

---

# ANTI-KORRUPTIONSPOLICY

---

för allmänna förvaltningen

# Innehåll

Bakgrund .....	2
Utgångspunkter.....	3
Definition av korruption och oetiskt beteende i tjänsten.....	4
Jäv.....	5
Gränsdragningar.....	6
Uppföljning och rapportering.....	6
Riktlinjer för representation.....	8

# ANTI-KORRUPTIONSPOLICY

## för allmänna förvaltningen

---

### Bakgrund

---

Korruption kan definieras som missbruk av anförtrodd makt för egen vinning (Europakommissionen, 2022). Korruption brukar anses föreligga när någon utnyttjar sin position för att gynna sig själv eller sina närstående.

ÅSUB genomförde under hösten 2022 en tillitsstudie för Åland. Tillitsstudien mäter inte faktisk korruption men ger ett uttryck för medborgarnas uppfattning. Av studien framgår att korruptionsnivån generellt sett är låg i de nordiska länderna. Studien ger dock en bild av att korruption förekommer även på Åland. Närmare en fjärdedel, 24 procent, av de svarande uppger att de eller någon nära har personliga erfarenheter av något som kan kallas korruption.

En av fem svarande anser att korruption är mycket eller ganska vanligt förekommande på Åland. De institutioner som upplevs ha minst korruption är domstolarna/åklagarämbetet, polisen och bankerna/finansinstitutionerna.

Gynnande av släkt och vänner eller medlemmar i så kallade bäste "broder/syster"-nätverk (till exempel jaktsällskap, idrottsföreningar, slutna sällskap) uppskattas vara de vanligast förekommande korruptionsformerna inom den offentliga sektorn på Åland. Över hälften av de svarande uppger att dessa företeelser är mycket eller ganska vanliga. Ett stort antal svarande, 42 procent, anser även att det är mycket eller ganska vanligt med alltför starka bindningar mellan offentliga beslutsfattare och näringslivet. Resultaten indikerar att företeelserna upplevs vara vanligare på Åland jämfört med i den svenskspråkiga delen av Finland.

Över hälften av de svarande håller helt eller delvis med om att bemötandet man får från myndigheter beror på vilka personer man känner och nästan lika stor andel är helt eller delvis av den åsikten att man behöver personliga kontakter för att få någonting till stånd när man har att göra med myndigheter på Åland.

Antikorruption är en av de hållbarhetsfrågor som ska prioriteras inom förvaltningen. Både utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland samt allmänna förvaltningens värdegrund förutsätter att ett framgångsrikt och trovärdigt antikorruptionsarbete bedrivs både på strategisk och operativ nivå. Ledningen har gått in för att hållbarhetsredovisa området. Alla tjänstemän samt personal anställda på arbetsavtal vid Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning representerar Ålands högsta förvaltningsorgan och är en del av ett demokratiskt system. Även den politiska landskapsregeringen ansvarar för sina tjänsteåtgärder enligt lag.

Det hör till uppdraget att motverka och bekämpa mutor och korruption för egen vinning samt oetiskt beteende inom den egna förvaltningen. Genom att ha ett gemensamt dokument för förvaltningen och den politiska landskapsregeringen skapas ramar för hur vi ska agera i enlighet med lagen och undvika situationer där osäkerhet kring vad som är tillåtet uppstår. Denna antikorruptionspolicy är riktgivande för de underlydande myndigheterna om de inte har antagit en egen policy.

Policyn ska fungera som ett övergripande styrdokument för hantering och förebyggande arbete mot mutor och korruption vid landskapsregerings allmänna förvaltning. Policyn ska tillämpas gällande myndighetsutövning gentemot enskilda och juridiska personer samt gällande offentlig upphandling och avtal.

Risker för att förtroendet ska undergrävas för tjänstemannen eller myndigheten föreligger sällan vid sedvanligt samarbete mellan en myndighet, institution eller myndighet i en annan stat. Det är således möjligt att delta i andra myndigheters eller ägarbolags representation utan att det i juridisk mening utgöter korruption.

---

## Utgångspunkter

---

Landskapsregeringens allmänna förvaltning ska arbeta enligt följande riktlinjer:

En tjänsteman tar inte emot ekonomiska eller andra förmåner för egen vinning om de kan undergräva förtroendet för tjänstemannen eller myndigheten. Förtroendet kan äventyras även om en ekonomisk eller annan slags förmån de facto inte påverkar ämbetsåtgärderna, om det ur en utomstående synvinkel verkar göra det.

