

Antikorrupsionspolicy

Bilaga 1

Bakgrund/Inledning

Medarbetare – förtroendevalda, anställda och uppdragstagare – i Region Halland verkar på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Medarbetarna har därför ett särskilt ansvar för att bekämpa alla former av mutor och korruption och upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Regionen har också som organisation ett ansvar att implementera åtgärder för att förebygga och hantera att risker för mutor och korruption på ett sätt som säkerställer medborgarnas förtroende för Regionens verksamheter.

Policyns omfattning

I denna policy definieras korruption som otillbörligt utnyttjande av den offentliga positionen för att uppnå privata fördelar; en otillbörlig sammanblandning mellan det offentliga uppdraget och privata intressen.

Policyn innebär att medarbetare i Region Halland:

- ska handla på ett sådant sätt att de aldrig ens kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande intressen, annans önskemål eller hänsyn i sitt arbete.
- inte låta egenintressen, jäv eller andra omständigheter riskera att påverka dennes objektivitet eller rubba förtroendet för dennes opartiskhet.
- i alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för Regionen gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

Policyn innebär vidare att regionen och dess olika verksamheter skall implementera och upprätthålla riskbaserade och adekvata styr- och kontrollprocesser för att förebygga och hantera risker för korruption.

Det som anges i denna policy gäller alla verksamheter, förvaltningar och bolag som ägs eller drivs av Regionen.

Innebörden i denna policy konkretiseras vidare i tillhörande riktlinjer.

Riktlinjer till Antikorrptionspolicy

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	3
2.	Syfte.....	3
3.	Omfattning.....	3
4.	Informationskrav och utbildning avseende riktlinjerna.....	4
5.	Begreppet korruption	4
5.1	Mutor	5
5.2	Jäv och andra intressekonflikter	6
5.3	Trolöshet och tjänstefel	7
6.	Rapportering av misstänkt korruption och andra oegentligheter.....	8
7.	Hantering av misstänkt korruption och andra oegentligheter.....	8
8.	Åtgärder vid avvikelser från policyn	9
9.	Förebyggande arbete inom Region Halland	9
	Källförteckning.....	10



1. Inledning

Offentlig förvaltning arbetar på medborgarnas uppdrag. Medarbetare - förtroendevalda, anställda och uppdragstagare - inom Region Halland har också ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att i övrigt upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Mutor och korruption ger inte bara negativa ekonomiska konsekvenser utan påverkar legitimiteten för det politiska systemet, synen på politiker och tjänstemän och regionens varumärke. Det är därför viktigt att det finns en medvetenhet om såväl regelverket som riskerna, att känna igen varningssignalerna och veta vad man ska göra om man misstänker eller upptäcker korrupta händelser.

Att motverka mutor och korruption innebär också att Region Halland som organisation måste ha ett välorganiserat arbete, organisation och adekvata procedurer som komplement till den enskilde medarbetarens personliga ansvar.

2. Syfte

Dessa riktlinjer syftar till att konkretisera Region Hallands Antikorrupsionspolicy genom att ge vägledning kring vilka ageranden som kan anses falla inom begreppet korruption och vara olagliga eller otillbörliga och i strid med Antikorrupsionspolicyn. Vidare ger riktlinjerna en översiktlig beskrivning av grundläggande komponenter som måste finnas i respektive verksamhet inom Region Halland för att, i enlighet med Antikorrupsionspolicyn, förebygga och hantera risker för mutor och korruption på ett adekvat sätt.

3. Omfattning

Antikorrupsionspolicyn täcker områden som sammanfaller med andra styrdokument inom Region Halland i vilka det för vissa specifika sammanhang redogörs för hur alla medarbetare ska verka för att förebygga korruption och upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet. Dessa styrdokument kompletterar Antikorrupsionspolicyn och skall läsas tillsammans med Antikorrupsionspolicyn. Dessa dokument är:

- *Överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin* ska beaktas och tillämpas av såväl de offentliga som privata vårdgivarna inom Region Halland. Överenskommelsen anger fem grundläggande principer avseende nytta, transparens, proportionalitet, måttfullhet och dokumentation.

Den anger också regler vid all form av samverkan kopplade till sju olika områden som exempelvis måltider, sociala aktiviteter och resor.

