

§ 29**Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.**

KS 2024/1242

Beslut

1. *Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.* antas enligt bilaga 1 till utlåtandet.
2. Samtliga nämnder ska fastställa egna lokala anvisningar som säkerställer efterlevnad av riktlinjerna.
3. Stockholms Stadshus AB uppmanas för egen del att anta samt att ge samtliga bolagsstyrelser i uppdrag att anta Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. enligt bilaga 1 till utlåtandet.
4. Stockholms Stadshus AB ska för egen del fastställa en egen lokal anvisning som säkerställer efterlevnad av riktlinjerna samt ge samtliga bolagsstyrelser i uppdrag att göra detsamma.
5. Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. enligt bilaga 1 till utlåtandet börjar gälla från beslutsdatum och ersätter styrdokumentet *Riktlinjer om mutor och representation, reviderade 2015* (dnr 160-1416/2015) som därmed upphör att gälla.

Reservationer

Samtliga ledamöter för Liberalerna och Centerpartiet reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna förslaget.

Ärendet

Kommunstyrelsens utlåtande behandlas.

Utlåtandet gäller Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.

I debatten yttrar sig, se bilaga 2.

Förslag till beslut

Borgarrådet Wanngård (S) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Borgarrådet Jönsson (L) och Jonas Naddebo (C) föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt Liberalernas och Centerpartiets förslag till beslut i kommunstyrelsen.



Beslutsordning

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag.

Utlåtande Rotel I (Dnr KS 2024/1242)**Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.****Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. *Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.* antas enligt bilaga 1 till utlåtandet.
2. Samtliga nämnder ska fastställa egna lokala anvisningar som säkerställer efterlevnad av riktlinjerna.
3. Stockholms Stadshus AB uppmanas för egen del att anta samt att ge samtliga bolagsstyrelser i uppdrag att anta Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. enligt bilaga 1 till utlåtandet.
4. Stockholms Stadshus AB ska för egen del fastställa en egen lokal anvisning som säkerställer efterlevnad av riktlinjerna samt ge samtliga bolagsstyrelser i uppdrag att göra detsamma.
5. Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. enligt bilaga 1 till utlåtandet börjar gälla från beslutsdatum och ersätter styrdokumentet *Riktlinjer om mutor och representation, reviderade 2015* (dnr 160-1416/2015) som därmed upphör att gälla.

Kommunstyrelsen beslutar för egen del, under förutsättning att kommunfullmäktige beslutar enligt ovan, följande.

Stadsdirektören ges i uppdrag att fastställa lokal anvisning för att säkerställa efterlevnad av *Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.* enligt bilaga 1 till utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Karin Wanngård**Sammanfattning av ärendet**

Stockholms stads *Riktlinjer om mutor och representation* togs ursprungligen fram år 2009. Riktlinjerna har därefter reviderats vid två tillfällen, i september 2012 och i december 2015.

Stadsledningskontorets juridiska avdelning inledde under år 2023 en översyn och uppdatering av nuvarande riktlinjer. Översynen föranleddes bland annat av synpunkter och frågor som inkommit från förvaltningar och bolag inom staden. Av kommunstyrelsens verksamhetsplan 2024 framgår att riktlinjerna ska revideras och att stöd för nämnders och bolagsstyrelser implementering ska tas fram.

Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till samtliga facknämnder, Farsta stadsdelsnämnd, Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd och Stockholms Stadshus AB.

Avfallsnämnden har inte inkommit med svar.

Arbetsmarknadsnämnden välkomnar att riktlinjerna uppdaterats och är positiv till att riktlinjerna kompletterats med nya avsnitt avseende bisysslor, visselblåsarfunktion och anvisningar avseende förfarande vid misstanke om brott och allvarliga oegentligheter. Nämnden föreslår för tydlighets skull att *bisysslor* tas med i titeln, eftersom detta ämne i någon mån skiljer sig från övriga delar.

Exploateringsnämnden anser att de förtydliganden och språkliga justeringar som har gjorts gör riktlinjerna tydligare och mer tillgängliga samt att de mindre tillägg som gjorts avseende stadens visselblåsarfunktion och ett nytt avsnitt om bisysslor är relevanta och gör riktlinjen mer heltäckande.

Fastighetsnämnden välkomnar och är positivt inställd till de nya riktlinjerna och understryker vikten av att bolagen och nämnderna lokalt implementerar och arbetar aktivt med att säkerställa efterlevnaden av dem.

Förskolenämnden är positiv till de reviderade riktlinjerna då dessa tydliggör stadens förhållningssätt och anser att de tydliga riktlinjerna underlättar arbetet med att upprätta nämndens verksamhetsspecifika anvisningar.

Idrottsnämnden ser positivt på att den nya omarbetningen av riktlinjerna har skapat en bättre överskådlighet och tydlighet vilket underlättar för nämnden att följa riktlinjerna.

Kulturnämnden ser positivt på att riktlinjerna blir ännu mer tydliga och tillstyrker förslaget.

Kyrkogårdsnämnden ställer sig positiva till riktlinjerna och delar kommunstyrelsens uppfattning om hur medarbetare ska förhålla sig till representation, mutor och jäv.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden anser att de omarbetade riktlinjerna är klara, tydliga och relevanta och lämnar vissa förslag och synpunkter kring specifika avsnitt där nämnden anser att förtydliganden bör övervägas.

Servicenämnden anser att det är positivt att riktlinjerna har uppdaterats utifrån synpunkter från stadens förvaltningar och önskar ett förtydligande av vad som bör ingå i de lokala anvisningarna.

Socialnämnden är positiv till de reviderade riktlinjerna i stort och lämnar i sitt remissvar förslag till förbättringar, bland annat avseende förtydliganden av vissa begrepp och regler.

Stadsbyggnadsnämnden har inget att erinra mot förslaget och ser positivt på att reviderade riktlinjer avseende representation, mutor och jäv tas fram då de utgör en viktig del i det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan och välfärdsbrottslighet.

Trafiknämnden ser positivt på remissen och bedömer att riktlinjerna kommer att underlätta för en konsekvent tillämpning i det dagliga arbetet.

Utbildningsnämnden är positiv till det reviderade förslaget och anser det vara välskrivet och lättare att ta till sig än de tidigare riktlinjerna samt föreslår några mindre justeringar och förtydliganden.

Valnämnden ser positivt på att en omarbetning av riktlinjerna har gjorts och konstaterar att det nya förslaget är bra.

Äldrenämnden anser att syftet med att förenkla dispositionen och klargöra riktlinjens innehåll är uppnått och föreslår att riktlinjernas avsnitt om särskilda riskgrupper omformuleras. Detta då det är av vikt att revideringen främjar att försiktighetsprincipen även fortsättningsvis tillämpas strikt av samtliga medarbetare inom Stockholms stad i bedömningen av vad som kan ha beteendepåverkan.

Överförmyndarnämnden anser att det är positivt att arbetet med nämndernas internkontroll tas med i revideringen av riktlinjerna samt att samtliga nämnder föreslås fastställa egna lokala anvisningar som är anpassade till respektive verksamhet och kan fånga in de situationer som där är vanligt förekommande. På detta sätt underlättar man för personal och förtroendevalda att göra rätt.

Farsta stadsdelsnämnd ställer sig positiva till riktlinjerna och delar kommunstyrelsens uppfattning om hur medarbetare ska förhålla sig till representation, mutor och jäv.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd välkomnar de reviderade riktlinjerna och ser positivt på förtydligandet av att varje medarbetare har ett personligt ansvar att sätta sig in i och följa riktlinjerna samt att nämnder och bolagsstyrelser har ett ansvar att göra det lätt för medarbetarna att göra rätt.

Södermalms stadsdelsnämnd är överlag positiv till föreslagna riktlinjer och anser att det är bra att bisyssla och visselblåsfunktion lyfts in i riktlinjerna samt att regelverket kring födelsedagar och uppvaktningar i riktlinjerna är måttfullt och bra. Nämnden föreslår att det i delen om extern representation och gåvor, mutor, jäv och bisysslor, som delvis avser otillåten påverkan, skulle kunna övervägas ett tillägg med krav på att förteckna förmåner som erbjudits eller tagits emot från annan part än arbetsgivaren.

Stockholms Stadshus AB ser det som positivt att riktlinjerna har uppdaterats och utökats i syfte att ge stöd och vägledning kring ett gemensamt förhållningssätt inom staden. För kompletterande synpunkter hänvisar koncernledningen till dotterbolagens svar i sin helhet.

Föredragande borgarrådets synpunkter

Stockholms stads *Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.* är ett vägledande dokument för alla förtroendevalda och anställda i staden och dess bolag och ska vara ett stöd för nämnder och bolagsstyrelser att göra det lätt för medarbetarna att göra rätt. Som offentliganställda ska vi vara sakliga och opartiska i vår tjänsteutövning och det är viktigt att vi undviker förtroendskadligt beteende.

Riktlinjerna är framtagna för att minimera risken för korruption i stadens verksamheter och syftar till att skapa förutsättningar för ansvarsfulla personliga överväganden och beslut så att förtroendskadliga beteenden och korruption inte uppstår. Därför innehåller dessa riktlinjer inte bara regler för hur vi ska förhålla oss till externa parter och hur vi ska undvika jäv utan även regler om intern representation och bisyssla. Varje nämnd och bolagsstyrelse ska utifrån dessa riktlinjer fastställa lokala anvisningar för att säkerställa att dessa riktlinjer efterlevs.

En grundläggande förutsättning för att stockholmarna ska ha förtroende för oss som arbetar i staden är att vi utför vårt arbete med gott omdöme och att vi följer gällande lagar och regler. Inte bara är detta viktigt för att upprätthålla förtroendet för den offentligfinansierade verksamheten, där otillåten påverkan är en del av en ökande välfärdsbrottslighet, utan även för att skydda tjänstepersoner från hot, våld och trakasserier då klimatet tenderar att ha hårdnat.

Jag konstaterar att samtliga remissinstanser ställer sig positiva till förslaget och jag uppskattar de kloka synpunkter som inkommit för att göra riktlinjerna till ett tydligt styrdokument i staden. Vissa av synpunkterna har bedömts vara mer lämpliga att reglera i de olika lokala anvisningarna, medan andra kommer att omhändertas i det stödmaterial som kommer att tas fram för att underlätta implementeringen av riktlinjerna för nämnderna och bolagen i staden.

Utifrån inkomna synpunkter efter remissen har den del som reglerar gåvor till anställda justerats med ett tillägg om att en enklare blombukett även kan ges i samband med anställnings upphörande, även om anställningstiden har varit kortare än 6 år. Dessutom har den del som reglerar minnesgåvor förtydligats för att förenkla avsnittet.

Slutligen har den del i riktlinjerna som behandlar mutor och lyfter särskilda riskgrupper förtydligats med att det grundläggande restriktiva förhållningssättet omfattar samtliga medarbetare och att de medarbetare som tillhör de särskilda riskgrupperna ska vara särskilt restriktiva.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Bilagor

1. Bilaga 1 - Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m., dnr KS 2024/1242-27.1

2. Bilaga 2 - Riktlinjer om mutor och representation, mutor och jäv m.m. (med spårade ändringar), dnr KS 2024/1242-27.2

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation av borgarrådet Jan Jönsson (L) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Att delvis bifalla förslag till beslut
2. Att riktlinjerna revideras i enlighet med det som anförs
3. Att därutöver anföra

Brottsförebyggande rådet (Brå) har tidigare undersökt fenomenet möjliggörare och hur dessa hjälper kriminella nätverk. En möjliggörare är här en person som missbrukar sin anställning eller sitt uppdrag i kommunal, statlig eller privat sektor till förmån för kriminella nätverk. Undersökningen bygger på intervjuer, upptäckta ärenden och krypterade chattmeddelanden från personer i kriminella nätverk. Den sammantagna bilden är att möjliggörare förekommer i både offentlig och privat verksamhet. Det kan handla om personer som antingen hjälper kriminella frivilligt för egen ekonomisk vinning, eller på grund av manipulation och/eller hot.

Vi vet att möjliggörare funnits och finns även inom Stockholm stads verksamheter. Liberalerna vill därför påtala behovet av att även ha med sig det perspektivet i arbetet mot mutor och representation. Samhällets välfärdstjänster är till för medborgare i behov av dem och ska inte vara en resurs för kriminella. Att genom bruk av möjliggörare och med mutor, hot och otillåten påverkan tillskansa sig fördelar kan aldrig accepteras. Det vardagliga kommunala arbetet kan och ska vara en väsentlig del i att förhindra möjliggörare i stadens verksamheter.

Den senaste tidens våldsvåg med flertalet explosioner är ett stort samhällsproblem för Stockholm som behöver tas på största allvar. Människor ska slippa behöva känna rädsla för att få sina trappuppgångar eller fasader sprängda, och i värsta fall skadas eller dödas i dessa våldsdåd. Samtidigt som polisen och brandförsvaret har ett huvudansvar för tillsynen av sprängmedel, kan och bör Stockholms stad göra mer för att stärka säkerheten inom sina egna verksamheter.

Liberalerna har fått rapporter om att det är relativt enkelt att olagligen komma åt sprängmedel genom stöld och svinn vid transporter och från byggplatser. Detta innebär att sprängmedel riskerar att hamna i kriminella händer och användas för att skapa skräck och förstörelse. En faktor som förvärrar denna situation är risken för jäv och korruption inom stadens verksamheter och dess bolag, vilket kan underlätta att sprängmedel läcker ut. Liberalerna anser därför att Stockholms stad omgående behöver vidta skärpta åtgärder för att motverka jäv och korruption kopplat till sprängmedelshantering i byggprojekt och entreprenadarbeten.

I det arbetet är det särskilt viktigt att säkerställa att stadens riktlinjer om representation, mutor och jäv efterlevs strikt och inkluderas i alla upphandlingar och avtal med entreprenörer.

Staden bör skyndsamt säkerställa att säkerhetsrutinerna för sprängmedelshantering inom alla byggprojekt där staden och dess bolag är involverade efterlevs och skärps vid behov, med tydliga krav på säker förvaring och transport av sprängmedel. Personer som hanterar kontrollen och tillsyn av sprängmedel bör regelbundet kontrolleras för att motverka jäv och korruption. Vidare är det viktigt att betona att arbetet måste ske i samråd med andra berörda tillsynsmyndigheter och att staden tillsammans med dem måste säkerställa att inget ramlar mellan stolarna.

Tillsynen av entreprenörer måste skärpas för att identifiera och förebygga risker kopplade till jäv och otillåten påverkan. Stadens visselblåsarfunktion ska också uppmuntras till att användas aktivt för att rapportera misstänkt oegentlighet inom sprängmedelshanteringen.

Liberalernas målsättning är att helt förhindra att sprängmedel kan läcka från stadens verksamheter. Vi uppmanar kommunstyrelsen att ta initiativ för att genomföra en översyn av nuvarande säkerhetsåtgärder och presentera förslag på ytterligare skärpningar där risker identifieras.

Stockholmarna ska kunna lita på att staden gör allt den kan för att förhindra att farliga ämnen hamnar i orätta händer och skapa en tryggare stad för alla.

Särskilt uttalande av borgarråden Dennis Wedin och Andréa Hedin (båda M) enligt följande.

