

Riktlinje om korrruption och otillbörlig påverkan

Dnr KS 21/0650

Beslutad av Kommunfullmäktige 30:e mars 2022 § 49



UPPLANDS-BRO
KOMMUN

Innehållsförteckning

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Sammanfattning..... | 4 |
| 2 | Definition..... | 4 |
| 3 | Tillbörlig respektive otillbörlig påverkan..... | 4 |
| 4 | Korruptionsformer | 5 |
| 4.1 | Muta, givande och tagande av..... | 5 |
| 4.1.1 | Definition..... | 5 |
| 4.1.2 | Riktlinje | 5 |
| 4.2 | Handel med inflytande | 6 |
| 4.2.1 | Definition..... | 6 |
| 4.2.2 | Riktlinje | 6 |
| 4.3 | Vänskapskorruption | 6 |
| 4.3.1 | Definition..... | 6 |
| 4.3.2 | Riktlinje | 7 |
| 4.4 | Övriga oredlighets- eller trolöshetsbrott | 7 |
| 4.4.1 | Definition..... | 7 |
| 4.4.2 | Riktlinje | 7 |
| 5 | Otillbörliga påverkansformer | 8 |
| 5.1 | Hot och våld..... | 8 |
| 5.1.1 | Definition..... | 8 |
| 5.1.2 | Riktlinje | 8 |
| 5.2 | Trakasserier..... | 8 |
| 5.2.1 | Definition..... | 8 |
| 5.2.2 | Riktlinje | 9 |
| 5.3 | Skadegörelse | 9 |
| 5.3.1 | Definition..... | 9 |
| 5.3.2 | Riktlinje | 10 |
| 5.4 | Verbala påtryckningar..... | 10 |
| 5.4.1 | Definition..... | 10 |
| 5.4.2 | Riktlinje | 10 |
| 5.5 | Otillbörlig fotografering..... | 11 |
| 5.5.1 | Definition..... | 11 |
| 5.5.2 | Riktlinje | 11 |

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 5.6 | Olaga förföljelse..... | 11 |
| 5.6.1 | Definition..... | 11 |
| 5.6.2 | Riktlinje..... | 12 |
| 5.7 | Rättshaveristiskt beteende..... | 12 |
| 5.7.1 | Definition..... | 12 |
| 5.7.2 | Riktlinje..... | 12 |
| 6 | Uppmärksamhetsfordrande områden..... | 13 |
| 6.1 | Jäv..... | 13 |
| 6.1.1 | Definition..... | 13 |
| 6.1.2 | Riktlinje..... | 13 |
| 6.2 | Representation, extern..... | 14 |
| 6.2.1 | Definition..... | 14 |
| 6.2.2 | Riktlinje..... | 14 |
| 6.3 | Representation, intern..... | 14 |
| 6.3.1 | Definition..... | 14 |
| 6.3.2 | Riktlinje..... | 14 |
| 6.4 | Utbildningar och studieresor..... | 14 |
| 6.4.1 | Definition..... | 15 |
| 6.4.2 | Riktlinje..... | 15 |
| 6.5 | Bisysslor..... | 15 |
| 6.5.1 | Definition..... | 15 |
| 6.5.2 | Riktlinje..... | 16 |

1 Sammanfattning

- Detta dokument ger riktlinjer för hantering av korruption och otillbörlig påverkan som kommunen, dess förtroendevalda, eller dess anställda kan tänkas utsättas för.
- Dokumentet är övergripande, vid behov ska mer detaljerade/reglerande styrdokument tas fram av respektive verksamhet.

2 Definition

Korruption och otillbörlig påverkan omfattar bland annat – men begränsas inte till – mutor, hot, våld, trakasserier, förolämpningar, skadegörelse, otillbörlig fotografering och okvädningsord.

I begreppet anställda ingår i tillämpliga fall även inhyrd personal.

