

Riktlinje mot mutor, korruption och jäv

Inledning och syfte

Denna riktlinje omfattar samtliga medarbetare och förtroendevalda i Region Norrbotten.

Förtroendevalda och medarbetare i Region Norrbotten arbetar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Invånarnas förtroende för Region Norrbotten vilar på att förtroendevalda och medarbetare inte låter sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete. Alla förtroendevalda och medarbetare i Region Norrbotten har ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och korruption. Lagen ger inte alltid tydliga anvisningar och det egna ansvaret och förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid.

För att stärka det preventiva skyddet mot korruption och mutor är det av största vikt att alla delar av organisationen löpande ser över och uppdaterar sitt skydd i form av dokumenterade rutiner, kontroll av identifierade riskområden samt löpande för samtal utifrån identifierade risker inom sitt respektive arbetsområde.

Allmänt om korruption, mutor, jäv och annat förtroendeskadligt agerande

Korruption

Korruption är att utnyttja sin ställning för att uppnå otillbörliga fördelar för egen eller annans vinning, att sätta det egna intresset framför verksamhetens i utövandet av tjänsten eller uppdraget.

Region Norrbotten har nolltolerans mot alla former av korruption.

Tagande och givande av muta

Lagreglerna om tagande och givande av muta samt om handel med inflytande finns i 10 kap. brottsbalk (1962:700). Reglerna omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Reglerna omfattar även förtroendevalda.

Mutbrott begås när en medarbetare eller förtroendevald för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Givande av muta är att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är också givande av muta.

Givande och tagande av en muta är straffbart även om du inte har för avsikt att låta dig påverkas av mutan eller senare även fullgör ditt uppdrag eller din

tjänst på ett korrekt sätt. Även om syftet med belöningen skulle vara att tacka dig för att du gjort din plikt så kan belöningen anses ha ett sådant samband med din tjänst att mottagandet är straffbart. Du kan bli straffad för mutbrott även om du får förmånen innan du påbörjar sin anställning/uppdrag eller om du får förmånen efter det att du avslutat sin anställning/uppdrag.

Handel med inflytande är att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Likaså om man lämnar, utlovar eller erbjuder någon enotillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling.

Tillbörlig eller otillbörlig förmån

Gränsen mellan en ”tillbörlig” och en ”otillbörlig” förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Domstolarna ställer exempelvis särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Synnerligt strängt ser man på integritetskänsliga situationer såsom myndighetsutövning och offentlig upphandling.

En förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Det finns inte några fastlagda beloppsgränser för vad som kan anses tillåtet att ta emot. Detta hänger samman med att förmånens värde inte är det enda som prövas vid misstanke om korruption. Dessutom skriftar förhållandena på de olika områden som omfattas av bestämmelsen. En förmån av obetydligt värde innebär naturligtvis mindre risk för påverkan, vilket kan leda till att den inte anses otillbörlig. Förmånen behöver inte ha ett ekonomiskt värde för mottagaren för att betraktas som muta, utan kan ha ett rent affektionsvärde.

Vid domstolsprövning görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att som mottagare kunna visa att man inte låtit sig påverkas av förmånen.

Om du blir erbjuden en förmån

Frågor som du bör ställa dig om du erbjuds något av en utomstående part är:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Om värdet på en gåva eller förmån är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den men det måste då stå helt klart att det inte kan uppfattas som en muta. Det kan exempelvis röra sig om, vid enstaka tillfällen, en kopp kaffe,

mindre varuprov eller minnesgåva, en lunch i samband med arbetsmöte eller tacksamhetsgåvor i form av en enklare blombukett eller chokladask.

Några typiska situationer där du bör tänka dig noga för är inför erbjudanden om gåvor, testamentsförordnanden, rabatter, provisioner, måltider, resor, konferenser, fritidserbjudanden, tjänster eller krediter, men även mer dolda förmåner som exempelvis inköp till ”självkostnadspris”. Ett bra sätt att undvika svåra gränsdragningsproblem är naturligtvis att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

Om du är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör du ta upp frågan med din chef eller kontakta regionjurist för bedömning. En otillbörlig gåva kan inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den.

Vid utlandsresor är det en bra utgångspunkt för det egna uppträdandet att de lagar, policyer och etiska regler som gäller på hemmaplan även ska följas utomlands. Om den lokala lagstiftningen är strängare gäller naturligtvis den.