- *Överenskommelse för att motverka mutor och korruption mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn* ska beaktas och tillämpas av offentliga beställare inom Region Halland samt de entreprenörer och leverantörer inom bygg- och fastighetssektorn som regionen anlitar. Överenskommelsen anger fyra grundläggande principer avseende transparens, måttfullhet, dokumentation samt professionalitet och seriositet. Den anger också riktlinjer för affärsrelationer kopplade till tolv olika områden bland annat bisysslor, förmåner, måltider.
- *Rutinen Representation* redogör för vad som gäller för extern och intern representation i Region Halland.
- *Policy och riktlinjer för sponsring i Region Halland* redogör för hur Region Halland ska agera i situationer som givare eller mottagare av sponsring.
- *Policy för gåvor och donationer i Region Halland* redogör för när gåvor och förmåner kan betraktas som otillbörliga.
- *Rutinen Bisyssla* redogör för vad som gäller vid utförande av bisysslor i Region Halland och hur information om vilka bisysslor som medarbetare har skall inhämtas. Förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande bisysslor är inte tillåtna.

4. Informationskrav och utbildning avseende riktlinjerna

Alla medarbetare inom Region Halland omfattas av policyn och sammanhörande riktlinjer och ska ta del av dessa. Detta skall ske vid anställning, introduktion och löpande på arbetsplatsträffar. Policyn och riktlinjerna ska finnas tillgängliga på Regionens hemsida. De verksamheter, förvaltningar och bolag som ägs eller drivs av Regionen ansvarar för att berörda personer har kännedom om policyn och riktlinjernas innehåll samt att de efterföljs.

5. Begreppet korruption

Region Halland har i sin Antikorruptionspolicy en bred definition av begreppet korruption. Denna definition omfattar det som i lagtexten beskrivs som mutbrott och jäv men också brott såsom trolöshet mot huvudman och tjänstefel.

Region Hallands definition av korruption: *otillbörligt utnyttjande av den offentliga positionen för att uppnå privata fördelar; en otillbörlig sammanblandning mellan det offentliga uppdraget och privata intressen*, omfattar också andra former av beteenden som riskerar att skada förtroendet för regionens verksamheter, oavsett om detta utgör en brottslig handling eller ej.

Nedan redogörs exempel på företeelser som omfattas av Region Hallands definition av korruption. Nämda områden utgör dock ej en fullständig sammanfattning av alla former av korruption som kan förekomma.

5.1 Mutor

Mutbrottsbestämmelserna, återfinns i 10 kap. brottsbalken (BrB). De båda huvudbrotten benämns tagande av muta respektive givande av muta. Viktigt att notera är att domstolarna ofta ställer särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn när lagstiftningen tillämpas.

Tagande av muta begås om den som är arbets- eller uppdragstagare för egen del eller för någon annan än sig själv tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget.

Givande av muta begås om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbets- eller uppdragstagare för utövningen av hans eller hennes anställning eller uppdrag.

Mutbrottsbestämmelserna omfattar även situationer där en person som vill påverka en beslutsfattare anlitar en tredje person med hjälp av en otillbörlig förmån för att påverka beslutsfattaren i en viss riktning.

I vägledningen *Om mutor och jäv* (Sveriges Kommuner och Landsting) anges att den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen samt att en förmån kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt.

Region Hallands *Policy för gåvor och donationer* ger exempel på frågor som medarbetare inom Region Halland skall ställa sig när man erbjuds en förmån samt anger bedömningskriterier för vad som är tillåtet. En grundregel är att i tveksamma fall ska man avstå från erbjudna förmåner.

I *Policy för gåvor och donationer* anges följande exempel på förmåner som aldrig är tillåtna:

- Penninggåvor i kontanter, värdepapper och liknande.

- Att förfoga över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk.
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor.

Exempel på andra otillbörliga gåvor och förmåner, vilka delvis är hänförliga till de två överenskommelser som har framtagits av Sveriges Kommuner och Landsting avseende den offentligt finansierade hälso- och sjukvården respektive den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn, är:

- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning.
- Köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks.
- Bonusarrangemang av olika slag t.ex. vid varuinköp eller flygresor och hotellvistelser om förmånen tillfaller medarbetaren och inte uppdragsgivaren.
- Bidrag som lämnas för att mottagaren exempelvis ska kunna ha en kickoff eller teambuilding.

5.2 Jäv och andra intressekonflikter

Skriften *Korruption och otillåten påverkan* (Sveriges Kommuner och Landsting) beskriver betydelsen av objektivitet i den offentliga förvaltningen. För att garantera ett objektivt beslutsfattande, finns i kommunallagen ett antal *jävsregler som reglerar när en befattningshavare måste avstå från att delta i en viss handläggning* (5 kap. 20 och 20a §§ och 6 kap. 25 § kommunallagen). Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas.

Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende.

I myndigheters verksamhet förekommer ibland situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. Det kan finnas omständigheter som helt enkelt inte "känns bra" och som därför kan ifrågasättas. I denna gråzon av olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan dig som medarbetare inom Region Halland och någon part i ärendet kan omständigheterna vara av den karaktären att myndighetens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i lagens mening. I alla sådana fall kan en försiktighetsprincip tillämpas

som innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet "för säkerhets skull".

Om du är jävig får du inte delta i handläggningen av ärendet eller uppdraget. Det innebär att du normalt inte får vidta någon åtgärd i ärendet över huvud taget. Den som är jävig får inte heller närvaravid det nämndsammanträde när ärendet behandlas och/eller beslutas.

Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självmant meddela detta, normalt till din chef. Är du tveksam om jäv föreligger bör du ta upp frågan till diskussion.

Exempel på klara fall av jäv är:

- Om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående.
- Om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet. Vilken kan innefatta om du är vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet eller ekonomiskt beroende av en part eller intressent.
- Engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

5.3 Trolöshet och tjänstefel

I skriften *Korruption och otillåten påverkan* (Sveriges Kommuner och Landsting) beskrivs företeelserna trolöshet mot huvudman och tjänstefel vilka omfattas av Region Hallands korruptionsdefinition.

Trolöshet mot huvudman (10 kap. 5 § BrB) är när en person med förtroendeställning missbrukar sitt ansvar att sköta eller övervaka en ekonomisk eller rättslig angelägenhet, eller en kvalificerad teknisk uppgift vilket leder till skada för huvudmannen.

Exempel på när trolöshet mot huvudman kan förekomma är om:

- Företrädaren har drivits av ett eget vinstintresse i affärer, som han eller hon har utfört för huvudmannens räkning.

- Företrädaren själv är motpart i affären, såsom köpare eller säljare.

Tjänstefel (20 kap. 1 § BrB) kan uppstå när en person som i sin tjänst utför uppgifter, vilka innebär myndighetsutövning, och medvetet eller av oaktsamhet åsidosätter vad som gäller för uppgiften. Förtroendevalda i nämnder – som sysslar med myndighetsutövning – omfattas också av tjänstefelsregleringen.

Exempel på tjänstefel är om:

- En handläggare manipulerar ett beslut om utskänkningstillstånd för att han eller hon har ett personligt intresse i den sökandes verksamhet.
- En handläggare har tagit emot en muta för att bevilja tillstånd på felaktigt grund. Detta kan då bedömas som både tagande av muta och tjänstefel.

6. Rapportering av misstänkt korruption och andra oegentligheter

Lojaliteten mot uppdraget och mot uppdragsgivaren – ytterst medborgarna – innebär att medarbetare i Region Halland inte stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter. Vid misstanke om korruption och andra oegentligheter exempelvis att någon eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörliga hänsyn i sin tjänsteutövning eller om du i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörliga eller utsätts för kränkande behandlingar eller för misstanke om missförhållande inom miljöområdet skall du genast meddela det till din chef eller annan lämplig överordnad.

Om en medarbetare eller allmänheten har information kring allvarliga överträdelser eller lagbrott och har goda anledningar att tro att informationen inte kommer hanteras korrekt av närmaste eller ansvarig chef kan Region Hallands visseblåsarfunktion användas för att anonymt rapportera det som noterats.

Arbetstagare inom det offentliga kan också utnyttja den grundlagsfästa yttrandefriheten och delta i den offentliga debatten. Till yttrandefriheten är knuten meddelarfriheten som främst innebär att offentligt anställda kan lämna uppgifter till massmedia utan risk för repressalier.

7. Hantering av misstänkt korruption och andra oegentligheter

All inrapporterad information om misstänkt korruption och andra oegentligheter, överträdelser av regelverk eller misstänkta lagbrott, inkommen antingen via verksamheterna eller via regionens visseblåsarfunktion, skall hanteras på ett enhetligt sätt och tillsammans med Regionkontoret.

Regionkontoret bedömer den inrapporterade informationen och fattar därefter beslut om informationen skall utredas vidare för att fastställa huruvida det inrapporterade beteende bryter mot denna policy eller kan utgöra grund för misstanke om brott.

Om den inkomna informationen bedöms som nödvändig att utredas vidare ska särskilda rutiner finnas för en oberoende utredning och Regionkontoret ska tillse att en utredning genomförs enligt dessa. Utredningen ska användas för att göra en bedömning av vilka åtgärder som ska vidtas.

