



Etiska principer

Sibbo kommun

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Att följa etiska principer.....	3
3 Anmälan av verksamhet som strider mot de etiska principerna	4
4 Respekt för de mänskliga rättigheterna	4
4.1 Arbetarskydd och arbetshälsa.....	4
4.2 Likvärdighet och rättvisa arbetsavtalsvillkor	5
4.3 Organisationsfrihet och arbetsvillkorsförhandlingar.....	5
4.4 Skydd av unga arbetstagare.....	5
4.5 Förbud mot diskriminering och trakasserier.....	5
4.6 Integritetsskydd	6
4.7 Yttrande- och åsiktsfrihet.....	6
5 Ledarskap och beslutsfattande	6
6 Undvikande av intressekonflikter och korruption	6
7 Missbruk	7
8 Penningtvätt	8
9 Upphandling	8
10 Mottagning av gåvor och förmåner.....	9
11 Bisysslor.....	9
12 Kommersiella sanktioner	10
13 Konkurrenslagstiftningen	10
14 Ansvarsfullhet	10
15 Kommunikation	10
16 Dokumentets uppgifter och versionshistorik.....	10

1 Inledning

Sibbo kommun förbinder sig till dessa av kommunstyrelsen godkända etiska principer (Code of Conduct) och de ska tillämpas i all verksamhet av Sibbo kommun. Sibbo kommuns etiska principer styr oss i det dagliga beslutsfattandet och arbetsuppgifterna.

Vi följer lagstiftning som tillämpas i vår verksamhet i beslutsfattandet och verksamheten. Var och en av oss ansvarar för att man är insatt i och följer de lagar, regler och anvisningar samt specialbestämmelser som tillämpas i det egna arbetet. Lagstiftningen ställer förbehåll för beslutsfattandet. De etiska principerna styr vår verksamhet i större omfattning än vad som föreskrivs i lagar och författningar. Utvärdering av etiken börjar var lagen slutar.

Kommunens personal och förtroendevalda styrs av förutom de etiska principerna även av bl.a. tjänstemannaetik och olika yrkesgruppers yrkesetik, god förvaltningspraxis, Kommunförbundets utarbetade anvisningar samt kommunstrategins värderingar och praxis. De etiska principerna kompletterar bl.a. kommunens policyer, föreskrifter, regler, anvisningar och processbeskrivningar samt ledningens linjedragningar och beslut.

Vi förutsätter även att våra partner och intressentgrupper följer våra etiska principer.

2 Att följa etiska principer

Ledningen har en betonad roll som genomförare av de gemensamma värderingarna och etiska principerna. Den högsta ledningen ska skapa en ledningskultur som skapar en grund för de värderingar och etiska principer som följs i organisationen.

Ledningen och cheferna har som uppgift att visa exempel och säkerställa att dessa verksamhetsprinciper är i allas vetskap. Var och en ansvarar för att de etiska principerna uppfylls i det dagliga arbetet. Varje anställd kan delta i bekämpningen av missbruk genom att granska sin verksamhet och sitt beteende samt genom att säkerställa att hen agerar på ett transparent sätt genom att följa reglerna och lagstiftningen.

De etiska principerna täcker inte förhållningsreglerna till alla situationer, och följning av dem begränsas inte till ordagrann följning av principerna. De etiska principerna ska användas som ett rättesnöre när man tänker över vad som skulle vara det rätta beslutet eller verksamhetssättet legislativt, etiskt och moraliskt.

Om inga förhållningsregler finns i de etiska principerna för en särskild situation är det bra fundera om beslutet eller dess följder skulle kunna ha negativa följder till Sibbo kommun eller dess anställda om informationen blev offentlig. Vanligtvis är det bra att granska ärendet även ur kommunens intressentgrupps, kommuninvånares eller en annan tredje parts synvinkel; skulle parten godkänna beslutet om parten visste om det.

Om du är osäker om tillämpningen av de etiska principerna, ta i första hand kontakt med din chef.

Följning av de etiska principerna kontrolleras som en del av den interna kontrollen. Den interna kontrollen är en del av det dagliga ledarskapet. Ledningen kan använda intern granskning som hjälp till genomförande av den interna kontrollen. Med den interna granskningen säkerställs att interna kontrollen fungerar.

