

# Polismyndighetens etiska policy



**Polisen**

**PM 2020:47**

Saknr 799

A588.597/2019



<i>Avser område/ämne</i> Etiska förhållningssätt	<i>Gäller för följande organisatoriska enheter (adressater)</i> Hela Polismyndigheten
<i>Beslutad av/titel</i> Anders Thornberg, Rikspolischef	<i>Föredragande/organisatorisk enhet</i> Niclas Carlsson, HR-avdelningen
<i>Beslutsdatum</i> 2020-12-18	
<i>Gäller från och med</i> 2021-03-01	<i>Giltighetstid</i> Tills vidare
<i>Ersätter dokument som upphävs</i> Nytt styrdokument.	

## Innehåll

<b>1</b>	<b>INLEDNING.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>DEFINITIONER AV BEGREPP .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>UTGÅNGSPUNKTER FÖR POLISMYNDIGHETENS ETISKA POLICY .....</b>	<b>5</b>
3.1	Den statliga värdegrunden.....	5
3.2	Polismyndighetens värdegrund och medarbetarpolicy.....	6
3.3	Polismyndighetens strategi för likabehandling m.m. ....	7
<b>4</b>	<b>OBJEKTIVITET.....</b>	<b>7</b>
4.1	Jäv .....	7
4.2	Bisysslor .....	7
<b>5</b>	<b>KORRUPTION OCH OEGENTLIGHETER.....</b>	<b>8</b>
5.1	Organisationskultur .....	8
5.2	Kränkningar.....	8
5.3	Riskområden för korruption och oegentligheter.....	8
5.4	Att rapportera brott och andra oegentligheter.....	9
5.5	Skyddet mot repressalier .....	10

## 1 Inledning

Polismyndighetens etiska policy syftar till att tydliggöra och samlat beskriva de etiska förhållningssätt som gäller inom myndigheten. Policyn ska också bidra till en sund organisationskultur. I policyn beskrivs vad som gäller avseende hur medarbetare ska agera och uppträda, både internt och externt. Vidare anges samlat den styrning som finns idag, ett antal riskområden för korruption samt hur rapportering av oegentligheter ska gå till.

Polismyndighetens uppdrag styrs av olika författningar och delar av det etiska förhållningssättet som myndighetens medarbetare ska följa finns reglerat i grundlag. Enligt 1 kap. 9§ regeringsformen ska myndighetens medarbetare beakta allas likhet inför lagen samt agera sakligt och opartiskt. Medarbetare vid Polismyndigheten ska enligt 10 § polisförordningen (2014:1104) bland annat agera så hänsynsfullt som möjligt, visa behärskning och uppträda på ett sätt som inger förtroende vid kontakter med allmänheten beroende på omständigheterna och situationen.

Polismyndighetens medarbetare ställs dagligen inför etiska överväganden i arbetet. I dessa överväganden kan den etiska policyn på ett samlat sätt bidra till att ge vägledning. Följer medarbetare de etiska förhållningssätt som gäller så bidrar det till att uppfylla kraven i bland annat 1 kap. 9 § regeringsformen. Vägledningen vid etiska överväganden ska också bidra till en effektiv verksamhet och organisationskultur som förebygger och motverkar oegentligheter inklusive korruption.

## 2 Definitioner av begrepp

I denna policy används följande begrepp i nedan angiven betydelse.

**Oegentligheter** används som ett samlingsbegrepp för olika oönskade beteenden eller handlingssätt som kan få konsekvenser för myndighetens anseende och verksamhet.<sup>1</sup> Det gäller brottsliga gärningar men kan också innefatta handlingar som inte är brottsliga men likväl olämpliga ur ett etiskt perspektiv.

**Korruption** innefattar agerande som innebär att någon utnyttjar sin offentliga ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv, andra eller enskilda rättssubjekt.<sup>2</sup> Begreppet korruption omfattar här brottsliga handlingar som givande och tagande av muta och att missbruka sin förtroendeställning. I begreppet korruption ingår även handlingar som är olämpliga och förtroendeskadliga<sup>3</sup>, till exempel vissa former av vänskapskorruption, jäv och intressekonflikter.

---

<sup>1</sup> Ekonomistyrningsverket 2016:24, Oegentligheter och intern styrning och kontroll.

