



KOMMUNE KUJALLEQ

Anti- korruptionspolitik

For medarbejde i Kommune Kujalleq

3 June 2020
Postboks 514
3920 Qaqortoq
E-mail: kommune@kujalleq.gl
Telefon: (+299) 70 41 00
Fax: (+299) 70 41 77

Allatoqarfik | Sekretariatet

Indhold

1.	Nultolerance over for korruption.....	2
2.	Hvad er korruption	3
3.	Interessekonflikt	4
4.	Bestikkelse.....	5
5.	Gaver	5
6.	Nepotisme og favorisering	6
7.	Rapportering af korruption	6
8.	Adfærdskodeks	7
9.	Whistleblowerordningen.....	7

1. Nultolerance over for korruption

Medarbejdere i Kommune Kujalleq arbejder både lokalt for samfundet og deltager i internationale sammenhænge ved blandt andet møder og konferencer. Medarbejdere er derfor i mange forskellige sammenhænge i tæt kontakt med både offentlige og private virksomheder, aktører og borgere.

Borgerne er afhængige af myndighedernes arbejde for det kollektive samfund, og borgerne tildeler myndigheden stor tillid. Denne tillid skal værnes og beskyttes. Korruption er truende for samfundets stabilitet, og underminerer den tillid der er til demokratiets institutioner og værdier. Love og retsprincipper mister deres betydning, såfremt der udvises en positiv eller negligeret indstilling til korruption. Dette krænker alle, hvis livførelse er afhængig af myndighedernes integritet.

Der er mange former for korruption. De mest kendte er bestikkelse, nepotisme eller afpresning. Korruption kan omfatte værditransaktioner, i form af penge eller gaver – den kan også omfatte tjenester for at vinde fordele af indflydelse, positiv særbehandling, særlig beskyttelse, ekstra service eller fordelagtig sagsbehandling.

Korruption er defineret som misbrug af betroet magt for egen vindings skyld. En betroet magt kan udgøre den beskikkelse den enkelte er givet i kraft af sin stilling som eksempelvis embedsmand eller politiker. Den enkelte medarbejder kan via stilling påvirke sagsbehandlinger og beslutninger for eksempel ved indgåelse af indkøbsaftaler, og derigennem anvende sin magt. For egen vinding indebærer, at er tilbydes et gode med det formål for giveren, at modtage påvirkes til at gøre brug af sin betroede magt til for eksempel at foretage afgørelser om arealtildeling i kommunen eller fordelagtige servicering af borgere. Kommune Kujalleq vil i henhold til internationale anbefalinger komme potentielle risici for korruption i forkøbet ved at iværksætte en aktiv Anti-korruptionspolitik. Anti-korruptionspolitikken er ikke alene udtryk for en politisk stillingtagen, men indebærer også en fastsættelse af retningslinjer for alle medarbejdere på alle niveauer i Kommune Kujalleq for håndtering af korruption og risiko derfor. Synlighed og åbenhed er ifølge ”Transparency Greenland” afgørende i forhold til bekæmpelse af korruption.

Kommune Kujalleq tilstræber åbenhed og gennemsigtighed overfor såvel offentlighed og samarbejdspartnere som internt i organisationen og vil opretholde de højeste standarder for god arbejdsmoral og adfærd. Alle medarbejdere skal understøtte den gode adfærd i deres arbejde og ved mødet med andre. Hvis en medarbejder er i tvivl, skal medarbejderen spørge sin leder til råds. I retningslinjerne vedrørende anti- korruption fokuseres der på håndtering af konkrete situationer, der kan medføre risiko for udøvelse af korruption eller mistanke derom. Udøvelse af korruption er begge skadeligt for samfundets interesser. Nærvende anti-korruptionspolitik har til formål at beskytte den enkelte medarbejder, borgeren samt det kollektive interesser og det stærke demokrati.

2. Hvad er korrupsion¹

Korrupsion er ikke kun tilfælde, hvor penge i brune kuverter skifter hænder, men kan komme til udtryk på mange forskellige måder. På denne side er beskrevet forskellige former for korrupsion.

- Bestikkelse:

Det, de fleste tænker på, når der tales korrupsion, er den direkte bestikkelse, hvor man betaler en anden for at udføre en tjeneste for en, man ikke er berettiget til under normale omstændigheder.

- Smørelse:

Smørelse er et beløb, der gives til eksempelvis embedsmænd for at sikre sig, at ydelser man ellers retmæssigt er berettiget til reelt bliver udført, eller bliver udført inden for en realistisk tidsramme.