3 Anmälan av verksamhet som strider mot de etiska principerna

Vi är alla förpliktade att anmäla misstänkta lagbrott, missbruk, oetisk verksamhet eller när någon inte följer de etiska principerna till antingen chefen eller via Sibbo kommuns rapporteringskanal (länk till rapporteringskanalen: [Easywhistle](#)).

Misstänkta missbruk eller överträdelse av de etiska principerna kan leda till intern utredning och interna disciplinäråtgärder, såsom arbetsrättsliga och/eller straffrättsliga åtgärder. Brottslig och olaglig verksamhet anmäls alltid till myndigheter och kan medföra straffrättsliga följder till personer delaktiga i verksamheten.

Vi vidtar inte repressalier eller negativa konsekvenser mot en rapporterende person som lämnar in rapporten i god tro. Vi vidtar inte heller repressalier mot en främjande person eller en tredje person som har anknytning till den rapporterende personen eller mot en juridisk person som ägs av den rapporterende personen eller där den rapporterende personen arbetar eller till vilken den rapporterende personen har en annan anknytning på grund av sitt arbete. Vi vidtar inte heller repressalier mot en person som rapporterar information om en överträdelse i enlighet med bestämmelser om offentliggörandet av information (23 § i visselblåsarlagen). Avsiktlig anmälan av felaktiga eller grundlösa misstankar om missbruk kan anses som brott.

Ifall den rapporterende personen utsatts för repressalier, ska hen lämna in en rapport om dessa repressalier via Sibbo kommuns rapporteringskanal (länk till rapporteringskanalen: [Easywhistle](#)).

4 Respekt för de mänskliga rättigheterna

Vi har förbundit oss till att respektera de mänskliga rättigheterna. Vi behandlar kommuninvånarna likvärdigt. Kommunen försätter ingen grundlöst i en annan position än andra på basis av hens härkomst, religion, kön, ålder eller politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet eller en orsak som kan jämföras med dessa.

Vår personal ska respektera kollegors, kunders, leverantörers och andra intressentgruppers mänskliga rättigheter. Vi beaktar de mänskliga rättigheterna i vårt dagliga arbete till exempel inom följande delområden:

4.1 Arbetarskydd och arbetshälsa

Vi förbinder oss till att erbjuda trygga arbetsförhållanden som stöder arbetsförmågan till personalen, avtalspartner och samarbetspartner eller intressenter. Arbetarskydd och arbetshälsa är en väsentlig del av det dagliga ledarskapet och vår målsättning är en arbetsför, motiverad och nöjd personal.

Vi har alla ansvar för säkerheten på vår arbetsplats och för att främja en verksamhetskultur som förebygger olyckor. Om vi upptäcker situationer eller beteende som äventyrar säkerheten, ingriper vi aktivt i missförhållandena och inleder korrigerande åtgärder.

Alkohol eller droger hör inte till arbetsuppgifternas skötsel.

4.2 Likvärdighet och rättvisa arbetsavtalsvillkor

Likvärdighet, icke-diskriminering och rättvisa är centrala principer inom personalval, avlöning, framsteg i karriären och andra personalärenden.

Anställda har rätt till rättvis ersättning och andra anställningsvillkor enligt lagstiftning och tillämpat kollektivavtal.

Sibbo kommun rekryterar nya anställda enligt deras kunnande och potential. I arbetsrelaterade ärenden favoriserar vi inte våra vänner, släktingar eller familjemedlemmar oberoende om de är kollegor, kunder, leverantörer eller andra intressentgruppers representanter. Släktingar och bekanta kan rekryteras men endast genom att beakta öppenhet och transparens samt genom att hålla jävighetströskeln låg inom beslutsfattande. Inom rekrytering och avlöning agerar vi också i dessa situationer enligt lagstiftningen, det tillämpade kollektivavtalet och de etiska principerna.

Vi främjar jämställdheten mellan kvinnor och män i vår verksamhet. Huvudregeln i anställning av personal är att ingen favoriserar på basis av kön, utan det är behörighet och lämplighet som avgör.