3 Tillbörlig respektive otillbörlig påverkan

All form av påverkan är inte otillbörlig, det förekommer även olika former av tillbörlig påverkan på kommunen och/eller dess företrädare. Vissa påverkansformer är inte bara tillbörliga utan även önskvärda i ett demokratiskt samhälle. Som exempel på tillbörliga påverkansformer kan nämnas lobbyverksamhet, politiska manifestationer, produkt demonstrationer, etc. Observeras bör dock att även om företeelsen är tillbörlig i sig själv bör man vara uppmärksam på var gränsen för otillbörlighet går. Exempelvis kan

produktdemonstrationer vara olämpligt eller otillbörligt i samband med upphandling.

4 Korruptionsformer

4.1 Muta, givande och tagande av

4.1.1 Definition

Förtroendevalda och anställda i kommunen har dagliga kontakter med medborgare, affärskontakter, företag, föreningar och liknande i sina arbeten. Både förtroendevalda och anställda kan genom dessa kontakter utsättas för påverkan och kan utsätta andra för påverkan. Därför är det väsentligt att kontakterna sker på ett formellt och korrekt sätt, för att inte mutor och andra oegentligheter ska förekomma.

Mutor är att ta emot eller begära en otillbörlig förmån för utövningen av sin anställning eller uppdrag, alternativt att utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån. Oegentligheter definieras som en avsiktlig överträdelse av lag och/eller Upplands-Bro kommuns interna regelverk i syfte att gynna sig själv eller annan.

4.1.2 Riktlinje

Alla anställda och förtroendevalda i Upplands-Bro kommun ska alltid uppträda så att inte ens misstanke om mutbrott kan uppstå. Detta uppnås genom att:

- tillse att alla anställda och förtroendevalda delges kunskap om vad som är tillbörligt/otillbörligt i deras befattningar då de tillträdes, samt att
- regelbundet genomföra riskanalyser för att kartlägga var risk för mutbrott finns samt för att finna förebyggande åtgärder för att minimera dessa risker.

4.2 Handel med inflytande

4.2.1 Definition

Handel med inflytande är att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka en annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

4.2.2 Riktlinje

Alla anställda och förtroendevalda i Upplands-Bro kommun ska alltid uppträda så att inte ens misstanke om handel med inflytande kan uppstå. Detta uppnås genom att:

- alla anställda och förtroendevalda delges kunskap om vad som är tillbörligt/otillbörligt i deras befattningar då de tillträdes, samt att kunskapen repeteras med viss regelbundenhet.
- kommunen ska regelbundet genomföra riskanalyser för att kartlägga var risk för handel med inflytande finns samt för att finna förebyggande åtgärder för att minimera dessa risker.

4.3 Vänskapskorruption

4.3.1 Definition

Vänskapskorruption är en form av korruption som medför fördelar för en vän eller släkting utan egen vinning för den som tar ett visst beslut. Exempel på vänskapskorruption är när politiska, ekonomiska eller fackliga makthavare förser släktingar eller vänner med uppdrag som ger dem ekonomisk vinst eller andra fördelar. Det kan ske genom att konkurrensen i anbudsförfaranden utestängs eller genom att man ger de anhöriga förtur i bostadsköer och dylikt.

4.3.2 Riktlinje

Vänskapskorruption är inte ett brott i sig självt utan kan sägas vara ett samlingsnamn för flera andra oegentligheter såsom jäv, tjänstefel, bedrägeri, förskingring och trolöshet mot huvudman. Skillnaden ligger främst i motivet för handlingen.

För riktlinjer hänvisas till följande kapitel:

4.4 Övriga oredlighets- eller trolöshetsbrott (sidan 7)

6.1 Jäv (sidan 13)

6.5 Bisysslor (sidan 15)

4.4 Övriga oredlighets- eller trolöshetsbrott

Det finns otillbörligheter som oftast inte initieras av utomstående påverkare men som definitionsmässigt är närliggande till flera påverkansformer. Dit räknas bland annat oredlighets- och trolöshetsbrott såsom bedrägeri, förskingring och trolöshet mot huvudman.

4.4.1 Definition

För definition av respektive brott hänvisas till Brottsbalken.

