

Riktlinjer till policy mot oegentligheter



Riktlinjer till policy mot oegentligheter fastställs härmed. Riktlinjerna gäller omedelbart.
Detta beslut fattas med stöd av punk 208 i kommunstyrelsens delegationsordning.



Magnus Gyllestad
Kommundirektör

Dokumenttyp Styrdokument	Dokumentnamn Riktlinjer till policy mot oegentligheter	Beslutat datum 2019-02-26	Gäller från datum 2019-02-26
Beslutat av Kommundirektör	Ansvarig förvaltning och avdelning Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomiavdelningen	Diarienummer KS 2017/520	
Ämnesord	Ersätter tidigare beslut		
Dokumentinformation Riktlinjer till policy mot oegentligheter.			

Innehållsförteckning

Riktlinjer till policy mot oegentligheter.....	1
Mutor.....	2
1 Vardagsdilemman i tjänsten, mutor.....	2
2 Vad räknas som muta.....	2
3 Allmänt om mutor.....	2
4 Detta gäller i kommunen om mutor.....	3
4.1 Måltider.....	3
4.2 Kundträffar.....	3
4.3 Studieresor, kurser och seminarier.....	3
4.4 Gåvor.....	3
4.5 Tjänster.....	4
4.6 Förmån och gåva i testamente och andra former av belöningar.....	4
4.7 Rabatter och lån.....	4
4.8 Övriga erbjudanden.....	4
5 Konsekvenser av mutor.....	4
Jäv och intressekonflikter.....	5
6. Jäv.....	5
7. Intressekonflikt.....	5
8. Vardagsdilemman i tjänsten, jäv och intressekonflikter.....	6
9. Detta gäller i kommunen om jäv och intressekonflikter.....	6
10. Konsekvenser av jäv och intressekonflikter.....	6
Förtroendemissbruk.....	7
11 Vad räknas som förtroendemissbruk.....	7
12 Exempel på förtroendemissbruk.....	7
13 Detta gäller i kommunen om förtroendemissbruk.....	7
13.1 Trolöshet mot huvudman.....	7
13.2 Förskingring.....	7
13.3 Bedrägeri.....	8
14 Konsekvenser av förtroendemissbruk.....	8
Oetiskt handlande.....	8
15 Vad räknas som oetiskt handlande.....	8
15.1 Exempel på oetiskt handlande i form av kränkande särbehandling.....	8
15.2 Andra exempel på oetiskt handlande.....	8
16 Detta gäller i kommunen om oetiskt handlande.....	9
17 Konsekvenser av oetiskt handlande.....	9

Riktlinjer till policy mot oegentligheter

För att stödja kommunens arbete mot korruption finns policy, riktlinjer och rutiner för oegentligheter avseende mutor, jäv och intressekonflikter, förtroendemissbruk och oetiskt handlande.

Riktlinjerna till policyn mot oegentligheter tar upp kommunens förhållningssätt till oegentligheter och möjliga konsekvenser. Dessa delas i riktlinjerna in i fyra delar; mutor, jäv och intressekonflikter, förtroendemissbruk samt oetiskt handlande. Kommunens förhållningssätt bygger på lagtexter, förarbeten i brottsbalken, kommunallagen samt kommunens egna regelverk.

I riktlinjerna ges några exempel på situationer då oegentligheter kan förekomma, lag som hanterar oegentligheten, hur oegentligheten definieras, hur kommunen ställer sig till oegentligheten och vilka konsekvenser detta kan ge. Personalavdelningen hanterar de arbetsrättsliga konsekvenserna.

Mutor

En muta är en olämplig förmån som är avsedd att påverka mottagaren så att denne på något sätt i sin tjänsteutövning i framtiden eller direkt gynnar givaren. Mutbrott är straffbara och reglerna finns i brottsbalken. I lagtexten används begreppen otillbörlig och tillbörlig. Dessa benämns här olämpliga respektive lämpliga. Kommunens förhållningssätt bygger på lagtexter och förarbeten avseende mutor.

