



Torsås
kommun

Riktlinjer mot mutor, jäv och otillåten påverkan

Beslutad av:	Kommunfullmäktige
Beslutsdatum inkl. ev. §:	2025-12-15 § 154
Dokumentansvarig:	Kommundirektör
Dokumentet gäller för:	Torsås kommun
Dokumentet gäller från och med:	2026-01-01
Dokumentet gäller till och med:	Tillsvidare
Dnr:	25/KS0274

Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	4
1.1	Riktlinjernas omfattning.....	4
2	Muta.....	5
2.1	Lagstiftning.....	5
2.2	Vad är otillbörlig förmån?.....	6
2.3	Förmåner som kan vara godtagbara.....	7
2.4	Exempel på situationer där risk för otillbörlig förmån finns.....	8
2.5	Åtgärder vid misstanke om muta.....	9
3	Otillåten påverkan.....	10
3.1	Exempel på situationer för otillåten påverkan.....	11
3.1	Åtgärder vid otillåten påverkan.....	11
4	Jäv.....	12
4.1	Lagstiftning.....	12
4.2	Verkan av jäv.....	14
4.3	Konsekvenser vid jäv.....	15
4.4	Åtgärder vid misstanke om jäv.....	15

1 Bakgrund

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

Inom kommunen hanteras ärenden och arbetsuppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. Om kommunens verksamhet inte sköts på ett sakligt och opartiskt sätt kommer allmänhetens förtroende för kommunen att rubbas. Det är därför av stor vikt att förtroendevalda, anställda och uppdragstagare inom Torsås kommun handlar på ett sådant sätt att det inte uppstår misstanke om påverkan av ovidkommande hänsyn eller intressen i kommunens arbete. Var och en som arbetar på uppdrag av Torsås kommun ansvarar för att känna till och följa de lagbestämmelser som gäller mutbrott och jäv.

Dessa riktlinjer syftar till att förhindra och förebygga korruption, mutor och otillåten påverkan bland Torsås kommuns förtroendevalda och anställda. Avsikten är att vägleda anställda, uppdragstagare och förtroendevalda i kommunen till ett gemensamt förhållningssätt gällande hantering av gåvor, förmåner samt jäv.

1.1 Riktlinjernas omfattning

Riktlinjerna omfattar alla förtroendevalda, anställda och uppdragstagare inom Torsås kommun, samt bolag och stiftelser där Torsås kommun är ägare eller förvaltare och därmed utser majoriteten av styrelsen. Styrelseledamöter i kommunens bolag och stiftelser omfattas därför också av riktlinjen. Med uppdragstagare åsyftas konsulter, konsultbyråer eller andra externa utförare som utför uppdrag för kommunen inom ramen för kommunens verksamhet. Med förtroendevalda åsyftas ledamöter och ersättare i fullmäktige, beredningar och nämnder samt revisorer.

Avsnittet om mutor gäller för samtliga uppräknade personkategorier ovan. Avsnittet om jäv riktar sig främst till förtroendevalda och anställda, förutom i de delar där det uttryckligen framgår att styrelseledamöter i kommunens bolag och stiftelser eller uppdragstagare omfattas.

Riktlinjerna om mutor tar i första hand sikte på det som ska gälla när anställda, uppdragstagare, styrelseledamöter eller förtroendevalda har rollen som

mottagare av en förmån. Riktlinjerna ska dock även tillämpas inom kommunen när det gäller givande av förmån. Detta innebär att det som inte får tas emot, heller inte får utges eller utlovas. Riktlinjerna om mutor gäller inte för personalsociala åtgärder inom en verksamhet (så som gratifikation till anställda), men gäller fullt ut för gåvor och förmåner mellan olika juridiska personer inom kommunens organisation. Om en gåva riktar sig till kommunen som organisation, med eller utan krav om att kommunen ska marknadsföra gåvogivaren, gäller kommunens riktlinjer för gåvor och sponsring.

Alla förtroendevalda, anställda, uppdragstagare samt styrelseledamöter inom Torsås kommun och dess bolag ska ta del av dessa riktlinjer. Det ska lämpligen ske vid uppdragets eller anställningens inledande och på arbetsplatsträffar. Torsås kommun och dess bolag ansvarar för att informera och tillgängliggöra riktlinjerna för anställda och förtroendevalda, samt verka för att de efterlevs.

2 Muta

2.1 Lagstiftning

Tagande och givande av muta ryms inom begreppet *korruption*. *Korruption* innebär att utnyttja en offentligrättslig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra. Inom den offentliga sektorn kan korruption bland annat leda till felaktiga myndighetsbeslut, oriktig tjänsteutövning, rättsförluster för enskilda, misstro mot det allmänna och snedvridning av konkurrensen vid upphandlingar.

Bestämmelserna om givande och tagande av muta finns i 10 kap 5 a-e §§ brottsbalken.