4.4.2 Riktlinje

Alla anställda och förtroendevalda i Upplands-Bro kommun ska alltid uppträda så att inte ens misstanke om oredlighets- eller trolöshetsbrott kan uppstå. Detta uppnås genom att:

- riskanalyser regelbundet ska genomföras för att kartlägga var risk för oredlighets- eller trolöshetsbrott finns samt för att finna förebyggande åtgärder för att minimera dessa risker.

5 Otillbörliga påverkansformer

5.1 Hot och våld

5.1.1 Definition

Hot och våld är en påverkansform där exempelvis brukare, anhörig, tillståndsansökare, etc, kan tänkas bruka hot eller våld för att påverka en kommunrepresentant i dennes tjänsteutövning.

5.1.2 Riktlinje

Det är en arbetsmiljöfråga där arbetsgivaren har ett ansvar att skydda sina förtroendevalda och anställda från alla former av hot, våld och trakasserier. Alla former av hot och våld mot kommunens förtroendevalda, tjänstemän eller deras anhöriga är oacceptabla. För att minimera risken att sådana situationer uppstår skall arbetsgivaren:

- ha ett kontinuerligt förebyggande arbete mot hot- och våldssituationer
- ha rutiner för att hantera eventuella pågående situationer
- ha rutiner för åtgärder efter eventuella situationer.
- ha rutiner för att förebygga att hot eller våld kan påverka kommunens eller dess företrädares beslut eller handlingar.

5.2 Trakasserier

5.2.1 Definition

Till trakasserier räknas flera olika påverkansformer. Alla former av trakasserier är inte straffbara, men kommunen behöver ha beredskap för att kunna hantera alla former av trakasserier. Till trakasserier räknas bland annat, men inte enbart:

- Självmordshot
- Skuldbeläggning¹
- Obehagliga telefonsamtal
- Obehagliga anspelningar
- Okvädingsord
- Enskilda åtal²

5.2.2 Riktlinje

Alla former av trakasserier mot kommunens förtroendevalda och tjänstemän är oacceptabla. För att minimera risken och konsekvensen av trakasserier ska kommunen

- ha ett kontinuerligt förebyggande arbete för att i möjligaste mån undvika att personalen utsätts för trakasserier
- ha rutiner för att hantera eventuella pågående situationer
- ha rutiner för åtgärder efter eventuella situationer
- ha rutiner för att förebygga att trakasserier kan påverka kommunens eller dess företrädares beslut eller handlingar.

5.3 Skadegörelse

5.3.1 Definition

Skadegörelse är att förstöra eller skada fast eller lös egendom till men för annans rätt till egendomen. Till skadegörelsebrott ingår skadegörelse på motorfordon med eller utan brand, klotter, sönderslagna fönsterrutor,

¹ När någon lägger skulden på tjänstemannen, t.ex. genom att påstå att vederbörandes företag kommer att gå i konkurs på grund av tjänstemannens agerande i sin myndighetsutövning.

² Att väcka enskilt åtal mot en tjänsteman är inte olagligt, men kan av vissa grupper användas som ett försök att otillåtet påverka tjänstemän och göra det personligt, detta genom att fokusera på dem som individer i stället för på myndigheten i stort. Denna form av fokusflyttning från myndighet till tjänsteman framkommer i intervjuer med anställda på olika organisationer och har uppmärksammats i tidigare forskning (Brå 2009:7)

sönderslagna gatlyktor, med mera. Bränder som är allmänfarliga och riskerar spridas till större omfattning eller där någon riskerar att skadas klassificeras som mordbrand. Konsekvenserna av skadegörelse som påverkansform kan exempelvis vara självcensur, övervägande om byte av arbetsgivare/arbetsplats eller en allmän känsla av ökad otrygghet.

5.3.2 Riktlinje

För att hantera och minimera konsekvenserna av skadegörelse ska kommunen

- regelbundet utvärdera vilka arbetsplatser som är särskilt riskutsatta
- ha regelbunden utvärdering av förebyggande åtgärder på särskilt riskutsatta arbetsplatser
- ha rutiner för att ta hand om personal som utsatts för skadegörelse
- ha rutiner och beredskap för att hantera den materiella skadegörelsen

5.4 Verbala påtryckningar

5.4.1 Definition

Verbala påtryckningar är en påverkansform där exempelvis näringsidkare, elever, brukare eller anhöriga verbalt försöker påverka en kommunföreträdares handlingar eller beslut. Som exempel på verbal påverkan kan nämnas telefonsamtal för att försöka påskynda handläggningstiden för ett ärende, önskemål om skolmat, eller begäran om särskild vård för en brukare.