<sup>2</sup> Jmf. regeringens skrivelse 2012/13:167, Riksrevisionens rapport om statliga myndigheters skydd mot korruption, RiR 2013:2.

<sup>3</sup> Ett stärkt arbete mot korruption och andra oegentligheter i statsförvaltningen (Statskontoret, Dnr 2017/130-5).

Med begreppet **kränkningar** avses både trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö.<sup>4</sup>

Med **organisationskultur** menas de informella regler och normer som styr beteendet på arbetsplatsen.<sup>5</sup>

### 3 Utgångspunkter för Polismyndighetens etiska policy

För att skapa ett enhetligt etiskt förhållningssätt inom Polismyndigheten utgår policyn ifrån den statliga värdegrunden<sup>6</sup>, Polismyndighetens värdegrund<sup>7</sup>, Polismyndighetens medarbetarpolicy<sup>8</sup> samt Polismyndighetens strategi för likabehandling.<sup>9</sup>

#### 3.1 Den statliga värdegrunden

Den statliga värdegrunden gäller alla som är statsanställda, oavsett verksamhet och profession, och består av följande sex principer.

##### **Demokrati**

Som statsanställd arbetar medarbetaren på medborgarnas uppdrag och ser till att de beslut som riksdagen och regeringen fattar blir verklighet. Medarbetaren ska uppträda på ett sätt som bidrar till att bygga och bevara förtroendet för myndigheterna och staten.

##### **Legalitet**

Medarbetare känner till och följer de lagar och regler som gäller. Den verksamhet som myndigheterna bedriver är rättssäker.

##### **Objektivitet**

Alla måste kunna lita på att du som är statsanställd agerar sakligt och opartiskt. En medarbetare i staten måste vara uppmärksam på de intressekonflikter som kan uppstå.

<sup>4</sup> Polismyndighetens handbok för åtgärder vid kränkning. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling (PM 2018:36).

<sup>5</sup> Jfr <http://www.statskontoret.se/forvaltningskultur/>, 2020-06-09.

<sup>6</sup> Den statliga värdegrunden - gemensamma principer för en god förvaltning, Statskontoret (2019).

<sup>7</sup> Polismyndighetens Värdegrund (PM 2015:2).

<sup>8</sup> Polismyndighetens medarbetarpolicy (PM 2015:3).

<sup>9</sup> Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017-2021 (PM 2017:33).

### **Fri åsiktsbildning**

Yttrandefrihet, meddelarfrihet och offentlighet gäller. I staten finns det också förbud mot efterforskning och repressalier som innebär att arbetsgivaren inte får ta reda på källor eller straffa den som uttalat sig kritiskt i media.

### **Respekt**

En medarbetare i staten ska behandla alla människor lika och med respekt. Det innebär att polisanställda alltid iakttar de mänskliga fri- och rättigheterna och inte diskriminerar någon.

### **Effektivitet och service**

I statsförvaltningen ska effektivitet förenas med service och tillgänglighet. Medarbetare i staten ska informera, vägleda och ge råd på ett enkelt och begripligt sätt och så snabbt som möjligt. Medarbetaren ska också utföra sina uppgifter på ett effektivt sätt och hushålla med resurserna.

Efterlever alla medarbetare den statliga värdegrunden ger det förutsättningar för en effektiv, rättssäker och fungerande förvaltning för att motverka såväl vänskapskorruption som en tyst organisation.

## **3.2 Polismyndighetens värdegrund och medarbetarpolicy**

Polismyndighetens uppdrag är bland annat att öka tryggheten och minska brottsligheten. Av Polismyndighetens värdegrund och medarbetarpolicy framgår bland annat att myndighetens anställda ska genomföra uppdraget professionellt och skapa förtroende genom att vara:

- **Engagerade** – med ansvar och respekt  
Medarbetarna tar ansvar för vår uppgift och värnar om allas lika värde
- **Effektiva** – för resultat och utveckling  
Medarbetarna är fokuserade på resultat, samarbete och ständig utveckling
- **Tillgängliga** – för allmänheten och för varandra  
Medarbetarna är hjälpsamma, flexibla och stödjande<sup>10</sup>

Av Polismyndighetens medarbetarpolicy framgår bland annat att medarbetare ska kombinera effektivitet, engagemang och tillgänglighet genom att:

- ta ansvar för sin utveckling och därmed bidra till verksamhetens utveckling
- utbyta information och kunskaper, delta i dialoger samt ge och ta emot återkoppling

---

<sup>10</sup> Polismyndighetens Värdegrund (PM 2015:2).