1 Vardagsdilemman i tjänsten, mutor

Som förtroendevald eller anställd i kommunkoncernen hamnar man ibland i situationer som kan vara svåra att hantera.

Middag med kvällsaktivitet

Som tack för att vi är en stor kund har jag som chef blivit inbjuden till middag med gemensam aktivitet av en leverantör. Leverantören bjuder på biljetter till en ishockeymatch som vi ska se tillsammans och sedan ska vi äta middag på restaurang.

Gåvor från anhörig

I samband med att en brukare flyttar in i sitt nya boende får jag besök på mitt kontor. En anhörig har med sig flera fina gåvor och jag känner mig oartig och vill inte avvisa henne. Jag tar med tvekan emot gåvorna och ställer på min hylla.

Tack från leverantör

Leverantören kommer varje jul förbi med en stor chokladask. Den är till mig som tack för vårt goda samarbete under året, säger hon. Jag tar emot den och tar hem den till familjens stora glädje.

2 Vad räknas som muta

En muta kan bestå av vad som helst som är attraktivt för mottagaren. Det kan avse kontanter, presentkort, rabatter, varor, kreditförmåner, praktikplats för mottagarens närstående, restaurang- eller teaterbesök, evenemangsbiljetter, betalda medlemsavgifter med mera.

Ofta har förmånen ett ekonomiskt värde men det är inte nödvändigt för att förmånen ska ses som en muta. En gåva behöver inte kosta någonting för givaren för att ha ett värde för mottagaren.

3 Allmänt om mutor

Om en förmån anses vara en muta eller inte bedöms av rättsmyndigheter från fall till fall. Det finns inte alltid ett självklart svar, men det finns några frågor som man kan ställa till sig själv och som kan vara till hjälp vid bedömningen av om en förmån utgör en muta.

1. Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
2. Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
3. Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
4. Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?
5. Vill jag läsa om mig själv och den här förmånen i pressen?

Är du osäker på om gåvan du erbjuds kan ses som muta ska du tacka nej. Använd gärna kommunens policy mot oegentligheter som skäl till att erbjudandet inte kan tas emot.

En tumregel är att det alltid är känsligare om du får och tar emot något personligen. En biobiljett från en leverantör som skickas till dig bör skickas tillbaka. Fruktkorgen, chokladasken eller souvenirerna kan

du ta emot om du ställer ut den i avdelningens gemensamma personalrum, och talar om för givaren att du kommer att göra så.

Blir du bjuden på lunch eller middag vid till exempel en nätverksträff är detta tillåtet. En nätverksträff är ett möte mellan människor där ingen har makt eller inflytande över någon annan, utan deltagarna träffas över gemensamma intressen. Bjuds du däremot in till ett arrangemang från en leverantör bör du alltid fundera på vad syftet bakom inbjudan kan vara. Kan du påverkas i din tjänsteutövning, är den förmån du får lämplig eller olämplig? Att ta emot en bricklunch som en del i ett dagsprogram är oftast helt i sin ordning. Du bör däremot tacka nej till luncher, middagar och andra förmåner som är mer påkostade och framstår som utöver det vanliga.

Den som är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör ta upp frågan med sin chef för bedömning. En olämplig gåva kan dock aldrig bli lämplig genom att en chef godkänner den.

4 Detta gäller i kommunen om mutor

4.1 Måltider

Som förtroendevald eller anställd ska man tacka nej till att bjudas på måltider av utomstående om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget och är en normal arbetslunch eller motsvarande. Ett sådant samband kan finnas om den anställde har till uppgift att skapa eller behålla affärskontakter. Om exempelvis en byggherre eller entreprenör vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och bjuda på en enklare måltid är detta normalt tillåtet. Luncher och middagar av annat än traditionellt slag, i synnerhet sådana där måltiden fortsätter med nöjesaktiviteter eller där make/maka eller sambo och barn får delta, är olämpliga och inte tillåtna.