Det kan någon gång hända att du erbjuds en gåva som egentligen är för dyrbar att acceptera men där sedvanligt umgänge förutsätter att den tas emot. Du bör då snarast lämna gåvan till behörig chef för beslut om hur myndigheten ska ta hand om den.

Exempel på situationer där risk för oegentligheter föreligger

Måltider

Enstaka enklare måltider som erbjuds som ett naturligt inslag i anslutning till utövandet av tjänsten är i normalfallet tillåtet. Måltiden får inte vara det huvudsakliga syftet med mötet. Under pågående upphandling bör särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t.ex. genom att bli bjuden på måltider, iakttas. Försiktighet bör även iakttas vid återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer.

Kurser, konferenser och studiebesök

Studiebesök, kurser och konferenser bör som huvudregel betalas av arbetsgivaren. I vissa fall kan det anses motiverat att acceptera en studieresa, för att vara tillbörlig måste en sådan resa ha ett innehåll med tydlig koppling till verksamheten och i stort sett helt sakna ovidkommande inslag av nöjeskaraktär. Inbjudan skall vara riktad till arbetsgivaren som i sin tur har att välja ut de personer som deltar.

Gåvor

Medarbetare och förtroendevalda får inte ta emot penninggåvor.

Mindre gåvor av ringa värde i samband med högtider och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Särskilt viktigt är dock att gåvan inte kan förknippas med viss prestation.

Testamentsförordnanden

Om arbetstagare inom hälso- och sjukvården får vetskap om att en patient avser att testamentera egendom till arbetstagaren ska arbetstagaren klargöra för testator att detta inte är tillåtet. Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något av begränsat ekonomiskt värde, exempelvis blommor eller choklad, kan detta accepteras.

Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från huvudmannens leverantör eller att få en tjänst utförd.

Rabatter

Medarbetare och förtroendevalda ska inte ta emot rabatter eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga medarbetare eller förtroendevalda i den berörda verksamheten.

Bonuserbudanden

Bonuserbudanden såsom exempelvis flygbonuspoäng som erhållits för tjänsteresor tillfaller regionen och får inte användas till privat resande.

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om t.ex. att resa eller att låna en sportstuga. Vid sådana erbjudanden ska stor restriktivitet gälla och de ska alltid godkännas av närmaste chef.

Samverkansregler för vård och industri

Det finns gemensamt överenskomna regler mellan Sveriges Kommuner och Landsting och läkemedelsindustrin, den medicintekniska industrin och den laborietekniska industrin om vad som gäller när hälso- och sjukvårdens och industrins medarbetare ska samverka med varandra inom olika områden, <https://skl.se/halsasjukvard/lakemedel/samverkansreglervardochindustri.657.html>.

Jäv

Lagregler om jäv för medarbetare och förtroendevalda finns i 6 kap. 28-32 §§ kommunallag (2017:725). I lagreglerna anges det när en medarbetare eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna riktar sig inte enbart mot beslutsfattare utan mot alla som i någon mån kan påverka ett ärendes utgång.

Klara fall av jäv föreligger om medarbetare, förtroendevald eller deras närstående själv är sökande i ett ärende eller om ärendets utgång kan väntas medföra nytta eller skada för dem. Jäv kan också föreligga om den som deltar i handläggningen är vän eller ovän med någon som saken berör, ekonomiskt beroende av part eller intressent eller i övrigt engagerad i saken på ett sådant sätt att opartiskheten i handläggningen kan ifrågasättas.

Om det finns risk för osaklig bedömning eller för att regionens förtroende tar skada av deltagande i handläggning eller beslutsfattande ska deltagandet undvikas.

Förtroendeskadligt agerande

Det finns många olika ageranden som, utan att vara brottsliga, när de uppdagas medför att allmänhetens förtroende för Region Norrbotten och dess verksamheter tar skada. Ett exempel är vänskapskorruption, att låta släktskap, vänskap eller andra privata relationer påverka tjänsteutövning eller beslutsfattande.

Medarbetare ska i sin tjänsteutövning agera professionellt och med moralisk integritet. Utförda arbetsuppgifter och fattade beslut ska tåla en öppen granskning. Förtroendeskadligt agerande kan medföra arbetsrättsliga konsekvenser.