Verbal påverkan är tillbörlig till en viss gräns, därefter kan den övergå i hot och/eller trakasseri.

5.4.2 Riktlinje

För att upprätthålla en god arbetsmiljö för alla anställda skall alla anställda och förtroendevalda ha god kännedom om var gränsen för tillbörlighet går för verbal påverkan i verksamheten. Detta uppnås genom att:

- tillse att alla anställda och förtroendevalda har en god kunskap om var gränsen för tillbörlig och otillbörlig verbal påverkan går i deras befattningar
- tillse att organisationen har uppmärksamhet mot glidning av gränsen

5.5 Otillbörlig fotografering

5.5.1 Definition

Fotografering, ljud- eller videoinspelning är vanligtvis inte straffbart men i vissa situationer kan det betraktas som ofredande. En tjänsteman kan uppleva det som obehagligt när en person exempelvis fotograferar tjänstemannen, fordonet, ID-handling etc, särskilt om personen hotar att distribuera materialet, exempelvis i sociala medier.

5.5.2 Riktlinje

Otillbörlig eller olovlig fotografering och/eller inspelning är mycket svår att förebygga men kommunen ska göra vad som är praktiskt möjligt för att skydda sin personal från den. Detta görs genom:

- Anställda och förtroendevalda ska ha adekvat och behovsstyrd kunskapsnivå om gällande regelverk
- Arbetsgivaren ska ha kunskap och beredskap för att hantera situationen och personalen efter att en händelse inträffat för att minimera konsekvenserna av aktiviteten.

5.6 Olaga förföljelse

5.6.1 Definition

Det brott som tidigare kallades stalkning heter numera Olaga förföljelse och tas i brottsbalken upp som ett brott med straff upp till fyra års fängelse. Brottet definieras som upprepad (minst två ggr) av någon integritetskränkande gärning, exempelvis – men inte begränsat till – misshandel, olaga tvång, hemfridsbrott, kränkande fotografering, ofredande eller skadegörelse.

5.6.2 Riktlinje

Olaga förföljelse är mycket svår att förebygga men kommunen ska göra vad som är praktiskt möjligt för att skydda sin personal från den. Detta görs genom:

- Anställda och förtroendevalda ska ha adekvat och behovsstyrd kunskapsnivå om gällande regelverk
- Arbetsgivaren ska ha kunskap och beredskap för att hantera situationen och personalen efter att en händelse inträffat för att minimera konsekvenserna av aktiviteten.

5.7 Rättshaveristiskt beteende

5.7.1 Definition

Ett rättshaveristiskt beteende kännetecknas av en vilja – eller snarare ett behov – av att visa att man själv har rätt och att motparten har fel. Det är inte ett rättshaveristiskt beteende i sig att göra en anmälan eller att överklaga, utan det handlar om intensiteten i hur det görs.

5.7.2 Riktlinje

En person som uppvisar ett rättshaveristiskt beteende skall detta till trots varken erhålla för- eller nackdelar i sina kontakter med kommunens företrädare. Detta ska tillses genom att:

- regelbundet utvärdera vilka arbetsplatser som är särskilt riskutsatta
- tillse att personalen har adekvat och behovsstyrd kunskapsnivå om rättshaveristiskt beteende och hur det ska bemötas
- ha rutiner för att hantera eventuella pågående situationer så att berörda tjänstemän inte far illa och att beslutsprocesser inte påverkas

6 Uppmärksamhetsfordrande områden

6.1 Jäv

6.1.1 Definition

Jäv är en omständighet som kan rubba förtroendet till opartiskhet hos den som ska handlägga ett ärende. Jävsreglerna har kommit till för att garantera ett objektivt och opartiskt handlande från förvaltningsmyndigheternas sida.

Det förhållandet att jäv föreligger behöver inte nödvändigtvis betyda att någon är partisk. Det betyder bara att det finns en omständighet som kan utgöra en risk för partiskhet.