Brottsförebyggande rådet (Brå) har tidigare undersökt fenomenet möjliggörare och hur dessa hjälper kriminella nätverk. En möjliggörare är här en person som missbrukar sin anställning eller sitt uppdrag i kommunal, statlig eller privat sektor till förmån för kriminella nätverk. Undersökningen bygger på intervjuer, upptäckta ärenden och krypterade chattmeddelanden från personer i kriminella nätverk. Den sammantagna bilden är att möjliggörare förekommer i både offentlig och privat verksamhet. Det kan handla om personer som antingen hjälper kriminella frivilligt för egen ekonomisk vinning, eller på grund av manipulation och/eller hot. Vi vet att möjliggörare funnits och finns även inom Stockholm stads verksamheter.

Vi vill därför påtala behovet av att även ha med sig det perspektivet i arbetet mot mutor och representation. Samhällets välfärdstjänster är till för medborgare i behov av dem och ska inte vara en resurs för kriminella. Att genom bruk av möjliggörare och med mutor, hot och otillåten påverkan tillskansa sig fördelar kan aldrig accepteras. Det vardagliga kommunala arbetet kan och ska vara en väsentlig del i att förhindra möjliggörare i stadens verksamheter.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt föredragande borgarråds förslag.

Stockholm den 21 maj 2025

Karin Wanngård
Kommunstyrelsens ordförande

Reservation av Jan Jönsson (L) och Jonas Naddebo (C) som är likalydande med Liberalernas reservation i borgarrådsberedningen.

Särskilt uttalande av Christofer Fjellner, Jonas Nilsson och Johan Paccamonti (alla M) enligt följande.

Brottsförebyggande rådet (Brå) har tidigare undersökt fenomenet möjliggörare och hur dessa hjälper kriminella nätverk. En möjliggörare är här en person som missbrukar sin anställning eller sitt uppdrag i kommunal, statlig eller privat sektor till förmån för kriminella nätverk. Undersökningen bygger på intervjuer, upptäckta ärenden och krypterade chattmeddelanden från personer i kriminella nätverk. Den sammantagna bilden är att möjliggörare förekommer i både offentlig och privat verksamhet. Det kan handla om personer som antingen hjälper kriminella frivilligt för egen ekonomisk vinning, eller på grund av manipulation och/eller hot. Vi vet att möjliggörare funnits och finns även inom Stockholm stads verksamheter.

Vi vill därför påtala behovet av att även ha med sig det perspektivet i riktlinjerna om representation, mutor och jäv m.m. Samhällets välfärdstjänster är till för medborgare i behov av dem och ska inte vara en resurs för kriminella. Att genom bruk av möjliggörare och med mutor, hot och otillåten påverkan tillskansa sig fördelar kan aldrig accepteras. Det vardagliga kommunala arbetet kan och ska vara en väsentlig del i att förhindra möjliggörare i stadens verksamheter.

Ersättaryttrande av Nike Örbrink (KD) som är likalydande med Moderaternas särskilda uttalande i kommunstyrelsen.

Ärendet

Översynen av Stockholms stads *Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.* har lett till en omarbetning snarare än en uppdatering av befintliga riktlinjer från 2015.

Förändringarna är i huvudsak följande:

- Förändrad disposition och struktur i dokumentet i syfte att uppnå ökad läsbarhet och tydlighet kring stadens förhållningssätt/styrning.
- Förändringar i Inledningen (1). Under rubriken Tillämpning förtydligas bland annat varje medarbetares ansvar att sätta sig in i och följa riktlinjerna. Där framgår även att varje nämnd och bolagsstyrelse ska ta fram och fastställa egna lokala anvisningar för att säkerställa att riktlinjerna efterlevs. Vidare lyfts kopplingen till nämndernas och bolagsstyrelsernas arbete med intern kontroll fram.
- Uppdateringar, förtydliganden och språkliga justeringar har även gjorts i avsnitten Representation (2), Mutor (3) samt Jäv (4).
- Ett nytt avsnitt Bisysslor (5) har lagts till då det angränsar till området jäv och bland annat kan utgöra grund för intressekonflikter.
- Ett nytt avsnitt med information om stadens visselblåsarfunktion (6) har tillkommit, eftersom funktionen inrättades under sommaren 2022 omnämns den inte i befintliga riktlinjer från år 2015.
- Slutligen har ytterligare ett avsnitt ”Vid misstanke om brott och allvarliga oegentligheter” (7) tillkommit. Där förtydligas bland annat att det är respektive förvaltning/bolags ansvar att vidta åtgärder, såsom polisanmälan och/eller arbetsrättsliga åtgärder.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 4 december 2024 har i huvudsak följande lydelse.

En förutsättning för att Stockholms stad ska åtnjuta stockholmarnas förtroende är att alla verksamma i staden utför sina respektive uppgifter med omdöme och att gällande lagar och regler efterlevs. Alla offentliganställda ska vara sakliga och opartiska i sin tjänsteutövning och undvika förtroendeskadligt beteende.

Stadsledningskontorets förslag till reviderade Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. syftar till att hjälpa medarbetare och förtroendevalda i staden att agera på ett sådant sätt att vi inte låter oss påverkas av ovidkommande intressen eller hänsyn i vårt arbete, och att vi inte heller ska kunna misstänkas för att göra det.

Korruption är inget enhetligt definierat begrepp. Det blir ofta använt som en samlingsbeteckning för ageranden som medför att beslut och handlingsprocesser påverkas på ett otillbörligt sätt. En vanligt förekommande definition är att någon

nyttjar sin ställning för att gynna sig själv eller annan. Sådana beteenden kan utgöra brott av olika slag.

Det kan konstateras att mutor, jäv och annan otillåten påverkan till stor del regleras i förvaltningslag, kommunallag och brottsbalken. Stadsledningskontoret anser att stadens inställning bör vara att all form av korruption i vid mening – alltså även olämpliga beteenden som kanske inte är tillräckligt allvarliga för att vara olagliga – ska motverkas och undvikas.

Riktlinjerna är framtagna för att minimera risken för korruption i stadens verksamhet. Styrdokumentet ska utgöra ett stöd i arbetet och i relationen till andra som vi som medarbetare kommer i kontakt med i tjänsten. Riktlinjerna syftar till att skapa förutsättningar för ansvarsfulla personliga överväganden och beslut så att förtroendeskadliga beteenden och korruption inte uppstår. Därför innehåller riktlinjerna inte bara regler för hur vi ska förhålla oss till externa parter utan även regler om intern representation och bisyssla.

Riktlinjerna föreslås gälla alla förtroendevalda och anställda i staden och dess bolag. Även inhyrd personal och andra uppdragstagare som kan jämföras med anställda i stadens nämnder och bolag omfattas av riktlinjerna. Samtliga nämnda personkategorier kallas gemensamt för medarbetare, och är det ”vi” som åsyftas när den beteckningen används.

Varje medarbetare har ett personligt ansvar att sätta sig in i och följa riktlinjerna. Stadsledningskontoret vill samtidigt betona att nämnder och bolagsstyrelser har ett ansvar att göra det lätt för medarbetarna att göra rätt.

Riktlinjer anger endast ramarna, därför är det avgörande att respektive nämnd och bolagsstyrelse bryter ned riktlinjerna för att fånga in de situationer som är vanligt förekommande i deras respektive verksamheter. Det behöver även finnas ett utrymme för lokala anpassningar utifrån respektive nämnds och bolags förutsättningar och särskilda riskområden. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser föreslås därför att inom ramen för riktlinjerna fastställa egna lokala anvisningar som säkerställer efterlevnad av styrdokumentet.

I ärendet föreslås att kommunstyrelsen för egen del ger stadsdirektören i uppdrag att fastställa en lokal anvisning för att säkerställa efterlevnad av Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.

I övrigt avser stadsledningskontoret att ta fram stödmaterial för att underlätta implementeringen av riktlinjerna för nämnderna och bolagen i staden.

Remissammanställning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till samtliga facknämnder, Farsta stadsdelsnämnd, Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd och Stockholms Stadshus AB.

Avfallsnämnden har inte inkommit med svar.

Innehållsförteckning

Arbetsmarknadsnämnden	11
Exploateringsnämnden.....	11
Fastighetsnämnden	12
Förskolenämnden.....	13
Idrottsnämnden	13
Kulturnämnden	14
Kyrkogårdsnämnden	14
Miljö- och hälsoskyddsnämnden	14
Servicenämnden	19
Socialnämnden.....	19
Stadsbyggnadsnämnden.....	21
Trafiknämnden	21
Utbildningsnämnden.....	22
Valnämnden	24
Äldrenämnden	24
Överförmyndarnämnden	25
Farsta stadsdelsnämnd	26
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd.....	26
Södermalms stadsdelsnämnd	27
Stockholms Stadshus AB	28
Reservationer m.m.	34

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som yttrande över remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att omedelbart justera paragrafen.

Reservation av Christina Tufvesson (L), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Ann Kristin Carlberg (SD), se Reservationer m.m.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 13 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Arbetsmarknadsförvaltningen välkomnar att riktlinjerna uppdaterats avseende disposition, struktur och språk, så att en ökad läsbarhet och tydlighet nås. Förvaltningen välkomnar också tydliggörandet att det är varje medarbetares ansvar att sätta sig in i och följa riktlinjerna.

Förvaltningen är också mycket positiv till att riktlinjerna har kompletterats med nya avsnitt avseende bisysslor, visselblåsarfunktion och anvisningar avseende förfarande vid misstanke om brott och allvarliga oegentligheter. Tillsammans skapar detta väl sammanhållna riktlinjer som tydligt anger vad som gäller inom staden.

Titelsättningen på riktlinjer som dessa är alltid problematisk, eftersom en titel inte kan vara uttömmande när dokumentet innehåller ett större antal ämnen som var för sig skiljer sig åt. I de remitterade riktlinjerna har detta lösts genom att lägga till m.m. i slutet av titeln. Förvaltningen anser dock att man bör överväga att ta med bisysslor i titeln, eftersom detta ämne i någon mån skiljer sig från övriga delar. Bisysslor är av sin karaktär mer av arbetsrättslig natur, till skillnad från övriga delar som hanterar olika intressekonflikter b.l.a. gentemot tredje man. Det vore därför tydliggörande att titeln på riktlinjerna även pekar ut att dessa innehåller anvisningar kring bisysslor.

Förvaltningen har påbörjat ett eget arbete med att uppdatera förvaltningsinterna riktlinjer (lokala anvisningar) för samma områden som de remitterade riktlinjerna avser.

Förvaltningen har inga övriga synpunkter på förslaget.

Arbetsmarknadsnämnden föreslås hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

Exploateringsnämnden

Exploateringsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 27 mars 2025 följande.

1. Exploateringsnämnden beslutar att överlämna exploateringskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.
2. Exploateringsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Exploateringskontorets tjänsteutlåtande daterat den 21 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Den ändrade dispositionen och strukturen samt de förtydliganden och språkliga justeringar som har gjorts i framförallt avsnitten om representation och jäv gör riktlinjerna tydligare och mer tillgängliga. De mindre tillägg som gjorts avseende stadens visselblåsarfunktion och ett nytt avsnitt om bisysslor är relevanta och gör riktlinjen mer heltäckande.

Exploateringskontoret föreslår att nämnden tillstyrker det remitterade förslaget.

Fastighetsnämnden

Fastighetsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

1. Fastighetsnämnden godkänner och överlämnar fastighetskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.
2. Fastighetsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Särskilt uttalande av Hansi Karppinen (L), se Reservationer m.m.

Fastighetskontorets tjänsteutlåtande daterat den 12 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

En förutsättning för fastighetskontorets verksamhet, likt övriga nämnder och bolag, är att allmänheten har förtroende för att fastighetskontoret bedriver sin verksamhet med gott omdöme och att samtliga medarbetare följer gällande lagar och regler. Allt arbete som kan stärka detta förtroende ser fastighetskontoret som positivt.

Fastighetskontorets kärnverksamhet är förvaltning och uthyrning av byggnader och lokaler samt om- och nybyggnation av byggnader och anläggningar. I denna verksamhet har kontoret affärsmässiga relationer till hyresgäster, både verksamheter och privatpersoner, samt till entreprenörer och konsulter.

Fastighetskontorets verksamhet bedrivs i en bransch som är särskilt utsatt för mutor, bestickning eller annan otillbörlig påverkan.

Fastighetskontoret välkomnar och är positiva till de nya Riktlinjer avseende representation, mutor och jäv m.m. som tagits fram. Särskilt lyfts att det skett nödvändiga revideringar avseende disposition och struktur för att medarbetare ska kunna ta till sig information på ett enklare sätt.

Fastighetskontoret är även positivt till att nya Riktlinjer avseende representation, mutor och jäv m.m. särskilt lyfter fram att all form av korruption i vid mening, så som olämpliga beteenden – och som inte utgör ett brott enligt lag – ska motverkas och undvikas.

Samtidigt är det viktigt att understryka att det personliga ansvaret vilar tungt för den enskilda medarbetaren i att kunna navigera med trygghet i vad som utgör ett olämpligt beteende eller inte. För detta krävs stöd av respektive nämnd eller

bolagsstyrelse genom egna lokala anvisningar och återkommande utbildningar med vanligt förekommande situationer m.m.

Förskolenämnden

Förskolenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

1. Förskolenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Reservation av Åsa Nilsson Söderström (L), Sophia Granswed Baat (M) och Ismail Ali (C), se Reservationer m.m.

Förskoleförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 10 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Förskoleförvaltningen är positiv till reviderade Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. då dessa tydliggör stadens förhållningssätt. De tydliga riktlinjerna underlättar arbetet med att upprätta nämndens verksamhetsspecifika anvisningar.

Förvaltningen föreslår att förskolenämnden beslutar att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Idrottsnämnden

Idrottsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

1. Idrottsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.
2. Idrottsnämnden beslutar om omedelbar justering.

Särskilt uttalande av Mikael Peterson (C) och Hanna Wistrand (L), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Leif Söderström (SD), se Reservationer m.m.

Idrottsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 26 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser positivt på att den nya omarbetningen av riktlinjerna har skapat en bättre överskådlighet och tydlighet vilket underlättar för nämnden att följa riktlinjerna.

Riktlinjen uttrycker tydligare än tidigare att det är varje medarbetares ansvar att känna till och följa de riktlinjer som gäller. Genom att varje förvaltning för sig ska ta fram egna lokala anvisningar som anpassas till varje nämnds särskilda uppdrag ges bra förutsättningar att göra anvisningen känd och lätt att efterfölja. Här kan de specifika situationer som kan uppstå inom nämndens arbete fångas upp och mötas med tydliga rutiner och arbetssätt utifrån de riskanalyser som görs inom nämnden. Aktiviteter

med utbildning och information behöver genomföras inom de olika medarbetargrupperna för att en följsamhet ska uppnås.

Nya avsnitt om bisysslor och stadens visselblåsarfunktion har lagts in, vilket är bra att ha samlat i ett och samma dokument. Därutöver förtydligas varje förvaltnings ansvar vid misstankar om brott och allvarliga oegentligheter vilket också ökar tydligheten för hanteringen, i de fall det skulle uppstå.

Idrottsförvaltningen ser också positivt på att stadsledningskontoret planerar att ta fram stödmaterial för att underlätta implementeringen av riktlinjerna för nämnderna och bolagen i staden.

Kulturnämnden

Kulturnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

1. Kulturnämnden överlämnar förvaltningarnas tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Ärendet justeras omedelbart.