Personliga relationer mellan chefer och underordnade får inte ens se ut att påverka beslutsfattandet eller anställdas likvärdiga behandling.

4.3 Organisationsfrihet och arbetsvillkorsförhandlingar

Vi respekterar vår personals fria föreningsfrihet och kollektiva förhandlingsrätt. Anställda har rätt att tillhöra eller inte tillhöra ett fackförbund.

4.4 Skydd av unga arbetstagare

Gällande unga anställdas arbetsförhållanden och praxis angående arbetet förutsätter vi att lagstiftningen följs. Vi anställer inte unga (under 18 år) arbetstagare till arbeten som kan äventyra deras hälsa eller säkerhet.

4.5 Förbud mot diskriminering och trakasseri

Vi behandlar alla likvärdigt, rättvist och värdsamt och vi godkänner inte diskriminering.

Ingen för diskrimineras pga. kön (inklusive graviditet), ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackförbundsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller personliga egenskaper eller någon annan orsak, t.ex. arbetsförhållande på deltid eller ett tidsbegränsat arbetsförhållande.

Vi godkänner inte diskriminering, förolämpning, mobbning, avskräckning, hot, utnyttjande, fysiskt eller psykiskt våld eller annat olämpligt beteende gentemot våra anställda, kunder, leverantörer, intressentpartner eller andra människor. Våld, mobbning eller trakasseri är inte acceptabelt verbalt, fysiskt eller med visuellt material.

Vi främjar en öppen och förtrolig verksamhetskultur, där människor med olika syner, bakgrunder och kunnande respekteras. Vi förväntar det också av våra partner och intressentgrupper.

4.6 Integritetsskydd

Vi respekterar allas rätt till privatliv. Sibbo kommun förbinder sig till att skydda och behandla personuppgifter och övriga konfidentiella uppgifter enligt god informationshanteringspraxis och tillämplig lagstiftning.

Kommuninvånarnas och andra intressenters uppgifter behandlas enligt de författningar som gäller dem med respekt för integritetsskyddet. Vår verksamhet styrs av Datasäkerhets- och dataskyddspolicy samt kompletterande anvisningar. Vi säkerställer med vår verksamhet att tredje parter inte har obehörig tillgång till konfidentiella eller sekretessbelagda uppgifter.

4.7 Yttrande- och åsiktsfrihet

Vi respekterar varje individs yttrande- och åsiktsfrihet. Avslöjande av konfidentiella uppgifter eller uppgifter som är eventuellt skadliga för Sibbo kommun kan dock bryta mot arbetsavtalets sekretessplikt.

Sekretessplikt betyder att den anställda ska eftersträva arbetsgivarens fördel i stället för sin fördel och att den anställda är förpliktad att hålla arbetsärenden under sekretess. Sekretessplikten gäller i alla situationen samt både under arbetstid och utanför arbetet och gäller även den anställdas närmaste krets.

5 Ledarskap och beslutsfattande

I Sibbo satsar vi på gott ledarskap. Lagstiftningen, Sibbo kommuns förvaltningsstadga och verksamhetsstadgor styr beslutsfattandet. Vi är en ansvarsfull arbetsgivare som vill jobba aktivt för att främja likabehandling av människor. Våra anställda tar en aktiv roll i utvecklingen av både det egna arbetet och av arbetsgemenskapen som helhet.

Ledarskapet grundar sig i våra värderingar samt öppenhet och förtroende. Jämlikhet och rättvisa styr ledarskapet i alla situationer.

Beslut fattas enligt förutbestämda, allmänt godkända och jämlika principer. Vår verksamhet och förvaltningsbesluten ska grunda sig på faktum och besluten ska vara objektivt och sakligt motiverade.

Cheferna förbinder sig till att följa överenskomna linjedragningar, beslut och anvisningar. Chefen sköter om nya anställdas introduktion och ingriper i iakttagna problem, överträdelser eller övriga avvikelser som en del av det dagliga ledarskapet.

Förtroendevalda främjar kommunens och dess invånares fördel samt agerar värdigt i sitt förtroendeuppdrag såsom uppgiften förutsätter.