Jävsreglerna gäller för alla som deltar i handläggningen av ett ärende. Det innebär att inte bara den beslutande utan även den som bereder och föredrar ett ärende kan vara jävig. Däremot berörs exempelvis registratören eller den som skriver ut ett beslut normalt sett inte av jävsreglerna.

6.1.2 Riktlinje

Organisationen ska undvika att situationer uppstår som skulle kunna ses som juridiskt eller moraliskt klandervärda ur jävssynpunkt. För att uppnå detta skall

- alla anställda och förtroendevalda ha adekvat och behovsstyrd kunskap om vad jäv och jävsförhållande innebär och hur det skulle kunna uppstå i den egna verksamheten.
- alla anställda och förtroendevalda ha adekvat och behovsstyrd kunskap om hur jäv ska förhindras påverka beslut/verksamhet
- alla anställda och förtroendevalda undvika att jävssituationer påverkar beslut/verksamhet eller allmänhetens förtroende för dessa.
- organisationen ha processer för att motverka att jäv uppstår

6.2 Representation, extern

6.2.1 Definition

Extern representation riktar sig mot utomstående organisationer, företag och enskilda personer.

6.2.2 Riktlinje

Allmänhetens förtroende för att kommunen både är opartisk och använder skattepengar på ett klokt och effektivt sätt skall vara orubbat. Därför skall

- extern representation användas med stor urskiljning
- måttfullhet i relation till målet med representationen iakttagas
- alkohol serveras inte på kommunens bekostnad

6.3 Representation, intern

6.3.1 Definition

Med intern representation menas exempelvis personalsammankomster, informationsmöten, interna kurser, planeringskonferenser, uppvaktningar och gåvor.

6.3.2 Riktlinje

Allmänhetens förtroende för att kommunen använder skattepengar på ett klokt och effektivt sätt skall vara orubbat. Därför skall

- intern representation användas med stor urskiljning
- måttfullhet iakttagas vid all intern representation
- alkohol serveras inte på kommunens bekostnad

6.4 Utbildningar och studieresor

All verksamhet behöver ett inflöde av ny kunskap för att inte stagnera. Kommunen är därför i grunden positiv till utbildningar och studieresor/-besök så länge de fyller ett behov för verksamheten. Samtidigt har kommunen ett

ansvar att både vara opartisk och använda skattepengar på ett klokt och effektivt sätt.

6.4.1 Definition

Med utbildningar menas här all form av externt arrangerad kunskapsöverföring, exempelvis kurser, seminarium och konferenser. Med studiebesök menas besök i studiesyfte på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen, arrangerat av en extern part.

6.4.2 Riktlinje

För att tillse att utbildningar och studiebesök/-resor är verksamhetsnyttiga, kostnadseffektiva och inte påverkar kommunen eller dess företrädares opartiskhet skall

- verksamhetsnytta och kostnadseffektivitet iakttagas vid beslut om deltagande i utbildningsverksamhet
- försiktighetsprincipen iakttagas vid beslut om deltagande i evenemang där kommunens företrädare blivit inbjudna av extern part.

6.5 Bisysslor

Att utöva bisyssla vid sidan om ordinarie yrkesutövning behöver inte innebära någon nackdel för arbetsgivaren. Generellt är Upplands-Bro kommun positivt inställd till bisysslor eftersom dessa i många fall utvecklar medarbetarnas kompetens och erfarenhet.

6.5.1 Definition

Med bisyssla avses verksamhet som bedrivs vid sidan om den ordinarie anställningen hos Upplands-Bro kommun och som inte hör till privatlivet, oavsett om bisysslan civilrättsligt är att betrakta som uppdrag, anställning eller egen verksamhet.

6.5.2 Riktlinje

Upplands-Bro kommun ska av allmänheten uppfattas som rättssäker och effektiv. För att uppnå detta skall

- arbetsgivaren ha kännedom om och gett godkännande av arbetstagares bisysslor
- bisyssla får inte vara arbetshindrande, förtroendskadlig eller konkurrerande med kommunens verksamhet