Policy för att motverka korruption –mutor, jäv och oegentligheter

Dokumenttyp	Dokumentägare	Beslutsinstans	Giltig till
Policy	HR	Kommunfullmäktige	Tillsvidare
Upprättad av	**Fastställd/upprättad**	**Reviderad av**	**Senast reviderad**
Katarina Häggström	2025-04-14		
Dokumentet gäller för Hela koncernen			**Diarienummer** K-2025-36

Vindelns Kommun

Innehållsförteckning

Policy för att motverka korruption – mutor, jäv och oegentligheter 3

Praktisk tillämpning för att motverka korruption – mutor, jäv och oegentligheter 4

Syfte 4

Omfattning 4

Muta 5

- Lagstiftning 5
- Tagande av muta 5
- Givande av muta 5
- Vad är en otillbörlig förmån? 5
- Förmåner som kan vara godtagbara 6
- Åtgärder vid misstanke om muta 7

Jäv 8

- Lagstiftning 8
- Jäv i kommunfullmäktige 8
- Jäv i kommunstyrelsen, övriga nämnder och bland kommunanställda 8
- Jäv vid dubbla engagemang 9
- Uppdragstagare 9
- Jäv i kommunal bolagsstyrelse eller stiftelse 9
- Verkan av jäv 9
- Verkan vid jäv 10
- Åtgärder vid misstanke om jäv 10
- Frågor och ytterligare information 10

Policy för att motverka korruption – mutor, jäv och oegentligheter

Den offentliga förvaltningen arbetar på kommuninvånarnas uppdrag och ska iaktta saklighet och opartiskhet i enlighet med de krav som uppställs i regeringsformen. Ansvariga förtroendevalda och anställda i Vindelns kommun har därför ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Vindelns kommunkoncern har nolltolerans mot korruption, mutor och jäv.

Inom kommunen handlägger vi ärenden och sköter uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. Om kommunens verksamhet inte sköts på ett sakligt och opartiskt sätt kommer allmänhetens förtroende för kommunen att rubbas. Det är därför av stor vikt att förtroendevalda, anställda och uppdragstagare inom Vindelns kommun handlar på ett sådant sätt att vi inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i vårt arbete. Var och en av oss ansvarar för att känna till och följa de lagbestämmelser som gäller för mutbrott och jäv.

Denna policy syftar till att förhindra och förebygga korruption och mutor bland Vindelns kommuns förtroendevalda och anställda. Avsikten är att vägleda anställda, uppdragstagare och förtroendevalda i kommunen till ett gemensamt förhållningssätt gällande hantering av gåvor, förmåner och jäv. Som medarbetare eller förtroendevald inom Vindelns kommun och dess bolag har man ett personligt ansvar att agera på ett sådant sätt att allmänheten och media inte får anledning att misstänka att man i sin tjänsteutövning eller i sitt uppdrag låter sig påverkas av otillbörliga förmåner.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete. Mutbrott regleras i brottsbalken.

Vindelns kommun och dess företrädare ska vara professionella, oberoende och objektiva vid handläggning, beslutsfattande och övrig tjänsteutövning. Som medarbetare eller förtroendevald inom Vindelns kommun och dess bolag har ett personligt ansvar att agera på ett sådant sätt att allmänheten och media inte får anledning att misstänka att man i sitt uppdrag och i sin tjänsteutövning ej varit saklig och objektiv eller att personens opartiskhet skulle kunna ifrågasättas. Medarbetaren och den förtroendevalda är själva ansvariga att anmäla ett eventuellt jäv.

Jävighet kan anses uppstå i ex behandling av ett ärende där omständighet föreligger som kan rubba förtroendet för förvaltningens och politikens opartiskhet. Detta är alltid fallet vid släktskap eller nära vänskap med kommunens motpart eller när man själv eller ens nära släkt har ekonomiska intressen som påverkas av kommunens beslut. Även andra omständigheter, såsom t.ex. att det är fråga om grannskap eller ovänskap, kan påverka den anställdes förmåga att agera opartiskt.

Gäller jävsfrågan en förtroendevald ska den förtroendevalde anmäla jäv och inte själv delta i behandlingen av ärendet.