Tagande av muta

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

Givande av muta

Brottet givande av muta innebär att en fysisk person lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en anställd, uppdragstagare, styrelseledamot eller förtroendevald för dennes tjänsteutövning. Mutbrott föreligger även om

den otillbörliga förmånen lämnas till en närstående av den anställde/förtroendevalde.

Givande av muta är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt är påföljden fängelse, lägst sex månader och högst sex år.

2.2 Vad är otillbörlig förmån?

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

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

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

Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen. Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner. Då detta ändå blir aktuellt kan följande användas som vägledning (nästa sida):

Exempel på otillbörliga förmåner

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

2.3 Förmåner som kan vara godtagbara

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

Exempel på godtagbara förmåner

- Enstaka måltider av enklare karaktär som har en direkt koppling till arbetet, s.k. arbetsmåltider.
- Presentartiklar av mindre värde, även om sådana inte får lämnas alltför ofta från samma håll.

2.4 Exempel på situationer där risk för otillbörlig förmån finns

Kontanter

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

Måltider

Du bör tacka nej till att bli bjuden på alla typer av måltider av en utomstående, om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget. Måltider i samband med uppdraget kan vara en ”normal” arbetslunch, dvs. ”dagens lunch” eller liknande.

Det är inte tillåtet att låta sig bjudas på måltider i samband med upphandling av vara eller tjänst, oavsett vilken roll du har i upphandlingsprocessen.

Studieresor, kurser och konferenser

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

Gåvor, ersättningar eller andra förmåner från elever/ vårdtagare eller anhöriga till elever/vårdtagare

Personal inom kommunens omsorgsverksamhet ska under inga förhållanden ta emot penninggåvor. Gåvor med realiserbart ekonomiskt värde får inte heller tas emot och detta oavsett värdet på gåvan. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde, t ex blommor eller choklad, kan detta accepteras.

Om en arbetstagare inom äldreomsorgen eller hälso- och sjukvården får vetskap om att någon brukare eller patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren, ska vederbörande klargöra för testator att han/hon inte kan ta emot någon gåva eller förmån överhuvudtaget. Äldreomsorgens personal ska inte heller delta vid upprättande eller bevitnande av testamenten, fullmakter eller liknande handlingar.

Tjänster

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

Rabatter och lån

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

Bonuserbjudanden

Det kan förekomma att anställda, uppdragstagare, styrelseledamöter eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna en bil/sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t ex golftävlingar. Du ska alltid tacka nej till sådana erbjudanden.

Bonuserbjudanden i form av bonuspoäng i samband med exempelvis flygresor, hotellövernattningar etc. ska alltid tillfalla arbetsgivaren, annars bör du tacka nej till ett sådant erbjudande.

Personlig vänskap

Grundläggande för Torsås kommuns tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. Försiktighet ska iakttas när det gäller att ta emot förmåner från vänner, eftersom en förmån ytterligare kan förstärka den jävsbetonade situation som redan föreligger.

2.5 Åtgärder vid misstanke om muta

- Restriktivitet ska iakttas när du blir erbjuden gåvor, tjänster eller andra förmåner. Det grundläggande förhållningssättet för kommunens förtroendevalda och anställda ska vara att inte ta emot gåvor eller andra förmåner i sin tjänsteutövning.
- Om du blir erbjuden en gåva, tjänst eller annan förmån – tacka nej och hänvisa till kommunens riktlinjer om du inte är helt säker på att gåvan/förmånen ligger inom lagens gränser. Att det skulle uppfattas som oartigt får inte påverka din bedömning. Du behöver aldrig ångra en gåva eller förmån som du avstått ifrån.
- Om förmånen skickats till dig ska den utan dröjsmål lämnas eller sändas tillbaka. Om det av någon anledning är omöjligt att lämna tillbaka förmånen ska den utan dröjsmål överlämnas till närmaste chef, som i sin tur får överlämna förmånen till arbetsgivaren.
- Om du misstänker att du blivit erbjuden en muta ska du kontakta din närmaste chef. Om du är förtroendevald bör du kontakta fullmäktiges ordförande eller nämndordförande i den nämnd du har uppdrag. Dessa

personer ska därefter i samråd med kommundirektör och eventuellt kommunjurist avgöra om polismyndigheten ska kontaktas.

- Du som ser eller uppfattar något inom organisationen som kan uppfattas som en muta uppmanas att informera om detta. Informationen kan lämnas till kommundirektör eller HR-chef.
- Om du som anställd av någon anledning inte kan rapportera om ett misstänkt mutbrott enligt ovan kan du under vissa förutsättningar rapportera om händelsen i kommunens visselblåsarfunktion. Visselblåsarfunktionen kan nås både via intranätet och hemsidan. I kommunens riktlinjer för visselblåsning finns information om under vilka förutsättningar som funktionen ska användas.
- Om kommunen får kännedom om att en anställd, uppdragstagare, styrelseledamot eller en förtroendevald tagit emot, begärt eller accepterat ett löfte om en muta i tjänsten eller uppdraget ska detta polisanmälas av närmaste chef. Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kan även arbetsrättsliga åtgärder komma att vidtas.

