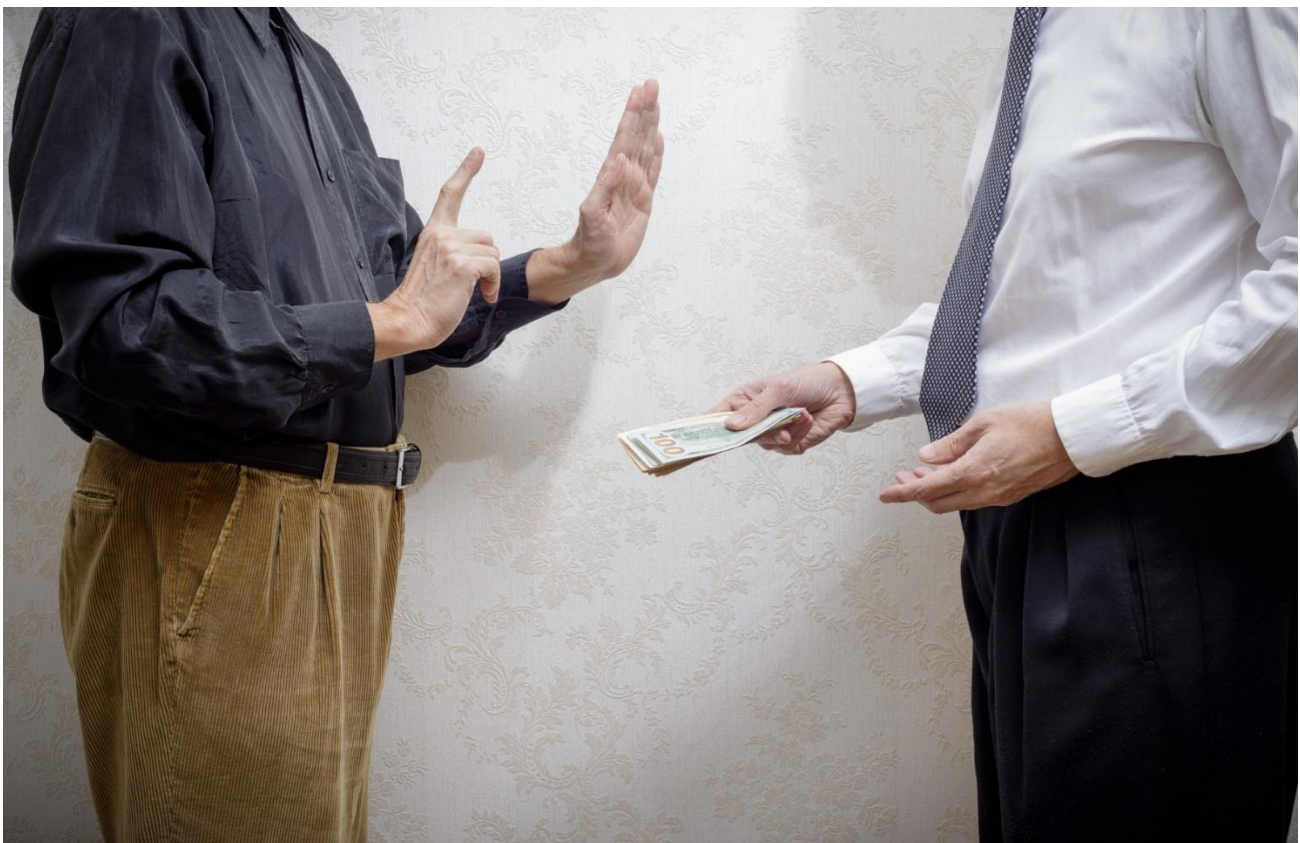


Policy mot oegentligheter



Dokumenttyp Styrdokument	Dokumentnamn Policy mot oegentligheter	Beslutat datum 2018-09-17	Gäller från datum 2018-09-17
Beslutat av Kommunfullmäktige	Ansvarig förvaltning och avdelning Kommunstyrelseförvaltningen, Kansliavdelningen	Diarienummer KS 2017/520	
Ämnesord Oegentligheter, mutor, jäv och intressekonflikter, förtroendebrott, oetiskt handlande		Ersätter tidigare beslut KF 2013-03-04, § 34	
Dokumentinformation Policyn mot oegentligheter ersätter policy mot mutor.			

Innehållsförteckning

1 Syfte och inledning.....	5
2 Kommunens förhållningssätt gentemot oegentligheter.....	5
3 Definitioner	6
3.1 Oegentligheter är korruption	6
3.2 Mutor.....	6
3.3 Jäv och intressekonflikter	6
3.4 Förtroendemissbruk.....	6
3.5 Oetiskt handlande.....	7
4 Riktlinjer och rutiner för hantering av oegentligheter.....	7
5 Avgränsningar	7
6 Uppföljning	7

Policy mot oegentligheter

1 Syfte och inledning

Förtroendevalda och anställda i offentlig sektor utsätts för påverkan av andra och utsätter även andra för påverkan, i de dagliga kontakterna med medborgare, företag, föreningar m fl. Sådana kontakter är nödvändiga inslag i ett förtroendeuppdrag och i de anställdas arbete. Ur rättssäkerhets- och demokratisk synpunkt är det dock viktigt att kontakterna sker formellt på ett korrekt sätt och att det finns gränser för hur denna påverkan får se ut. Därför finns regler som skall förhindra en olämplig påverkan.