Reservation av Isabel Smedberg-Palmqvist (L), se Reservationer m.m.

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 25 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Kulturförvaltningen och Stadsarkivet ser positivt på att riktlinjerna revideras då de nuvarande funnits i 10 år. Förvaltningarna anser att de föreslagna riktlinjerna är ännu mer tydliga och att det är positivt att bisysslor och visselblåsarfunktionen numera ska ingå i riktlinjerna.

Kulturförvaltningen och Stadsarkivet föreslår att nämnden för egen del beslutar om att ge kulturdirektören respektive stadsarkivarien i uppdrag att uppdatera förvaltningarnas nuvarande anvisningar efter att kommunfullmäktige fattat beslut om de nya riktlinjerna.

Kyrkogårdsnämnden

Kyrkogårdsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 19 februari 2025 följande.

Kyrkogårdsnämnden beslutar att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Kyrkogårdsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 24 januari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Kyrkogårdsförvaltningen ställer sig positiva till riktlinjerna och delar kommunstyrelsens uppfattning om hur medarbetare ska förhålla sig till representation, mutor och jäv.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Miljö- och hälsoskyddsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 februari 2025 följande.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden godkänner miljöförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation av Elin Hjelmestam (L) och Maja Boström (C), se Reservationer m.m.

Miljöförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 27 januari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

De omarbetade riktlinjerna för representation, mutor och jäv är i allt väsentligt klara, tydliga och relevanta. Förvaltningens bedömning är att de utgör en förbättring av nu gällande riktlinjer. Förvaltningen föreslår därför att det remitterade förslaget ska tillstyrkas.

I det följande lämnas därutöver ett antal specifika synpunkter och förslag rörande vissa avsnitt eller frågor där förvaltningen anser att det kan finnas skäl att överväga ett förtydligande av riktlinjerna i något avseende. Rubrikerna anger vilket avsnitt i det remitterade förslaget som de aktuella synpunkterna avser.

1. Inledning

I första stycket andra meningen anges att ”Som offentliganställda ska vi vara sakliga och opartiska i vår tjänsteutövning och det är viktigt att vi undviker förtroendeskadligt beteende”.

Förvaltningens kommentar: Eftersom riktlinjerna både ska gälla för förtroendevalda och anställda i staden (vilket förtydligas i avsnitt 1.2), föreslår förvaltningen att detta bör framgå tydligt redan av inledningen. Förslagsvis genom att lägga till ”... och förtroendevalda ...” efter ordet offentliganställda.

1.2 Tillämpningsområde

I avsnittet förtydligas att riktlinjerna gäller för alla förtroendevalda och anställda i staden och dess bolag, liksom inhyrd personal och andra uppdragstagare som kan jämföras med anställda. Samtliga dessa personkategorier kallas gemensamt i riktlinjerna för ”medarbetare”.

Förvaltningens kommentar: Förvaltningen instämmer i att riktlinjerna ska gälla för både förtroendevalda och anställda men befarar att den gemensamma benämning som används i riktlinjerna, medarbetare, därmed riskerar att leda tanken fel. Även om det i tillämpningsanvisningen är tydligt hur benämningen ska förstås, kan man dessvärre inte utgå från att alla som söker vägledning i riktlinjerna först kommer att läsa dessa. Dessutom förefaller inte alla avsnitt i riktlinjerna gälla för samtliga personkategorier (se t.ex. avsnitt 2.3.1 om gåvor till anställda) och det riskerar då att bli förvirrande när benämningen medarbetare ändå används i dessa avsnitt. För att riktlinjerna ska få det genomslag som de syftar till är det viktigt att det inte kan missförstås för vem de gäller.

Förvaltningen föreslår därför att det övervägs att i riktlinjerna genomgående ange att de gäller för medarbetare och/eller förtroendevalda, alternativt att det används en mer neutral gemensam benämning som på ett tydligare sätt inkluderar samtliga personkategorier.

2.2 Olika typer av representation

Under avsnitten om intern (2.2.1) och extern (2.2.2) representation finns ett antal huvudregler för representation listade i punktform. I några av punkterna anges att undantag i vissa fall kan medges genom beslut av nämnd/bolagsstyrelse eller förvaltningschef/ bolagschef.

Förvaltningens kommentar: Förvaltningen anser att riktlinjerna för representation är klara och tydliga och välkomnar att det tydligt anges vem som i förekommande fall ska fatta beslut om undantag från en huvudregel. Det bör dock övervägas att förtydliga formalian för sådana beslut, för att säkerställa att det är möjligt att på ett enhetligt sätt följa upp tillämpningen av riktlinjerna i staden. Det kan till exempel vara lämpligt att klargöra att besluten på något sätt ska dokumenteras samt, om det är avsikten, förtydliga att befogenheten att fatta sådana beslut ska tas upp i nämndernas delegationsordning.

2.3.1 Gåvor till anställda

I punktlistan över de typer av gåvor som får ges inom staden anges att en minnesgåva får lämnas till en varaktigt anställd, däribland vid jämna födelsedagar (från 50 år och uppåt) samt när anställningen upphör eller vid pensionsavgång. Med varaktigt anställd avses minst 6 års anställning. Därutöver anges att det vid andra tillfällen, exempelvis i samband med tillökning i familjen, vigsel, kondoleans eller långtidssjukskrivning, kan vara lämpligt att uppmärksamma en medarbetare med gåva i form av blombukett m.m. I dessa fall gäller däremot inte kravet på varaktig anställning.

Förvaltningens kommentar: Så som förslaget till riktlinjer är formulerade är det inte förenligt med dessa att med någon form av gåva uppmärksamma en anställd som fyller jämt, avslutar sin anställning eller går i pension med kortare än 6 års anställning. Däremot är det möjligt att ge samma anställd en enklare gåva om denne skulle gifta sig eller bli långtidssjukskriven. Förvaltningen är medveten om att reglerna kring gåvor och definitionen av varaktigt anställd följer av Skatteverkets regler, men anser för egen del att de föreslagna principerna medför en orimlig ordning. Av den anledningen torde det också finnas en överhängande risk att riktlinjerna i denna del i praktiken inte fullt ut kommer att följas.

I miljöförvaltningens nu gällande lokala riktlinjer om representation, gåvor, mutor och jäv anges, som komplement till stadens allmänna riktlinjer, att det vid anställningens upphörande utgår en förvaltningsgemensam gåva vid längre anställning, och i annat fall en gåva vars värde är i proportion till anställningens längd. Förvaltningen anser att det är en princip som är rimlig att även fortsättningsvis tillämpa för anställda som innan de uppnått en varaktig anställning skulle fylla jämnt,

avsluta sin anställning eller gå i pension. Ett sådant förhållningssätt skulle också rent principiellt ligga i linje med det som i riktlinjerna anges om att en anställd i vissa andra sammanhang kan uppmärksammas av arbetsgivaren med en blombukett m.m.

Förvaltningen föreslår därför att det bör övervägas om det är möjligt att förtydliga riktlinjerna, så att det framgår att en anställd som fyller jämnt, avslutar sin anställning eller går i pension efter mindre än 6 år trots allt ska kunna uppmärksammas med en enklare gåva; om inte annat så i det sammanhang som avser uppmärksammande med blombukett m.m.

3.2 Särskilda riskgrupper

I andra meningen i avsnittet anges att medarbetare med arbetsuppgifter som involverar myndighetsutövning och offentlig upphandling är särskilt utsatta för försök till otillbörlig påverkan. I den efterföljande meningen anges att även medarbetare som är involverade i avtalsförhandlingar eller på annat sätt har kontakt med leverantörer eller motsvarande vid tillämpning och uppföljning av avtal kan vara särskilt utsatta, liksom medarbetare involverade i tillsyn, kontroll och besiktning.

Förvaltningens kommentar: Eftersom ”tillsyn, kontroll och besiktning” utgör exempel på myndighetsutövning är det svårt att se på vilket sätt kretsen medarbetare i den tredje meningen i detta avseende skiljer sig från den andra meningen. Om det är så att tredje meningen endast syftar till att exemplifiera vilka arbetsuppgifter som kan utgöra myndighetsutövning bör detta förtydligas.

I slutet på avsnittet anges vidare följande: För medarbetare som räknas upp ovan är det inte tillåtet att ta emot gåvor, belöningar eller andra förmåner. Det får dock i rena undantagsfall förekomma gåvor av trivselkaraktär, exempelvis en enklare blomma, kakor, choklad eller liknande.

Förvaltningens kommentar: Förvaltningen anser att stycket behöver förtydligas. I första meningen är det oklart om förbudet mot gåvor, belöningar eller förmåner för den aktuella kategorin medarbetare gäller oavsett givaren, eller om det bara gäller när det handlar om någon där det finns en risk för påverkan (dvs. leverantör, avtalspart, intressent, kontrollobjekt m.m.). Det är också oklart om stycket motsatsvis ska läsas som att det för övriga kategorier av medarbetare inte finns något förbud alls för att ta emot gåvor m.m.

Vidare befarar förvaltningen att undantaget i andra meningen riskerar att skapa en otydlig gråzon och är därför tveksam till den nuvarande formuleringen. Förvaltningen är medveten om att riktlinjerna är generella och ska kunna tillämpas inom stadens samtliga verksamheter av olika karaktär. Det är dock svårt att tänka sig en situation där en individuell trivselgåva från någon som man har ett känsligt förhållande till inte ska riskera att uppfattas som förtroendeskadligt och därmed olämpligt. Det är också skillnad på att acceptera en enkel chokladbit eller en hel chokladask. I miljöförvaltningens nuvarande lokala riktlinjer anges att en medarbetare inte får ta emot något alls från representanter för tillsynsobjekt, och inte ta emot mer än värdet av en nyckelring från andra.

Om undantaget i de generella riktlinjerna ska kvarstå bör det övervägas om de på motsvarande sätt ska förtydligas så att det tydligt framgår att det endast gäller mycket triviala gåvor i en lämplig kontext.

3.3.3 Studieresor, konferenser

I riktlinjerna anges att studieresor och konferenser som affärskontakter vill bjuda på så ska medarbetare alltid tacka nej till detta. Är det en studieresa eller konferens som det är viktigt för oss att delta i för att vi ska kunna fullgöra våra arbetsuppgifter ska staden stå för kostnaderna för konferensen samt resa, hotell och uppehålle.

Förvaltningens kommentar: Förvaltningen instämmer i riktlinjerna, men vill i sammanhanget påpeka att det förekommer att stadens medarbetare erbjuds att delta vid en studieresa eller konferens som arrangeras av eller tillsammans med affärskontakter eller tillsynsobjekt. Även om staden står för alla kostnader kan det då ändå finnas situationer där en sådan medverkan kan uppfattas som olämplig på grund av risken för delikatessjäv.

Förvaltningen skulle därför önska att denna risk adresseras i riktlinjerna och att det lämnas en generell vägledning om vilka överväganden man bör göra i en sådan situation. Detta både i syfte att göra medarbetare uppmärksamma på denna typ av situationer och för att skapa förutsättningar för en likartad hantering inom staden.

4. Jäv

Förvaltningens kommentar: Förvaltningen saknar ett resonemang kring ärenden där det på grund av jäv är otillåtet eller olämpligt att den ansvariga nämnden handlägger eller fattar beslut i ärendet. Som exempel kan nämnas beslut som rör den egna nämnden. Ett annat exempel är ärenden som rör en ledande befattningshavare på förvaltningen i egenskap av privatperson (så som ett klagomålsärende eller en ansökan där nämnden ska fatta beslut och där en berörd part är förvaltningschefen). Även om den ledande befattningshavaren inte deltar i handläggningen kan det vara svårt för den enskilda handläggaren att förhålla sig till ärendet. Likaså kan det utifrån sett också finnas risk att opartiskheten i handläggningen kan ifrågasättas – i synnerhet om ärendet har flera parter.

I kommunallagen finns det bestämmelser om avtalssamverkan som möjliggör för en kommun att ingå avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av en annan kommun (9 kap. 37 §). Inom ramen för en sådan avtalssamverkan får kommunerna komma överens om att uppdra åt en anställd i den andra kommunen att besluta på kommunens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden.

Förvaltningen föreslår därför att riktlinjerna dels kompletteras med ett resonemang om denna typ av situationer, dels med en uppmaning till berörda nämnder att säkerställa att man har beredskap för en sådan situation; till exempel genom att teckna ett avtal med en motsvarande nämnd i en annan kommun i enlighet med kommunallagens bestämmelser.

Servicenämnden

Servicenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

Servicenämnden beslutar att remissen besvaras med serviceförvaltningens tjänsteutlåtande.

Serviceförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 4 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Serviceförvaltningen anser att det är positivt att staden har gemensamma riktlinjer för representation, mutor, jäv m.m. och att dessa har omarbetats utifrån inkomna synpunkter från förvaltningar och bolag. Vidare tycker förvaltningen att det är positivt att riktlinjerna har utvidgats med de nya avsnitten gällande bisyssla, stadens visselblåsarfunktion samt information om hur anställda ska agera vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter.

Serviceförvaltningen kan, precis som stadsledningskontoret gör i sitt tjänsteutlåtande, konstatera att mutor, jäv och otillåten påverkan till stor del regleras i förvaltningslag, kommunallag och brottsbalk. För att medarbetare i staden på ett lätt sätt ska förstå vad som ses som korruption och kunna ta del av det som staden i övrigt anser som olämpligt beteende är det dock av vikt att dessa typer av riktlinjer tas fram. På samma sätt ser serviceförvaltningen positivt på att stadsledningskontoret ska ta fram stödmaterial för att underlätta implementeringen av dessa riktlinjer. Det är även en viktig del i att stadens förvaltningar och bolag hanterar dessa frågor utifrån den stadsövergripande intention som riktlinjerna avser att göra.

Serviceförvaltningen tycker förslaget om att samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska ta fram lokala anvisningar för att säkerställa efterlevnad av riktlinjen är rimligt. Förvaltningen tycker att det vore fördelaktigt om stadsledningskontoret, vid framtagandet av stödmaterial, förtydligar vad som bör ingå i de lokala anvisningarna. Även detta skulle vara positivt för staden som helhet i arbetet med att minimera risken för korruption i stadens verksamheter.

Serviceförvaltningen kan vidare konstatera att de nya riktlinjerna inte innehåller beloppsgränser för gåvor, vilket skiljer sig mot tidigare riktlinjer. Detta föranleder att serviceförvaltningen anser att stadens intranät bör uppdateras med aktuella belopp, som komplement till de nya riktlinjerna. En eventuell hänvisning i riktlinjerna till intranätet skulle även det kunna underlätta för stadens förvaltningar och bolag i det förebyggande arbetet och för att göra det lätt att göra rätt för stadens medarbetare och chefer.

Socialnämnden

Socialnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 17 mars 2025 följande.

Socialnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Särskilt uttalande av Jan Jönsson (L), Andrea Hedin m.fl. (alla M) och Kristin Jacobsson (C), se Reservationer m.m.

Ersättaryttrande av Maurice Forslund (KD) som instämde i det särskilda uttalandet anfört av Jan Jönsson (L), Andrea Hedin m.fl. (alla M) och Kristin Jacobsson (C).

Socialförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 11 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Socialförvaltningen delar uppfattning med riktlinjernas syfte att det är viktigt att ha tydliga riktlinjer för representation, mutor och m.m. för att minimera risken för korruption i stadens verksamhet. De reviderade riktlinjerna är ett steg i rätt riktning för att främja en transparent och ansvarsfull hantering av representation och mutor inom staden.

Det är positivt att föreslagna riktlinjer är tydligare och bättre strukturerade, vilket underlättar för läsaren, och förvaltningen stödjer förslaget om att varje medarbetare har ett personligt ansvar att sätta sig in i, förstå och följa riktlinjerna.

Förvaltningen lämnar några specifika synpunkter:

- ser positivt på att handlingsplanen definierar korruption, men saknar en beskrivning och/eller exempel på korrupt beteende, exempelvis när medarbetare använder interna medel för att ge sig själva olika förmåner så som onödiga resor.
- anser att det är viktigt att riktlinjerna även omfattar inhyrd personal och andra uppdragstagare som kan komma i kontakt med stadens verksamhet och bolag.
- ser gärna en omformulering av uttrycket ”varaktig anställd” då det kan uppfattas som otydligt.
- vill tydliggöra handlingsplanen genom att under rubrik 2.2.2 *Extern representation* ändra ”bör” till ”ska” (men att förvaltnings- respektive bolagschef kan medge undantag) för punkterna ”Återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer *bör* inte förekomma” och ”Vid externa representation *bör* det inte vara fler deltagare från staden än utomstående gäster”.
- ser behov av förtydligande gällande minnesgåva att hedersbelöning även gäller för de som varit anställda i minst 25 år och som går i pension.
- ser gärna ett förtydligande under rubrik 2.3.2 *Gåvor till eller från externa (representationsgåvor)* för att klargöra riktlinjer gällande enklare gåvor från befintliga leverantörer, så som hyresvärdar och IT-konsulter.
- önskar förtydligande om det som står under rubrik 3.3.2 *Måltider* även gäller måltider vid tillsynsbesök eller inspektioner.
- ser behov av att under rubrik 3.3.6 *Gåvor* förtydliga förhållningssätt vid gåvor som skickas hem till medarbetare, att samma regler gäller, det vill säga att gåvan inte ska tas emot, och om det inte går att avvisa den ska gåvan tas med till arbetsplatsen.
- anser att avsnittet *Jäv* skulle kunna utökas gällande jäv vid rekrytering.

Sammantaget gör socialnämnden bedömningen att Riktlinjer om representation, mutor och jäv är ett angeläget styrdokument för att skapa förutsättningar för ansvarsfulla personliga överväganden och beslut så att förtroendeskadliga beteenden och korruption inte uppstår.

Socialförvaltningen föreslår att socialnämnden godkänner tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Stadsbyggnadsnämnden

Stadsbyggnadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 27 mars 2025 följande.

1. Stadsbyggnadsnämnden beslutar att överlämna kontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen från kommunstyrelsen.
2. Stadsbyggnadsnämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Reservation av Jonas Naddebo (C) och Björn Ljung (L), se Reservationer m.m.

Stadsbyggnadskontorets tjänsteutlåtande daterat den 6 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsbyggnadsnämnden har inget att erinra mot föreslagen riktlinje.

Stadsbyggnadsnämnden ser positivt på att reviderade riktlinjer avseende representation, mutor och jäv tas fram, då de utgör en viktig del i det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan och välfärdsbrottslighet.

Kontoret avser att se över och vid behov uppdatera de lokala anvisningarna inom området när beslutet om nya stadsövergripande riktlinjer är fattat. I anslutning till att uppdaterade lokala anvisningar tas fram genomförs en bred informationsinsats mot kontorets personal.

Stadsbyggnadskontoret föreslår stadsbyggnadsnämnden godkänna kontorets tjänsteutlåtande, överlämna det till kommunstyrelsen som svar på remissen samt förklara beslutet omedelbart justerat.

Trafiknämnden

Trafiknämnden beslutade vid sitt sammanträde den 20 mars 2025 följande.

1. Trafiknämnden godkänner kontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.
2. Trafiknämnden beslutar att omedelbart justera paragrafen.

Trafikkontorets tjänsteutlåtande daterat den 12 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

För att upprätthålla förtroendet för Stockholms stad är det avgörande att verksamheten präglas av ansvarstagande, opartiskhet och följsamhet gentemot lagar och regler. Trafikkontoret välkomnar därför förslaget till reviderade riktlinjer som ett viktigt verktyg för att stärka arbetet mot korruption och förtroendeskadligt beteende.

Kontoret har interna rutiner för att säkerställa efterlevnad av stadens riktlinjer och för att möta de krav som följer av att vara en offentlig beställarorganisation. Exempelvis har kontoret intensifierat arbetet med avtalsuppföljning och motverkandet av välfärdsbrottslighet, samt utvecklat väsentlighets- och riskanalysen i processer som tangerar korruption. Arbetet utgår bl.a. från kontorets egna riktlinjer om representation, mutor och jäv som bygger på de stadsövergripande riktlinjerna från 2015. När de reviderade riktlinjerna antas avser kontoret att se över sina befintliga rutiner och utveckla dessa i linje med de nya riktlinjerna.

De föreslagna ändringarna i remissen ser kontoret som ett stort kliv framåt. Den övergripande strukturen bidrar till ökad tydlighet, och de praktiska exemplen erbjuder värdefull vägledning som underlättar enhetlig tillämpning i stadens olika verksamheter. Detta är betydelsefullt för att undvika lokala tolkningar och säkerställa att riktlinjerna följs. Det är särskilt positivt att riktlinjerna lyfter fram förebyggande åtgärder, såsom tydligare regler för bisysslor och stadens visselblåsarfunktion, vilka är centrala för att identifiera och hantera oegentligheter.

Riktlinjerna anger att varje förvaltning och bolag har ett eget ansvar för att hantera misstankar om brott. Kontoret ser positivt på att dessa frågor lyfts och att ansvarsfördelningen klargörs, men vill framhålla att denna typ av ärenden ofta är komplexa och kan kräva en bredare hantering än enbart polisiära åtgärder. För att stärka stödet till stadens verksamheter vore det därför värdefullt med ytterligare vägledning på stadsövergripande nivå.

Sammantaget ser trafikkontoret positivt på de föreslagna revideringarna i remissen. Kontoret bedömer att riktlinjerna kommer att underlätta för en konsekvent tillämpning i det dagliga arbetet och ser fram emot att implementera dem i verksamheten.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 27 mars 2025 följande.

1. Utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Särskilt uttalande av Jan Jönsson (L), Andréa Hedin m.fl. (alla M) och Claes Nyberg (C), se Reservationer m.m.

Ersättaryttrande av Frida Bondesson (KD) som instämde i särskilt uttalande anfört av Jan Jönsson (L), Andréa Hedin m.fl. (alla M) och Claes Nyberg (C).

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 5 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Det är välkommet att riktlinjerna ses över. Förvaltningen tillstyrker förslaget till nya riktlinjer. Det förslag som har skickats ut på remiss är välskrivet, bygger på rimliga avvägningar och är lättare att ta till sig än de tidigare riktlinjerna.

Förvaltningen kommenterar förslaget på riktlinjerna utifrån förslagets rubriker. Okommenterade rubriker tillstyrks i sin helhet.

1.2 Tillämpning

Det är bra att det tydliggörs att ansvaret att känna till riktlinjerna vilar på varje anställd medarbetare. Fortsatt är det också bra att tydliggöra att varje nämnd ska ta fram lokala anvisningar. Förvaltningen ser att den största förtjänsten med sådana anvisningar är att tydliggöra verksamhetsspecifika frågeställningar och fastställa gemensamma beloppsgränser och principer i de fall det behövs för en mer enhetlig tillämpning inom nämndens område.

2.3 Gåvor och uppvaktningar

Det är bra att beloppen ansluter till inkomstskattelagen och Skatteverkets riktlinjer i stället för att det anges belopp i kronor. Skatteverkets riktlinjer kan ändras från år till år och riktlinjerna bör vara skrivna så att de håller över tid.

I några fall blir dock utrymmet för tolkning för stort. Det kan leda till omotiverat stora skillnader i staden, men det riskerar också att skapa en osäkerhet för den som har att tillämpa bestämmelserna. För den chef som ger en julgåva eller ordnar en personalfest ska det inte behöva vara oklart om hen tänjer på utrymmet eller bryter mot en regel för att ett begrepp eller ordval lämnar öppet för tolkning. Vi ska till exempel vara återhållsamma med julgåva. För minnesgåva vid anställningens avslut står det att, om en sådan ges, så ska värdet vara betydligt lägre än de belopp som fastställs i inkomstskattelagstiftningen (för närvarande 15 000 kr). Det kan övervägas att fastställa nivåer här för att minska utrymmet för tolkning, alternativt kan beloppsnivåer och förhållningssätt konkretiseras i nämndernas anvisningar.

4. Jäv

Texten om jäv anknyter till lagstiftningen på ett bra sätt men texten är inte så enkel att ta till sig.

Det vore önskvärt med mer handfast vägledning kring hur frågeställningar om jäv kan bedömas och hanteras rent praktiskt. Det kan göras antingen i anvisningarna eller i stödmaterialet. Det bör i det sammanhanget påminnas om att jävsfrågan ska prövas så snart som möjligt när det görs gällande att det förekommer jäv samt att ställningstagandet ska dokumenteras. Förvaltningen önskar också att det läggs till exempel på riskområden där man som medarbetare eller chef behöver vara särskilt uppmärksam på jäv. Rekrytering och inköp/upphandling bör nämnas som riskområden.

5. Bisysslor

Det är positivt att ett avsnitt om bisysslor ingår i riktlinjerna. Det är också bra att det tydligt framgår att det är respektive medarbetare som ansvarar för att lämna de uppgifter som behövs så att arbetsgivaren ska kunna bedöma om bisysslan är tillåten eller inte.

Utbildningsförvaltningen önskar att det också framgår av riktlinjerna att arbetsgivaren ska informera medarbetare om skyldigheten att anmäla bisysslor. Arbetsgivarens ansvar för att informera om bisysslor finns redan reglerad i allmänna bestämmelser (AB 24 § 8). Ett sådant tillägg fungerar som en påminnelse av vad som redan gäller.

Förvaltningen ser också ett behov av rutiner/stödmaterial för att förenkla handläggningen av anmälan av bisyssla, så som tydlig information om vilken information medarbetaren ska lämna om bisysslan, hur arbetsgivarens prövning ska göras och hur den information som lämnas om bisysslan ska bevaras/gallras. Sådana rutiner behöver inte ingå i beslutet av riktlinjer, men kan finnas på intranätet, till exempel i det stödmaterial stadsledningskontoret aviserat om.

Konsekvenser för barn och barns rättigheter samt jämställdhet

Då ärendet är ett svar på en remiss från jämställdhet eller för barn och barns rättigheter. Förvaltningen förutsätter att en sådan analys vid behov görs av kommunstyrelsen i den fortsatta hanteringen av ärendet.

Förslag till beslut

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen. Med hänsyn till remisstiden föreslås att beslutet justeras omedelbart.

Valnämnden

Valnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 12 februari 2025 följande.

Som svar på remissen "Riktlinjer om representation, mutor och jäv" (Dnr KS 2024/1242) hänvisas till valnämndens kanslis tjänsteutlåtande.

Valnämndens kanslis tjänsteutlåtande daterat den 21 januari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Valnämndens kansli ser positivt på att en omarbetning av riktlinjerna har gjorts och konstaterar att det nya förslaget är bra. Vi har inga invändningar mot förslaget.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 25 mars 2025 följande.

1. Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen av riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.
2. Äldrenämnden beslutar att paragrafen justeras omedelbart.

Reservation av Margita Jacobsson (L), se Reservationer m.m.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 20 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att syftet med att förenkla dispositionen och klargöra riktlinjens innehåll är uppnått. Bland annat innehåller riktlinjen ett omfattande exemplifierande avsnitt om hur stadens medarbetare ska agera i vissa situationer. Förvaltningen uppskattar också riktlinjens förtydligande om varje medarbetares personliga ansvar att sätta sig in i och följa riktlinjerna.

Då riktlinjen i vissa delar består av juridiska begrepp som kan vara svåra för gemene man att förstå och ta till sig välkomnar förvaltningen möjligheten för varje nämnd att utforma lokala anvisningar för att säkerställa efterlevnad av riktlinjerna. Att stadsledningskontoret tar fram ett gemensamt stödmaterial för implementeringen av riktlinjerna är en förutsättning då riktlinjens juridiska begrepp, förhållningssätt och principer behöver sättas i sammanhang utifrån respektive verksamhet utan att förvanskas. Även om riktlinjen i sin helhet är mycket tydlig och konkret så vill förvaltningen visa på risker gällande avsnitt 3.2 som beskriver särskilda riskgrupper. I riktlinjen avser begreppet särskilda riskgrupper medarbetare som har arbetsuppgifter av en sådan art som kan göra dem särskilt utsatta för försök till otillbörlig påverkan utifrån. Särskilda riskgrupper är framförallt medarbetare med arbetsuppgifter som involverar myndighetsutövning och offentlig upphandling.

Även medarbetare som är involverade i avtalsförhandlingar eller på annat sätt har kontakt med leverantörer eller motsvarande vid tillämpning och uppföljning av avtal kan vara särskilt utsatta, liksom medarbetare involverade i tillsyn, kontroll och besiktning. Detsamma är fallet för medarbetare som kommer i direkt kontakt med personer i stark beroendeställning, exempelvis inom omsorgsområdet. Riktlinjen stadgar att det för dessa medarbetare inte är tillåtet att ta emot gåvor, belöningar eller andra förmåner. Endast i rena undantagsfall får det förekomma gåvor av trivselkaraktär, exempelvis en enklare blomma, kakor, choklad eller liknande.

Förvaltningen anser att det är bra att synliggöra den förhöjda risken för otillbörlig påverkan som föreligger för medarbetare som utför vissa arbetsuppgifter. Förvaltningen vill dock belysa risken att det grundläggande förhållningssättet i att tillämpa försiktighetsprincipen som beskrivs i avsnitt 3.1 kan komma att tolkas mindre strikt i förhållande till förbudet om att ta emot gåvor, belöningar eller andra förmåner för särskilda riskgrupper. Det är av vikt att revideringen av riktlinjerna främjar att försiktighetsprincipen även fortsättningsvis tillämpas strikt av samtliga medarbetare inom Stockholms stad i bedömningen av vad som kan ha beteendepåverkan. Därav bör övervägas att omformulera andra stycket i avsnittet 3.2.

Äldreförvaltningen föreslår att äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen gällande riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m. och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Överförmyndarnämnden

Överförmyndarnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 20 mars 2025 följande.

Som sitt yttrande över remissen överlämnar överförmyndarnämnden förvaltningens tjänsteutlåtande.

Överförmyndarförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 27 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Överförmyndarna i landets kommuner är tillsynsmyndigheter vars främsta uppgift är att utreda behov av god man och förvaltare samt utöva tillsyn över dessa.

Överförmyndarförvaltningen är tillsynsmyndighet över ställföreträdarna. En förutsättning för att stockholmarna ska ha förtroende för oss som tillsynsmyndighet är att arbetet utförs med gott omdöme och att gällande lagar och regler efterlevs. Det är viktigt att personal på förvaltningen och förtroendevalda har en god etik och hög moral samt är sakliga och opartiska i sin tjänsteövning.