- Gaver og underholdning:

Gaver og tilbud om underholdning er en meget normal og udbredt måde at sikre sig et godt forhold til fremtidige eller nuværende samarbejdspartnere. Inden for rimelighedens grænser er der ikke noget odiøst i det. Bliver gaver og underholdning imidlertid meget omfangsrige, kan der være tale om bestikkelse, fordi det gives med forventning om en modydelse.

- Interessekonflikt:

Interessekonflikter kan i mange tilfælde være vanskelige at identificere, fordi det er en meget diskret form for korrupsion. Det er situationer, hvor personlige forhold og interesser sættes forud for virksomhedens eller den offentlige forvaltnings interesser.

- Velgørenhedsdonationer og sponsorater:

Realistisk set gives velgørenhedsdonationer og sponsorater ikke altid med et uselvisk ønske om at gøre godt, men med en forventning om at skabe reklame eller markedsføre virksomheden som ansvarlig og samfundsbevidst. Dette er ikke et problem i sig selv, men der kan til gengæld være tale om korrupsion, hvis der med donationen eller sponsoratet er forventning om, at der indgår andet end reklame og benchmarking i transaktionen.

- Politiske donationer:

Politiske donationer fra virksomheder eller privatpersoner er selvfølgelig tilladte og helt acceptable. Det kan imidlertid være udtryk for korrupsion, hvis donationer falder på tidspunkter, hvor virksomheder eller privatpersoner ønsker at opnå noget fra partiet eller den enkelte politiker. Det er derfor vigtigt, at der er åbenhed omkring hvem, der donerer hvad til hvem, således at man kan sikre, at det ikke sker under forudsætning af en modydelse.

¹ <https://www.transparency.gl/hvad-er-korrupsion/>

3. Interessekonflikt

Vi vil undgå interessekonflikter mellem vores personlige interesser hos Kommune Kujalleq.

Interessekonflikter foreligger i situationer, hvor medarbejderen har en privat interesse, der kan påvirke den upartiske og objektive behandling af en given sag. Privat interesse omfatter både medarbejderens egne interesser og interesser hos familie, venner og andre personer eller organisationer, til hvilke medarbejderen har en erhvervsmæssig, personlig eller politisk tilknytning.

I mindre samfund kan der let opstå interessekonflikter mellem private interesser og myndighedernes interesser som følge af det tætte lokale netværk. Udsigten til fordele er ikke nødvendigvis aktivt udtalt, men kan opleves med samme virkning. Oplever medarbejderen en mulig eller aktuel interessekonflikt, er medarbejderen forpligtet til straks at informere overordnede derom.

Der er i § 3 i landstingsloven af 13. juni 1994 om sagsbehandling i den offentlige forvaltning (Sagsbehandlingsloven) fastsat regler om, i hvilke tilfælde en medarbejder, der virker inden for den offentlige forvaltning, er inhabil. En medarbejder er efter disse regler som udgangspunkt inhabil i forhold til en sag, hvis medarbejderen har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller tidligere i samme sag har været repræsentant for nogen, der har sådan en interesse. Det samme gælder, hvis en person i medarbejderens nærmeste familie har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald eller i samme sag er repræsenteret for nogen, der har en sådan interesse. Det betyder for eksempel, at en medarbejder som udgangspunkt vil være inhabil i en sag, hvis sagen vedrører et boligselskab, hvori medarbejderens ægtefælle ejer en andel af en vis størrelse. Derudover er en medarbejder som udgangspunkt inhabil i forhold til en sag, hvis medarbejderen deltager i ledelsen af øvrigt har en nær tilknytning til et selskab, en forening eller en anden privat enhed, der har en særlig interesse i sagens udfald. Desuden er en medarbejder som udgangspunkt inhabil, hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder, som er egnede til at vække tvivl om medarbejderens upartiskhed. Sådanne særlige omstændigheder kan for eksempel foreligge, hvis en medarbejder har et nært venskab med en ledende medarbejder hos en leverandør.

En medarbejder er dog på trods af ovenstående ikke inhabil, hvis der som følger af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller medarbejderens funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn. Det følger af sagsbehandlingslovens § 3, at hvis medarbejder er inhabil i en sag, må denne medarbejder ikke træffe afgørelse, deltage i en afgørelse eller i øvrigt medvirke til behandling af sagen. Ifølge habilitetsreglerne kan forvaltning retslige afgørelser blive ugyldige som følge af inhabilitet. Hvis en medarbejder vurderer, at han eller hun er inhabil i forhold til en konkret sag, eller hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt han eller hun er inhabil, skal medarbejderen straks informere sin nærmeste overordnede derom.