Praktisk tillämpning för att motverka korruption – mutor, jäv och oegentligheter

Syfte

Syftet med denna praktiska tillämpning är att klargöra hur kommunkoncernen ser på korruption- mutor, jäv, förtroendemissbruk och otillbörliga förmåner, samt att kunna användas som stöd för att göra diskussionen levande i organisationen för att förhindra och förebygga korrupt beteende bland medarbetare. Den praktiska tillämpningen redovisar de huvudsakliga reglerna, begreppen och bedömningsgrunderna på området. Här är korruption ett samlingsbegrepp för hela området av oegentligheter det vill säga ett beteende som strider mot lag eller avtal och kommunkoncernens regelverk. Det är inte möjligt att göra en generell uppställning över vad som är tillåtet eller otillåtet, eftersom varje situation måste bedömas för sig utifrån flera faktorer. Tillämpningen ska ge medarbetarna ett tydligt ramverk kring korruption samt stöd hur de ska förhålla sig och agera i olika situationer och hur överträdelser ska hanteras.

Omfattning

Den praktiska tillämpningen omfattar alla förtroendevalda, anställda och uppdragstagare inom Vindelns kommun, samt bolag och där Vindelns kommun är ägare eller förvaltare och därmed utser majoriteten av styrelsen. Styrelseledamöter i kommunens bolag omfattas därför också av tillämpningen. Med uppdragstagare åsyftas konsulter och konsultbyråer som utför uppdrag för kommunen inom ramen för kommunens verksamhet. Med förtroendevalda åsyftas ledamöter och ersättare i fullmäktige, kommunstyrelse, utskott och nämnder samt revisorer.

Avsnittet om mutor gäller för samtliga uppräknade personkategorier ovan. Avsnittet om jäv riktar sig främst till förtroendevalda och anställda, förutom i de delar där det uttryckligen framgår att styrelseledamöter i kommunens bolag eller uppdragstagare omfattas. Tillämpningen om mutor tar i första hand sikte på det som ska gälla när anställda, uppdragstagare, styrelseledamöter eller förtroendevalda har rollen som mottagare av en förmån. Tillämpningen omfattar även när det gäller givande av förmån inom kommunen. Detta innebär att det som inte får tas emot, heller inte får utges eller utlovas.

Policyn gäller inte för personalsociala åtgärder inom en verksamhet (så som gratifikation till anställda), men gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan olika juridiska personer inom kommunens organisation.

Alla förtroendevalda, anställda, uppdragstagare samt styrelseledamöter inom Vindelns kommun och dess bolag ska ta del av denna policy. Det ska lämpligen ske vid inledningen av uppdraget eller anställningen och på arbetsplatsträffar.

Vindelns kommun och dess bolag ansvarar för att informera och tillgängliggöra policyn för anställda och förtroendevalda, samt verka för att den efterlevs.

Muta

Lagstiftning
Tagande och givande av muta ryms inom begreppet korruption. Korruption innebär att utnyttja en offentligrättslig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra. Inom den offentliga sektorn kan korruption bland annat leda till felaktiga myndighetsbeslut, oriktig tjänsteutövning, rättsförluster för enskilda, misstro mot det allmänna och snedvridning av konkurrensen vid upphandlingar. Bestämmelserna om givande och tagande av muta finns i 10 kap 5 a-e §§ brottsbalken.

Tagande av muta
Du som anställd, uppdragstagare, styrelseledamot eller förtroendevald kan straffas för tagande av muta om du för egen eller för annans räkning tar emot, begär eller godtar ett löfte om en otillbörlig förmån. Förmånen ska ha ett samband med din anställning eller ditt uppdrag för att vara otillbörlig. Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt är påföljden fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Givande av muta
Brottet givande av muta innebär att en fysisk person lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en anställd, uppdragstagare, styrelseledamot eller förtroendevald för dennes tjänsteutövning. Mutbrott föreligger även om den otillbörliga förmånen lämnas till en närstående av den anställde/förtroendevalde. Givande av muta är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt är påföljden fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

Vad är en otillbörlig förmån?
I lagtexten anges att en förutsättning för straffansvar är att belöningen, förmånen eller gåvan ska vara otillbörlig. Någon definition av begreppet otillbörlig finns dock inte, då det ansetts vara omöjligt att hitta en definition som täcker alla de skiftande omständigheter där fråga om muta kan aktualiseras. En bedömning måste därför ske i varje enskilt fall. Särskilt höga krav ställs på anställda i den offentliga sektorn. En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att få mottagaren att handla på ett visst sätt.

Det finns ingen värdegräns som anger när en gåva eller tjänst anses vara otillbörlig. Värdet på gåvan är inte avgörande, utan det är situationen, syftet, när och hur den ges m.m. som påverkar bedömningen. Detta innebär även att förmåner av små värden kan vara otillbörliga.