- visa respekt och engagemang i mötet och samarbetet med andra
- bidra till ett bra arbetsklimat och en god arbetsmiljö.<sup>11</sup>

### **3.3 Polismyndighetens strategi för likabehandling m.m.**

Av Polismyndighetens strategi för likabehandling framgår bland annat att alla medarbetare vid Polismyndigheten ska arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.<sup>12</sup>

Polismyndigheten är en arbetsplats där kränkningar inte accepteras. Medarbetarnas arbetsmiljö och säkerhet ska ha hög prioritet. Ett aktivt arbete ska bedrivas för att motverka alla former av kränkningar, såväl kränkningar anställda emellan som i anställdas möten med allmänheten. Samtliga anställda inom Polismyndigheten ska bidra till att kränkningar inte förekommer i någon av myndighetens verksamheter.<sup>13</sup>

## **4 Objektivitet**

I olika regelverk ställs krav på att medarbetare i Polismyndigheten ska agera objektivt i sin tjänsteutövning.<sup>14</sup> Objektiviteten ska präglas även sådant som ligger utanför det rena beslutsfattandet i myndigheten.<sup>15</sup> Det kan till exempel vara i mötet med andra människor eller i handläggningen av en brottsutredning.

### **4.1 Jäv**

Lagstiftningen om jäv syftar till att förhindra att det uppstår intressekonflikter i handläggningen av ett ärende inom myndigheten som gör att objektiviteten kan ifrågasättas.<sup>16</sup> Som en del av en god förvaltningskultur och för att upprätthålla förtroendet för Polismyndigheten är det viktigt att jävsfrågor diskuteras och hanteras med närmaste chef så snart en möjlig jävssituation uppstår. Det gäller även vid olika personliga relationer som på något sätt kan påverka tjänsteutövningen.

### **4.2 Bisysslor**

Anställda vid Polismyndigheten får inte ha bisysslor som kan rubba förtroendet för arbetstagarens eller någon annan arbetstagares opartiskhet eller som kan skada myndig-

---

<sup>11</sup> Polismyndighetens medarbetarpolicy (PM 2015:3).

<sup>12</sup> Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017-2021 (PM 2017:33).

<sup>13</sup> Polismyndighetens handbok för åtgärder vid kränkning. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling (PM 2018:36).

<sup>14</sup> Jmf. objektivitetsprincipen, 5 § andra stycket förvaltningslagen (2017:900) samt 1 kap. 9 § regeringsformen.

<sup>15</sup> Den statliga värdegrunden - gemensamma principer för en god förvaltning, Statskontoret (2019).

<sup>16</sup> 16 § förvaltningslagen samt 7 § polislagen (1984:387).

hetens anseende. Bisysslor får inte heller vara arbetshindrande eller konkurrera med myndighetens verksamhet. Polisanställda ska därför inte åta sig bisysslor som strider mot reglerna.<sup>17</sup>

## 5 Korruption och oegentligheter

Polismyndighetens medarbetare ska arbeta aktivt för att förebygga och upptäcka korruption och andra oegentligheter inom myndigheten, bland annat genom att skapa ett öppet samtalsklimat och uppmärksamma risker. I detta arbete har cheferna ett särskilt ansvar att hålla diskussioner kring dessa frågor levande.

### 5.1 Organisationskultur

För att förebygga uppkomsten av oegentligheter måste alla medarbetare vara uppmärksamma på organisationskulturen. Kulturen påverkar hur individer agerar i olika situationer och det finns en risk att kulturer med vissa specifika normer, regler, värderingar, traditioner och vanor kan underlätta korruption och oegentligheter.<sup>18</sup>

För Polismyndigheten innebär en sund organisationskultur att medarbetarna ska reflektera över uppdraget och rollen som polisanställd. Medarbetarna ska tillsammans agera på ett sätt som skapar trygghet och bygger förtroende, både i samhället i stort och internt inom myndigheten. Att bidra till en sund organisationskultur åligger alla medarbetare.