Lagstöd gällande antikorrupsionsarbetet finns bland annat i följande lagar:

### *4 § förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland*

Myndigheterna ska bemöta dem som uträttar ärenden hos förvaltningen jämlikt och använda sina befogenheter enbart för syften som är godtagbara enligt lag. Myndigheternas åtgärder ska vara opartiska och stå i rätt proportion till sitt syfte. Åtgärderna ska skydda förväntningar som är berättigade enligt rättsordningen.

*I 24 § förvaltningslagen återfinns jävsreglerna, se nedan.*

### *15 § tjänstemannalagen (1987:61) för landskapet Åland*

Tjänsteman får inte fordra, acceptera eller ta emot ekonomisk eller annan förmån, om förtroendet för tjänstemannen eller myndigheten därigenom kan försvagas.

### *Givande av muta i 16 kap. 13 § strafflagen (FFS 39/1889)*

Den som åt en tjänsteman för dennes verksamhet i anställningen utlovar, erbjuder eller ger en gåva eller någon annan förmån som är avsedd för tjänstemannen själv eller någon annan och som påverkar eller syftar till eller är ägnad att påverka tjänstemannens verksamhet i anställningen, ska för *givande av muta* dömas till böter eller fängelse i högst två år.

För givande av muta döms också den som för en tjänstemans verksamhet i anställningen till någon annan utlovar, erbjuder eller ger en gåva eller förmån som nämns i 1 mom.

### *Grovt givande av muta i 16 kap. 14 § strafflagen (FFS 39/1889)*

1) syftet med gåvan eller förmånen är att förmå den som saken gäller att i sitt anställningsförhållande handla i strid mot sin plikt till avsevärd nytta för den som ger mutan eller för någon annan eller till kännbar skada eller olägenhet för någon annan, eller

2) värdet av gåvan eller förmånen är avsevärt,

och givandet av muta även bedömt som en helhet är grovt, ska gärningsmannen för *grovt givande av muta* dömas till fängelse i minst fyra månader och högst fyra år.

### *Tagande av muta 40 kap. 1 § strafflagen (FFS 39/1889)*

En tjänsteman som för sin verksamhet i anställningen för egen eller någon annans räkning

- 1) begär en gåva eller någon annan orättmätig förmån eller på något annat sätt tar initiativ för att få en sådan förmån,
  - 2) tar emot en gåva eller någon annan förmån som påverkar eller syftar till eller är ägnad att påverka hans eller hennes verksamhet i anställningen, eller
  - 3) godtar en sådan gåva eller förmån som nämns i 2 punkten eller ett löfte eller erbjudande om en sådan,
- ska för *tagande av muta* dömas till böter eller fängelse i högst två år.

---

## **Definition av korruption och oetiskt beteende i tjänsten**

---

Med korruption avses missbruk av makt och inflytande för egen vinning samt beteenden som är oförenliga med lag. Korruption har ingen enhetlig definition och kan därför omfatta mer än den lagstadgade definitionen. Korruption kan ta sig uttryck på olika sätt, bland annat genom maktmissbruk och oetiskt agerande. Det finns inga definierade beloppsgränser för vad som anses vara en muta. Det beror på omständigheterna, exempelvis om det finns det en koppling mellan förmånen och mottagarens tjänsteutövning eller om förmånen riskerar att påverka mottagarens agerande på ett sätt som orsakar skada för dennes arbets- eller uppdragsgivare. Förmånen behöver inte ha haft en faktisk effekt, utan enbart förhållandet att förmånen, utifrån sett, varit ägnad att påverka tjänste- eller uppdragsutövningen i pliktstridig riktning är tillräckligt för straffansvar. Förtroendet och anseendet för förvaltningens tjänstemän har betydelse för var gränsdragningen bör göras gällande vad som definieras som korruption inom förvaltningen. Det råder därför en nolltolerans vad gäller förmåner/gåvor som erhålls p.g.a. ett myndighetsförhållande eller från en leverantör.

Exempel på korruption är:

- missbruk av tjänsteställning eller att ge, begära eller ta emot mutor för att utföra tjänster;
- att utnyttja sin tjänsteställning för att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans vinning;
- att besluta i ärenden där en tjänsteman eller en närstående har personliga intressen (jävn);
- favorisering;
- hot och tvång genom våld;
- missbruk av konfidentiell information;
- förvanskning av fakta;
- olaglig uppföljning och övervakning;
- att kringgå lagar och bestämmelser;
- att försumma skyldigheter och fördröja ärenden; eller
- orättvisa och osakliga metoder gentemot anställda.