Policy mot oegentligheter syftar till att stödja arbetet mot korruption och oetiskt handlande i Haninge kommun. Policyns syfte är även att klargöra kommunens förhållningssätt avseende oegentligheter. De oegentligheter som avses definieras.

Rutiner för hantering av oegentligheterna fastställs genom riktlinjer. Vid misstanke om oegentligheter ska riktlinjer och rutiner för oegentligheter tillämpas.

2 Kommunens förhållningssätt gentemot oegentligheter

Haninge kommuns förtroendevalda och anställda följer gällande regler och undviker att handla felaktigt eller oetiskt. Förtroendevalda och anställda i kommunkoncernen verkar på kommuninvånarnas uppdrag och ska vara sakliga och opartiska i sin tjänsteutövning. Förtroendevalda och anställda låter sig inte påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i arbetet.

Förtroendevald och anställd får aldrig missbruka sin ställning. Privata relationer får inte påverka arbetet. Förtroendevalda och anställda får inte missbruka sin position eller försätta sig i beroendeställning till någon de möter i tjänsten. Missbruk av kommunens medel får inte förekomma. Förtroendevalda och anställda får inte ha bisysslor som kan minska trovärdigheten.

Alla har ett ansvar att reagera och agera om misstanke finns om oegentligheter eller missförhållanden.

Förtroendevalda och anställda agerar alltid etiskt i sitt arbete.

3 Definitioner

3.1 Oegentligheter är korruption

Korruption kan likställas med ohederligt förfarande, bedrägeri, förskingring och fusk. Det finns ingen fastställd nationell definition av begreppet korruption. Olika definitioner av korruption används av internationella och nationella myndigheter. I kommunens policy mot oegentligheter används denna definition för korruption och oegentligheter:

Korruption eller oegentligheter är maktmissbruk där förtroendevald eller anställd utnyttjar sin offentliga ställning och bryter mot normen om opartiskhet i den offentliga maktutövningen för att erhålla direkt eller indirekt personlig vinning för sig själv eller andra.¹

Korruption strider mot det offentliga uppdragets krav och innebär en olämplig sammanblandning mellan det offentliga uppdraget och privata intressen. Korruption påverkar innehållet i de offentliga besluten. Korruption är när förtroendevalda och anställda åsidosätter allmänintresset till förmån för egenintresset. Korruptionsbrott regleras i brottbalken.

Korruption är ett kraftfullt ord för oegentlighet. I kommunens arbete mot korruption används begreppet oegentlighet. Som oegentligheter räknas mutor, jäv och intressekonflikter samt förtroendemissbruk.

3.2 Mutor

Mutor är en olämplig gåva, belöning eller annan förmån som överlämnas till en förtroendevald eller anställd. Mutor kan bestå av vad som helst som är attraktivt för mottagaren, exempelvis pengar, rabatter, varor, tjänster och gästfrihet i form av kost, logi och resor. Givande och tagande av muta räknas som korruptionsbrott och regleras i brottbalken.

3.3 Jäv och intressekonflikter

Jäv regleras i kommunallagen och innebär att en förtroendevald eller anställd har ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Med intressekonflikter avses situationer som inte är entydiga och som inte helt säkert utgör jäv i lagens mening, men där omständigheterna är av den karaktären att kommunens trovärdighet ändå skulle kunna skadas.

3.4 Förtroendemissbruk

Förtroendemissbruk kan innebära flera saker. Trolöshet mot huvudman innebär att en förtroendeställning missbrukas gentemot arbetsgivaren och att detta missbruk innebär skada för huvudmannen. Förskingring är i enkel mening stöld av offentliga medel som

¹ Definition baseras på definitionen i expertgruppen för studier i offentlig ekonomis (ESO) rapport ”Allmän nytta eller egen vinning” 2013:2.



anställd eller förtroendevald fått förtroendet att förvalta. Bedrägeri är en bred form av korrupktion och handlar om att offentliga befattningshavare ägnar sig åt vilseledande beteenden som manipulation eller förvrängning av fakta och expertkunskap för egen vinnings skull.

3.5 Oetiskt handlande

Oetiskt handlande innebär handlande som strider mot kommunens värderingar och mot rådande normer och kulturella värderingar. Att medvetet inte följa styrdokument kan i vid mening betraktas som oetiskt handlande. Oetiskt handlande kan vara att agera på sådant sätt som skadar förtroendet för kommunen. Förtroendevalda och anställda ska alltid agera etiskt i sitt arbete.

4 Riktlinjer och rutiner för hantering av oegentligheter

Oegentligheter ska hanteras på lika sätt oavsett var i verksamheten de inträffat. Till policyn finns riktlinjer och rutiner som specificerar hur oegentligheter ska rapporteras och hanteras. Riktlinjerna gäller samtliga nämnder och även de av kommunen helägda bolagen i tillämpliga delar.

5 Avgränsningar

I kollektivavtalet hanteras arbetsrättsliga konsekvenser av oegentligheter i form av avstängning och disciplinpåföljd. Kollektivavtalet är överordnat rutinerna för oegentligheter. Arbetsrättsliga konsekvenser hanteras inte i riktlinjerna.

I kollektivavtalet regleras även bisysslor.

6 Uppföljning

Uppföljning av policyn och riktlinjerna för eventuella justeringar och uppdateringar görs vid behov.



POSTADRESS 136 81 Haninge **BESÖKSADRESS** Rudsjöterrassen 2
TELEFON 08-606 70 00 **E-POST** haningekommun@haninge.se