6 Undvikande av intressekonflikter och korrupktion

Korrupktion betyder i allmänhet att man får personlig fördel eller affärsfördel på osakliga eller olagliga sätt eller försök på en sådan åtgärd. Korrupktion betyder också missbruk av ens maktposition för ens personliga fördel eller för den närmaste kretsens fördel. Korrupktion kan innefatta osakliga betalningar, såsom för stora arvoden, komensationer eller andra omotiverade betalningar, ersättning för resekostnader eller osaklig begäran om donationer eller sponsorering.

Vi agerar enligt Sibbo kommuns fördel och undviker all verksamhet som kan orsaka intressekonflikter. Vi kommer ihåg att en situation kan ge ett intryck av intressekonflikt trots att inget fel har gjorts. Intressekonflikter kan uppkomma i situationer där en familjemedlem eller en annan nära person är delaktig på något sätt.

Därför undviker vi sådana affärer och situationer med kommunen och intressentgrupperna som kan orsaka motstridigheter mellan kommunens fördel och personliga fördelen. Vi behandlar våra vänner och släktingar såsom våra övriga samarbetspartner.

Vi eftersträvar inte personlig fördel genom att utnyttja vår position eller kommunens egendom, uppgifter eller affärsmöjligheter.

Vi tar inte emot eller fortsätter sådana externa arbetsuppgifter eller uppdrag som kan orsaka intressekonflikter. Sibbo kommuns anställdas eller ledningens personliga relationer eller ekonomiska relationer med en person som är anställd av en leverantör eller tjänsteleverantör får inte påverka beslutsfattande enligt kommunens fördel.

Vi jävar oss tydligt från beslutsfattande om objektet för beslutsfattandet gäller en nära personlig kontakt. En jävig person får inte delta i ärendets behandling gällande ärendets alla behandlingsskeden från beredning till verkställande.

Tjänsteinnehavare och förtroendevalda ska lämna en redogörelse för sina bindningar enligt kommunallagen. Var och en av oss sköter för sin del att redogörelsen för bindningar är tidsenlig.

7 Missbruk

Målsättningen för missbruk är vanligtvis anskaffning av pengar eller övrig ekonomisk fördel eller otillbörlig tjänst. Olika former av missbruk samt oärlig verksamhet är till exempel grundlösa krav, förfalskade fakturor (s.k. bluffakturor), hemlighållning av viktiga faktum, förfalskning av dokument, missbruk av kommunens egendom (förstörd egendom eller misstanke om försvunnen egendom), inexact anteckning av affärer, inlämning av vilseledande information eller uppmuntrande eller påtryckande till givande av vilseledande information.

Andra kännetecken av missbruk är till exempel:

- utövande av beslutanderätt över anvisning eller delegeras över behörighet,
- missbruk av rätten att befalla underordnade,
- misstankar om att en person har blivit vilseledd och att det har förorsakat skada till kommunen.

Vi godkänner inga missbruk. Vi separerar kommunens affärsverksamhet från vår egen eller våra familjemedlemmars, nära vänner eller annan nära krets affärsverksamhet. Personliga och kommunens ekonomiska angelägenheter får inte blandas ihop ens tillfälligt.

Vi säkerställer att den ekonomiska och icke-ekonomiska rapporteringen ger en korrekt och tillräcklig bild. Vi antecknar och dokumenterar alla våra affärshändelser enligt god bokföringssed. Vi kommunicerar tydligt om nödvändiga ändringar i kalkylpraxis. Vi sköter om kommunens förpliktelser inom given tidtabell och följer ekonomianvisningen.

Vi hemlighåller inte ekonomiskt viktig information. Vi skapar inte heller vilseledande information. Vi kommer ihåg att även hemlighållande eller döljande av olagliga sysslor är förbjudet.

Vi granskar fakturor noggrant och säkerställer att den fakturerade summan motsvarar tjänsten eller produktleveransen. Vi följer anvisningarna som gäller resor och kostnadsersättningar.

Vi ser till att tillgångar som ägs och förvaltas av kommunen hålls i skick och att de används på ett ekonomiskt och ändamålsenligt sätt. Missbruk av kommunens egendom är alltid förbjudet (t.ex. bil, paketbil, släpvagn, verktyg, arbetsredskap, telefon, bärbar dator, multifunktionsskrivare, videokonferensutrustning, möbler).

