

Riktlinjer gällande otillbörlig påverkan och korruption 2024–2028

Antagna av kommunfullmäktige 2024-04-22, § 36

Riktlinjernas syfte och omfattning

Detta styrdokument avser riktlinjer för hantering och förhållningssätt gällande otillbörlig påverkan och korruption. Riktlinjerna avser kommunens anställda, förtroendevalda och uppdragstagare.

Styrdokumentets bestämmelser är övergripande, och vid behov ska detaljerade rutiner tas fram av och för den egna verksamheten.

Bland övriga fastställda styrdokument finns bestämmelser som till viss del tangerar området för dokumentet, och kan vara viktiga att ta hänsyn till vid avvägningar:

- reglemente för intern kontroll
- reglemente och arbetsformer för kommunstyrelse och nämnder
- arvodesregler för förtroendevalda i Burlövs kommun
- handlingsplaner för hot och våld
- riktlinjer för representation
- rutin om bisysslor för tjänstepersoner
- rutin för tillbud och arbetsskador för tjänstepersoner
- inköspolicy.

Definitioner

Otillbörlig påverkan är ett samlingsbegrepp för olika typer av påtryckningar. Påverkan kan handla om hot, trakasserier, våld, skadegörelse och korruptionsförsök. Främst kännetecknas påverkan av att det utförs för att en enskild ska kunna tillskansa sig kontroll över befogenheterna hos en anställd eller förtroendevald. Påverkan betecknas som otillbörlig om den som utsätts uppfattar att syftet är att påverka tjänsteutövningen.

Korruption är ett samlingsbegrepp för givande och tagande av muta, handel med inflytande, trolöshet mot huvudman och missbruk av ställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning.

Otillbörlig påverkan och korruption är inte begränsat till vad offentligt anställda och förtroendevalda kan utsättas för. Otillbörlig påtryckning samt utnyttjande av ställning kan även utföras, utan yttre påverkan, av den som är offentligt anställd eller förtroendevald.

All form av påverkan är inte otillbörlig. I ett demokratiskt samhälle är vissa former av påverkan och med dessa medförda effekter önskvärda, exempelvis vid politiska manifestationer som namninsamlingar och demonstrationer.

Skiljelinjer utifrån arbetsgivaransvar

Hantering av utsatthet för otillbörlig påverkan är i flera avseenden en fråga om arbetsmiljö, och bör i sådana fall behandlas av arbetsgivaren. Detta gör att skillnader i arbetsgivarförhållanden mellan kommunens tjänstepersoner och förtroendevalda måste beaktas vid konstaterade och misstänkta incidenter, sett till vem som ska få kännedom och vilka insatser som är aktuella.

Tolkning och undantag från riktlinjer

I de fall det uppstår oklarheter om tolkning av riktlinjerna äger kommundirektören ensam befogenhet att bedöma hur de ska tillämpas. Kommundirektörens eventuella bedömning får enbart appliceras på det enskilda sammanhanget och måste återaktualiseras vid varje givet tillfälle.

Kommundirektören erhåller även möjlighet att besluta om enskilda undantag från riktlinjerna, om det bedöms lämpligt.

Riktlinjer gällande otillbörlig påverkan och korruption

Misstänkta och konstaterade fall av otillbörlig påverkan och korruption

Alla former av otillbörlig påverkan och korruptionsförsök riktade mot och från kommunens anställda, förtroendevalda och uppdragstagare är oacceptabla.

Oavsett om agerande för otillbörlig påverkan eller korruption fullbordas ska konstaterade och misstänkta försök riktade till tjänsteperson alltid anmälas till närmaste chef.

Om en anställd blivit utsatt för brott ska närmaste chef se till att den utsatte får stöd med att upprätta polisanmälan och ta del av eventuella övriga insatser, såsom kontakt med företagshälsovård och HR-avdelningen. Närmaste chef ska även avgöra om någon lämplig åtgärd kan göras för att hindra fortsatt utsatthet.

Om en anställd misstänks för brottsligt agerande ska närmaste chef utan dröjsmål samråda med HR-avdelningen och kommunjuristen om att upprätta polisanmälan och eventuellt begränsa arbetsuppgifter.

Om det finns misstanke om brottsligt agerande och den med uppgift av någon anledning inte kan vända sig till närmaste chef bör kommunens funktion för visseblåsning användas.

Professionalitet, förtroende och integritet

Anställda, förtroendevalda och privata uppdragstagare verksamma inom offentlig verksamhet som är helt eller delvis finansierad av offentliga medel ska verka på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. I Burlövs kommun förutsätter detta att den anställde, förtroendevalda och privata uppdragstagaren:

- inte missbrukar sin ställning för egen eller annans vinning
- förhåller sig till demokrati, rättssäkerhet och effektivitet som centrala värden i tjänsteutövningen
- följer de gällande lagar, regler och styrdokument som är applicerbara.

Bisysslor

I Burlövs kommun får den anställda inte ha parallella uppdrag som skadar förtroendet för kommunen, hindrar kommunens arbete eller konkurrerar med kommunens verksamhet. För att uppnå detta ska arbetsgivaren ha kännedom om och gett godkännande till arbetstagarens bisysslor.

Att utöva bisysslor vid sidan om ordinarie yrkesutövning innebär nödvändigtvis inte en nackdel för arbetsgivaren. En eventuell bisyssla får inte vara arbetshindrande, förtroendeskadlig eller konkurrerande med kommunens verksamhet. Den med anställning i kommunen ska på eget initiativ anmäla bisyssla till närmaste chef.