3 Otillåten påverkan

Otillåten påverkan kan sägas vara ett samlande begrepp för olika typer av påtryckningar som förtroendevalda och tjänstepersoner kan riskera att utsättas för. Korruption, trakasserier, hot och våld kan vara medel för att utöva otillåten påverkan och skaffa sig kontroll över den utsatta personen, dennes tjänsteutövning och/eller beslutsfattande. De direkta motiven kan vara många, några exempel är:

- Få information
- Undanröja en aktiv person
- Påverka kommande beslut i viss riktning gällande exempelvis placeringar av individ, upphandling, bygglov, tjänstefördelning.
- Åstadkomma eller hindra ett agerande från någon annan, som är till sin egen fördel.
- Hämnd
- Allmän påverkan

Viljan att utöva otillåten påverkan kan ha bakomliggande orsaker i form av personliga eller affärsmässiga relationer, ideologi eller ekonomi, besvikelse och ilska, kriminell verksamhet/organiserad brottslighet eller en

maktdemonstration. Otillåten påverkan är ett demokratiproblem för samhället i stort, ett säkerhetsproblem för den aktuella verksamheten och kan orsaka fysisk och psykisk skada för den utsatta personen.

3.1 Exempel på situationer för otillåten påverkan

Exempel på situationer som i förlängningen kan medföra en otillåten påverkan är:

- Mottagna gåvor och förmåner som senare leder till utpressningssituationer
- Negativa besked och avslag i myndighetsutövning

Exempel på beteenden som kan användas för att utöva otillåten påverkan:

- Hot om självmord
- Trakasserier/förföljelser som kan övergå i hot och våld.
- Utpressning

3.1 Åtgärder vid otillåten påverkan

- Om du misstänker att du blivit utsatt för otillåten påverkan ska du kontakta din närmaste chef. Om du är förtroendevald bör du kontakta fullmäktiges ordförande eller nämndordförande i den nämnd du har uppdrag. Dessa personer ska därefter i samråd med kommundirektör och eventuellt kommunjurist avgöra om polismyndigheten ska kontaktas.
- Du som ser eller uppfattar något inom organisationen som kan uppfattas som otillåten påverkan uppmanas att informera om detta. Informationen kan lämnas till kommundirektör eller HR-chef.
- Om du som anställd av någon anledning inte kan rapportera om en misstänkt otillåten påverkan enligt ovan kan du under vissa förutsättningar rapportera om händelsen i kommunens visselblåsarfunktion. Visselblåsarfunktionen kan nås både via intranätet och hemsidan. I kommunens riktlinjer för visselblåsning finns information om under vilka förutsättningar som funktionen ska användas.
- Om kommunen får kännedom om att en anställd, uppdragstagare, styrelseledamot eller en förtroendevald utfört otillåten påverkan i tjänsten eller uppdraget ska detta polisanmälas av närmaste chef. Även arbetsrättsliga åtgärder kan komma att vidtas.
- Vid hot- och våldssituationer ska de kommungemensamma och förvaltningsspecifika rutiner som finns på området följas.

4 Jäv

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

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

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

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

4.1 Lagstiftning

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

Det finns olika bestämmelser för jäv i fullmäktige och för jäv i kommunstyrelsen och övriga nämnder. Därutöver finns också jävsbestämmelser för styrelseledamöter i aktiebolagslagen och stiftelselagen.

Jäv i kommunfullmäktige

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

Uttrycket ”personligen rör” innebär att det krävs en hög grad av individuell koppling mellan fullmäktigeledamotens intresse och det aktuella ärendet. Frågan ska vara avgränsad till att gälla fullmäktigeledamoten eller den övriga personkretsen. Vederbörande ska ha ett ekonomiskt eller annat starkt personligt intresse av utgången av ärendet och beröra ledamoten som individ och inte som medlem av ett större kollektiv.

Exempel på sådana jävssituationer är när en person äger huvudparten av aktierna i ett bolag som ärendet angår eller när en ledamot deltar i behandlingen av en detaljplan som väsentligt påverkar värdet av hans/hennes markinnehav.

Jäv i kommunstyrelsen, övriga nämnder och bland kommunanställda

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

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

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

Jäv vid dubbla engagemang

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

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

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

Uppdragstagare

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

Jäv i kommunal bolagsstyrelse eller stiftelse

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

4.2 Verkan av jäv

Jäv i fullmäktige

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

Jäv i kommunstyrelsen och övriga nämnder

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

Jäv hos anställda

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

Jäv hos styrelseledamöter (bolag och stiftelse)

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

4.3 Konsekvenser vid jäv

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

4.4 Åtgärder vid misstanke om jäv

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