8 Penningtvätt

Penningtvätt avser döljande av ursprunget till pengar eller egendom som skaffats med brottslig verksamhet så att de ser ut att komma från lagliga källor.

Vi godkänner, främjar eller stöder inte verksamhet som grundar sig på penningtvätt. Vi känner våra kunder.

Sibbo kommun gör inga misstänkta penningtransaktioner eller de ska avbrytas tills de har konstaterats vara sakliga. Varje anställd är förpliktad att observera och fästa uppmärksamhet vid betalningsförfrågningar som förutsätter betalning till ett konto, land eller tredje part som inte är anknuten till ifrågavarande affär.

Alla anställda förutsätts att också meddela omedelbart om ovanliga fakturor eller betalningsförfrågningar samt andra misstänksamma affärshändelser till chefen eller ledningen eller via Sibbo kommuns rapporteringskanal (länk till rapporteringskanalen: [Easywhistle](#)).

9 Upphandling

Under upphandlingen av produkter och tjänster beaktar vi deras verkan under hela livscykeln. Vi behandlar leverantörer, underleverantörer och andra affärspartner jämlikt, utan diskriminering, ärligt och enligt tillämpade lagar och bestämmelser.

Vi väljer våra partner noggrant och förutsätter principiellt att leverantörer av produkter och tjänster förbinder sig till Sibbo kommuns etiska principer. Om de etiska principerna upprepat eller allvarligt bryts, ska affärsförbindelsen med leverantören eller underleverantören hävas.

Vi tillämpar den nationella strategin för offentlig upphandling i kommunens upphandlingar och följer lagstiftningen, kommunens förvaltningsstadgor, ekonomianvisning och upphandlingsanvisningar. Vi följer lagen om offentlig upphandling och koncession och vi konkurrensutsätter upphandlingar enligt förfaranden som föreskrivs i den ifrågavarande lagen.

Det är förbjudet att definiera föremålet för upphandlingen således att en särskild anbudsgivare favoriseras omotiverat eller att utvidga eller ändra upphandlingsavtalet utan motivering.

Vi deltar aktivt i bekämpning av grå ekonomi och förutsätter det också av våra avtalspartner.

10 Mottagning av gåvor och förmåner

Mutande avser att man ger pengar, en tjänst eller en annan förmån (t.ex. gåva, lån, betalning, arvode, avtal, rekommendation, gentjänst) till en person i en ansvarsfull position i hopp om en gentjänst eller ber om eller tar emot en motsvarande omotiverad förmån eller tjänst. Gåvor och gästfrihet kan i vissa fall anses som korruption.

All direkt eller indirekt mutande är förbjudet i alla former. Detta gäller mottagande och givande av mutor samt mutande via mellanhänder.

Det är förbjudet att ta emot en förmån eller gåva om förmånen är emot kommunens intressen eller värderingar, eller om förmånen kunde påverka eller anses påverka affärs- eller samarbetsförbindelsens parts oberoende eller opartiskhet. En gåva, förmån eller gästfrihet ska avstås från om det kunde resultera i en misstanke om att ärendet skulle kunna ge ett negativt eller ogynnsamt intryck av kommunen i offentligheten. Gåvor, förmåner och gästfrihet får inte ens se ut att påverka beslutsfattandet.

Gästfrihet, förmån eller gåva är aldrig godtagbar med en leverantör eller tjänsteleverantör under konkurrensutsättning eller avtalsförhandlingar.

Det är alltid förbjudet att ta emot en förmån i form av kontanter eller presentkort. Om förmånen eller gåvan överskrider ett gängse och rimligt värde enligt praxis inom affärlivet ska man avstå från att ta emot förmånen. Det förbjudna värdet i pengar har inte definierats. Godtagbar gästfrihet, förmån eller gåva är slumpmässig, av naturen gängse och rimlig och medför inga öppna eller dolda åligganden till mottagaren och inte hellre några förväntningar om gentjänster.