Statistik över all inrapporterad information och pågående samt avslutande ärenden om misstänkt korruption och andra oegentligheter, samt över vilka utredningar som har genomförts ska rapporteras till Regionstyrelsen, som också har ett övervakande ansvar.

8. Åtgärder vid avvikelse från policyn

Om grund finns för misstanke om brott gör Region Halland en polisanmälan. I avvaktan på utredningen kan medarbetaren avstängas från tjänstgöring. Framgår det att det rör sig om ett brott enbart mot policyn och dessa riktlinjer, kommer arbetsrättsliga åtgärder att övervägas.

9. Förebyggande arbete inom Region Halland

Antikorruptionspolicyn ställer krav på att Regionen och dess olika verksamheter skall arbeta förebyggande för att minska riskerna för mutor och korruption. Detta innebär att respektive verksamhet skall implementera och upprätthålla riskbaserade och adekvata styr- och kontrollprocesser för att förebygga och hantera risker för mutor och korruption.

Det förebyggande arbetet skall ingå som en naturlig del av Regionens ledningssystem och verksamheternas styrning och kontroll och omfatta:

- Tydligt ställningstagande av respektive verksamhetsledning – i ord och handling - av budskapet i antikorruptionspolicyn och sammanhörande riktlinjer.
- Periodiskt återkommande riskbedömningar vilka skall utgöra grunden för internkontrollplanerna och belysa korruptionsrisker. Områden i vilka risker för mutor och korruption har bedömts som särskilt höga inom Region Halland är bland annat följande:
 - Upphandling och inköp
 - Stora och komplexa investeringar

- Myndighetsutövning
 - Ekonom/Finans
 - Bidrag, stipendier
 - Otillbörliga bisysslor/intressekonflikter
 - Representation och andra former av förmåner - umgänge med leverantörer
 - Rekrytering
 - Sponsring externa samarbeten
 - Försäljning och uthyrning av mark/fastighet
- Implementering och uppföljning av kompletterande verksamhetsanpassade riktlinjer och riskanpassade kontrollaktiviteter.
 - Adekvat kommunikation och återkommande utbildning kring antikorruption och sammanhörande riktlinjer.
 - Krav på leverantörer gällande kännedom om relevanta delar av regionens antikorrupsionspolicy och regelverk samt krav på motsvarande regelverk.
 - Tydliggöra vilka alternativ som finns för att rapportera misstänkta oegentligheter, brott eller överträdelser av antikorrupsionspolicyn [se p. 6 ovan].
 - Övervakning och uppföljning – process för att säkerställa att policys och riktlinjer efterlevs och att utbildningar, riskbedömningar och kontrollaktiviteter genomförs som tänkt.
 - Internkontrollplaner innehålla konkreta kontrollåtgärder och uppföljande aktiviteter rörande mutor och korruption baserat på genomförda riskanalyser.
 - Säkerställa efterlevnad av rutiner för hantering, utredning och uppföljning av misstänkta oegentligheter, misstänkta brott eller avvikelser mot antikorrupsionspolicyn [se ovan p. 7 och 8].

Källförteckning

Regeringskansliet, *Ändringsblad till sidan 7 i skriften Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda*, 2013-03-26

Sveriges Kommuner och Landsting, *Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda*, 2009

Sveriges Kommuner och Landsting, *Om mutor och jäv – Vägledning för anställda inom kommuner, landsting och regioner*, Reviderad 2012-09-01

Sveriges Kommuner och Landsting, *Korruption och otillåten påverkan*, 2016
Överenskommelse för att motverka mutor och korruption (ÖMK) – Mellan leverantörer och beställare inom den offentligt finansierade bygg- och fastighetssektorn, 2015-12-09

Överenskommelse om samverkansregler för den offentligt finansierade hälso- och sjukvården, läkemedelsindustrin, medicintekniska industrin och laborietekniska industrin, 2014-04-04

Region Hallands interna styrdokument:

Policy och riktlinjer för sponsring i Region Halland, 2012-02-02

Policy för gåvor och donationer i Region Halland, 2012-03-01

Rutin Attestordning, 2017-11-27

Finanspolicy, 2016-10-26

Klimat- och Miljöpolicy, 2017-10-25

Inköpspolicy, 2017-10-25

Rutin: Representation, 2013-01-14

Rutin: Bisyssla, 2013-08-26

Internkontrollreglemente

Rutin: Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning, 2017-01-13