Jäv

Objektiviteten hos den som är anställd, förtroendevald eller uppdragstagare för kommunen äventyras om denne parallellt har ett personligt intresse i ärendet. I Burlövs kommun ska den som saknar förutsättningar för en opartisk och professionell bedömning, i enlighet med kommunallagens och förvaltningslagens bestämmelser om jäv, överlämna uppdrag att fatta beslut eller genomföra handläggning till annan anställd, förtroendevald eller uppdragstagare.

Jävsregler gäller för samtliga som deltar i handläggningen av ett ärende, inte enbart den som fattar ett slutligt beslut. Det innebär att den som bereder eller föredrar ett ärende kan vara jävig, och riskera att ogiltigförklara senare beslut vid ett överklagande. Det är den enskilde medarbetaren eller förtroendevaldas skyldighet att självmant anmäla jäv, med fördel så tidigt som möjligt, och därefter se till att inte delta i handläggning, diskussioner eller beslut i ärendet.

Transparens

Personer med anställning eller förtroendeuppdrag inom kommunen ska aktivt verka för att skapa en öppen och transparent kultur genom att bland annat uppmuntra till rapportering av oegentligheter.

Eventuella förmåner som förekommer i linje med detta styrdokument ska alltid ges öppet, vilket innebär att de ska riktas direkt till mottagarens arbets- eller uppdragsgivare.

Förmåner

Erbjudna förmåner från någon annan än arbets- eller uppdragsgivaren ska i regel avisas, i synnerhet om förhållandet mellan förmånens givare och tagare är förankrat i tjänsteutövning eller beslutsfattande.

En förmån utan egentligt ekonomiskt värde som lämnas utan koppling till handlägningsprocess eller inflytande över beslut kan vara godtagbar. För tjänstepersoner bör det alltid vara närmaste chef som fattar beslut om förmånens lämplighet. Kommunens grundläggande principer om måttfullhet ska alltid vägas in vid lämplighetsprövning i enskilda fall. Om det trots bedömning kring måttfullhet är svårt att bedöma huruvida en förmån är olämplig eller inte så ska den avisas.

Om en misstänkt otillbörlig förmån eller muta erbjudits till en anställd ska närmaste chef informeras. Chefen ska därefter tillsammans med behöriga instanser avgöra om Polismyndigheten ska kontaktas.

Måttfullhet

Samtliga erbjudna förmåners lämplighet ska bedömas utifrån principen om måttfullhet, om förmånen inte är olämplig av annan anledning.

Fremst bör måttfullhet i förhållande till erbjuden förmån bedömas utifrån betydelse för mottagaren. En uppskattning om betydelse bör utgå ifrån huruvida det personliga och ekonomiska värdet för mottagaren riskerar att påverka mottagarens beteende. Om mottagarens beteende riskerar att påverkas så ska den erbjudna förmånen avvisas.

Det bör även utvärderas om förmånen kan innebära skada för verksamhetens anseende, bortsett från förmånens värde eller huruvida mottagarens beteende riskerar att påverkas. Den som gör en lämplighetsprövning bör alltid ställa kontrollfrågan om hur det ser ut för kommunen ifall förmånen tas emot.

Måttfullhet av en förmån bör inte heller avgöras enbart av erbjudandet vid det enskilda tillfället, utan alltid i förhållande till frekvens och sammanhang. Med frekvens avses hur ofta en förmån erbjuds, och detta ska alltid vägas in eftersom en måttfull förmån som erbjuds regelbundet rimligen ökar risken att påverka mottagarens beteende och därmed vara olämplig. Hänsyn till sammanhang avser att förmånen ska värderas utifrån huruvida det är rimligt att den erbjuds vid det givna tillfället, samt om övriga förmåner ges vid samma tillfälle. Om fler förmåner ges vid samma tillfälle bör måttfullheten utvärderas utifrån det ackumulerade personliga och ekonomiska värdet.

Studiebesök, kurser, konferenser, med mera

Innehållet i studiebesök, kurser, konferenser med mera, riktade till tjänstepersoner, ska alltid vara till nytta för organisationen och enbart bekostas av Burlövs kommun. Om inbjudan till studiebesök eller annat arrangemang inkluderar inbjudan till närstående, som familjemedlem, partner eller dylikt, ska inbjudan aldrig accepteras.

Förebyggande insatser

Burlövs kommun ska arbeta aktivt med vissa förebyggande insatser mot otillbörlig påverkan och korruption.

Kommunens tjänstemannaorganisation ska:

- tillse att alla anställda och förtroendevalda får information om hantering och riskminimering gällande otillbörlig påverkan och korruption,
- tillse att alla anställda och förtroendevalda har kunskap om jäv och jävsförhållande, samt att det finns tillräckliga rutiner för att hantera jävssituationer,
- tillhandahålla en funktion för anonym anmälan av oegentligheter,
- regelbundet genomföra undersökningar för att kartlägga utsatthet och risk för utsatthet i kommunen, påvisa utvecklingstendenser och förändringar, och för att identifiera möjliga förebyggande åtgärder,
- återrapporera genomförda undersökningar till kommunfullmäktige,
- regelbundet genomföra egenkontroller av utsatta arbetsområden,
- ha ett kontinuerligt förebyggande arbete mot hot- och våldssituationer,
- ha rutiner för att hantera eventuella pågående situationer, samt åtgärder efter sådana.

Dokumenttyp	Styrdokument
Dokumentnamn	Riktlinjer gällande otillbörlig påverkan och korruption 2024–2028
Beslutsorgan	Kommunfullmäktige
Antagen	2024-04-22, § 36
Diarienummer	KS/2023:431-109
Beslutad med stöd av	-
Kungjord	-
Ikraftträdande	2024-04-22
Historik	-
Dokumentansvarig	Kanslichef
Förvaltning	Kommunledningsförvaltningen