4. Bestikkelse

Vi vil ikke acceptere nogen form for bestikkelse.

Bestikkelse finder sted, hvis en medarbejder tilbydes, ydes, loves eller modtager, forudsætter, acceptere eller kræver noget af værdi herunder fordele, med det formål at påvirke medarbejderens handlinger. Bestikkelse har en særlig relevans, i forhold til en embedsmands handlinger i forbindelse med udførelse af offentlige eller lovpligtige opgaver.

Det er væsentligt for den enkelte medarbejder at foretage en konkret og aktiv vurdering af årsagen til, at medarbejderen tilbydes noget af værdi.

Bestikkelse er ikke nødvendigvis forbundet med en direkte formålstilkendegivelse. Der kan således være tale om bestikkelse, selvom formålet er usagt.

I Grønland er det kriminelt at tilbyde, yde eller love bestikkelse, ligesom det er kriminelt at modtage acceptere eller kræve bestikkelse.

5. Gaver

Vi vil ikke, direkte eller indirekte, gave, anmode om eller modtage gaver eller andre fordele, der kan opfattes som et forsøg på at påvirke udførelsen af vores arbejde. Medarbejdere vil forsat kunne acceptere almindelig gæstfrihed og mindre gaver.

Begrebet gaver og andre fordele skal her forstås bredt og dækker både fysiske ting (eksempelvis chokolade, bøger og vingaver), og ikke-fysiske ting (eksempelvis tilbud om rabatter, rejser, kurser eller forplejning) Der kan også være tale om pengegaver, for eksempel i form af begunstiggelse ved testamente. Fælles for gaverne og fordelene er, at de – uanset værdi og uanset motivet bag gestus – tilbydes den ansatte i kraft af dennes stilling i det offentlige. Giveren kan være en enkelt borger, for eksempel en plejehjemsbeboer, en forælder til et barn i kommunal dagpleje eller en grundejer, som søger byggetilladelse hos kommunen.

Gavegiver kan også være privat virksomhed, en interesseorganisation eller anden ekstern part.

Uden for denne beskrivelse falder gaver og andre fordele, som gives internt på arbejdspladsen til de ansatte, for eksempel tilskud fra ledelsen til en sommerfest eller julefrokost. Gavebegrebet omfatter heller ikke ydelser i form af for eksempel et par flasker vin, der betragtes som honorar for et oplæg eller foredrag, den ansatte holder i kraft af sin ansættelse og særlige viden.

- Gaver bør gives i fuld åbenhed og skal aldrig medføre nogen forpligtelser for modtageren uanset om man er leder eller medarbejder. Gaver skal ikke bruges på at opnå en forretningsmæssig fordel, eller kunne opfattes sådan.
- Gaver må ikke modtages i forbindelse med ansættelse, bud, evalueringer eller tildeling af kontrakter.
- I tilfælde af det er upassende at afvise gaven, kan det på et senere tidspunkt returneres til giveren med en forklaring eller den kan doneres til en velgørenheds organisation med orientering til giveren om dette.

6. Nepotisme og favorisering

Vi vil ikke favorisere vores venner, familie eller andre tætte relationer i forbindelse med ansættelse, indkøb, levering af bistand, konsulære tjenester eller andre situationer.

Nepotisme er favorisering af familie eller venner uden at skele til deres kompetencer. Nepotisme er udtryk for, at beslutninger ikke træffes ud fra en kvalitativ, professionel og objektiv vurdering af vedkommendes evner og kompetencer, men ud fra medarbejderens personlige relationer til den pågældende. Nepotisme kan bestå i uddeling af fordele i form af ansættelse, hurtigere sagsbehandling, en indkøbsaftale eller på en anden måde fordelagtig behandling. især i mindre samfund kan det være svært eller uundgåeligt at besætte stillinger med personer som ikke indgår i en medarbejders bekendtskabskreds. Dette er dog isoleret set ikke et problem. Der er først tale om nepotisme, når vedkommende ansættes eller begunstiges på baggrund af en personlig relation til en eller flere medarbejdere. Åbenhed og transparens skal sikre at sagsbehandlingen, beslutninger og ansættelser sker i henhold til objektive standarder uden subjektiv favorisering.