Överförmyndarförvaltningen som tillsynsmyndighet har ett särskilt stort behov av att strikt tillämpa stadens regler för jäv och mutor. Det finns en påtaglig risk för att nämndens tjänstemän eller politiker blir utsatta för mutor vid tillämpningen av åtgärder som kan vara mycket ingripande för den enskilde. Nämnden idkar tillsyn över drygt 11,5 miljarder kronor. Tilltron till myndigheten riskerar att helt raderas om det skulle förekomma jäv, mutor och förtroendeskadliga bisysslor.

Förvaltningens egna riktlinjer, som reviderades 2023, är identiska med stadens nuvarande riktlinjer förutom där förvaltningen har valt en mer restriktiv hållning än staden. Misstankar om oegentligheter ska alltid rapporteras till närmaste chef. Gäller misstanken närmaste chef rapporteras till förvaltningschef. Oegentligheter kan även rapporteras till nämndens revisorer.

Misstankar om brott ska polisanmälas. Oegentligheter ska rapporteras i incidentrapporteringssystemet IA.

Farsta stadsdelsnämnd

Farsta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 13 mars 2025 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Farsta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 21 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiva till riktlinjerna och delar kommunstyrelsens uppfattning om hur medarbetare ska förhålla sig till representation, mutor och jäv.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 20 mars 2025 följande.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 19 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar stadsledningskontorets förslag och välkomnar den reviderade riktlinjen om representation, mutor och jäv. Vidare ser förvaltningen att förtydligandet av att varje medarbetare har ett personligt ansvar att sätta sig in i och följa riktlinjerna samt att nämnder och bolagsstyrelser har ett ansvar att göra det lätt för medarbetarna att göra rätt är bra.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 20 mars 2025 följande.

Södermalms stadsdelsnämnd överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Särskilt uttalande av Lars Rottem Krangnes m.fl. (alla C) och Jonas Nilsson m.fl. (alla M), se Reservationer m.m.

Ersätтарыtrande av Erik Ehre (KD) som instämde i särskilt uttalande anført av Lars Rottem Krangnes m.fl. (alla C) och Jonas Nilsson m.fl. (alla (M)).

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 27 januari 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är överlag positiv till föreslagna "Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.". Förvaltningen vill framföra följande.

Förvaltningen anser att det är bra att bisysla och visselblåsfunktionen läggs till i riktlinjerna om representation, mutor och jäv m.m. När det gäller visselblåsarfunktionen vill förvaltningen lyfta att det finns behov av mer informationen från staden till chefer och medarbetare. Detta då visselblåsfunktionen fortfarande är okänd för många. Förvaltningen delar riktlinjernas "grundläggande förhållningssätt" där ledorden är restriktivitet och måttlighet. Bland annat anser förvaltningen att regelverket kring födelsedagar och uppvaktningar överlag är måttfullt och bra. När det gäller delen om extern representation och gåvor, mutor, jäv och bisysslor, som delvis avser otillåten påverkan, skulle ett tillägg med krav på varje chef att ha en förteckning där anställda listar förmåner som erbjudits eller tagits emot från annan part än arbetsgivaren kunna övervägas.

Barnrättsanalys

Förvaltningen uppfattar inte att "Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m." ger direkta eller indirekta konsekvenser för barn. En vidare barnrättsanalys genomförs därför inte.

Jämställdhetsanalys

Förvaltningen uppfattar inte att ”Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.” ger direkta eller indirekta konsekvenser för förvaltningens målgrupper beroende på att de är kvinnor/flickor eller män/pojkar. En vidare jämställdhetsanalys genomförs därför inte.

Stockholms Stadshus AB

Stockholms Stadshus AB:s yttrande daterat den 13 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse.

Koncernledningen ser det som positivt att riktlinjerna har uppdaterats och utökats i syfte att ge stöd och vägledning kring ett gemensamt förhållningssätt inom staden.

Koncernledningen anser också att det är bra att riktlinjerna innehåller information om bisysslor och om visselsblåsarfunktionen, vilket även det leder till en samlad bild av stadens arbete.

Koncernledningen delar inställningen om att all form av korruption i vid mening – alltså även olämpliga beteenden som kanske inte är tillräckligt allvarliga för att vara olagliga – ska motverkas och undvikas.

För kompletterande synpunkter hänvisar koncernledningen till dotterbolagens svar i sin helhet.

Underremiss

S:t Erik Markutveckling AB:s remissvar daterat den 29 januari 2025 har i huvudsak följande lydelse

Bolaget instämmer i att det är viktigt att ha uppdaterade riktlinjer avseende representation, mutor och jäv som tydliggör stadens förhållningssätt för samtliga förvaltningar och bolag.

S:t Erik Markutveckling AB är positiv till att befintliga riktlinjer om mutor och representation förtydligas och uppdateras.

Bolaget anser att de nya riktlinjerna är tydliga och har inget ytterligare att erinra om framtagna riktlinje om representation, mutor och jäv.

AB Familjebostäders remissvar daterat den 11 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse

Familjebostäder tackar för välskrivna riktlinjer och den uppdaterade dispositionen och strukturen ökar läsbarheten. Det är också uppskattat att riktlinjerna även innehåller information om bisysslor och om visselsblåsarfunktionen, vilket leder till en samlad bild av stadens arbete. Bolaget har antagna interna riktlinjer utifrån nuvarande ”Riktlinjer om mutor och representation” och dessa kommer att ses över och uppdateras när det nya styrdokumentet har beslutats.

Stockholms Stads Parkerings AB:s remissvar daterat den 22 januari 2025 har i huvudsak följande lydelse

Bolaget noterar att de nya riktlinjerna inte har beslutats av kommunfullmäktige sedan 2015, men att de däremot har funnits i reviderad form från och med 2023 på stadens intranät. Bolaget uppskattar att det finns en aktuell och uppdaterad riktlinje för representation, mutor och jäv för att skapa en gemensam tydlighet över staden, och som underlag till de egna kompletterande lokala anvisningarna eller policyerna. Vidare uppskattar bolaget även att den nya versionen jämfört med tidigare i många fall klargör mer i detalj när det exempelvis är lämpligt med gåvor eller representation. Det är även uppskattat att den nya centrala riktlinjen omfattar information om bisysslor och visselblåsarfunktion. I övrigt har bolaget inga andra synpunkter.

Stockholm Business Region AB:s remissvar daterat den 17 februari 2025 har i huvudsak följande lydelse

Bolaget ser positivt på den föreslagna riktlinjen om representation, mutor och jäv m.m. En tydlig riktlinje utgör ett viktigt arbetsredskap för medarbetare som har som arbetsuppgift att inleda och utveckla affärsrelationer i syfte att marknadsföra Stockholm som en attraktiv plats för investeringar, företag, talanger, möten, evenemang och besökare. Den föreslagna riktlinjen tillsammans med den lokala anvisningen är ett bra stöd i arbetet. Strukturen med en riktlinje som kompletteras med en lokal anvisning som löpande kan uppdateras och förtydligas vid behov ger medarbetaren ett tydligt arbetsredskap samtidigt som den ger ledning och chefer ett bra verktyg i verksamhetsstyrningen. Bolaget ser inte att det inom egen verksamhet finns ett behov av en möjlighet att servera starksprit vid extern representation. Bolaget har helt avstått från att bekosta starksprit vid representation sedan 2012, och formaliserade det beslutet 2016 i samband med att den då reviderade riktlinjen om mutor och representation från 2015 antogs, ett beslut som godkändes av bolagets styrelse.

Stockholms Hamn AB:s remissvar daterat den 5 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Bolaget ställer sig bakom remissutgåvan av Riktlinjer om representation, mutor och jäv. Bolaget anser att det föreslagna styrdokumentet är ett bra stöd för säkerställa att alla verksamma i staden utför sina respektive uppgifter med omdöme och att gällande lagar och regler efterlevs samt att alla anställda kan vara sakliga, opartiska och undvika förtroendeskadligt beteende i sitt arbete.

Bostadsförmedlingen i Stockholm AB:s remissvar daterat den 6 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Riktlinjerna är framtagna med syfte att minimera risken för korruption i stadens verksamheter och ska fungera som stöd i det dagliga arbetet och i mötet med medborgare, kunder, leverantörer och andra externa parter. Bolaget anser att de föreslagna uppdaterade riktlinjerna har goda förutsättningar att uppfylla detta syfte.

De genomförda uppdateringarna avseende disposition, struktur och språk har inneburit förenklingar och bidragit till att informationen i riktlinjerna blivit mer lättillgänglig än i tidigare version.

Det är också bra att det tydliggörs att varje enskild medarbetare har ett personligt ansvar för att sätta sig in i, förstå och följa riktlinjerna. De lokala anvisningar som ska utarbetas på stadens förvaltningar och bolag ger möjlighet till att ge verksamhetsnära exempel och kan ytterligare bidra till att riktlinjerna förankras och efterlevs i organisationen.

Slutligen ställer sig bolaget positivt till att även regler om intern representation och bisyssla inkluderats i de uppdaterade riktlinjerna. Dessa områden har en naturlig hemvist i ett styrdokument som syftar till att motverka förtroendskadliga beteenden och korruption.

Skolfastigheter i Stockholm AB:s remissvar daterat den 10 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

SISAB välkomnar översynen kring styrdokumentet ”Riktlinjer om mutor och representation”. SISAB arbetar systematiskt med rutiner och arbetssätt för att förebygga, upptäcka och hantera oegentligheter och förtroendskadligt agerande i verksamheten. Bolaget arbetar löpande med att identifiera risker för oegentligheter och förtroendskadligt agerande inom bolagets olika ansvarsområden. Bolaget har väl utvecklade rutiner och arbetssätt som är kommunicerade i organisationen. Detta sker genom bland annat löpande (årliga) utbildningar samt att respektive chef ansvarar för att ha detta som en formell punkt på enhets- och avdelningsmöten. Vid nyanställningar så innefattar introduktionen delar gällande bland annat mutor och oegentligheter samt att SISAB har systematiskt arbetat med att säkerhetsställa att rutiner vid upphandlingar, inköp och relationer med leverantörer och entreprenörer förtydligats och förbättrats.

SISAB ser med fördel att texten kring bisyssla skulle kunna formuleras i linje med text i gällande kollektivavtal (KA). SISAB ser även att i de skrivningar som hänvisar till chefen skulle det med fördel kunna stå arbetsgivaren istället samt ett förtydligande att det även ska framgå vem som har behörighet att förbjuda bisyssla.

SISAB konstaterar att det av Kollektivavtal Avtal Fastigheter BÖK 24 (Sobona) 7 c § i Mom. 2 framgår att förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer inte räknas som bisyssla enligt detta avtal

Kulturhuset Stadsteatern AB:s remissvar daterat den 10 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Kulturhuset Stadsteaterns inställning till remissens innehåll;

Vi står bakom remissen och anser att riktlinjerna är bra. Det konstateras att riktlinjerna har blivit tydligare. Förtydligandet om medarbetaransvaret är bra. Vi vill

dock kommentera nedan avseende riktlinjernas innehåll och som eventuellt skulle kunna tas i beaktande genom att inarbeta synpunkterna i texten på lämpligt sätt.

Kulturhuset Stadsteaterns verksamhet innehåller flertal särdrag vad gäller representation, studieresor och bisysslor då det är en del av kärnverksamheten och utgör viktig del för flertal medarbetare. Likaså har vi en mycket stor grupp uppdragstagare.

Angående avsnitt 2.2.1. inre representation samt 2.3.2. representationsgåvor; Vi tillhandahåller fribiljetter till medarbetare och externa intressenter som ett led i tjänsteutövandet samt som ett led i att marknadsföra verksamheten och bygga varumärket.

Vi önskar kommentera att extern representation, avsnitt 2.2.2, förekommer med samma och återkommande personer vid flertal tillfällen då det kan vara konstellationer kopplade till konstnärliga team, vernissager, premiärer och olika samarbeten. Därtill kan representationen vara av varierad art då den avser internationella artister och gäster.

Vad gäller avsnitt 3.3.3, studieresor, så anser vi att det bör anges att "är det en studieresa eller konferens som det är viktigt för oss att delta i för att ska kunna fullgöra våra arbetsuppgifter ska det övervägas att staden (bolaget/förvaltningen) ska stå för kostnaden för konferensen samt resa, hotell och uppehälle. Likaså bör det i avsnitt 3.3.5 angående kundträffar betonas "ska det övervägas att staden..." bekostar. Vi har flertal olika studieresor och konferenser samt kundresor som utgör en integrerad del i samarbeten och vår affärsverksamhet.

Flertal av våra mottagna erbjudanden från externa parter till våra medarbetare är förlagda på fritiden men rör vår verksamhet och ges utifrån medarbetarens tjänst. Därför framstår nej-uttrycket i avsnitt 3.3.8 något för kategoriskt.

Vi har inget ytterligare att tillägga.

Micasa Fastigheter i Stockholm AB:s remissvar daterat den 6 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Micasa Fastigheter ställer sig i det hela positiv till förslaget och har inga ytterligare kommentarer.

Stockholm Vatten och Avfall AB:s remissvar daterat den 10 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Stockholm Vatten och Avfall ser det som positivt att riktlinjerna för representation, mutor och jäv har uppdaterats och utökats i syfte att ge stöd och vägledning kring ett gemensamt förhållningssätt i dessa frågor.

Bolaget delar staden inställning om att all form av korruption i vid mening - alltså även olämpliga beteenden som kanske inte är tillräckligt allvarliga för att vara olagliga - ska motverkas och undvikas.

Personer som arbetar inom inköpsområdet är en grupp som är särskilt utpekad för att kunna bli föremål för olika former av otillbörlig påverkan i sin tjänsteutövning.

Stockholm Vatten och Avfall hade år 2024 en total inköpsvolym på 6,9 mdkr vilket gör att bolaget behöver vara extra vaksamma på olika former av olämpligt beteende för alla som arbetar med inköpsfrågor av olika slag.

Att varje bolag och förvaltning ska ta fram egna anvisningar för att säkerställa att riktlinjen följs ser bolaget som något positivt. Det är vidare positivt att staden har förtydligat att de nya riktlinjerna även inkluderar inhyrd personal och konsulter då denna grupp kan vara föremål för intressekonflikter.

Områden

Representation

Stockholm Vatten och Avfall anser att avsnittet gällande representation är väl avvägt. Bolaget ställer sig dock frågande till punkten under extern representation om att externt deltagande behöver överstiga internt deltagande. Bolaget har ofta stora sammankomster vid uppstart av nya ramavtal. Vid dessa sammankomster deltar både intern personal samt personal från kontrakterade leverantörer. Fördelningen mellan intern personal och extern kan variera och vid något tillfälle kan det förekomma att fler interna än externa personer deltar. Det är brukligt att vid dessa tillfällen bjuda på fika eller enklare smörgås.

Gåvor

Stockholm Vatten och Avfall anser att avsnittet gällande gåvor är en förbättring, inte minst avsnittet om blombukett som tidigare saknats. Dock ställer bolaget sig frågande till om skrivelsen kring julgåva inte bör ändras från att "ska understiga skatteverkets angivna gränsvärden" till "får inte överstiga skatteverkets angivna gränsvärde". De leverantörer som erbjuder julgåvor till företag anpassar sig ofta till skatteverkets gränsvärde och därför bör detta belopp få gälla.

