

## Förslag att anta policy för jäv

*Avsändare: Förbundsstyrelsen*

### Bakgrund

Under mandatperioden 2020-2021 genomförde förbundsstyrelsen en total översyn av våra policys, styrdokument och riktlinjer. Under arbetets gång framkom att det fanns ett behov att förtydliga och reglera hur eventuella jävssituationer ska hanteras. En arbetsgrupp bestående av Frida Holstad, Ola Segnestam Larsson med stöd av Martin Hjälle och generalsekreteraren fick i uppdrag att ta fram ett förslag. Efter om- och genomarbetning av styrelsen föreslås nu förbundsstyrelsen att anta policyn för jäv.

---

### Policy för jäv

Detta är Svenska Klätterförbundets policy för att hantera jäv. Syftet med policyn är att förhindra att företrädare för Svenska Klätterförbundet (anställd, förtroendevald eller ideell) hamnar i jävssituationer. Policyn är underordnad förbundets stadgar, vision och strategiska plan.

Inom Svenska Klätterförbundet arbetar vi på klätterklubbarnas uppdrag och i deras intresse. Föreningarnas förtroende för förbundet fordrar att vi som verkar inom förbundet agerar sakligt och opartiskt. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det. **En anställd, förtroendevald eller ideell inom förbundet får aldrig missbruka sin ställning eller agera på ett sådant sätt att förtroendet för förbundets saklighet eller opartiskhet kan rubbas.**

### Situationer då jäv kan uppstå

Jäv uppstår om en företrädare för förbundet är initiativtagande till eller medsökande i ett ärende, vars utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för företrädaren eller en närstående till företrädaren.

En företrädare kan också vara jävig om särskilda omständigheter föreligger som skulle kunna rubba förtroendet för opartiskhet. Särskilda omständigheter föreligger om:

- Företrädaren är släkt, vän eller ovän med en part i ett ärende.
- Företrädaren är ekonomiskt beroende av en part.

- Företrädaren är engagerad i ärendet på ett sådant sätt att misstankar om opartiskhet lätt kan uppkomma.
- Det finns en intressekonflikt där företrädarens privata intressen riskerar att gå emot verksamhetens intressen.
- Det finns annan omständighet som gör att företrädarens eller förbundets trovärdighet kan skadas.

## Riktlinjer för att hantera jäv

### Anmälan och bedömning

#### Alternativ 1 - Egen anmälan om att jäv föreligger

- Företrädare för förbundet har en skyldighet att meddela om jäv föreligger för dem själva eller för andra företrädare. En bedömning av jävsförhållande görs av generalsekreteraren, förbundsordförande och förbundsstyrelsen, utifrån gällande delegation och stadgar.

#### Alternativ 2 - Osäker på om jäv föreligger

- Om en företrädare för förbundet är osäker på om jäv föreligger för dem själva eller för andra företrädare ska i första hand generalsekreteraren, i andra hand förbundsordföranden och i tredje hand förbundets verksamhetsrevisor rådfrågas. Efter rådfrågning görs en bedömning av eventuellt jävsförhållande av generalsekreteraren, förbundsordförande och förbundsstyrelsen, utifrån gällande delegation och stadgar.

#### Alternativ 3 - Tredje part anser att jäv föreligger

- Om tredje part anser att jäv föreligger för en företrädare ska i första hand generalsekreteraren, i andra hand förbundsordföranden och i tredje hand förbundets verksamhetsrevisor rådfrågas. Efter rådfrågning görs en bedömning av eventuellt jävsförhållande av generalsekreteraren, förbundsordförande och förbundsstyrelsen, utifrån gällande delegation och stadgar.

### När en företrädare bedömts jävig

En företrädare inom förbundet som enligt alternativ 1-3 har bedömts vara jävig får inte handlägga, upprätta förslag till beslut eller besluta i det aktuella ärendet.

### Överklaga beslut

Bedömning av om jäv föreligger, enligt denna policy, kan överklagas till förbundsstyrelsen eller förbundsmötet. I sista hand kan ärendet avgöras av RF:s skiljenämnd.

---

### Styrelsen föreslår förbundsmötet

att anta policy för jäv enligt ovan