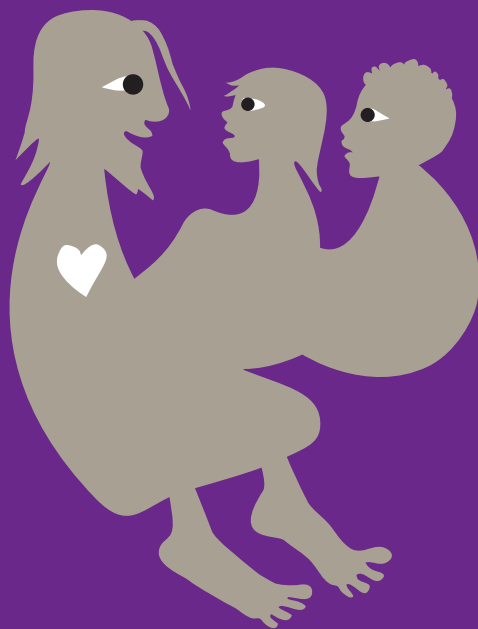


Riktlinjer för

Nära relationer



Framtagna av Arbetsmiljökommitténs arbetsgrupp
i Botkyrka församling 2019

Riktlinjer för nära relationer

Inledning

Syftet med denna riktlinje är att motverka och undvika situationer där anställda och uppdragstagare (i det följande medarbetare) som är närstående kan hamna i en arbetsrelaterad jävsituation inom ramen för anställningen/uppdraget. Målgrupp för riktlinjen är alla medarbetare inom Botkyrka församling. Arbetsmiljökommittén ansvarar för att regelbundet följa upp riktlinjens efterlevnad och om riktlinjen är aktuell.

Bakgrund

Inom en organisation återfinns inte sällan situationer där två eller flera medarbetare har nära relationer med varandra. Det kan handla om personer som är nära släkt med varandra, som lever tillsammans eller som av andra skäl har starka känslomässiga band till varandra.

Som arbetsgivare har organisationen att förhålla sig till att dessa relationer hanteras på ett sådant sätt så att ingen, vare sig de personer som ingår i relationen eller de omkring varande, utsätts för negativa konsekvenser till följd av den. Inte heller får relationen inverka negativt på den gemensamma arbetsmiljön eller förtroendet för Botkyrka församling som arbetsgivare.

Generella regler om jäv

En medarbetare får inte delta i handläggningen av ett ärende som rör medarbetaren eller medarbetarens make, maka, sambo, förälder, barn, syskon, någon annan närstående eller något av medarbetarens närstående intresse. Exempel på ett ärende är när en uppdragstagare anlitas, när någon anställs eller när löner beslutas.

Åtgärder vid jäv

Jäv är ofta en strikt objektiv företeelse. En invändning om jäv kan därför sägas riktas mot en situation och inte en person. Den som känner till att det föreligger omständigheter som gör att han eller hon är jävig är skyldig att själv upplysa om detta och avstå från att delta i handläggningen av ett ärende eller att fatta ett beslut. Jäv kan och bör även påpekas av annan som känner till sådana omständigheter.

Vid rekrytering

Alla situationer där jävsförhållanden kan uppstå i utförande av tjänster eller uppdrag ska undvikas.

Rekryterande chef får inte anställa eller anlita medarbetare som är make, maka, sambo, förälder, barn, syskon, har någon annan närstående relation eller där det finns kännedom om någon särskild omständighet som kan innebära att jävsförhållande skulle föreligga med en redan anställd eller anlitad medarbetare som är placerad inom samma avdelning.

Om ett jävsförhållande enligt ovan uppstår eller upptäcks efter att en medarbetare har anställts eller anlits gäller att åtgärder bör vidtas så att dessa medarbetare inte är placerade inom samma avdelning.

Om synnerliga skäl föreligger får KH medge undantag från vad som angivits ovan.

Under anställning

Vid uppkomna nära relationer under pågående anställning ska närmsta chef reglera så att beroendeställning och jävsituationer inte uppstår, samt reglera att berörda inte arbetar inom samma arbets- eller ledningsgrupp, eftersom det kan innebära ett arbetsmiljöproblem inom arbetsgruppen. En omplacering kan bli aktuell i dialog med KH.

Riktlinjer för nära relationer. Version 1, uppdaterad 2019-04-23