

Polycyn gäller i Stiftelsen Göteborgs Kyrkliga Stadsmission, Ingseredsstiftelsen, Göteborgs Kyrkliga Stadsmission ideell förening, Göteborgs Kyrkliga Stadsmission Bistånd och Entreprenad AB och Göteborgs Kyrkliga Stadsmission Fastighet AB.

POLICY MOT OEGENTLIGHETER

Göteborgs Kyrkliga Stadsmissions policy mot oegentligheter är ett övergripande styrdokument med utgångspunkt i ändamålsparagrafen och värdegrunden.

1. Policyns syfte

Syftet med denna policy är att förebygga och hantera eventuella misstankar om oegentligheter.

2. Policyns omfattning

Polycyn gäller för anställda, förtroendevalda, volontärer, praktikanter och andra som i någon form representerar Göteborgs Stadsmission.

3. Definitioner

Vi definierar oegentligheter som att utnyttja sin ställning för att otillbörligen uppnå fördel för sig själv eller annans räkning.

Oegentligheter kan vara av ekonomisk karaktär men även omfatta andra typer av vinning så som ökat inflytande eller förbättrat rykte eller gynna människor i nära relationer. Det kan också handla om att underlåta att vidta en åtgärd vid misstanke om oegentlighet.

Nedanstående exempel, på olika former av oegentligheter, är definierade i enlighet med lag.

Mutbrott

Att begära, ta emot, eller godta ett löfte om en otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning, är att göra sig skyldig till tagande av muta.

Att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning är att göra sig skyldig till givande av muta.

Förskingring

Att ta/behålla anförtrodd egendom som ges vidare eller redovisas för, och som innebär skada för den som utsätts samt vinning för någon annan.

Favorisering och nepotism

Att partiskt favorisera en person eller grupp på andras bekostnad. I folkmun används även ordet svågerpolitik.

Utpressning

Att genom olaga tvång förmå någon till handling eller underlåtenhet som innebär vinning för den som är gärningsman och blir till skada för den som blir tvingad eller någon annan i dennes ställe.

Svindleri

Att offentliggöra eller på annat sätt bland allmänheten sprida vilseledande uppgifter för att påverka priset på vara, värdepapper eller annan egendom.

Jäv

Att handlägga eller besluta i ärenden och som angår eller medför nytta för en själv eller nära anhörig, alternativt skada för någon annan. Jäv handlar om situation och relation inte person. Därav hanteras frågor om relationer på arbetet som en fråga om jäv.

Jäv är vanligtvis en strikt objektiv företeelse. Inblandade personer kan mycket väl vara i stånd att sköta den aktuella arbetsuppgiften korrekt, med skicklighet och bibehållen integritet. Jäv som fenomen uppstår emellertid på grund av att förhållandena i situationen är sådana att förtroendet för medarbetarens förmåga till saklighet och opartiskhet skulle kunna rubbas. Anmälan om jäv riktas därför mot situationen, inte personen.

Penningtvätt

Att med legala ekonomiska transaktioner dölja eller omsätta pengar eller andra tillgångar från brottslig verksamhet.

Missbruk av makt/position

Att utnyttja sin position för att få personliga fördelar. Det kan innebära sexuella trakasserier, andlig maktutövning eller att sprida falska rykten om någon.

4. Mål och inriktning

Göteborgs kyrkliga stadsmission ska vara en verksamhet som är fri från oegentligheter.

5. Ansvarsfördelning och organisation

Vi ska vara öppna för att oegentligheter kan förekomma även inom vår egen organisation. Genom goda rutiner för internkontroll ska riskerna för förekomst av oegentligheter minimeras. I större projekt och beslut ska riskanalyser göras med syfte att identifiera situationer där oegentligheter kan uppstå.

6. Meddelarskydd

Anställda inom Göteborgs stadsmission har samma rätt till meddelarskydd som gäller för anställda inom offentlig verksamhet. Meddelarskydd innebär att medarbetare har möjlighet att vända sig till media och berätta om missförhållande i en verksamhet. Arbetsgivaren har inte heller rätt att



Framtaget av område/enhet
HR

Senast redigerat
2017-09-06

Godkänt av
Styrelsen 2017-09-27,
senast reviderad
2021-02-25
Typ av dokument
Policy

Senast redigerat av
HR-chef

Arkivplats
Policyer, riktlinjer...

efterforska vem som har vänt sig till media och har heller inte rätt att vidta repressalier.
Anställda har inte rätt att lämna ut uppgifter som omfattas av sekretess eller tystnadsplikt.

Anställdas möjlighet att gå till media, för att berätta om oegentligheter eller andra missförhållanden, ersätter inte det ansvar som var och en av oss har, att rapportera missförhållanden internt i organisationen. Rapportering av eventuella oegentligheter görs enligt "Riktlinjer för anmälan om oegentligheter".

7. Uppföljning och revision

Policyn mot oegentligheter ska följas upp årligen och presenteras för Göteborgs Kyrkliga Stadsmissions ledningsgrupp.