Observera att förtroendevalda och anställda som arbetar med myndighetsutövning, upphandling, etc. verkar inom verksamheter som är extra integritetskänsliga och att dessa personer förutsätts agera därefter.

Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

Exempel på otillbörliga förmåner:
Alla typer av penninggåvor t.ex. kontanter, presentkort, värdepapper och liknande.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.

- Biljetter till sportevenemang, teaterföreställningar, konserter eller liknande som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda.
- Lån av fritidshus, båtar, fordon och liknande för privat bruk.
- Bonuserbjudanden t.ex. vid flygresor, varuinköp och hotellvistelser som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Tjänster i form av bilreparationer, fastighetsreparationer och liknande till låg eller ingen kostnad.
- Penninglån med särskilt gynnsamma villkor eller efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling osv.

Förmåner som kan vara godtagbara

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna.

Exempel på godtagbara förmåner:
Enstaka måltider av enklare karaktär som har en direkt koppling till arbetet, s.k. arbetsmåltider.

- Presentartiklar av mindre värde, även om sådana inte får lämnas alltför ofta från samma håll

Exempel på situationer där risk för otillbörlig påverkan finns

Kontanter
Förmåner i form av kontanter får aldrig tas emot, även om det skulle röra sig om små belopp.

Måltider
Du bör tacka nej till att bli bjuden på alla typer av måltider av en utomstående, om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget. Måltider i samband med uppdraget kan vara en ”normal” arbetslunch, dvs. ”dagens lunch” eller liknande. Det är inte tillåtet att låta sig bjudas på måltider i samband med upphandling av vara eller tjänst, oavsett vilken roll du har i upphandlingsprocessen.

Studieresor, kurser och konferenser
Studieresor, kurser och konferenser bör betalas av arbetsgivaren. Enligt förarbetena till lagstiftningen kan det mera sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagt och ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och att denne har rätt att välja ut de personer som deltar.

Gåvor, ersättningar eller andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare
Anställda inom kommunens Sociala sektor bör under inga förhållanden ta emot penninggåvor. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde får inte heller tas emot och detta oavsett värdet på gåvan. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde, t ex blommor eller choklad, kan detta accepteras. Om en anställd inom Sociala sektorn får vetskap om att någon brukare eller patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, ska vederbörande klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån överhuvudtaget. Anställd medarbetare inom sociala sektorn ska inte heller delta vid upprättande eller bevittnande av testamenten, fullmakter eller liknande handlingar.

Tjänster
En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från kommunens leverantör eller att få en tjänst utförd, t ex reparation av bil eller hus.

Rabatter och lån
Anställda, uppdragstagare, styrelseledamöter och förtroendevalda i Vindelns kommun får inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller lån som kan kopplas till dennes uppdrag.

Bonuserbjudanden
Det kan förekomma att anställda, uppdragstagare, styrelseledamöter 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 bil/sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t.ex. golftävlingar. Du bör alltid tacka nej till sådana erbjudanden. Bonuserbjudanden i form av bonuspoäng i samband med exempelvis flygresor, hotellövernattningar etc. ska alltid tillfalla arbetsgivaren, annars bör du tacka nej till ett sådant erbjudande.

Personlig vänskap/relationer
Grundläggande för Vindelns kommuns tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. Försiktighet ska iakttas när det gäller att ta emot förmåner från vänner, eftersom en förmån ytterligare kan förstärka den jävsbetonade situation som redan föreligger. I händelse av att personlig vänskap/relationer finns i ex en ledningsgrupp eller arbetsgrupp ska en dialog med berörda ske om uppdrag, saklighet, objektivitet och maktbalans inom gruppen. Samtalet ansvarar närmaste chef för att hålla.