Angående evenemang och resor ordnade av utomstående samarbetspartner eller intressenter följer vi huvudregeln att Sibbo kommun betalar resekostnaderna. Huvudregeln för tjänsteresor är att kommunen betalar tjänsteresorna för kommunens personal och förtroendevalda. En tjänsteresa grundar sig i en bestämmelse av en myndighet och reseförordnaren bedömer om resan är nödvändig och till vems tjänsteuppgifter resan angår.

Vi får inte godkänna eller erbjuda gåvor, förmåner eller gästfrihet som är emot dessa principer. Huvudregeln är att alltid då det finns osäkerhet kring om det är lämpligt eller enligt förordningarna att ta emot eller ge en gåva så ska man avböja den.

11 Bisysslor

Enligt 18 § 2 mom. i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, som vi följer, får en tjänsteinnehavare inte ta emot eller inneha en bisyssla som kräver att arbetstid används för uppgifter som hör till bisysslan, om inte arbetsgivaren på ansökan beviljar tillstånd därtill. Avsikten med begränsningar av en tjänsteinnehavares bisysslor är att för sin del säkerställa god förvaltning.

Beslut som gäller ansökningar om bisysslotillstånd, återkallande av bisysslotillstånd och förbud mot att ta emot och inneha bisyssla fattas av den anställande myndigheten. En fritt formulerad anmälan om bisyssla görs när en bisyssla utförs utanför arbetstid. Arbetsgivaren kan förbjuda en bisyssla om den stör utförandet av arbetsuppgifter, gör tjänsteinnehavaren jävig i sin tjänsteuppgift eller är konkurrerande verksamhet.

12 Kommersiella sanktioner

Sanktioner är nationella myndigheters och internationella gemenskapers sätt att påverka andra stater, personers eller grupperingars oönskade verksamhet eller politik. Europeiska rådets sanktionsbeslut ställer begränsningar även till de avtal som upphandlingsenheterna ingår. Vi följer kommersiella sanktioner och upphandlingsanvisningar i all vår verksamhet.

13 Konkurrenslagstiftningen

Vi agerar enligt tillämplig konkurrenslagstiftning. Sibbo kommun och dess personal får inte utbyta uppgifter med kunder eller leverantörer eller ingå avtal med dem som förhindrar, begränsar eller förvrider konkurrensen på marknaden. Vi deltar inte i verksamhet som förorsakar olägenheter till konkurrensen på marknaden.

14 Ansvarsfullhet

Vi producerar tjänster på ett socialt och ekologiskt hållbart sätt. Vi är medvetna om vårt miljöansvar och följer lagstiftningens krav. Vi vidtar åtgärder utan dröjsmål om vi observerar situationer som kan orsaka en miljörisk.

15 Kommunikation

Vi använder omdöme i all offentlig kommentering och verksamhet, även på sociala medier, och beaktar lojalitetsplikten gentemot arbetsgivaren. Endast separat namngivna personer kan ge utlåtanden på Sibbo kommuns vägnar och uttala kommunens officiella syn på olika ärenden.

Kommunen informerar öppet, ärligt och tydligt både på finska och svenska. Vi kommunicerar aktuellt och vår verksamhet är transparent. Vi följer principer gällande uppgifters sekretess och riktighet i kommunikationen och på sociala medier.

16 Dokumentets uppgifter och versionshistorik

Kommunstyrelsen har godkänt de etiska principerna. De etiska principerna överses årligen och vid behov oftare på grund av betydande ändringar i lagstiftningen eller myndighetsanvisningarna. Granskningens avsikt är att säkerställa principernas aktualitet och effektivitet. Kommunens ledningsgrupp svarar för granskningen av de etiska principerna.

Dokumentets uppgifter	Förklaring
Dokumentets namn	Sibbo kommuns etiska principer (Code of Conduct)
Ägare	Ledningsgruppen
Godkänt av	Kommunstyrelsen
Datum för godkännandet	22.1.2024
Dokumentet har utarbetats	14.8.2023

Version	Datum	Ändringar	Gjord av
1.0	14.8.2023	Den första versionen	Koncerttjänster
1.1	22.1.2024	Godkännande	Kommunstyrelsen

