildi eldri reglur um sama efni sem ríkislögreglustjóri gaf út 1. febrúar 2016.

Reykjavík, 23. nóvember 2023



Sigríður Björk Guðjónsdóttir
ríkislögreglustjóri



Til að dýpka skilning á siðareglunum eru eftirfarandi spurningar settar fram til ígrundunar:

Skaða ég orðspor lögreglunnar með hegðun minni?

Gengur þetta gegn hlutverki og skyldum lögreglunnar? - Samrýmist þetta skilningi mínum á hlutverki og skyldum lögreglu?

Er ég að bregðast skyldum mínum gagnvart samstarfsfólki?

Get ég skaðað orðspor mitt meðal kollega og skaðað samstarf?

þarf ég að halda einhverju leyndu?

Get ég rætt þetta við yfirmann minn? En á kaffistofunni? Hverju svara ég blaðamanni eða NEL ef spurt er?

Vil ég segja maka mínum frá þessu?

Hvað myndi ég ráðleggja kollega að gera í mínum sporum?

Á ég að gera viðkomandi þennan greiða?

Er þetta í samræmi við góða starfshætti?

Er þetta í samræmi við mannréttindasáttmála Evrópu og sameinuðu þjóðanna?

Undir hvaða kringumstæðum gæti ég orðið vanhæf(ur)?

Hvað geri ég þegar upp koma tilvik þar sem vafi getur leikið á hæfi mínu?

Er í lagi að þiggja gjafir, greiða eða önnur gæði ef samstarfsfólk mitt gerir það líka?

Hvað þýðingu hafa gildi lögreglunnar fyrir mig í samskiptum við aðra?

Hvers vegna er mikilvægt að við vinnum gegn einelti og áreitni innan lögreglunnar?

Hvenær getur leit í málaskrá vakið siðferðilegar spurningar?

Hvernig stuðla ég að góðu starfsviðhorfi?

Hvernig get ég orðið öðrum enn betri fyrirmynd?

Þori ég að segja frá þegar náinn samstarfsmaður minn brýtur siðareglurnar?

Leiðbeiningar um viðbrögð við mögulegum brotum á siðareglum lögreglu

Siðareglur lögreglu eru fyrirmæli í skilningi starfsmannalaga (lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins), líkt og viðmið fyrir góða starfshætti ríkisstarfsmanna og siðareglur ríkisstarfsmanna (<https://island.is/adstod/mannaudstorg/starfsumhverfi-rikisins/vidmid-um-goda-starfshaetti-rikisstarfsfolks>). Viðbrögð við mögulegum brotum á siðareglum fer eftir eðli máls hverju sinni.

Væg frávik

Í þeim tilvikum þar sem mat yfirmanns er að hegðun starfsmanns sé ekki fyllilega í samræmi við siðareglur eða að óskýrleiki/misskilningur eigi þátt í að hegðun sé í vægu ósamræmi við siðareglur er mælt með leiðbeinandi samtali. Leiðbeinandi samtali er að öllu jöfnu milli starfsmanns og næsta yfirmanns. Boðað er til samtalsins í þeim tilgangi að leiðbeina starfsmanni um starfshætti og vinnubrögð sem hefur þurft, eða þarf, að veita leiðsögn um og gera athugasemdir við. Markmið samtalsins er að yfirfara þá þætti sem þarfnast úrbóta, yfirfara úrbótaáætlun og setja fram áætlun um eftirfylgni.

Stærri frávik

Meti lögreglustjóri málsatvik svo alvarleg að grípa þurfi til formlegra viðbragða kallar það á að stjórnandi ræði við starfsmann á sérstökum fundi um framgöngu/framkomu hans í starfi, er mikilvægt að hann segi honum frá því fyrir fundinn; hann getur t.d. gert það í tölvupósti þar sem hann reifar málið, boðar hann til fundarins og býður honum að hafa trúnaðarmann með sér. Þannig gefst starfsmanni kostur á að koma undirbúinn til fundarins. Í lok fundar fær starfsmaður eintak af þessu skjali/niðurstöðum fundarins. Meðferð þessara mála falla undir stjórnsýslulög nr. 37/1993.

Nánari leiðbeiningar um hvernig upplýsa skal um stærri frávik er að finna hér:

<https://island.is/adstod/mannaudstorg/godur-vinnustadur/aminningarferli-embattismenn> og <https://island.is/adstod/mannaudstorg/godur-vinnustadur/aminningarferli-almennir-starfsmenn>

Alvarleg brot

Telji lögreglustjóri að hegðun starfsmanns sé alvarlegt brot bæði á siðareglum, sem og landslögum skal hann vísa máli til viðeigandi aðila, s.s. héraðssaksóknara eða NEL.