Förtroendeskadliga bisysslor

Medarbetare i Region Norrbotten är skyldiga att, på eget initiativ, anmäla eventuella bisysslor till sin närmaste chef för att denna ska kunna ta ställning till om den är tillåten, förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrenrande.

Region Norrbotten genomför årligen kontroller mot bolagsverkets register med syftet att upptäcka eventuella kopplingar som kan ha en skadlig inverkan på regionens förtroende.

Regionens arbete mot korruption och andra oegentligheter

Regiondirektörens ansvar

Regiondirektören ska:

- Se till att policy och riktlinje mot mutor och korruption efterlevs.
- Säkerställa att arbetet mot mutor och korruption hålls levande inom de bolag, föreningar och stiftelser där regionen har ett bestämmande inflytande.
- Ansvara för att det centralt i organisationen tillsätts en arbetsgrupp med uppdrag att utreda rapporterade oegentligheter, att sprida information om arbetet mot oegentligheter i verksamheten och ta fram utbildningsmaterial.
- Organisera verksamheterna så att samtliga medarbetare och förtroendevalda bereds tillfälle att ta del av innehållet i regionens policy och riktlinje mot mutor och korruption. Detta sker lämpligen vid anställning, introduktion samt löpande i samband med arbetsplatsträffar.

- Ombesörja att antikorrupsionsarbetet systematiskt integreras med förvaltningens interna kontroll.
- Ge i uppdrag åt samtliga avdelningar och divisioner att göra en riskanalys som definierar riskområden, hur sannolikt det är att riskerna realiseraras och hur allvarliga konsekvenser de kan innebära. Med utgångspunkt i genomförda riskanalyser ska varje avdelning och division sedan bedriva ett aktivt arbete för att reducera identifierade risker.
- Upprätta en anvisning som bland annat innehåller närmare bestämmelser om hur regionen ska utreda oegentligheter och genomföra systematiska informationsinsatser.

Medarbetares och förtroendevaldas ansvar

Regionens medarbetare och förtroendevalda ska:

- Göra sig väl förtrogen med regionens policy och riktlinje mot mutor och korruption.
- Vara sakliga och opartiska i utövandet av tjänsten/uppdraget och i övrigt agera på ett sådant sätt att allmänhetens förtroende för regionens verksamheter inte tar skada.
- Anmäla eventuella bisysslor till närmaste chef.
- Vara uppmärksam på eventuella jävsförhållanden och anmäla jäv när deltagande i handläggning eller beslutsfattande kan innebära risk för en osaklig bedömning eller att regionens förtroende skadas.
- Rapportera oegentligheter och väl grundade misstankar om desamma.
- Delta aktivt vid arbetsplatsdiskussioner om regionens arbete mot mutor och korruption.

Rapportera oegentligheter

Av lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden framgår bl.a. att den som rapporterar oegentligheter eller lyfter missförhållanden inte ska mötas av några repressalier för att ha uppmärksammat förhållandet.

Medarbetare som observerat oegentligheter ska i första hand kontakta sin närmaste chef. Om det av någon anledning är olämpligt att diskutera med närmaste chef kan kontakt tas med chefens överordnade eller regionjuristen. Förtroendevalda som vill rapportera misstänkta oegentligheter bör i första hand kontakta kanslichefen eller regionjuristen.

För att stärka skyddet för anmälare har Region Norrbotten tecknat avtal med en extern aktör som ska sköta en visselblåsarfunktion för regionens räkning. Visselblåsarfunktionen är avsedd för mottagande av anmälningar om allvarliga oegentligheter utförda av personer i ledande ställning. Visselblåsarfunk-

ionen kommer att finnas tillgänglig på regionens hemsida, vilket möjliggör både intern och extern rapportering av oegentligheter.

Händelser som rapporteras in via visseblåsarfunktionen eller på annat sätt, kommer att utredas internt av en grupp bestående av medarbetare i Region Norrbotten med kunskap inom bl.a. juridik, ekonomi och arbetsrätt. Rapporterade händelser där det föreligger risk för att någon medarbetare eller förtroendevald har gjort sig skyldig till brottslig gärning kommer att polisanmälas.

Medarbetare i Region Norrbotten har också möjligt att nyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten. Meddelarfriheten innebär att offentligt anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan risk för repressalier, med undantag från uppgifter från omfattas av tystnadsplikt och sekretess.