4.2 Kundträffar

Om ett företag som kommunen handlar med bjuder på en kundträff är det tillåtet att delta om syftet med träffen är att utbyta information. Om det vid träffen förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring innebär det inte att kundträffen därmed blir en muta. Det är dock avgörande att huvudsyftet är att ge information, inte att vara en nöjeställning.

4.3 Studieresor, kurser och seminarier

Resor som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen har generellt sett ansetts vara straffria att delta i. Enligt vad som framgår av lagförarbetena kan det mera sällan anses lämpligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara lämplig måste en sådan resa vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Inbjudan får inte rikta sig till enskild arbetstagare eller förtroendevald utan ska vara riktad till arbetsgivaren och denne ska välja ut de personer som deltar. Om en studieresa, kurs eller seminarium bedöms vara intressant att delta i men det är tveksamt om det skulle anses lämpligt att bli bjuden på kostnaden för deltagandet, ska arbetsgivaren själv bekosta detta för den anställdes räkning. Motsvarande gäller för förtroendevalda.

4.4 Gåvor

Gåvor ska i princip aldrig tas emot från utomstående, detta gäller inom samtliga verksamheter i kommunen. Gåvor i samband med högtidsdagar eller jul kan accepteras. Som ett riktmarke gäller att julklappar inte får vara värda mer än en procent av prisbasbeloppet (2018: ca 450 kr)¹. Beloppsgränsen är inte absolut, utan en gåva kan anses som olämplig även om värdet av gåvan är lågt. Gåvor så som fruktkorg eller chokladask ska ställas ut i gemensamt fikarum, lunchrum etc för att komma all personal till del.

¹ Skatteverkets regelverk

Beloppet avseende gåvor från utomstående ska inte blandas samman med beloppet för interna jubileumsgåvor, där arbetsgivaren uppvaktar den anställde. Beloppsgränsen för dessa jubileumsgåvor vid uppvaktning regleras av skattelagstiftningen. Särskilda riktlinjer finns för detta.

4.5 Tjänster

En muta kan bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från kommunens leverantörer eller att få en tjänst utförd, t ex reparation av bil eller hus. Detta är inte tillåtet. Det är inte heller tillåtet att utlova arbete eller praktikplats till leverantören, utan detta sker alltid genom verksamhetens ordinarie processer.

4.6 Förmån och gåva i testamente och andra former av belöningar

Arbetsstagare eller förtroendevald i kommunens verksamheter får inte ta emot belöningar genom gåva i testamente eller andra gåvor. På detta område gäller i princip nolltolerans.

Anställda inom vårdområdet kan bli utsatta för att vårdtagaren vill ge belöning för ett gott utfört arbete. För att upprätthålla kravet på lika vård och lika bemötande, måste personalen i förekommande fall omedelbart klargöra att någon belöning inte är möjlig att ta emot. Undantag kan komma ifråga enbart om värdet på belöningen är mycket lågt och det står helt klart att den inte kan uppfattas som en muta. Ett exempel kan vara när en pensionär inom äldreomsorgen vill bjuda personal på kaffe för att visa sin uppskattning.

Det är inte tillåtet för anställda att ta emot testamenterad egendom. Om exempelvis en vårdare får veta att en vårdtagare tänker testamentera egendom till honom eller henne ska vårdaren omedelbart klargöra för vårdtagaren att vårdaren inte får ta emot detta. Den anställde måste avhålla sig från varje handlande som av vårdtagaren kan uppfattas som ett samtycke till mottagande.

Anställda får inte medverka vid upprättandet av kunders eller brukares testamente. Det är inte heller lämpligt att anställda ställer upp som testamentsvittnen. Den anställde bör i frågor av detta slag hänvisa till en advokat eller annan sakkunnig på området.