### 5.2 Kränkningar

Som medarbetare kan man göra stor skillnad genom att tydligt markera mot kränkningar, exempelvis genom att inte acceptera en kränkande jargong eller genom att påtala kränkande beteenden.<sup>19</sup> När det kommer till arbetsgivarens kännedom att en medarbetare känner sig utsatt för kränkning ska detta undersökas och åtgärder vidtas.<sup>20</sup>

### 5.3 Riskområden för korruption och oegentligheter

Det finns ett flertal kända riskområden för korruption och oegentligheter. Nedan nämns några som har bäring på Polismyndighetens verksamhet.

## Bemanning

Polismyndigheten ska inför en anställning rekrytera medarbetare utifrån förtjänst och skicklighet.<sup>21</sup> Detta ska ske i en öppen rekryteringsprocess.<sup>22</sup> Den statliga värdegrunden ska vara vägledande vid all anställning och bemanning vilket bland annat innebär att

<sup>17</sup> Handbok bisysslor A378.044/2016.

<sup>18</sup> Korruption i myndighetssverige, otillåten påverkan mot insider, (BRÅ, Rapport 2014:4).

<sup>19</sup> Polismyndighetens handbok för åtgärder vid kränkning (PM 2018:36).

<sup>20</sup> Polismyndighetens riktlinjer för åtgärder vid kränkning (PM 2018:35).

<sup>21</sup> Jmf. 12 kap. 5 § regeringsformen.

<sup>22</sup> Jmf. 6 § anställningsförordningen (1994:373).



diskriminering inte är tillåtet och att man verkar för likabehandling och objektivitet i arbetet.<sup>23</sup>

## Inköp

Vid samtliga inköp som genomförs av Polismyndigheten ska leverantörer behandlas på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt. Inköpen ska genomföras öppet och enligt principerna om ömsesidigt erkännande och proportionalitet.<sup>24</sup> Polismyndighetens medarbetare ska vid inköpen alltid uppträda sakligt, opartiskt och tillvarata de konkurrensmöjligheter som finns på marknaden samt undvika situationer där personliga intressen kan komma i konflikt med myndighetens. Av riktlinjerna framgår vidare att medarbetare vid Polismyndigheten ska vara observanta på, och kontinuerligt arbeta med förebyggande åtgärder mot korruption.<sup>25</sup>

## Representation

All representation inom Polismyndigheten ska ske med gott omdöme och återhållsamhet och i enlighet med statsförvaltningens krav på att använda offentliga resurser effektivt och hushålla väl med statens medel.<sup>26</sup>

## Övriga riskområden

Andra kända riskområden som kan finnas i Polismyndighetens verksamhet är bland annat tillståndsgivning, tillsyn, brottsutredning, in- och utbetalningar och i verksamhet som hanterar känslig eller strategisk information.<sup>27</sup>

### 5.4 Att rapportera brott och andra oegentligheter

Enligt 9 § polislagen ska alla polismän som får kännedom om brott som hör under allmänt åtal rapportera detta. Gäller det oegentligheter som begås av anställda inom myndigheten och där brott kan misstänkas, ska anmälan upprättas och översändas till avdelningen för särskilda utredningar enligt vad som anges i tillämpliga styrdokument.<sup>28</sup>

Enligt 14 § polisförordningen ska en anställd vid Polismyndigheten underrätta sin förman om sådana förhållanden i polisarbetet som förmannen bör känna till. Inom Polismyndigheten ska alla medarbetare underrätta sin chef om medarbetaren får kännedom om oegentligheter i Polismyndighetens verksamhet.

<sup>23</sup> Jmf. Polismyndighetens bemanningsprocesser (A281.249/2017) och Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017-2021 (PM2017:33).

<sup>24</sup> 4 kap. 1 § (2016:1145) lagen om offentlig upphandling.

<sup>25</sup> Polismyndighetens riktlinjer för inköp (PM 2020:25).

<sup>26</sup> Polismyndighetens riktlinjer för representation, personalvårdsförmåner, konferenser och gåvor (PM 2020:32).

<sup>27</sup> En kultur mot korruption (Statskontoret 2018).

<sup>28</sup> Polismyndighetens riktlinjer för handläggning av ärenden om brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare (PM 2017:70).

## 5.5 Skyddet mot repressalier

Polismyndigheten får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att denne har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid mot lagen.<sup>29</sup> Detta gäller även om arbetstagaren har medverkat i en utredning enligt lagen eller har avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Det finns också bestämmelser som ger ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> 2 kap. 18 § diskrimineringslagen.

<sup>30</sup> Lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (2016:749).