



DATUM
2012-11-12

Bilaga 1
Administrativa avdelningen

Handlingsplan mot mutor för AB Familjebostäder med dotterbolag

Denna handlingsplan syftar till att öka medvetenheten och kunskapen i bolaget om korruption och om Stadens riktlinjer om mutor och representation. Alla anställda och förtroendevalda inom Familjebostäder ska ta del av stadsledningskontorets riktlinjer om mutor och representation. Riktlinjerna och handlingsplanen ska skydda anställda och förtroendevalda från att utsättas för situationer där de utsätts för otillbörlig påverkan i sin yrkesutövning.

Ansvar och kontroll av efterlevnad av riktlinjerna

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att utforma en god intern kontroll och genom internkontrollplanen följer styrelsen upp att riktlinjerna följs.

Verkställande direktör ser till att verksamheterna har rutiner för att informera och följa upp riktlinjerna.

Avdelningschef eller motsvarande har ansvar för att informera berörda anställda om riktlinjernas innebörd.

Enhetschef eller motsvarande har ansvar för att informera anställda om riktlinjernas innebörd t.ex. vid enhetsmöten.

Det är varje anställds ansvar att sätta sig in i och följa de lagar och riktlinjer som gäller. Samtliga anställda ska rapportera brister och avvikelser i den interna kontrollen och i rutinerna m.m. till närmast överordnad chef. Rapportering kan också göras direkt till verkställande direktören.

Förebyggande åtgärder och information

Förvaltningsledningen tar upp frågan om mutor och jäv två gånger per år och anger vilka kontrollåtgärder som ska vidtas för att förebygga korruption.

Information lämnas om mutor och jäv årligen till alla chefer på chefskollegier där även etik- och värdegrundsfrågor tas upp.

På enhetsmöten tas frågan om mutor och jäv upp två gånger per år och stadens riktlinjer kan fungera som underlag för arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

Utbildning genomförs för samtliga chefer, anställda med upphandlingsrätt och beställningsrätt under 2013.

Informationsinsatser genomförs för övriga anställda.

Vid introduktion av nyanställda lämnas information om stadens riktlinjer.

På bolagets intranät finns informationen tillgänglig.

Verksamheterna ska skapa förutsättningar för återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas.

Under 2013 tas en fördjupad vägledning fram om mutor, jäv och representation.

Uppföljning

Genom bolagets internkontrollplan sker uppföljning och rapportering till styrelsen.