4.7 Rabatter och lån

Förtroendevalda och anställda får inte ta emot rabatter, följerbjudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Detta innefattar även köp av varor och tjänster till underpris. Rabatter inom ramen för en personalförening betraktas inte som olämpliga, så länge alla anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

4.8 Övriga erbjudanden

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som till exempel golftävlingar. Detta är inte lämpligt. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden. Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande får endast användas i tjänsten.

5 Konsekvenser av mutor

Att ta emot eller ge mutor är straffbara brott som polisanmäls för utredning.

Den som är anställd, förtroendevald eller är uppdragstagare i kommunen eller dess bolag kan dömas för mutbrott. Även styrelseledamöter i kommunala bolag samt nämndemän omfattas.

Domstolarna ser extra strängt på situationer inom den offentliga sektorn såsom myndighetsutövning, tillståndsgivning, beslut och tillsyn samt offentlig upphandling. Även inom äldreomsorg och socialtjänst är bedömningen hårdare på grund av vårdtagarens beroendeställning och för att förtroendet för äldreomsorgen samt socialtjänsten ska upprätthållas. För anställda som arbetar med myndighetsutövning samt upphandlare, inköpsansvariga och anställda inom äldreomsorg och socialtjänst, är därför alla typer av förmåner i regel att anse som otillåtna.

Den som gör sig skyldig till mutbrott döms till böter eller fängelse i upp till sex år. Givande av muta som riktas mot en person som är anställd eller fullgör ett uppdrag inom den offentliga sektorn eller ett mutbrott som begås av sådan person faller alltid under allmänt åtal. Det innebär att åklagare är skyldig att utreda brottet när det kommer till polis och åklagares kännedom. Reglerna är generellt sett striktare för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet än personer i privat verksamhet.

I kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser, regleras avstängning och disciplinpåföljd av personal. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete. Personalavdelningen hanterar arbetsrättsliga konsekvenser, erbjuder chefsrådgivning och övrigt behovsanpassat stöd vid hantering av enskilda medarbetare samt arbetsrättsliga frågeställningar.

Jäv och intressekonflikter

Enligt förvaltningslagen ska en myndighet vara saklig och opartisk i sin verksamhet. Förtroendevalda och anställda får inte påverkas av privata relationer

6. Jäv

Regler om jäv finns i både kommunallagen och förvaltningslagen och är till för att förhindra att förtroendevalda och anställda utnyttjar sin ställning för att på ett olämpligt sätt ge fördelar till vissa personer eller grupper. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende. Enligt bestämmelserna är du bl.a. jävig om saken angår dig själv eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig själv eller någon närstående. Du är även jävig om det finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för din opartiskhet i ärendet.

7. Intressekonflikt

Även om det inte är entydigt att du är jävig enligt reglerna om jäv kan det föreligga en sådan intressekonflikt mellan dig som tjänsteman eller förtroendevald och annan part att myndighetens trovärdighet skulle kunna skadas. Lojaliteten till familj, släkt och vänner kan av naturliga skäl vara starkare än lojaliteten mot arbetsgivaren och regelverket. Släktförhållanden och vänskapsband riskerar därför att öka utrymmet för att oegentligheter ska kunna ske på arbetsplatser.

8. Vardagsdilemman i tjänsten, jäv och intressekonflikter

I kommunkoncernen förekommer det ibland situationer som det kan vara svårt att överblicka konsekvenserna av.

Anställning av närstående

Min kompis har rätt kompetens för tjänsten och jag ser inget problem i att förenkla anställningsprocessen, spara pengar för kommunen och anställa henne direkt i min verksamhet. Hon kommer att göra ett bra jobb och det är bättre än att anställa någon som man inte känner.

Partners på samma arbetsplats

Min man och jag arbetar på samma enhet. Han är chef och jag är bara en av medarbetarna och vi skulle verkligen aldrig utnyttja situationen. Vi pratar ju inte jobb hemma vid matbordet.