Utöver denna direkt olagliga korruption finns beteenden som är oetiska och därmed olämpliga eftersom det äventyrar landskapsregeringens trovärdighet både inom organisationen och ute i samhället. Därför tas även oetiskt beteende upp i detta sammanhang.

Landskapsregeringens tjänstemäns beteende ska vara förenligt med de värdegrunder som landskapsregeringen arbetar utifrån. Exempel på oetiskt beteende i tjänsten kan vara när en tjänsteman för egen vinning:

- ger eller tar emot en penninggåva, presentkort och liknande som är att jämställa med kontanter;
- ger eller tar emot penninglån, borgensåtaganden, eftergift av fodring, amortering, ränta och liknande på villkor som inte är marknadsmässiga;
- ger eller tar emot arbete eller leverans av varor eller tjänster för privat ändamål och på villkor som inte är marknadsmässiga;
- förenar ett uppdrag med villkor om motprestation som inte är godkänt av mottagarens arbets- eller uppdragsgivare;
- ger eller tar emot en dold provision;
- förfogar över fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk; eller
- nyttjar en helt eller delvis betald nöjes- eller semesterresa.

---

## Jäv

---

Ålands landskapsregering följer strikta jävsregler, enligt 24 § förvaltningslagen (2008:9) för landskapet Åland, för att säkerställa opartiskhet och förtroende. Dessa regler gäller alla involverade i ärendehantering och inkluderar beslutsfattare, beredare och deltagare i ärendets slutgiltiga handläggning. Administrativa uppgifter, såsom registrering av handlingar, undantas från reglerna. Om någon har kopplingar till ärendets hantering som kan ifrågasätta opartiskheten, bör de undvika att delta i hanteringen.

En tjänsteman anses vara jävig i följande situationer:

- När ärendet berör tjänstemannen själv, tjänstemannens make, sambo, föräldrar, barn eller syskon eller någon annan närstående.
- När utfallet av ärendet kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för tjänstemannen själv eller någon närstående.
- När tjänstemannen eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta sig synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.
- När ärendet har väckts hos myndigheten genom överklagande eller på grund av tillsyn över en annan myndighet och tjänstemannen tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i den slutliga handläggningen av ett ärende som rör saken.
- När tjänstemannen har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken.
- När det finns någon annan omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för tjänstemannens opartiskhet i ärendet.

Det är värt att notera att jäv enligt 3 punkten inte föreligger om ärendet rör en sammanslutning, och tjänstemannen tillhör styrelsen eller annat förvaltande organ hos sammanslutningen och där representerar myndigheten.

Det är också möjligt att bortse från jäv om frågan om opartiskhet i ärendet uppenbart saknar betydelse. Det är den anställdes ansvar att identifiera och rapportera jävssituationer enligt dessa riktlinjer.

I situationer där det råder oklarheter eller intressekonflikter, bör försiktighetsprincipen tillämpas. Den anställda bör avstå från att delta i ärendet om det kan skada myndighetens trovärdighet, även om det inte utgör jäv enligt lagen.

Det är den anställdes ansvar att anmäla jäv omedelbart till relevant tjänsteman eller närmaste chef. Vid osäkerhet bör råd sökas från berörd tjänsteman eller chef. Viktigt är hur allmänheten uppfattar situationen i förhållande till jävsreglerna, snarare än den anställdes uppfattning om sin egen opartiskhet och saklighet.

---

## Gränsdragningar

---

Huruvida någonting är olagligt eller olämpligt, korruption eller oetiskt beteende är en svår gränsdragning där omständigheterna i det enskilda fallet spelar stor roll.

Blir du erbjuden något bör du ställa dig följande frågor:

- Varför får jag detta?
- Är gåvan kopplat till mitt tjänsteutövande eller uppdrag?
- Vad säger min arbetsgivare om jag tar emot det?
- Hurdant intryck ger det om jag tar emot gåvan?
- Skulle jag kunna stå för det jag gör om det hamnar på en löpsedel?