7. Rapportering af korrupsion

Vi vil rapportere ethvert tilfælde af eller forsøg på korrupsion

Medarbejdere i Kommune Kujalleq er forpligtet til at informere ved mistanke om eller bevis for korrupsion, forsøg derpå eller ethvert andet brud på disse retningslinjer eller principper heri. Dette kan gøre via Whistleblower ordningen, der blev igangsat i 2020.

8. Adfærdskodeks

Antikorruptions adfærdskodeks

1. Vi vil ikke give eller acceptere nogen form for bestikkelse.
2. Vi vil ikke med private formål søge at påvirke personer eller organer ved at misbruge vores offentlige stillinger eller ved at bruge magt eller trusler.
3. Vi vil ikke bruge vildledning, snyd eller tillidsbrud for at opnå en uretfærdig eller uærlig fordel.
4. Vi vil ikke uretmæssig tilegne os eller på anden vis misbruge ejendom eller midler, som er os betroet.
5. Vi vil ikke, direkte eller indirekte, give eller anmode om eller modtage gaver eller andre fordele, der kan opfattes som et forsøg på at påvirke udførelsen af vores dømmekraft. Medarbejderne vil forsat kunne acceptere almindelige gæstfrihed og mindre gaver.
6. Vi vil ikke favorisere vores venner, familie eller andre tætte relationer i forbindelse med ansættelse, indkøb, levering af bistand, konsulære tjenester eller andre situationer.
7. Vi vil rapportere ethvert bevis på eller enhver begrundet mistanke om brud på denne adfærdskodeks.

9. Whistleblowerordningen

Kommune Kujalleq ønsker en organisationskultur, der er baseret på åbenhed, så alle medarbejdere trygt kan udtrykke sig, hvis man bliver bekendt med, at der sker ulovlige handlinger eller andre alvorlige forseelser i organisationen. Det er vigtigt for Kommune Kujalleq, at denne form for information kommer frem. Men det kan hænde, at medarbejdere tøver med at fortælle om deres mistanke, fordi de f.eks. ikke ønsker at være illoyale over for kollegaer eller af frygt for repressalier. Det er ikke den enkelte medarbejders ansvar at vurdere om der reelt er tale om ulovlige handlinger eller alvorlige forseelser, men den enkelte medarbejder har en pligt til at indrapportere disse oplysninger til Kommune Kujalleq, såfremt den enkelte medarbejder får mistanke eller direkte kendskab om sådanne overtrædelser. Derfor har Kommune Kujalleq besluttet at oprette en whistleblowerordning, som er et indberetningssystem, hvor mistanke eller direkte kendskab til overtrædelse af lovgivning eller andre alvorlige forseelser kan anmeldes – også anonymt.

Hvem kan indrapportere?

Alle medarbejdere hos Kommune Kujalleq kan foretage indrapporteringer via Kommune Kujalleq's whistleblowerordning.

Hvem kan der indrapporteres om?

Personer, som kan gøres til genstand for en indrapportering under whistleblowerordningen, er Kommune Kujalleq's medarbejdere, kommunalbestyrelsesmedlemmer og den kommunale revision.

Hvad kan der indrapporteres om?

Der kan indrapporteres ved mistanke eller kendskab til aktuelle eller potentielle overtrædelser af lovgivning og andre alvorlige forseelser af betydning for Kommune Kujalleq, eller af afgørende betydning for miljøet eller menneskers liv og helbred. Sådanne overtrædelser og alvorlige forseelser omfatter altid:

- Alvorlig økonomisk kriminalitet, herunder bestikkelse, svig, dokumentfalsk og lignende
- Uregelmæssigheder i forbindelse med regnskabsføring og intern revision
- Miljømæssig forurening – Alvorlig overtrædelse af arbejdsmiljømæssige sikkerhedsforskrifter
- Alvorlige forhold vedrørende en ansat, herunder vold og seksuelle overgreb Forhold, som ikke kan indrapporteres er f.eks. mobning, samarbejdsvanskeligheder, faglig inkompetence, arbejdsfravær, manglende overholdelse af interne påklædningsregler og lignende. Hvis et sådant forhold bliver indrapporteret i whistleblowerportalen, vil den blive afvist, og indberetteren vil blive anmodet om at rette henvendelse til sin nærmeste leder eller til HR.

Hvem gennemfører undersøgelsen?