Åtgärder vid misstanke om muta

- Restriktivitet ska iakttas när du blir erbjuden gåvor, tjänster eller andra förmåner. Det grundläggande förhållningssättet för kommunens förtroendevalda och anställda ska vara att inte ta emot gåvor eller andra förmåner i sin tjänsteutövning.
- Om du blir erbjuden en gåva, tjänst eller annan förmån – tacka nej och hänvisa till kommunens riktlinjer om du inte är helt säker på att gåvan/förmånen ligger inom lagens gränser. Att det skulle uppfattas som oartigt får inte påverka din bedömning. Du behöver aldrig ångra en gåva eller förmån som du avstått ifrån.
- Om förmånen skickats till dig ska den utan dröjsmål lämnas eller sändas tillbaka. Om det av någon anledning är omöjligt att lämna tillbaka förmånen ska den utan dröjsmål överlämnas till närmaste chef, som i sin tur får överlämna förmånen till arbetsgivaren.
- Om du misstänker att du blivit erbjuden en muta ska du kontakta din närmaste chef. Om du är förtroendevald bör du kontakta fullmäktiges ordförande eller nämndordförande i den nämnd du har uppdrag. Dessa personer ska därefter i samråd med kommundirektör avgöra om polismyndigheten ska kontaktas.
- Du som ser eller uppfattar något inom organisationen som kan uppfattas som en muta uppmanas att informera om detta. Informationen kan lämnas till Kommundirektör, HR-chef eller Kanslichef.
- Om du som anställd av någon anledning inte kan rapportera om ett misstänkt mutbrott enligt ovan kan du under vissa förutsättningar rapportera om händelsen i kommunens visselblåsarfunktion. Visselblåsarfunktionen kan nås både via intranätet och hemsidan, där det även finns information om under vilka förutsättningar som funktionen ska användas.
- Om kommunen får kännedom om att en anställd, uppdragstagare, styrelseledamot eller en förtroendevald tagit emot, begärt eller accepterat ett löfte om en muta i tjänsten eller

uppdraget ska detta polisanmälas av närmaste chef. Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kan även arbetsrättsliga åtgärder komma att vidtas.

Jäv

Allmänhetens tilltro till myndigheternas opartiskhet förutsätter att det finns rättsregler som garanterar att ärenden handläggs opartiskt och sakligt. Lagbestämmelserna om jäv syftar till att garantera att handläggningen av ärenden inte påverkas av olika intressekonflikter hos förtroendevalda och anställda. Med jäv menas tvivel om opartiskhet.

Grundläggande för Vindelns kommuns tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövning ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer.

Det finns en skyldighet enligt lag att självmant anmäla jäv. Om en förtroendevald eller anställd känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska denne anmäla detta. En sådan anmälan ska göras omedelbart.

Det kan ibland förekomma situationer som är svåra att bedöma ur jävssynpunkt. I sådana fall bör man iaktta försiktighet och som förtroendevald eller anställd avstå från att delta i hantering av ärendet. Om någon utpekas som jävig och denne inte anser sig vara jävig måste fullmäktige/nämnden omgående avgöra jävsfrågan genom ett formellt beslut.

Lagstiftning

Bestämmelser om jäv finns bland annat i kommunallagen och i förvaltningslagen. Bestämmelserna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Det innebär att reglerna gäller för förtroendevalda och anställda och i kommunen som deltar i handläggningen av ett ärende. I begreppet handläggning ingår utredning, beredning, föredragning och beslutsfattande. Det finns olika bestämmelser för jäv i fullmäktige och för jäv i kommunstyrelsen och övriga nämnder. Därutöver finns också jävsbestämmelser för styrelseledamöter i aktiebolagslagen och stiftelselagen.

Jäv i kommunfullmäktige

En fullmäktigeledamot får inte delta i handläggningen (överläggning och beslutsfattande) av ett ärende som ”personligen rör” ledamoten själv eller ledamotens make, sambo, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående t.ex. en nära vän.

Uttrycket ”personligen rör” innebär att det krävs en hög grad av individuell koppling mellan fullmäktigeledamotens intresse och det aktuella ärendet. Frågan ska vara avgränsad till att gälla fullmäktigeledamoten eller den övriga personkretsen. Vederbörande ska ha ett ekonomiskt eller annat starkt personligt intresse av utgången av ärendet och beröra ledamoten som individ och inte som medlem av ett större kollektiv.
Exempel på sådana jävssituationer är när en person äger huvudparten av aktierna i ett bolag som ärendet angår eller när en ledamot deltar i behandlingen av en detaljplan som väsentligt påverkar värdet av hans/hennes markinnehav.

Jäv i kommunstyrelsen, övriga nämnder och bland kommunanställda

Förtroendevalda i kommunstyrelsen och övriga nämnder, kommunens revisorer samt anställda är jäviga i ärenden om:

- Han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning (parts-, intresse och närståendejäv)
- Han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning (ställföreträdarjäv)
- Ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som han eller hon själv är knuten till (tillsynsjäv) eller
- Det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas (delikatessjäv).