För att bedöma om ett erbjudande eller en situation kan anses vara oetiskt, inklusive frågor om svågerpolitik, kan följande frågor vara relevanta:

- Är detta en form av svågerpolitik?
- Handlar situationen om att gynna eller gynnas av en släkting eller nära vän inom eller kopplad till arbetsplatsen?
- Är det någon form av favorisering? Gynnas en individ eller organisation på ett oproportionerligt sätt utan saklig grund?
- Erbjuds en förmån eller fördel som inte är en del av normala arbetsvillkor eller ersättningar?
- Kan situationen skapa en intressekonflikt där en persons personliga intressen går emot organisationens bästa intresse?
- Står situationen i överensstämmelse med de etiska regler och normer som arbetsplatsen följer?
- Kan detta agerande, om det blev känt, skada arbetsplatsens anseende eller trovärdighet?

Om du vill diskutera frågor som rör gränsdragningar, korruption och oetiskt beteende ska du vända dig till din avdelningschef, lagberedningschefen eller till förvaltningschefen om ärendet gäller avdelningschefen eller lagberedningschefen.

---

## Uppföljning och rapportering

---

Det är viktigt att uppmärksamma signaler på korruption och oetiskt beteende inom förvaltningen. Du som anställd vid landskapsregeringens allmänna förvaltning har skyldighet att rapportera vid misstanke om korruption och andra oegentligheter som kan förekomma på arbetsplatsen exempelvis om någon eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller agerar på ett oegentligt sätt eller om du själv blir utsatt för försök till påverkan som känns oförenligt med ditt tjänsteutövande.

Rapporteringen ska göras snarast möjligast till avdelningschefen, förvaltningschefen eller via tillbudsrapporten på intranätet.

All inrapporterad information om misstänkt korruption och andra oegentligheter ska hanteras av ledningsgruppen på ett enhetligt sätt, där genomförda åtgärder ska dokumenteras och sammanställas. Rapportering av korruption sker årligen i årsredovisningen.



---

## Riktlinjer för representation

---

### 1 Inledning

Syftet med riktlinjerna är att tydliggöra när representation är lämplig och att fastställa omfattningen av representationen. Riktlinjerna betonar även vikten av personalvårdsförmåner för att främja goda arbetsförhållanden och trivsel.

Vid utövande av representation ska iakttas att landskapsregeringen har fastställt en alkohol- och drogpolicy för allmänna förvaltningen. Policyn uppdaterades den 3.5.2022. Alkohol- och drogpolicyn gäller för personal vid landskapsregeringens allmänna förvaltning och ska vara riktgivande för ministrar och underlydande myndigheter.

Riktlinjer för landskapsregeringens representation, personalförmåner och personaltillställningar framgår av landskapsregeringens budgetanvisningar.

#### 1.2 Måttfullhet

Representation, gåvor och personalvårdsförmåner ska utformas med omdöme, vara motiverade, måttfulla och anpassade till tillfället.

#### 1.3 Restriktivitet med alkohol

Om alkohol serveras vid representation ska nyttjandet vara mycket restriktivt och alkoholfria alternativ ska alltid finnas. I samband med kurser, konferenser och representation som äger rum utanför arbetstid ska restriktivitet råda beträffande alkohol. Vid personalförmåner och personaltillställningar ska alkohol undvikas och alkohol erbjuds endast vid generella fastslagna personaltillställningar så som julfest. Spritdrycker ska inte förekomma vid personalförmåner och personaltillställningar.

#### 1.4 Förmånsbeskattning

Representation, gåvor och personalvårdsförmåner ska inte vara så omfattande eller frekventa att de utlöser skattskyldighet för mottagaren.

#### 1.5 Gåvor till anställda

Landskapsregeringen kan ge gåvor och bekosta enklare förtäring till anställda enligt specificerade riktlinjer.

### 2. Beslut om representation, gåvor och vissa personalvårdsförmåner

Arbetsordningen eller delegeringsbeslutet bör klargöra vilka som beslutar om representation, gåvor och vissa personalvårdsförmåner på landskapsregeringens vägnar.

### 3. Representation

#### 3.1 Allmänt om representation

Representation kan enbart vara extern. Extern representation riktar sig mot externa intressenter. Personalförmåner och personaltillställningar fokuserar på att främja den interna verksamheten och utgör en verksamhetskostnad.