Alle indrapporteringer behandles og undersøges af Nuna Advokater der er antaget som ekstern undersøger, bistået af Kommunaldirektøren og HR – chefen. Hvis indrapporteringen vedrører Kommunaldirektøren eller HR – chefen, involveres de pågældende personer ikke i selve undersøgelsen.

Hvordan foregår behandlingen af indrapporteringerne?

Senest én arbejdsdag efter modtagelse af en indrapportering via Kommune Kujalleq's whistleblowerordning, vil undersøgeren gennemføre en indledende undersøgelse for at afgøre, om der er tale om et forhold, som skal undersøges nærmere, fordi forholdet umiddelbart ser ud til at falde ind under whistleblower-ordningen. Undersøgeren vil inden for samme frist sende sin anbefaling til Kommunaldirektøren og HR – chefen, som inden for få dage træffer beslutning om, hvorvidt det anmeldte forhold skal undersøges nærmere. Det er vigtigt, at systemet ikke udnyttes til at fremsætte falske beskyldninger og dermed udsætte uskyldige for mistanke. Hvis det skulle forekomme at HR-chef, Vicedirektør eller Kommunaldirektør bliver indrapporteret skal undersøgelse ske gennem et eksternt advokatfirma. Alle indberetninger skal ske i god tro.

Hvordan kan der indrapporteres?

Hændelser skal indrapporteres via Kommune Kujalleq's whistleblowerportal. Det er ikke muligt at indrapportere ad anden vej, for eksempel per e-mail eller telefon. Indrapporteringen sker via <https://nuna-law.com/kujalleq/>. Indrapportering kan foregå på grønlandsk, dansk og engelsk. Indrapportering sker ved at vælge "Ny indberetning" Herefter kan der foretages en indberetning.

Indrapportering og anonymitet

Den, der indrapporterer om en hændelse, afgør selv, om det skal ske anonymt eller ikke-anonymt. Kommune Kujalleq opfordrer dog de ansatte til at indrapportere åbent om alle hændelser, som forårsager bekymring, og personer, der indrapporterer inden for rammerne af whistleblowerordningen, opfordres således til at oplyse deres identitet.

Den, der indrapporterer, skal dog være opmærksom på ikke at afgive oplysninger hvorved vedkommende kan identificeres. Såfremt den, der indrapporterer, angiver sit navn, mailadresse, telefonnummer eller lignende oplysninger der kan medføre at den, der indrapporterer, kan identificeres, vil vedkommende ikke længere være anonym. Både anonyme og ikke-anonyme indrapporteringer vil blive vurderet af undersøgeren med henblik på at beslutte, om forholdet skal undersøges nærmere. Kommune Kujalleq vil foretage alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en person, der indrapporterer en hændelse i god tro, ikke udsættes for diskrimination eller repressalier.

Opfølgning på indrapportering

Det er vigtigt, at den der indrapporterer, følger med i behandlingen af indberetningen. Undersøgerne har via whistleblowerportalen mulighed for at stille uddybende spørgsmål. Indberetteren har også mulighed for at følge med behandlingen. sag indberetningen på et

overordnet plan. Dette gøres igennem en kode, der generes efter den første indberetning. Denne kode skal den, der indrapporterer, gemme. Kun med denne kode, kan den der indberetter, følge med i sagsbehandlingen og følge op på eventuelle yderligere spørgsmål som undersøgeren måtte have. For at indberetteren kan følge med i sagen, indtastes koden i vinduet til højre. Dernæst tages indberetteren videre til et nyt vindue, hvor indberetteren kan se status i undersøgerens behandling af sagen. Indberetteren vil herigennem modtage meddelelse hvis sagen afvises eller meddelelse fra undersøgeren hvis der er yderligere spørgsmål. Indberetteren har herigennem mulighed for at komme med nye oplysninger eller uploade nye filer til sagen. Det er derfor vigtigt at indberetteren orienterer sig efterfølgende i forhold til sagens behandling.

Underretning af den indberettede person

Enhver person, der er blevet indrapporteret for en forseelse, skal underrettes herom.

Underretningen kan udskydes, hvis det er nødvendigt for at sikre bevismateriale i sagen. Enhver person, der er blevet rensset i forbindelse med en indrapporteret hændelse, vil ligeledes blive underrettet herom.

Spørgsmål

Hvis du har spørgsmål til whistleblowerordningen, kan du rette henvendelse via følgende e-mail: hr-afd@kujalleq.gl