RIKTLINJER MOT MUTOR OCH KORRUPTION

Antagna av kommunstyrelsen 2008-09-18. Reviderade av regionfullmäktige 2015-06-15, § 200.

Att revideras i början av varje mandatperiod eller på förekommen anledning.

Till Dig som är verksam inom Region Gotland

Region Gotland har nolltolerans mot korruption och mutor. Denna riktlinje visar hur regionen tycker att medarbetare och förtroendevalda ska förhålla sig. Den kan också användas som utgångspunkt vid återkommande diskussioner på den egna arbetsplatsen.

Som förtroendevald eller anställd i Region Gotland eller i de regionala bolagen (koncernen) arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättsäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende fordrar att vi som verkar i koncernen inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

En anställd eller förtroendevald inom koncernen får aldrig missbruka sin ställning. Vi har alla ett ansvar mot vår uppdragsgivare - medborgarna - att bekämpa korrupt beteende var det än må förekomma. På så vis försvarar vi och stärker rättssamhället. Men vad är ett korrupt beteende? Var går gränsen för muta? Lagen ger oss inte alltid tydliga anvisningar. Ett personligt ansvarstagande och den egna förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid.

Denna riktlinje utgör ett stöd för att såväl tydliggöra regionens hållning och som tolkning av gällande lagstiftning. För att stärka det preventiva skyddet mot mutor och korruption är det av största vikt att alla delar i 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. Regionens grundhållning om nolltolerans är ett stöd för tydliggörande av en kultur som motverkar alla former av oegentligheter.

Bakgrund och syfte

I Region Gotland arbetar vi på medborgarnas uppdrag. Vi som är verksamma här har ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. På så sätt rubbas inte medborgarnas förtroende och rättssamhället försvaras och stärks. Detta lägger ett stort ansvar på var och en av oss.

Inom det offentliga handlägger vi ärenden och sköter andra uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. En grundförutsättning är att vi aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för myndigheters, styrelsers, nämnders eller förvaltningars

saklighet eller opartiskhet kan rubbas. En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

Ett syfte med denna vägledning är att visa på riskerna med att över huvud taget ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som man har att göra med i tjänsten.

Ett annat syfte är att visa hur du kan resonera och agera när du stöter på frågor om mutor.

Ett tredje syfte är att fungera som underlag för arbetsplatsdiskussioner där du och dina kollegor gör klart för er hur lagarna och myndighetens regler ska tillämpas i olika mutsituationer som skulle kunna uppkomma på arbetsplatsen. Uppföljning av riktlinjen bör också ske via nämndernas internkontrollplaner.

Vad säger lagen?

Sedan 1 juli 2012 finns lagreglerna om tagande och givande av muta i 10 kap. brottsbalken (BrB). De omfattar alla arbetstagare och uppdragstagare samt förtroendevalda, oavsett om de är anställda i offentlig eller privat tjänst och oberoende av befattning eller anställningsform. Kraven är dock högre på anställda och förtroendevalda inom offentlig verksamhet och korruptionsbrotten i offentlig verksamhet faller under allmänt åtal, 20 kap. 5§ BrB.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas

mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete (10 kap. 5 a § BrB).

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 (10 kap. 5 b § BrB).

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 en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling(10 kap. 5 d § BrB).

Tillbörligt och otillbörligt

Gränsen mellan en ”tillbörlig” och en ”otillbörlig” förmån är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Man kan konstatera att domstolarna ställer 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.

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.

Att fundera över

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?

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 att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.

Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva eller belöning. Om värdet är mycket lågt kan det vara tillåtet att ta emot den. Men om den över huvud taget ska kunna tas emot måste det vara helt klart att den inte kan uppfattas som muta. Ibland kan även en gåva eller belöning utan ekonomiskt värde framstå som så attraktiv för mottagaren att den kan tänkas påverka dennes tjänsteutövning. Rena penninggåvor kan aldrig tas emot även om det skulle röra sig om små belopp.

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

Vid utlandsresor är det en bra utgångspunkt för det egna uppträdandet att de lagar, policies 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

I det följande ges exempel på situationer där erbjudandet av en förmån från en extern part bör hanteras med extra stor försiktighet. Samtliga exempel gäller anställda och förtroendevalda i Region Gotland och dess bolag.

Måltider

I relationen till en leverantör bör du tacka nej till att bli bjuden på alla typer av måltider av en utomstående, om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget. Måltider i samband med uppdraget kan vara en "normal" arbetslunch, det vill säga ”dagens rätt” eller motsvarande.

Det är aldrig tillåtet att låta sig bjudas i samband med en upphandling av vara eller tjänst, oavsett vilken roll du har i upphandlingsprocessen.

Att bli bjuden på alkohol till måltiden är alltid en otillbörlig förmån.

