

Indledning og formål

Kristelig Handicapforening anvender nedenstående regler og principper om habilitet. De tager udgangspunkt i Forvaltningslovens kapitel 2 om inhabilitet. Habilitetsreglerne er udarbejdet for at sikre gennemsigtighed og upartiskhed i Kristelig Handicapforenings afgørelser.

Reglerne er gældende for Kristelig Handicapforenings bestyrelsesmedlemmer, ledelse og ansatte og andre, som har indflydelse på beslutninger.

Derudover er retningslinjerne udsendt som vejledning til alle tilknyttede bofællesskaber med opfordring til, at de indarbejdes i de lokale politikker.

Inhabilitet

En person er inhabil i forhold til en bestemt sag, hvis:

1. vedkommende selv har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har en sådan interesse.
2. vedkommendes ægtefælle, beslægtede eller besvogrede i op- eller nedstigende linje eller i sidelinjen så nær som søskendebørn eller andre nærtstående har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller er repræsentant for nogen, der har en sådan interesse.
3. der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed.

Vedkommende, som er inhabil eller på anden måde kan være tvivl om sin egen habilitet i en sag, er forpligtet til på forhånd at give Kristelig Handicapforenings bestyrelse og ledelse besked om dette. Det betragtes som brud på habilitetsreglerne, hvis dette ikke efterleves.

Vedkommende, der er inhabil i forhold til en sag, må ikke træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag.

Hvis en person har en mulig interessekonflikt eller der på anden måde er tvivl om personens habilitet i en given situation, afgør FU i samarbejde med lederen om interessekonflikten medfører inhabilitet.

Ansættelse

Stillinger skal altid besættes af de personer, som er bedst kvalificerede. Stillinger til besættelse bør derfor som udgangspunkt slås op.

Lederen må ikke deltage i en beslutning om f.eks. ansættelse, forfremmelse eller afskedigelse af et familiemedlem eller en anden nærtstående person. Dette gælder også ansatte, der som led i deres arbejde er med til at træffe en beslutning, f.eks. ved at deltage i et ansættelsesudvalg. Det er heller ikke tilladt for andre ansatte at deltage i et ansættelsesudvalg, hvis der er familiemedlemmer eller andre nærtstående personer med i ansøgerfeltet.

Hvis man opdager, at man har personlige interesser i en sag (f.eks. om ansættelse af ens egen svigerinde), er man inhabil og skal derfor altid straks:

- Give lederen besked om relationen. Hvis lederen selv er inhabil, skal bestyrelsen orienteres.
- Overlade afgørelsen til det resterende ansættelsesudvalg og bestyrelsesformanden, med den begrundelse, at man kan opfattes som inhabil/eller er inhabil

Hvis et medlem af ansættelsesudvalget er i tvivl om sin habilitet, skal den overordnede også underrettes, så spørgsmålet kan blive afgjort. Den ansatte må ikke herudover deltage i behandlingen eller afgørelsen af spørgsmålet om sin egen inhabilitet. Dette gælder også, selvom lederen måtte vurdere, at vedkommende vil være i stand til at se bort fra relationen.

Ændrede forhold

Hvis kolleger på en arbejdsplads indleder et fast forhold, skal den ansvarlige leder tage stilling til, om dette er foreneligt med arbejdet. Det samme gælder, hvis ægtefæller på arbejdspladsen vælger skilsmisse. Lederen skal her, i dialog med de berørte parter og bestyrelsen, tage initiativ til en løsning, der stemmer overens med de ansættelsesretlige regler.

Konsekvens ved brud på habilitetsregler

Såfremt det kan påvises, at en person har brudt Kristelig Handicapforenings habilitetsregler, rapporteres dette til bestyrelsen, som vil forestå den videre behandling.

Vedtaget af Kristelig Handicapforenings bestyrelse den 20. april 2020.