



UMEÅ UNIVERSITET

POLICY MOT KORRUPTION

| | |
|-----------------------------|---|
| Typ av dokument: | Policy |
| Datum: | 2022-07-01 |
| Dnr: | FS 1.1-1119-22 |
| Beslutad av: | Rektor |
| Giltighetstid: | 2022-07-01 - tillsvidare |
| Område: | Personal, lika villkor och arbetsmiljö |
| Ansvarig förvaltningsenhet: | Planeringsenheten |
| Ersätter dokument: | Umeå universitets policy mot tagande och givande av muta, rektor 30 oktober 2012 (Dnr: UmU 100-2052-12) |



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

| | | |
|-----|---|---|
| 1. | Beskrivning..... | 1 |
| 2. | Bakgrund | 1 |
| 3. | Lagstiftningen..... | 1 |
| 4. | Mutbrott | 2 |
| 4.1 | Tagande och givande av muta och den anställdes ansvar | 2 |
| 4.2 | Allmänna bedömningsgrunder | 2 |
| 4.3 | Exempel på otillbörliga förmåner som inte är tillåtna..... | 3 |
| 4.4 | Exempel på förmåner som normalt är tillåtna | 4 |
| 5. | Jäv och otillbörlig påverkan | 4 |
| 6. | Förtroendskadliga bisysslor..... | 5 |
| 7. | Att gynna sig själv eller någon annan på arbetsgivarens bekostnad.... | 6 |



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Denna policy tydliggör hur gällande lagstiftning avseende korruption tillämpas vid Umeå universitet. Policyn ger vägledning för anställda och syftar till att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet som gäller för anställda inom offentlig förvaltning.

2. Bakgrund

Med korruption avses att utnyttja en offentlig ställning för att uppnå otillbörlig vinning för sig själv eller andra. Inom begreppet korruption ingår vanligtvis nedanstående ageranden.

- tagande och givande av muta,
- jäv och otillbörlig påverkan,
- förtroendeskadliga bisysslor,
- att gynna sig själv eller någon annan på arbetsgivarens bekostnad,
- stöld, bedrägeri, förskingring.

Anställda vid Umeå universitet har, precis som övriga anställda inom statlig förvaltning, ett särskilt ansvar att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning. Allmänheten ska kunna förlita sig på att universitetet inte fattar beslut på felaktig grund.

I följande policy har samverkans- och hållbarhetsperspektivet integrerats. På grund av dokumentets innehåll och natur har inte internationella- och student och tillgänglighetsperspektiv integrerats i dokumentet. Styrdokumentet bedöms inte påverka jämställdheten vid Umeå universitet.

Detta styrdokument ska finnas översatt till engelska.

3. Lagstiftningen

Svenska myndigheter och dess anställda är skyldiga att agera objektivt enligt den så kallade objektivitetsprincipen. Principen finns angiven i 1 kap. 9 § i regeringsformen (1974:152) samt i 5 § 2 st. förvaltningslagen (2017:900) och syftar till att allmänheten ska kunna förlita sig på att myndigheterna agerar sakligt och opartiskt och inte fattar beslut som grundats i ovidkommande hänsyn.

Lagreglerna mot korruptionsbrott finns framför allt i 10 kap. i brottbalken (1962:700).



UMEÅ UNIVERSITET

Lagreglerna om jäv för anställda vid myndigheterna finns i förvaltningslagen (2017:900). Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas.

Vidare anger förordning om intern styrning och kontroll (2007:603) att myndigheter ska ha en process för att motverka korrupktion, otillbörlig påverkan, bedrägeri och andra oegentligheter.

I lagen om offentlig anställning (1994:260) finns också regler om att arbetsgivaren ska anmäla den som skäligen är misstänkt för mutbrott till åtal.

4. Mutbrott

4.1 Tagande och givande av muta och den anställdes ansvar

Alla arbets- och uppdragstagare vid myndigheten kan dömas för mutbrott. Chef eller annan överordnad kan inte tillåta en anställd att acceptera en förmån som utgör en muta. Straffansvaret ligger alltid och enbart hos den anställda som tagit emot mutan.