Den sista punkten, delikatessjäv, är en bestämmelse som är avsedd att fånga upp intressekonflikter som inte täcks av övriga jävsgrunder. Det kan t.ex. handla om att en förtroendevald eller anställd har ett visst intresse i ett ärende, är nära vän eller ovän med den saken rör eller på annat sätt står i ett markant beroendeförhållande till den saken rör.

Jäv vid dubbla engagemang

Vid dubbla engagemang i olika nämnder föreligger inte delikatessjäv i nämnd bara för att den som handlägger ärendet tidigare deltagit i handläggningen av ärendet i annan nämnd.

Vid dubbla engagemang i nämnd och kommunala aktiebolag eller stiftelser gäller inte bestämmelserna om ställföreträdarjäv och delikatessjäv om kommunen äger minst hälften av aktierna i aktiebolaget eller utser minst hälften av styrelseledamöterna i stiftelsen. Undantaget gäller inte i ärenden om myndighetsutövning.

Vid dubbla engagemang i nämnd och i föreningsliv tillämpas jävsbestämmelserna fullt ut.

Uppdragstagare

Uppdragstagare i form av konsulter och dylikt omfattas inte uttryckligen av kommunallagens jävsregler eftersom de inte är att betraktas som anställda. Kommunen är dock skyldig att beakta kravet på saklighet och opartiskhet i sin verksamhet enligt 1 kap. 9 § Regeringsformen (1974:152). Vid anlitande av uppdragstagare ska kommunen därför tillse att man inte anlitar sådana uppdragstagare som skulle ha varit jäviga om de vore anställda.

Jäv i kommunal bolagsstyrelse eller stiftelse

En styrelseledamot i ett kommunalt aktiebolag eller en kommunal stiftelse är bunden till jävsreglerna i aktiebolagslagen och stiftelselagen, men med de begränsningar som framgår under rubriken ”Jäv vid dubbla engagemang”.

Verkan av jäv

Jäv i fullmäktige

En jävig fullmäktigeledamot får inte delta i handläggningen (överläggning och beslutsfattande) av ärendet vid fullmäktiges sammanträde men får närvara under handläggningen eftersom fullmäktiges sammanträden är offentliga. Denne bör dock lämna sin plats (ersättare utses).

Jäv i kommunstyrelsen och övriga nämnder

En förtroendevald som är jävig i ett ärende hos en nämnd får inte delta eller närvara vid handläggningen (utredning, beredning, föredragning och beslutsfattande) av ärendet. Den som är jävig måste t.ex. lämna sammanträdesrummet när ärendet behandlas.

Jäv hos anställda
En anställd som är jävig i ett ärende får inte delta i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Den anställde får dock utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt.

Jäv hos styrelseledamöter (bolag och stiftelse)
En styrelseledamot som är jävig i ett ärende eller fråga får inte delta i handläggningen, men med de begränsningar som framgår under rubriken ”Jäv vid dubbla engagemang.”

Verkan vid jäv

Om du skulle delta i ett ärendes handläggning fast du är jävig riskerar du att bidra till att kommunens trovärdighet skadas. Du kan även orsaka försening av ärendet (som kan medföra förluster för kommunen och/eller för enskilda) eftersom beslutet kan överklagas på grund av jävet. Om du som anställd deltar i ett ärendes handläggning fast du är jävig kan detta också leda arbetsrättsliga konsekvenser.

Åtgärder vid misstanke om jäv

- Det är inte alltid lätt att avgöra om en jävssituation föreligger. Det är alltid bättre att iaktta försiktighet och självmant anmäla eventuellt jäv än att någon annan senare anmäler dig som jävig. Vid tveksamma fall ska du omgående kontakta och samråda frågan med ordförande/din närmaste chef.
- Om du misstänker att du är jävig i ett ärende ska du alltid anmäla detta omedelbart till ordförande/närmaste chef. Om du är förtroendevald ska anmälan göras före eller senast vid sammanträdet då ärendet ska behandlas.
- Om du misstänker att jäv föreligger för annan ska detta påpekas för ordförande eller närmaste chef.

Frågor och ytterligare information

För ytterligare information se “Om mutor och jäv -vägledning för anställda inom kommuner och regioner”.

https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/ommutorochjavvagledningforanstalldaikommunerlandstingochregioner.65325.html

Arbetsmaterial för fördjupning se; “Dilemmaövningar och vägledning”
https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/hotmotdemokratiochsamhallssystem/motverkakorruption/motmutorochjav.27818.html

För ytterligare information, rådgivning och frågor kan Kanslichef kontaktas.