Kundträffar

Om ett utomstående företag som regionen handlar av bjuder på någon form av förtäring i samband med en kundträff är det normalt tillåtet att delta om huvudsyftet med träffen är att utbyta information.

Även i samband med kundträffar är alkohol till måltiden en otillbörlig förmån.

Studieresor, kurser och seminarier

Resor som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen/förtroendeuppdraget är det oftast tillåtet att delta i, om de omfattar en dag. Om resan inkluderar övernattning ska regionen själv stå för kostnaden. Man bör alltid diskutera längre studieresor med sin chef.

Gåvor

I princip ska du aldrig ta emot gåvor från utomstående. Särskild restriktivitet gäller för den som utövar myndighetsutövning. Tillbörlig förmån kan vara mindre varuprover, enklare prydnadsföremål och minnesgåvor.

Enklare uppvaktningar av utomstående i samband med sjukdom, högtidsdagar, helger såsom jul och olika former av avslutning kan accepteras. Ett exempel på avslutning kan vara skolavslutning eller julavslutning.

Tjänster

En muta kan bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från leverantör t.ex. att få en tjänst utförd, exempelvis ombyggnad av hus. Det är särskilt viktigt att vara uppmärksam mot mutor från leverantörer när du som privatperson begär in offerter från företag som du samtidigt har en relation till i sin tjänsteutövning.

Rabatter och lån

Anställda eller förtroendevalda får inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller lån som inte riktas till samtliga anställda och kan kopplas till den anställdes tjänsteutövning eller den förtroendevaldes uppdrag. Även om en anställd eller förtroendevald lärt känna en affärskontakt så väl att det blivit fråga om vänskap måste kravet på saklighet och opartiskhet upprätthållas. Detsamma gäller om en förtroendevald eller anställd anlitar en genom tjänsten upparbetad affärskontakt för att utföra tjänster eller köpa varor för privat bruk.

Övriga erbjudanden, bonuspoäng

Ibland förekommer det att anställda och förtroendevalda får erbjudanden i tjänsten/uppdraget om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara en resa, lån av sportstuga/segelbåt eller aktiviteter som till exempel golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden.

Bonuserbjudanden i form av bonuspoäng i samband med exempelvis flygresor, övernattningar på hotell ska alltid tillfalla arbetsgivaren när detta är lämpligt, annars tackar du nej till ett sådant erbjudande.

Särskild uppmärksamhet inom hälso- och sjukvård och socialtjänst

För att förtroendet för regionens hälso- och sjukvård och socialtjänst inte ska kunna ifrågasättas är det av yttersta vikt att du som anställd beaktar kravet på lika vård och rättigheter för alla utan att förvänta dig några särskilda förmåner för din tjänsteutövning.

Gåvor

Du får aldrig ta emot gåvor av en vårdtagare eller brukare om det kan ge upphov till misstanke om särbehandling av vårdtagaren. Penninggåvor ska aldrig accepteras även om det skulle röra sig om små belopp. Även när det gäller andra slags gåvor bör stor försiktighet iakttas och för gåvor med ett realiserbart värde såsom smycken, konstverk etc. så gäller samma förhållningssätt som för penninggåvor.

Gåvor utan realiserbart ekonomiskt värde

En vårdtagare vill ibland visa sin tacksamhet genom att bjuda på en tårta, choklad, köpa blommor etc. Sådana gåvor bör kunna accepteras utan att det ska anses vara otillbörligt. Däremot är det olämpligt att ta emot flera gåvor från en och samma vårdtagare även om värdet av gåvorna är ringa.

Testamentariskt förordnande

Vårdpersonal får inte ta emot ett testamentariskt förordnande från en vårdtagare. Inte heller får personalen påverka en vårdtagare att upprätta ett testamente till förmån för någon annan.

Uppmärksamma mutförsök och andra oegentligheter

Om du i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörlig, bör du genast meddela det till din chef eller annan lämplig överordnad.

Vi förväntas som offentligt anställda leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i vårt arbete. Vi har anledning att förvänta oss att även andra på vår arbetsplats lever upp till samma höga krav. Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst medborgarna – innebär att vi inte heller stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i vår närhet.

Om du skulle få reda på att någon eller några av dina kollegor låter sig

påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning, ska du snarast informera lämplig överordnad eller, om det är den personen det gäller, den personens överordnade eller om det är mer lämpligt regionens chefsjurist eller regionens revisorer.

Även invånarna har möjlighet att direkt vända sig till regionens

chefsjurist eller till regionrevisionen för att anmäla

misstanke om brott, avseende muta, korruption eller annan otillbörlig

påverkan. Anmälan kan ske via regionens växel eller regionens webb, t.ex. via ”Säg vad du tycker”.

Det är möjligt att vara anonym.