Brottet tagande av muta begås när en anställd eller uppdragstagare tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget. Ett mutbrott kan förekomma utan givande av muta om någon begär en belöning men får avslag på sin begäran.

Givande av muta innebär att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig förmån till arbets- eller uppdragstagare för tjänsteutövningen. Det krävs att förmånen är otillbörlig för att den ska anses som muta. Givande av muta föreligger även om mottagaren tackar nej till en muta.

4.2 Allmänna bedömningsgrunder

Var gränsen går för vad som är otillbörligt finns inte reglerat i lagstiftningen. Om en förmån ska anses vara otillbörlig eller inte beror på omständigheterna i det enskilda fallet, såsom hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen, vilket värde förmånen har samt övriga omständigheter. Särskilt bör mottagarens tjänsteställning och påverkbarhet beaktas samt om det föreligger personlig vänskap. En förmån kan exempelvis vara pengar, rabatter, resor eller utmärkelser.

Nedan följer några frågor som den anställda bör ställa sig vid erbjudande från en utomstående och som kan hjälpa till att avgöra om erbjudandet är acceptabelt eller ej.



UMEÅ UNIVERSITET

- Varför erbjuds förmånen mig? – Om det finns en koppling mellan förmånen och tjänsteutövningen bör förmånen avböjas.
- Har förmånen ett högt värde eller ges den frekvent? – Om förmånen har ett inte obetydligt värde eller ges frekvent bör den avböjas.
- Har förmånen någon verksamhetsnytta? Om svaret är ja bör det erbjudna betalas av myndigheten, om svaret är nej bör det erbjudna avböjas.
- Om jag accepterar erbjudandet finns det då risk för att jag påverkas i mitt arbete? – Om svaret är ja ska det erbjudna avböjas.
- Om jag accepterar erbjudandet finns det då risk för att allmänhetens förtroende för universitetet skadas? – Här ska en allmän riskbedömning göras. Det räcker med att det föreligger en risk för att sådan skada ska uppstå för det erbjudna ska avböjas.

Det bör observeras att anställda som arbetar med myndighetsutövning såsom antagning, upphandling och liknande är särskilt utsatta för att erbjudas förmåner som inte är acceptabla. Även personlig vänskap medför större känslighet.

4.3 Exempel på otillbörliga förmåner som inte är tillåtna

Nedanstående angivna exempel är inte heltäckande och det förekommer fler otillbörliga förmåner som inte är tillåtna än vad som anges här. Förmånerna är otillbörliga om det finns en koppling till tjänsteutövningen eller den offentliga ställningen vid Umeå universitet.

- gåvor före eller efter examination eller beslut,
- kontanter, presentkort eller värden i annan form såsom exempelvis värdepapper,
- lån som inte beviljas på marknadsmässiga villkor,
- köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks,
- sidoleveranser av varor eller tjänster från arbetsgivarens leverantör, t ex byggmaterial eller transport- och hantverkstjänster, kontorsmaterial,
- förfogande över fordon, båt, fritidsbostad eller annan bostad för privat bruk,
- helt eller delvis betalda nöjesresor eller semestervistelser,



UMEÅ UNIVERSITET

- bonus som tjänas in vid tjänsteresa, såsom resepoäng, fribiljetter, gratisnätter på hotell och liknande som tillfaller och används privat av den anställde och inte arbetsgivaren,
- inbjudan eller biljetter till fester och middagar samt teaterföreläsningar, sportevenemang, kulturella evenemang och liknande som inte ingår i arbetet.

4.4 Exempel på förmåner som normalt är tillåtna

Nedanstående exemplifiering får ej uppfattas som att de angivna förmånerna alltid är godkända utan den anställde måste göra en egen bedömning i varje enskilt fall.