Mutor

Stockholm Vatten och Avfall delar stadsledningskontorets uppfattning om att personer som arbetar inom inköpsområdet är särskilt utsatta för att bli föremål för otillbörlig påverkan. Bolaget ser det därför som positivt att stadsledningskontoret särskilt har angett vilken typ av förmåner som inte får tas emot. Det har tidigare rått en viss osäkerhet kring vilka typer av handlingar som är otillbörliga och vilka som kan accepteras.

Jäv

Stockholm Vatten och Avfall ser det som positivt att riktlinjerna kring jäv tydliggörs.

Bisysslor

Stockholm Vatten och Avfall har inga synpunkter inom detta område.

Stadens visselblåsarfunktion

Stockholm Vatten och Avfall har inga synpunkter inom detta område.

Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter

Stockholm Vatten och Avfall har inga synpunkter inom detta område.

AB Stockholmsheds remissvar daterat den 10 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Stockholmshed har läst förslaget till revidering och anser att riktlinjen har en tydlig disposition och struktur som underlättar läsbarhet och förståelse. Bolaget ser också positivt på att riktlinjen nu även omfattar bisysslor och visselblåsarfunktion

AB Stokabs remissvar daterat den 5 mars 2025 har i huvudsak följande lydelse

Stokab anser att riktlinjerna med inställningen – att all form av korruption i vid mening – alltså även olämpliga beteenden som kanske inte är tillräckligt allvarliga för att vara olagliga – ska motverkas och undvikas, visar att staden har en tydlig och ambitiös målsättning för arbetet med representationer, mutor och jäv.

I övrigt har Stokab inget att anföra, utan tillstyrker förslaget och förordar att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att godkänna densamma.

Reservationer m.m.

Arbetsmarknadsnämnden

Reservation av Christina Tufvesson (L)

1. Att delvis bifalla förslag till beslut
2. Att riktlinjerna revideras i enlighet med det som anförs
3. Att därutöver anföra

Den senaste tidens våldsvåg med flertalet explosioner är ett stort samhällsproblem för Stockholm som behöver tas på största allvar. Människor ska slippa behöva känna rädsla för att få sina trappuppgångar eller fasader sprängda, och i värsta fall skadas eller dödas i dessa våldsdåd. Samtidigt som polisen och brandförsvaret har ett huvudansvar för tillsynen av sprängmedel, kan och bör Stockholms stad göra mer för att stärka säkerheten inom sina egna verksamheter.

Liberalerna har fått rapporter om att det är relativt enkelt att olagligen komma åt sprängmedel genom stöld och svinn vid transporter och från byggplatser. Detta innebär att sprängmedel riskerar att hamna i kriminella händer och användas för att skapa skräck och förstörelse. En faktor som förvärrar denna situation är risken för jäv och korruption inom stadens verksamheter och dess bolag, vilket kan underlätta att sprängmedel läcker ut. Liberalerna anser därför att Stockholms stad omgående behöver vidta skärpta åtgärder för att motverka jäv och korruption kopplat till sprängmedelshantering i byggprojekt och entreprenadarbeten. I det arbetet är det särskilt viktigt att säkerställa att stadens riktlinjer om representation, mutor och jäv efterlevs strikt och inkluderas i alla upphandlingar och avtal med entreprenörer.

Staden bör skyndsamt säkerställa att säkerhetsrutinerna för sprängmedelshantering inom alla byggprojekt där staden och dess bolag är involverade efterlevs och skärps vid behov, med tydliga krav på säker förvaring och transport av sprängmedel. Personer som hanterar kontrollen och tillsyn av sprängmedel bör regelbundet kontrolleras för att motverka jäv och korruption. Vidare är det viktigt att betona att arbetet måste ske i samråd med andra berörda tillsynsmyndigheter och att staden tillsammans med dem måste säkerställa att inget ramlar mellan stolarna.

Tillsynen av entreprenörer måste skärpas för att identifiera och förebygga risker kopplade till jäv och otillåten påverkan. Stadens visselblåsarfunktion ska också uppmuntras till att användas aktivt för att rapportera misstänkt oegentlighet inom sprängmedelshanteringen.

Liberalernas målsättning är att helt förhindra att sprängmedel kan läcka från stadens verksamheter. Vi uppmanar kommunstyrelsen att ta initiativ för att genomföra en översyn av nuvarande säkerhetsåtgärder och presentera förslag på ytterligare skärpningar där risker identifieras.

Stockholmarna ska kunna lita på att staden gör allt den kan för att förhindra att farliga ämnen hamnar i orätta händer och skapa en tryggare stad för alla.

Särskilt uttalande av Ann Kristin Carlberg (SD)

Stadsledningskontoret inledde under år 2023 en översyn av styrdokumentet ”Riktlinjer om mutor och representation”. Det nya förslaget föreslås ersätta stadens nuvarande riktlinjer som senast reviderades 2015. Översynen har lett till en omarbetning snarare än en uppdatering av befintliga riktlinjer med förändrad disposition och struktur i dokumentet. De reviderade riktlinjerna föreslås gälla samtliga nämnder och bolag i staden.

Sedan 2015 då riktlinjerna senast uppdaterades, har det svenska samhället i flera avseenden förändrats i grunden. Den grova organiserade brottsligheten har eskalerat kraftigt, inte bara mot medborgarna och företag, utan även som bedrägerier genom infiltration i landets förvaltningar och myndigheter. En tystnadskultur har också avslöjats där missförhållanden dolts för skydda egna verksamheter och dess domäner.

Det är därför olyckligt att endast en översyn gjorts av befintliga riktlinjer och inte en uppdatering för anpassning till de nya förutsättningar som råder i kampen mot den grova organiserade brottsligheten.

Fastighetsnämnden

Särskilt uttalande av Hansi Karppinen (L)

Brottsförebyggande rådet (Brå) har tidigare undersökt fenomenet möjliggörare och hur dessa hjälper kriminella nätverk. En möjliggörare är här en person som missbrukar sin anställning eller sitt uppdrag i kommunal, statlig eller privat sektor till förmån för kriminella nätverk. Undersökningen bygger på intervjuer, upptäckta ärenden och krypterade chattmeddelanden från personer i kriminella nätverk. Den sammantagna bilden är att möjliggörare förekommer i både offentlig och privat verksamhet. Det kan handla om personer som antingen hjälper kriminella frivilligt för egen ekonomisk vinning, eller på grund av manipulation och/eller hot. Vi vet att möjliggörare funnits och finns även inom Stockholm stads verksamheter.

Vi vill därför påtala behovet av att även ha med sig det perspektivet i arbetet mot mutor och representation. Samhällets välfärdstjänster är till för medborgare i behov av dem och ska inte vara en resurs för kriminella. Att genom bruk av möjliggörare och med mutor, hot och otillåten påverkan tillskansa sig fördelar kan aldrig accepteras. Det vardagliga kommunala arbetet kan och ska vara en väsentlig del i att förhindra möjliggörare i stadens verksamheter.

Förskolenämnden

Reservation av Åsa Nilsson Söderström (L), Sophia Granswed Baat (M) och Ismail Ali (C)

1. Att riktlinjerna revideras i enlighet med det som anförs
2. Att därutöver anföra

Den senaste tidens våldsvåg med flertalet explosioner är ett stort samhällsproblem för Stockholm som behöver tas på största allvar. Människor ska slippa behöva känna rädsla för att få sina trappuppgångar eller fasader sprängda, och i värsta fall skadas eller dödas i dessa våldsdåd. Samtidigt som polisen och brandförsvaret har ett huvudansvar för tillsynen av sprängmedel, kan och bör Stockholms stad göra mer för att stärka säkerheten inom sina egna verksamheter.

Vi har fått rapporter om att det är relativt enkelt att olagligen komma åt sprängmedel genom stöld och svinn vid transporter och från byggplatser. Detta innebär att sprängmedel riskerar att hamna i kriminella händer och användas för att skapa skräck och förstörelse. En faktor som förvärrar denna situation är risken för jäv och korruption inom stadens verksamheter och dess bolag, vilket kan underlätta att sprängmedel läcker ut.

Vi anser därför att Stockholms stad omgående behöver vidta skärpta åtgärder för att motverka jäv och korruption kopplat till sprängmedelshantering i byggprojekt och entreprenadarbeten. I det arbetet är det särskilt viktigt att säkerställa att stadens riktlinjer om representation, mutor och jäv efterlevs strikt och inkluderas i alla upphandlingar och avtal med entreprenörer.

Staden bör skyndsamt säkerställa att säkerhetsrutinerna för sprängmedelshantering inom alla byggprojekt där staden och dess bolag är involverade efterlevs och skärps vid behov, med tydliga krav på säker förvaring och transport av sprängmedel. Personer som hanterar kontrollen och tillsyn av sprängmedel bör regelbundet kontrolleras för att motverka jäv och korruption. Vidare är det viktigt att betona att arbetet måste ske i samråd med andra berörda tillsynsmyndigheter och att staden tillsammans med dem måste säkerställa att inget ramlar mellan stolarna.

Tillsynen av entreprenörer måste skärpas för att identifiera och förebygga risker kopplade till jäv och otillåten påverkan. Stadens visselblåsarfunktion ska också uppmuntras till att användas aktivt för att rapportera misstänkt oegentlighet inom sprängmedelshanteringen.

Vår målsättning är att helt förhindra att sprängmedel kan läcka från stadens verksamheter. Vi uppmanar kommunstyrelsen att ta initiativ för att genomföra en översyn av nuvarande säkerhetsåtgärder och presentera förslag på ytterligare skärpningar där risker identifieras. Stockholmarna ska kunna lita på att staden gör allt den kan för att förhindra att farliga ämnen hamnar i orätta händer och skapa en tryggare stad för alla.

Idrottsnämnden

Särskilt uttalande av Mikael Peterson (C) och Hanna Wistrand (L)

Se särskilt uttalande anfört av Hansi Karppinen (L) under fastighetsnämnden.

Särskilt uttalande av Leif Söderström (SD)

Stadsledningskontoret inledde under år 2023 en översyn av styrdokumentet ”Riktlinjer om mutor och representation”. Det nya förslaget föreslås ersätta stadens nuvarande riktlinjer som senast reviderades 2015. Översynen har lett till en omarbetning snarare än en uppdatering av befintliga riktlinjer med förändrad disposition och struktur i dokumentet. De reviderade riktlinjerna föreslås gälla samtliga nämnder och bolag i staden. Sedan 2015 då riktlinjerna senast uppdaterades, har det svenska samhället i flera avseenden förändrats i grunden. Den grova organiserade brottsligheten har eskalerat kraftigt, inte bara mot medborgarna och företag, utan även som bedrägerier genom infiltration i landets förvaltningar och myndigheter. En tystnadskultur har också avslöjats där missförhållanden dolts för skydda egna verksamheter och dess domäner.

Det är därför olyckligt att endast en översyn gjorts av befintliga riktlinjer och inte en genomgripande uppdatering för anpassning till de nya förutsättningar som råder i kampen mot den grova organiserade brottsligheten, vilken kan ta sig uttryck i många olika former.

2014 avslöjades att Dala företaget E-schakt, som fått uppdraget att renovera Söderledstunneln gjort omfattande överdebiteringar och nu 2025 för en månad sedan, avslöjas bedrägerier vid bygget av förbifart Stockholm, med uppsägning av entreprenörsavtal som följd.

I idrottsnämndens ansvar ingår att fatta beslut om byggnadsprojekt med mycket stora värden. Inför besluten ges en beskrivning av projekten samt möjlighet att ta del av övergripande kostnadskalkyler, vilka ändå är svåra att som fritidspolitiker bedöma relevansen för. En mer detaljerad specifikation är önskvärd för att skapa bättre förståelse för kostnadsbilden.

Förbifart Stockholm

<https://www.trafikverket.se/om-oss/nyheter/nationella-nyheter/2025/februari/trafikverket-haver-kontrakt-med-af-anlaggning-ab-pa-lovo/>

E-schakt

<https://www.expressen.se/nyheter/expressen-avslojar/shoppingnotan-efter-kuppen-20-miljoner/>

Kulturnämnden

Reservation av Isabel Smedberg-Palmqvist (L)

1. Att riktlinjerna revideras i enlighet med det som anförs
2. Att därutöver anföra

Den senaste tidens våldsvåg med flertalet explosioner är ett stort samhällsproblem för Stockholm som behöver tas på största allvar. Människor ska slippa behöva känna rädsla för att få sina trappuppgångar eller fasader sprängda, och i värsta fall skadas eller dödas i dessa våldsdåd. Samtidigt som polisen och brandförsvaret har ett huvudansvar för tillsynen av sprängmedel, kan och bör Stockholms stad göra mer för att stärka säkerheten inom sina egna verksamheter.

Liberalerna har fått rapporter om att det är relativt enkelt att olagligen komma åt sprängmedel genom stöld och svinn vid transporter och från byggplatser. Detta innebär att sprängmedel riskerar att hamna i kriminella händer och användas för att skapa skräck och förstörelse. En faktor som förvärrar denna situation är risken för jäv och korruption inom stadens verksamheter och dess bolag, vilket kan underlätta att sprängmedel läcker ut. Liberalerna anser därför att Stockholms stad omgående behöver vidta skärpta åtgärder för att motverka jäv och korruption kopplat till sprängmedelshantering i byggprojekt och entreprenadarbeten. I det arbetet är det särskilt viktigt att säkerställa att stadens riktlinjer om representation, mutor och jäv efterlevs strikt och inkluderas i alla upphandlingar och avtal med entreprenörer.

Staden bör skyndsamt säkerställa att säkerhetsrutinerna för sprängmedelshantering inom alla byggprojekt där staden och dess bolag är involverade efterlevs och skärps vid behov, med tydliga krav på säker förvaring och transport av sprängmedel. Personer som hanterar kontrollen och tillsyn av sprängmedel bör regelbundet kontrolleras för att motverka jäv och korruption. Vidare är det viktigt att betona att arbetet måste ske i samråd med andra berörda tillsynsmyndigheter och att staden tillsammans med dem måste säkerställa att inget ramlar mellan stolarna.

Tillsynen av entreprenörer måste skärpas för att identifiera och förebygga risker kopplade till jäv och otillåten påverkan. Stadens visselblåsarfunktion ska också uppmuntras till att användas aktivt för att rapportera misstänkt oegentlighet inom sprängmedelshanteringen.

Liberalernas målsättning är att helt förhindra att sprängmedel kan läcka från stadens verksamheter. Vi uppmanar kommunstyrelsen att ta initiativ för att genomföra en översyn av nuvarande säkerhetsåtgärder och presentera förslag på ytterligare skärpningar där risker identifieras. Stockholmarna ska kunna lita på att staden gör allt den kan för att förhindra att farliga ämnen hamnar i orätta händer och skapa en tryggare stad för alla.

Miljö- och hälsoskyddsnämnden

Reservation av Elin Hjelmestam (L) och Maja Boström (C)

Se reservation anförd av Isabel Smedberg-Palmqvist (L) under kulturnämnden.