Båda dilemman ovan innebär jäv/intressekonflikter och problem med opartiskhet uppstår.

Det uppstår automatiskt en jävssituation när en för den rekryterande chefen känd person, så som familjemedlem eller bekant, söker en anställning.

När några på arbetsplatsen är partners förekommer det en intressekonflikt. Följande frågeställningar kan vara värda att fundera på: Hur hanteras löneförhandlingarna? Får den beroende parten mer eller mindre än andra för ett lika gott utfört arbete? Hur hanteras konflikter på arbetsplatsen? Kan partnerskapet i sig självt skapa konflikter på arbetsplatsen?

9. Detta gäller i kommunen om jäv och intressekonflikter

Om du som anställd eller förtroendevald är jävig i ett ärende eller påverkas av en intressekonflikt ska du avstå från att delta i handläggningen. Om du är osäker rådgör med din närmaste chef. Rådgör även med chefen om du misstänker att det föreligger risk för oegentligheter för att någon annan inom kommunen inte följer bestämmelserna. I de fall oklarheter föreligger avseende hur jäv ska hanteras är det nämnden som fattar beslut om ifall någon kan fortsätta vara delaktig i ett ärende. När det gäller intressekonflikter är det chefen som får avgöra hur frågan ska hanteras utan att kommunens trovärdighet påverkas.

10. Konsekvenser av jäv och intressekonflikter

Om ett beslut har fattats och det har förekommit jäv kan beslutet bli ogiltigt. Likaså kan den som inte följt reglerna om jäv dömas för tjänstebrott. Redan fattade beslut kan bli ogiltiga.

I kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser, regleras avstängning och disciplinpåföljd av personal. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete. Personalavdelningen hanterar arbetsrättsliga konsekvenser, erbjuder chefsrådgivning och övrigt behovsanpassat stöd vid hantering av enskilda medarbetare samt arbetsrättsliga frågeställningar.

Förtroendemissbruk

Inom området förtroendemissbruk finns brott med straffrättsliga konsekvenser. Förtroendemissbruk regleras i olika delar i brottsbalken, beroende på vad förtroendemissbruket består av.

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

12 Exempel på förtroendemissbruk

För att förtydliga begreppet förtroendemissbruk, ges några exempel nedan. Exempelen tangerar varandra i brottsrubricering och åtal kan väckas för flera brott i samma fall.

Trolöshet mot huvudman

Som förtroendevald eller anställd i kommunkoncernen åtnjuts ett förtroende att hantera verksamhet, pengar, personal, kunder med mera. Missbruk av detta förtroende är trolöshet mot huvudman. Försäljning av arbetsgivarens egendom för att göra egen vinst är ett exempel på trolöshet mot huvudman. Arbetsgivaren äger alla kommunala egendomar som försäljs, skrotas eller på annat sätt avyttras i kommunen. Alla intäkter ska tillfalla kommunen. Anställd får aldrig ta emot intäkten som egen vinst. Beloppet är av mindre vikt, det är själva förfarandet som utgör trolöshet.

Förskingring

Förskingring är stöld av offentliga medel som anställd eller förtroendevald fått förtroendet att förvalta. Att ta pengar ur en handkassa är förskingring på samma sätt som att stjäla pengar genom att till exempel låta arbetsgivaren betala en anställds egna kostnader eller att föra över pengar till en anställds konto.

Bedrägeri

Bedrägeri uppstår när någon lurar eller vilseleder annan till handling som medför vinning för den vilseledande. Detta kan till exempel uppstå inom omsorgen, där en vårdtagare kan luras att betala pengar eller skänka bort värdesaker till en anställd.