Godkända (tillbörliga) förmåner: Sådant som ingår som en naturlig del i mottagarens tjänsteutövning är normalt sett tillbörliga, exempelvis

- Arbetsmåltider av vardaglig karaktär i samband med möten,
- Uppvaktnings på jämna födelsedagar och andra personliga bemarkedsgagar eller vid sjukdom, förutsatt att de är måttfulla med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet,
- Mindre varuprov och reklamartiklar, överlämnade i samband med besök eller vid jämförliga arrangemang,
- Prydnadsföremål som saknar nämnvärt marknadsvärde och jämförliga måttfulla minnesgåvor till gäster, t ex vid jubileer, samarbeten och liknande.

Se även universitetets bestämmelser avseende gåvor och representation.

Huvudregeln är att tacka nej till förmåner i alla tveksamma fall. Gåvor som man av artighetsskäl ej kan avböja ska snarast lämnas till behörig chef för beslut om hur myndigheten ska ta hand om den.

5. Jäv och otillbörlig påverkan

Beslutsfattare vid universitetet och de som handlägger ärenden ska iaktta objektivitet i sin hantering av ärenden. Med jäv menas en omständighet som rubbar förtroendet till exempelvis en viss beslutsfattares eller handläggares opartiskhet vid handläggning eller bedömning av ett ärende. Jäv kan till exempel föreligga på grund av släktskap, nära vänskap eller ekonomiska bindningar till den eller det saken berör. För att jäv ska föreligga krävs det inte att personen, till exempel beslutsfattaren, är partisk utan det räcker med att situationen är sådan att det typiskt sett finns skäl att misstänka partiskhet.



UMEÅ UNIVERSITET

Den som är jävig får inte fatta beslut eller delta i handläggningen av ett ärende. Den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig är därför skyldig att omedelbart meddela detta till myndigheten, till exempel överordnad chef.

Om beslut ska fattas av en grupp personer ska den jäviga personen lämna rummet och får inte närvara när beslutet fattas eller diskuteras.

Om beslut ska fattas av en ensam beslutsfattare (till exempel prefekt, föreståndare, dekan eller motsvarande) som är jävig i ett ärende, ska ärendet som huvudregel överlämnas till överordnad beslutsfattare enligt delegationsordningen. Finns ställföreträdande kan sådan, dock inte biträdande, överta ärendet om det inte är lämpligare att överordnad beslutsfattare övertar ärendet.

Det kan finnas situationer som inte är entydiga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt, men där omständigheterna kan ifrågasättas. I denna gråzon av olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan anställd 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 sådana fall ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i hanteringen av ärendet.

Med otillbörlig påverkan avses en interaktion mellan en anställd och extern person som på ett otillåtet sätt exempelvis försöker förmå myndighetspersonen fatta ett mer fördelaktigt beslut. Det kan också handla om att få personen att ändra ett fattat beslut. Häri ingår exempelvis mutor (se avsnitt 4), våld, hot eller andra typer av repressalier.

6. Förtroendeskadliga bisysslor

En bisyssla är en syssla som en anställd har vid sidan av sin anställning vid universitetet. En bisyssla kan vara antingen tillåten eller otillåten. Bland otillåtna bisysslor ingår sysslor som kan rubba förtroendet för vederbörandes opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. En bisyssla är också otillåten om den innebär att den anställde nyttjar sin offentliga ställning för att gynna sig själv eller andra.

Se också universitetets regler för bisysslor.



UMEÅ UNIVERSITET

7. Att gynna sig själv eller någon annan på arbetsgivarens bekostnad

Det är inte tillåtet att som anställd felaktigt disponera universitetets resurser och utrustning så att det gynnar en själv eller annan samtidigt som det leder till en indirekt eller direkt kostnad för universitetet.

Det kan finnas förmåner i regler och avtal som tillåter användandet universitetets resurser.

Att gynna sig själv eller någon annan på arbetsgivarens bekostnad kan också avse en situation där lärare och forskare gynnar sig själv inom ramen för utbildning och forskning genom till exempel omotiverat val av kurslitteratur och hantering av forskningsresultat för att otillbörligen påverka affärsintressen och motsvarande.