#### 3.2 Extern representation

Med extern representation avses representation som riktar sig mot utomstående och omfattar sådan gästfrihet som p.g.a. sedvänja visas utomstående. Extern representation ska endast omfatta de personer som varit delaktiga i kontakterna mellan myndigheten och gästerna. Man bör eftersträva en återhållsam linje och enbart låta den externa representationen omfatta de som naturligt bör delta i representationen. I det fall anhöriga medföljer gästerna så får även anhöriga inbjudas.

Försiktighet bör iakttas vid ofta återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer. I vissa situationer kan representation vara olämpligt. Dit hör till exempel representation under en pågående upphandling i konkurrens.

Vid måltid i samband med extern representation kan alkohol serveras, om gott värdskap så bjuder, dock så att restriktivitet iakttas.

Extern representation kan utgöras av måltider, enklare förtäring, blommor, gåvor och kultur- och fritidsaktiviteter. Deltagare från landskapsregeringen som deltar i extern representation ingår i den externa representationen.

Kostnader bör vara rimliga och i enlighet med etiska normer. Alkohol serveras med restriktivitet och renodlade penninggåvor undviks.

#### 3.3 Dricks

Landskapsregeringen bekostar som huvudregel inte dricks varken vid extern representation eller vid personalförmåner och personaltillställningar. I vissa länder utanför Norden är ibland service- eller serveringsavgifter inte inkluderade i de priser som anges i prislistor, menyer eller liknande. I dessa fall kan dricks i praktiken vara en del av kostnaden.

#### 3.4 Gåvor vid extern representation

Vid extern representation kan gåvor överlämnas. Rena penninggåvor är inte extern representation och inte heller gåvor som består av öl, vin eller sprit. Det är viktigt att gåvor som ett led i extern representation inte har ett värde som gör att någons opartiskhet kan komma att ifrågasättas.

#### 4. Personalförmåner och personaltillställningar

Personalförmåner och personaltillställningar riktar sig till landskapsregeringen och dess underlydande myndigheters och institutioners anställda och styrande organ. Detta gäller även representation som riktar sig till av landskapsregeringen eller dess underlydande myndigheter tillsatta arbetsgrupper och kommittéer. Sedvanligt arbetsmöte kan vara möten med t.ex. entreprenörer, externa konsulter, föreläsare eller dylika.

För att personalförmån i form av förtäring ska kunna förekomma ska den ingå som ett naturligt led i den pågående aktiviteten, som kan vara interna kurser, planeringsmöten eller trivselfrämjande åtgärder. Samma grupp bör inte återkommande erhålla personalförmån som omfattar lunch eller middag.

Vid uppvaktning av personal ska landskapsregeringens beslut om uppvaktning av personal vid födelsedagar och pensionering iakttas.

Personalförmåner och personaltillställningar kännetecknas av att de inte är regelbunden, utan tillfällig och kortvarig. Personalförmåner och personaltillställningar kan bestå av måltider, enklare förtäring, blommor samt kultur- och fritidsaktiviteter.

##### 4.1 Kostnad för måltid

Vid personalförmån och personaltillställningar bör kostnaden per person inte överstiga 30 euro inklusive moms för mat och dryck vid intagande av lunch. Vid intagande av middag bör motsvarande kostnad per person inte överstiga 40 euro inklusive moms.

Vad gäller övriga tilltugg i samband med intern representation bör de sammanlagda kostnaderna för detta inte överstiga 20 euro inklusive moms per deltagare.

##### 4.2 Drycker vid personalförmåner och personaltillställningar

Vid personalförmåner och personaltillställningar ska alkohol undvikas och alkohol erbjuds endast vid generella fastslagna personaltillställningar så som julfest. Spritdrycker ska inte förekomma vid personalförmåner och personaltillställningar.

##### 4.3 Interna utbildningar och informationstillfällen

Vid interna informationstillfällen och interna utbildningar som hålls i anslutning till arbetsplatsen vid lunchtid är huvudregeln att de anställda själva betalar sin mat och dryck. Undantag kan göras för interna utbildningar om utbildningen pågår under större delen av arbetsdagen samt om det som ett led i utbildningen finns ett inslag av att utveckla kontakter och nätverk.

##### 4.4 Enklare förtäring

Landskapsregeringen kan vid särskilda tillfällen bekosta enklare förtäring, till exempel i situationer när anställda måste arbeta längre arbetspass utan möjlighet till paus.

Landskapsregeringen kan vid behov bekosta enklare förtäring vid möten som pågår under lunchtid och där förtäringen tydligt är motiverad.