13 Detta gäller i kommunen om förtroendemissbruk

13.1 Trolöshet mot huvudman

Vid trolöshet mot huvudman har arbetstagare missbrukat sin ställning hos arbetsgivaren och förtroendet kan vara förbrukat. Trolöshet mot huvudman kan även innebära förskingring, stöld eller bedrägeri. Polisanmälan görs. Kommunkoncernen har nolltolerans vid förbrukat förtroende.

13.2 Förskingring

Kommunens medel får enbart användas till kommunens verksamheter. Förskingring är stöld av kommunens medel. Kommunen har nolltolerans mot stöld och polisanmälan görs. Lån ur handkassar får inte göras. Köp med företagskort eller bensinkort för eget bruk är förbjudet. Varor och tjänster för eget bruk får inte faktureras kommunen. Kommunens fordon, verktyg och utrustning får enbart användas i tjänsten. Egna köp får inte göras med kund eller brukares medel.

13.3 Bedrägeri

Bedrägeri mot kund eller brukare kan jämföras med stöld. Bedrägeri mot arbetsgivare kan jämföras med trolöshet mot huvudman eller stöld. Polisanmälan görs. Det är nolltolerans mot bedrägeri i kommunens verksamheter.

14 Konsekvenser av förtroendemissbruk

Trolöshet mot huvudman, förskingring och bedrägeri är samtliga straffbara brott som polisanmäls för utredning.

I kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser, regleras avstängning och disciplinpåföljd av personal. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete. Personalavdelningen hanterar arbetsrättsliga konsekvenser, erbjuder chefsrådgivning och övrigt behovsanpassat stöd vid hantering av enskilda medarbetare samt arbetsrättsliga frågeställningar.

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.

15 Vad räknas som oetiskt handlande

Som oetiskt handlande räknas kränkande särbehandling, alla former av trakasserier och att inte följa kommunens värderingar och regelverk. I riktlinje för kränkande särbehandling finns exempel på oetiskt handlande.

15.1 Exempel på oetiskt handlande i form av kränkande särbehandling

- Förtal eller nedsvärning av en anställd, chef eller dess familj
- Medvetna förolämpningar
- Överkritiskt bemötande eller ett negativt förhållningssätt
- Förlöjligande, hån
- Omotiverad fråntagande av/eller förändring av arbetsuppgifter
- Medvetet försvåra utförande av arbetet
- Medvetet kontrollera medarbetare/chef utan dess vetskap
- Överdriven kontroll
- Utfrysning eller undanhållande av information
- Kränkning via mejl, sms och sociala medier
- Social utstötning, mobbing

15.2 Andra exempel på oetiskt handlande

Exempel på oetiskt handlande är att inte följa kommunens regelverk och styrdokument, inte vara lojal med kommunens värderingar och att medvetet motarbeta fattade beslut.

16 Detta gäller i kommunen om oetiskt handlande

Oetiskt handlande accepteras inte i Haninge kommuns verksamheter. Oetiskt handlande skadar kommunens förtroende, förhindrar ett gott samarbete och kan störa verksamheten. Kränkande särbehandling kan leda till sjukfrånvaro.

17 Konsekvenser av oetiskt handlande

Chef som får kännedom om att oetiskt handlande förekommer, ska se till att det upphör snarast. Orsaken till det oetiska handlandet ska utredas för att hitta en långsiktig lösning. Haninge kommun ska, baserat på kunskap, gott omdöme och omtanke förebygga så att oetiskt handlande, till exempel kränkande särbehandling, inte uppstår. Närmaste chef ska vidta åtgärder för att förhindra fortsatt oetiskt handlande.

Personalavdelningen hanterar eventuella arbetsrättsliga konsekvenser, erbjuder chefsrådgivning och övrigt behovsanpassat stöd vid hantering av enskilda medarbetare samt arbetsrättsliga frågeställningar.

POSTADDRESS 136 81 Haninge BESÖKSADDRESS Rudsjöterrassen 2
TELEFON 08-606 70 00 E-POST haningekommun@haninge.se