Socialnämnden

Särskilt uttalande av Jan Jönsson (L), Andrea Hedin m.fl. (alla M) och Kristin Jacobsson (C)

Brottsförebyggande rådet (Brå) har tidigare undersökt fenomenet möjliggörare och hur dessa hjälper kriminella nätverk. En möjliggörare är här en person som missbrukar sin anställning eller sitt uppdrag i kommunal, statlig eller privat sektor till förmån för kriminella nätverk. Undersökningen bygger på intervjuer, upptäckta ärenden och krypterade chattmeddelanden från personer i kriminella nätverk. Den sammantagna bilden är att möjliggörare förekommer i både offentlig och privat verksamhet. Det kan handla om personer som antingen hjälper kriminella frivilligt för egen ekonomisk vinning, eller på grund av manipulation och/eller hot. Vi vet att möjliggörare funnits och finns även inom Stockholm stads verksamheter.

Vi vill därför påtala behovet av att även ha med sig det perspektivet i arbetet mot mutor och representation. Samhällets välfärdstjänster är till för medborgare i behov av dem och ska inte vara en resurs för kriminella. Att genom bruk av möjliggörare och med mutor, hot och otillåten påverkan tillskansa sig fördelar kan aldrig accepteras. Det vardagliga kommunala arbetet kan och ska vara en väsentlig del i att förhindra möjliggörare i stadens verksamheter.

Stadsbyggnadsnämnden

Reservation av Jonas Naddebo (C) och Björn Ljung (L)

Se reservation anförd av Isabel Smedberg-Palmqvist (L) under kulturnämnden.

Utbildningsnämnden

Särskilt uttalande av Jan Jönsson (L), Andréa Hedin m.fl. (alla M) och Claes Nyberg (C)

Se särskilt uttalande anförd av Jan Jönsson (L), Andrea Hedin m.fl. (alla M) och Kristin Jacobsson (C) under socialnämnden.

Äldrenämnden

Reservation av Margita Jacobsson (L)

Se reservation anförd av Isabel Smedberg-Palmqvist (L) under kulturnämnden.

Södermalms stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Lars Rottem Krangnes m.fl. (alla C) och Jonas Nilsson m.fl. (alla M)

Se särskilt uttalande anförd av Jan Jönsson (L), Andrea Hedin m.fl. (alla M) och Kristin Jacobsson (C) under socialnämnden.

Riktlinjer om representation, mutor och jäv m.m.

Beslutade av kommunfullmäktige den XX 2025
Dnr: KS 2024/1242



Innehåll

1.	Inledning.....	3
1.1	Syfte	3
1.2	Tillämpning.....	3
2.	Representation.....	4
2.1	Grundläggande förhållningsätt	4
2.2	Olika typer av representation	4
2.2.1	Intern representation	4
2.2.2	Extern representation	5
2.3	Gåvor och uppvaktningar.....	6
2.3.1	Gåvor till anställda.....	6
2.3.2	Gåvor till eller från externa (representationsgåvor)	7
3.	Mutor.....	8
3.1	Grundläggande förhållningssätt.....	8
3.1.1	Särskilda riskgrupper	8
3.2	Exempel på hur vi ska agera i olika situationer.....	9
3.2.1	Förmåner som inte får tas emot	9
3.2.2	Måltider	9
3.2.3	Studieresor, konferenser	10
3.2.4	Visning av projekt, projektturer.....	10
3.2.5	Kundträffar	10
3.2.6	Gåvor	10
3.2.7	Rabatter.....	10
3.2.8	Erbjudanden på fritiden	11
4.	Jäv	11
4.1	När föreligger jäv?	11
4.2	Anmäl jäv.....	12
5.	Bisysslor	13
5.1	Om bisysslor	13
5.2	Anmäl bisyssla	13
6.	Stadens visselblåsarfunktion	13
7.	Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter	15

1. Inledning

En förutsättning för att stockholmarna ska ha förtroende för oss som verkar i staden är att vi utför vårt arbete med omdöme och att vi följer gällande lagar och regler. Som offentliganställda ska vi vara sakliga och opartiska i vår tjänsteutövning och det är viktigt att vi undviker förtroendeskadligt beteende.

Detta styrdokument syftar till att hjälpa oss att agera på ett sådant sätt att vi inte låter oss påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i vårt arbete, och att vi inte heller ska kunna misstänkas för att göra det.

Korruption är inget enhetligt definierat begrepp. Det blir ofta använt som en samlingsbeteckning för ageranden som medför att beslut och handlingsprocesser påverkas på ett otillbörligt sätt. En vanligt förekommande definition är att någon nyttjar sin ställning för att gynna sig själv eller annan. Sådana beteenden kan utgöra brott av olika slag. Stadens inställning är att all form av korruption i vid mening – alltså även olämpliga beteenden som kanske inte är tillräckligt allvarliga för att vara olagliga – ska motverkas och undvikas.

Därför gäller det att vi alla är uppmärksamma och vaksamma på situationer där det kan finnas risk att vi utsätts för otillåten påverkan vid utövningen av vårt arbete eller uppdrag.

1.1 Syfte

Riktlinjerna är framtagna för att minimera risken för korruption i stadens verksamhet, och vara ett stöd i vårt arbete och i vår relation med andra vi kommer i kontakt med i tjänsten. Riktlinjerna syftar till att skapa förutsättningar för ansvarsfulla personliga överväganden och beslut så att förtroendeskadliga beteenden och korruption inte uppstår. Därför innehåller dessa riktlinjer inte bara regler för hur vi ska förhålla oss till externa parter och hur vi ska undvika jäv utan även regler om intern representation och bisyssla.

1.2 Tillämpning

Riktlinjerna gäller för alla förtroendevalda och anställda i staden och dess bolag. Även inhyrd personal och andra uppdragstagare som kan jämföras med anställda i stadens nämnder och bolag omfattas. Samtliga nämnda personkategorier kallas i dessa riktlinjer gemensamt för medarbetare, och är det ”vi” som åsyftas när den beteckningen används.

Varje medarbetare har ett personligt ansvar för att sätta sig in i, förstå och följa dessa riktlinjer.

Nämnder och bolagsstyrelser har ett ansvar att göra det lätt för medarbetarna att göra rätt. Därför ska varje nämnd och bolagsstyrelse fastställa egna lokala anvisningar för att säkerställa att dessa riktlinjer efterlevs.

Analys av risker för korruption och förtroendeskadorna ska ske årligen. Åtgärder och kontroller för att minimera riskerna ska utarbetas inom ramen för respektive nämnd/bolagsstyrelses interna kontroll.

2. Representation

Som medarbetare i Stockholms stad arbetar vi ytterst på uppdrag av stockholmarna och vårt arbete finansieras med skatter och avgifter. Utgångspunkten är därför att vår representation ska kännetecknas av måttfullhet.

2.1 Grundläggande förhållningsätt

- Vi ska vara restriktiva med representation.
- All representation ska ske med ansvar, omdöme och måttfullhet. Omfattningen och kostnaden ska vara skälig.
- Nyttan med representationen ska vara tydlig och motiverad vid varje enskilt tillfälle. Representationen ska alltid ha ett omedelbart samband med och direkt värde för verksamheten. Det gäller både tidpunkt och plats för representationen samt de personer mot vilka representationen riktar sig.
- Representationen ska som huvudregel följa de av Skatteverket angivna ramarna för representation så att enskilda deltagare inte behöver förmånsbeskattas.

2.2 Olika typer av representation

Representation kan vara antingen intern eller extern. Intern representation riktar sig inåt mot stadens medarbetare och har främst karaktär av personalförfrämjande åtgärder. Extern representation riktar sig utåt och syftar till att inleda eller utveckla relationer/förbindelser som är viktiga för Stockholms stad eller som ett led i stadens marknadsföring eller näringslivsfrämjande åtgärder.

2.2.1 Intern representation

- Med intern representation avses personalfester, informationsmöten, interna kurser och planeringskonferenser. Annan intern representation ska inte förekomma. Personalfester, inklusive julbord, får endast förekomma två gånger per år.

- Arbetsgivaren ska som huvudregel inte bjuda på idrotts- eller underhållningsevenemang. Undantag kan medges genom beslut av nämnd/bolagsstyrelse för klart angivna evenemang.
- Staden bekostar som huvudregel inte måltider för medarbetarna annat än vid sammankomster som räknas till intern representation, detta för att undvika förmånsbeskattning för medarbetarna. Som intern representation räknas bara tillfälliga och kortvariga sammankomster, inte sådana som hålls regelbundet med korta mellanrum som löpande arbets- och projektmöten, nämnd- och styrelsesammanträden m.m. Så kallad enklare förtäring som inte anses som måltid får dock förekomma.
- Förmåner av mindre värde som avser att skapa trivsel i arbetet, s.k. personalvårdsförmåner, är skattefria och får förekomma. Förmånerna ska normalt vara tillgängliga för all personal och i regel tillhandahållas på arbetsplatsen. Exempel på personalvårdsförmån är förfriskningar och annan enklare förtäring som inte anses som måltid.
- Stor måttfullhet ska iakttas i synnerhet vad gäller bruk av alkohol. Som huvudregel bekostas inga alkoholhaltiga drycker andra än lättöl och motsvarande. Undantagsvis kan förvaltnings- respektive bolagschef besluta om att öl och vin bekostas av nämnd/bolag vid särskilda representationstillfällen. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas. Förvaltningar och bolag ska aldrig bekosta starksprit vid intern representation.

2.2.2 Extern representation

- Återkommande representation med en och samma person eller grupp av personer bör inte förekomma.
- Vid extern representation bör det inte vara fler deltagare från staden än utomstående gäster.
- Vid representationsmåltider ska vi iaktta måttfullhet. Särskilt gäller detta bruk av alkohol.
- Som huvudregel bekostas inga alkoholhaltiga drycker andra än lättöl och motsvarande. Förvaltnings- respektive bolagschef har rätt att undantagsvis besluta om att öl och vin bekostas av nämnd/bolag vid särskilda representationstillfällen. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas. Servering av spritdrycker är tillåtet i undantagsfall, vid speciella tillfällen när sedvänja eller kutym kräver det, efter beslut av förvaltnings- respektive bolagschef.
- Lyxbetonad representation, som särskilt arrangerade resor eller specialarrangerad underhållning, ska som huvudregel inte förekomma. I speciella situationer, exempelvis vid utländska besök, kan särskilda former av representation

förekomma. Dessa undantag ska beslutas av förvaltnings- eller bolagschef.

2.3 Gåvor och uppvaktningar

I inkomstskattelagen regleras vilka förmåner som är skattefria respektive skattepliktiga för mottagaren. Inkomstskattelagens regler kompletteras av Skatteverkets allmänna råd om vilka förmåner till anställda, och till vilka gränsvärden, som är skattefria. Inom staden gäller de vid varje tidpunkt gällande bestämmelserna i inkomstskattelagen och Skatteverkets beslutade allmänna råd som övre gräns och nivåerna ska inte överskridas.

2.3.1 Gåvor till anställda

Regler om gåvor ska vara utformade så att de avser samtliga anställda inom förvaltningen eller bolaget. Gåva får ges under förutsättning att denna är skattefri för mottagaren. Gåvor i form av pengar, andra kontanta medel eller t.ex. presentkort som kan bytas till kontanter, medför alltid att mottagaren ska beskattas och ska därför inte förekomma.

Nedan anges de typer av gåvor som får ges inom staden:

- *Julgåva* – Inom staden ska återhållsamhet iakttas och värdet på eventuella julgåvor ska understiga Skatteverkets angivna gränsvärde för skattefria julgåvor.
- *Jubileumsgåva* – Sedvanlig jubileumsgåva då förvaltningen eller bolaget firar 25-, 50-, 75-årsjubileum eller liknande. Beloppsnivån enligt Skatteverkets allmänna råd utgör högsta tillåtna värde men inom staden bör värdet vara betydligt lägre än så och ansluta till värdet på eventuella julgåvor.
- *Minnesgåva* – Är en gåva som får lämnas till en varaktigt anställd, det vill säga med minst 6 års anställning. Minnesgåvan är skattefri för mottagaren om värdet inte överstiger inkomstskattelagens högsta värde och inte ges vid mer än ett tillfälle utöver när anställningen upphör eller vid pensionsavgång. Minnesgåvor kan ges vid följande tillfällen:
 - När den anställda uppnår en viss ålder; vid jämna födelsedagar från 50 år och uppåt. Även här ska värdet ansluta till värdet på julgåvor.
 - Efter viss tids anställning i form av och enligt reglerna för Stockholms stads hedersbelöning.

- När anställningen upphör eller vid pensionsavgång. I inkomstskattelagen anges högsta värde för en sådan gåva utan att vara skattepliktig för den anställda. Även för denna gåva ska återhållsamhet iakttas och förvaltningar eller bolag som eventuellt delar ut sådan gåva ska tillämpa en betydligt lägre beloppsgräns än vad som anges i inkomstskattelagen.
- *Blombukett* – Det finns andra tillfällen där det kan vara lämpligt att en anställd uppmärksammas av arbetsgivaren med en enklare blombukett. Det kan exempelvis vara i samband med tillökning i familjen, vigsel, kondoleans, långtidssjukskrivning eller avslut av anställning/pension efter kortare anställningstid än 6 år. Observera att arbetsgivaren aldrig kan ge penninggåvor till anställda. Det gäller även om en anställd istället för att få en blombukett önskar att arbetsgivaren lämnar bidrag till insamlingar, exempelvis till välgörenhetsorganisationer.
- *Reklamgåva* – Enklare reklamgåvor får förekomma om det avser artiklar av närmast obetydligt värde som antingen har direkt anknytning till arbetsgivarens sortiment eller tillverkning eller utgörs av enklare presentartiklar. För att en gåva ska klassas som reklamgåva bör den lämnas till ett större antal personer och sakna inslag av personlig karaktär. Sådan gåva ska vara försedd med den givande förvaltningens eller bolagets namn, märke eller dylikt.
- *Enklare gåva* – Även klädutrustning av mindre värde och enklare slag, som t.ex. t-shirts för den anställdes personliga bruk, och som är försett med arbetsgivarens reklamtryck, får förekomma.

2.3.2 Gåvor till eller från externa (representationsgåvor)

Representationsgåvor förekommer i kommersiella sammanhang och lämnas till representant för det företag/organisation man har utbyte med. Gåvan är avsedd att bidra till goda förbindelser mellan företagen/verksamheterna.

- Representationsgåvor får endast förekomma när det är fråga om att inleda eller bibehålla affärsförbindelser eller dylikt. Gåvan ska alltså ha ett omedelbart samband med verksamheten.

- Vid studiebesök, besök hos andra kommuner eller liknande situationer, får representationsgåvor förekomma som tack för visad gästfrihet.
- Reklamgåvor får förekomma om det avser artiklar av förhållandevis obetydligt värde som antingen har direkt anknytning till givarens verksamhet eller utgörs av enklare presentartiklar. Även här gäller att för att en gåva ska klassas som reklamgåva bör gåvan lämnas till ett större antal personer och sakna inslag av personlig karaktär. Gåvan ska vara försedd med den givande förvaltningens eller bolagets namn, märke eller dylikt.

3. Mutor

För att förhindra korruption finns lagbestämmelser om olika typer av mutbrott. Dessa har till syfte att skydda både arbetsgivare och samhället i stort mot illojalt och felaktigt handlande hos medarbetarna. För att bedöma om en förmån är olaglig (kallas otillbörlig) måste en sammanvägd bedömning ske i varje enskilt fall. Om den är otillbörlig eller inte har ett starkt samband med förmånens syfte. När syftet med förmånen är att påverka hur mottagaren utför sitt jobb eller uppdrag, är risken stor att den är otillbörlig. Vi behöver inte ha blivit påverkade av förmånen för att det ska kunna bli fråga om mutbrott. Det räcker att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen. Med förmåner avses exempelvis gåvor, penninggåvor, rabatter, biljetter och tjänster.

3.1 Grundläggande förhållningssätt

I staden har vi ett tydligt förhållningssätt som innebär att vi ska tillämpa försiktighetsprincipen när vi erbjuder förmåner av olika slag från personer och företag som vi har kontakt med i våra arbeten. Syftet med förhållningssättet är att upprätthålla förtroendet för staden och dess medarbetare och att ingen ens ska kunna misstänkas för mutbrott. Det kan ibland vara osäkert var gränsen mellan det tillåtna och det otillåtna går. Vid tveksamhet ska vi tacka nej eller rådgöra med vår närmaste chef.

Utgångspunkten är att vi inte ska ta emot något som kan anses betendepåverkande, det vill säga som påverkar eller riskerar att påverka våra beslut eller vårt sätt att fullgöra våra arbetsuppgifter.

3.1.1 Särskilda riskgrupper

Vissa medarbetare har arbetsuppgifter av en sådan art som kan göra dem särskilt utsatta för försök till otillbörlig påverkan utifrån.

Sådana risker gäller framförallt medarbetare med arbetsuppgifter som involverar myndighetsutövning och offentlig upphandling. Även medarbetare som exempelvis är delaktiga i avtalsförhandlingar eller på annat sätt har kontakt med leverantörer eller motsvarande vid tillämpning och uppföljning av avtal kan vara särskilt utsatta, liksom medarbetare som är delaktiga i tillsyn, kontroll och besiktning i andra sammanhang än vid myndighetsutövning och offentlig upphandling. Detsamma är fallet för medarbetare som kommer i direkt kontakt med personer i stark beroendeställning, exempelvis inom omsorgsområdet.

Medarbetare som räknas upp ovan ska vara särskilt restriktiva när det gäller att ta emot gåvor, belöningar eller andra förmåner. Det är därför stadens huvudregel att det inte är tillåtet för dessa medarbetare att ta emot förmåner. Eventuella situationer där det undantagsvis får förekomma mottagande av förmåner av enkel karaktär bör behandlas i respektive nämnds/bolags lokala anvisning.

3.2 Exempel på hur vi ska agera i olika situationer

Nedan följer en rad exempel som ska underlätta för oss att avgöra vad som kan vara tillåtet respektive otillåtet.

3.2.1 Förmåner som inte får tas emot

- Penninglån.
- Alla typer av penninggåvor, provisioner, personliga eller direkta rabatter, värdepapper eller liknande förmåner som är att jämföra med rabatter (se vidare nedan).
- Borgensåtagande eller skuldtäckning.
- Upplåtelse med nyttjanderätt.
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskilling.
- Rätt att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden, exempelvis nöjes- eller semesterresa.
- Enskilda tjänster eller varor till underpris för privat ändamål där det förmånliga priset beror på en koppling mellan leverantörer och Stockholms stad, exempelvis renovering av privatbostad till ett förmånligt pris av leverantör som parallellt utför arbete för staden.
- Testamentsförordnanden av brukare.

3.2.2 Måltider

Vi låter oss inte bjudas på måltider av en leverantör eller entreprenör om måltiden inte har ett naturligt samband med arbetet och är av typen normal arbetslunch eller liknande. Måltiderna får i sådana fall inte heller förekomma för ofta.

3.2.3 Studieresor, konferenser

Studieresor och konferenser som affärskontakter vill bjuda på tackar vi alltid nej till. Är det en studieresa eller konferens som det är viktigt för oss att delta i för att vi ska kunna fullgöra våra arbetsuppgifter ska staden stå för kostnaderna för konferensen samt resa, hotell och uppehälle. Det är inte acceptabelt att affärskontakten bekostar exempelvis uppgradering till ett dyrare hotellrum. På sedvanligt sätt beslutar överordnad chef om deltagandet.

Om det bjuds på enklare förtäring innebär inte det att studieresan eller konferensen blir en muta.

3.2.4 Visning av projekt, projekturer

Om en byggherre eller entreprenör vill visa ett relevant projekt och bjuda på en enklare måltid är detta normalt tillåtet. Om vi måste resa eller bo på hotell för att delta i visningen ska staden bekosta detta och stå för uppehållet.

3.2.5 Kundträffar

Om ett företag som staden har avtal med bjuder på en kundträff är det normalt tillåtet att delta om syftet med träffen är att utbyta information. Om det vid träffen förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring innebär inte det att kundträffen blir en muta. Det är dock viktigt att huvudsyftet är just informationsutbyte, inte nöje, och träffen får inte vara lyxbetonad. Om vi måste resa eller bo på hotell för att delta i kundträffen ska staden bekosta detta och uppehållet.

3.2.6 Gåvor

Som angetts ovan tillämpar staden försiktighetsprincipen och vi bör inte ta emot gåvor. Gåvor kan vara av många olika slag, inte bara sakgåvor. Exempelvis är biljetter till idrotts- eller underhållningsevenemang också gåvor. Även förmåner utan ekonomiskt värde kan vara otillåtna, exempelvis om det handlar om sådant som har ett affektionsvärde för mottagaren.

3.2.7 Rabatter

Rabatter riktade till enskilda medarbetare tackar vi nej till. Rabatter riktade till alla anställda i staden eller i en förvaltning kan i vissa fall vara godtagbara. Vissa bolag utger rabatter eller liknande förmåner för visad kundtrohet, exempelvis flygpoäng.

Bonuspoäng eller rabatter som intjänas i tjänsten via lojalitetsprogram eller dylikt får endast användas i tjänsten.

3.2.8 Erbjudanden på fritiden

Det är inte ovanligt att vi av affärskontakter får erbjudanden om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på vår fritid. Det kan vara fråga om att resa, att låna en sommarstuga/segelbåt eller om aktiviteter som exempelvis golftävlingar. Detta ska vi alltid tacka nej till. Att erbjudandet gäller under semester eller fritid hindrar inte att det kan betraktas som muta.

Riktlinjerna ovan gäller även om man lär känna en affärskontakt så väl att det blivit fråga om vänskap. Kravet är alltid detsamma, nämligen att vi ska uppträda sakligt och opartiskt.

4. Jäv

Reglerna om jäv följer av lag. De talar om när vi ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att vår opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsbestämmelserna handlar om att förhindra att vi ska hamna i sådana situationer där det finns risk att kraven på saklighet och objektivitet inte upprätthålls.

Om vi är jäviga får vi inte delta i eller närvara vid handläggningen av ärendet. Med handläggning menas i detta sammanhang inte bara sådant som innefattar myndighetsutövning och beslutsfattande utan i princip all slags ärendehantering som exempelvis utredning, beredning, föredragning, protokollföring samt även verkställighetsåtgärder (dock inte rena expeditiönsåtgärder).

4.1 När föreligger jäv?

För nämndledamöter och anställda följer av kommunallagen att det föreligger jäv i följande situationer:

1. Om vi själva eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkade av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning.
2. Om vi 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.
3. Om ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som vi själva är knutna till.
4. Om det finns någon annan särskild omständighet som gör att vår opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas (så kallat delikatessjäv).

För ledamöter i kommunfullmäktige gäller att en ledamot, vid behandling av ärenden i kommunfullmäktige, inte får delta i handläggningen av ett ärende som personligen rör ledamoten själv eller någon närstående. Eftersom kommunfullmäktiges sammanträden är öppna för allmänheten behöver ledamoten inte lämna sammanträdeslokalen i samband med att hen anmäler jäv. Ledmoten får i övrigt inte delta i överläggningen eller i beslutsfattandet.

Med närstående avses make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående. Som exempel på ställföreträdare kan nämnas förvaltare, god man och firmatecknare. Delikatessjäv kan exempelvis föreligga vid vänskapsrelationer eller bisyssla.

Vad gäller jäv för styrelseledamöter och verkställande direktör i aktiebolag är detta reglerat i aktiebolagslagen. Aktiebolagslagens jävsbestämmelser innebär bland annat att bolagets styrelseledamöter och verkställande direktör som huvudregel inte får delta i handläggning av frågor om avtal, rättegång eller annan talan mellan styrelseledamoten/VD personligen och bolaget. Detsamma gäller avtal etc. mellan bolaget och tredje man där styrelseledamoten/VD har ett väsentligt intresse i frågan som kan strida mot bolagets intresse, exempelvis vid avtal mellan bolaget och en närstående till styrelseledamoten/VD. Likaså föreligger jäv i frågor om avtal etc. mellan bolaget och en annan juridisk person som styrelseledamoten /VD också får företräda, exempelvis när han eller hon även är styrelseledamot eller VD i ett (annat) aktiebolag som är bolagets motpart i den aktuella frågan.

Det finns undantagsregler i både kommunallagen och aktiebolagslagen som innebär att det är möjligt med dubbla engagemang, det vill säga att det är möjligt att vara ledamot i en nämnd och styrelseledamot/VD i kommunens bolag samtidigt. Undantaget om dubbla engagemang gäller inte vid myndighetsutövning.

4.2 Anmäl jäv

Det finns en skyldighet enligt lag att självmant anmäla jäv. Om vi känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska vi meddela detta. Vid tveksamhet om jäv föreligger ska frågan lyftas med närmaste chef. Förtroendevald som kan antas vara jävig har ansvar för att självmant meddela detta till ordförande i nämnd eller kommunfullmäktige.

Det kan ibland förekomma situationer som är svåra att bedöma ur jävssynpunkt. I sådana fall bör vi iaktta försiktighet och som förtroendevalda eller anställda avstå från att delta i hanteringen av ärendet. Även här gäller således att vi inte ska kunna misstänkas för något felaktigt agerande. Utgångspunkten är att vår opartiskhet eller

objektivitet inte ska kunna ifrågasättas av en utomstående. Om någon som är jävig deltar i handläggningen kan ett kommunalt beslut efter överklagande upphävas av domstol.

5. Bisysslor

5.1 Om bisysslor

En bisyssla kan vara en extra anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet vid sidan av det ordinarie arbetet. En bisyssla kan vara tillfällig eller permanent och det spelar ingen roll om bisysslan ger ekonomisk ersättning eller inte. Om en bisyssla är förtroendeskadlig kan det utgöra jäv.

Aktiviteter av olika slag som typiskt hör till privatlivet, till exempel att utöva en hobby eller att sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter, räknas däremot inte som bisysslor.

Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna under förutsättning att de inte kommer i konflikt med arbetsuppgifterna i anställningen eller de grunder för förbud som anges i lag eller avtal.

Utgångspunkten är att bisysslor är tillåtna förutsatt att de

- inte konkurrerar med stadens egen verksamhet
- inte inverkar hindrande för medarbetarens arbetsuppgifter
- inte skadar förtroendet för medarbetarens opartiskhet i arbetet och/eller skadar verksamhetens anseende.

5.2 Anmäl bisyssla

Medarbetare ska anmäla bisysslor och lämna de uppgifter som behövs så att chefen kan bedöma om bisysslan är tillåten.

Medarbetaren ska även anmäla om bisysslan senare förändras i innehåll eller omfattning.

Ställningstagandet om tillåten eller otillåten bisyssla ska göras av behörig chef. Inom respektive förvaltning och bolag ska det framgå vem som har behörighet att förbjuda bisysslor.

6. Stadens visselblåsarfunktion

Staden ska vara fri från oegentligheter. Trots höga ambitioner, interna kontroller och utbildningar sker det ibland sådant som inte borde hända. För dessa situationer finns en särskild kanal att rapportera om oegentligheter och allvarliga missförhållanden i verksamheten. Visselblåsarfunktionen kan användas när det inte

hjälper, eller är lämpligt, att rapportera om missförhållandet på annat sätt.

Stadens visselblåsarfunktion är en s.k. intern rapporteringskanal som staden inrättat med utgångspunkt i lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, även kallad visselblåsarlagen. Funktionen är gemensam för stadens samtliga förvaltningar och de av stadens bolag och stiftelser som har anslutit sig till funktionen. Respektive förvaltning samt de bolag och stiftelser som tillhör den stadsgemensamma visselblåsarfunktionen ansvarar för att deras medarbetare får information om den.

Till visselblåsarfunktionen kan allvarliga oegentligheter och missförhållanden, som brott mot lagar och allvarliga avsteg från stadens styrande dokument, anmälas. Det är viktigt att det finns ett *allmänintresse* av att missförhållandet kommer fram. Det kan exempelvis handla om ekonomisk brottslighet, korruption, mutor, jäv eller otillåtna bisysslor. Det kan också röra sig om miljöbrott eller säkerhetsrisker rörande liv och hälsa. Kravet på allmänintresse innebär att missförhållanden som rör den rapporterande personens egna anställnings- eller arbetsförhållanden normalt sett inte omfattas.

Visselblåsarlagen gäller vid rapportering i ett *arbetsrelaterat sammanhang* av information om missförhållanden som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram.

Kravet på att det ska ske i ett arbetsrelaterat sammanhang innebär även en begränsning av personkretsen som omfattas. Politiker tillhör inte den krets som omfattas av lagens skydd, om de inte exempelvis också är anställda och rapporterar i den egenskapen.

Inkomna anmälningar till visselblåsarfunktionen blir allmänna handlingar, men med uppgifter som omfattas av sekretess. Absolut sekretess gäller för uppgift som kan avslöja visselblåsarens identitet. Sekretess gäller även för uppgifter som kan avslöja identiteten på en annan enskild, t.ex. utpekade personer, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada eller men.

Som huvudregel åtnjuter visselblåsaren ansvarsfrihet. Arbetsgivare får inte hindra visselblåsare eller utsätta dem för repressalier för att de visselblåsar.

För att omfattas av skyddet mot repressalier krävs att den som visselblåsar vid tidpunkten för rapportering hade skälig anledning att anta att informationen om missförhållandet var sann.

7. Vid misstanke om brott eller allvarliga oegentligheter

En medarbetare bör i första hand ta upp eventuella misstankar om oegentligheter, såsom beteenden i strid med dessa riktlinjer, med sin närmaste chef. Om detta inte är möjligt eller lämpligt av någon anledning, kan annan chef inom verksamheten eller verksamhetens personalfunktion kontaktas. Medarbetare kan även välja att vända sig till sitt skyddsombud eller sin fackliga representant. Misstankar om allvarliga missförhållanden och oegentligheter kan som återges ovan också rapporteras till stadens visselblåsarfunktion. Medarbetare har även alltid rätt att använda sig av sin grundlagsskyddade meddelarfrihet.

Om en medarbetare upplever sig ha blivit utsatt för någon typ av korruptionsbrott (exempelvis genom att en extern part har erbjudit en förmån som uppfattas som otillbörlig) ska medarbetaren få stöd med att upprätta polisanmälan om det verkar troligt att brott kan ha begåtts. Om det verkar troligt att korruptionsbrott kan ha begåtts av en medarbetare, ska polisanmälan göras och arbetsrättsliga åtgärder vidtas. Respektive förvaltning och bolag ansvarar för att vidta dessa åtgärder.