

Scouternas policydokument

Antaget av Scouternas stämma 2012, senast reviderat av Scouternas stämma 2024

A. Verksamhet

Policyns syfte och målgrupp

Syftet med policyn är att ge vägledning för den värdegrund Scouternas verksamhet vilar på. Policyns syfte är också att förankra och lyfta betydelsen av Scouternas program och Scouternas utbildningar.

Scouternas policy för verksamhet riktar sig till samtliga medlemmar, ideellt aktiva och engagerade i Scouternas verksamhet.

En viktig grund i Scouterna är att barn och unga deltar efter sina förutsättningar i en verksamhet utan avbytarbänk. Vi visar varandra hänsyn och respekt. Scouterna uppmuntrar också unga att leda och ta ansvar för sin och andras utveckling. Vi stödjer unga i sitt sökande efter mening och tro, där vi låter alla välja själva. I Scouternas stadgar beskrivs detta genom scoutmetod, scoutlag och scoutlöfte.

A1 Scouternas program

I Scouterna bygger vi vår verksamhet på Scouternas program. Programmet beskriver vårt syfte, vår metod och våra aktiviteter. Det är grunden för vad vi gör och vad vi står för. Målet med allt vi gör i Scouterna är att unga människor ska utvecklas som personer för att kunna skapa ett bättre samhälle.

Personlig utveckling för oss är utveckling inom fem områden: gruppen (social utveckling), kroppen (fysisk utveckling), tron och livsfrågorna (andlig utveckling), känslorna (känslomässig utveckling) och tanken (intellektuell utveckling). För att nå det använder vi scoutmetoden, en metod för personlig utveckling genom icke-formellt lärande. Den är utformad för att ge unga människor möjlighet att få utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar.

Scoutprogrammet vilar på den teoretiska grund som beskrivs i Scouternas programförklaring. Hela programmet består av både programförklaringen och av material och aktivitetstips för att omsätta idéerna till verksamhet. Styrelsen ansvarar för att Scouternas programförklaring hålls uppdaterad enligt de utmaningar barn och unga står inför.

Programmet genomsyrar all verksamhet som genomförs inom Scouterna. Som medlem har man kännedom om vad programmet är. Man använder sig av programböcker, åldersgruppsnamn och så vidare i verksamheten.

A2 Utbildningar och pedagogik inom Scouterna

Scouterna erbjuder barn, unga och vuxna, ideellt aktiva och andra, både personlig utveckling och ny kunskap och erfarenhet. Vi gör det bland annat genom utbildningar och kurser inom områden som till exempel ledarskap, pedagogik, friluftsliv, demokrati och trygga möten. Utbildningarna ger möjligheter för medlemmar i Scouterna att leda sig själva och andra, och syftar till att öka kompetens och kvalitet i rörelsen. Vi tror att det leder till fler medlemmar.

Utbildningsverksamheten bygger på två dokument som fastställs av Scouternas styrelse. Dessa är Utgångspunkter för scoutledarutbildning och Pedagogisk grundsyn. Båda bygger på scoutmetoden och Scouternas program. Den pedagogiska grundsynen beskriver hur Scouterna ser på lärande. Utgångspunkter för scoutledarutbildning innehåller syften och övergripande målsättningar för utbildningsverksamheten.

Det finns också material och tips på metoder för hur idéerna blir utbildningsprogram. Dessa dokument beslutar styrelsen om. De hålls uppdaterade utifrån vad unga och vuxna har för behov i det samhälle de lever, och från aktuell forskning.

A3 Mångfald och jämställdhet

Scouterna vill ha en verksamhet som är öppen för alla. Scouterna som organisation och arbetsplats ska vara öppen, tillgänglig, inkluderande och medveten. I vår verksamhet ska personer och samverkansorganisationer känna sig välkomna att engagera sig, delta och påverka verksamheten.

Alla i Scouterna ska få samma bemötande och ges lika goda förutsättningar att engagera sig i verksamheten.

Ideellt aktiva, styrelsen och personal i Scouterna ges relevant kunskap och utbildning om lagstiftning, bemötande-, informations-, upphandlings-, och lokalfrågor inom området. Varje arrangör ska verka för tillgänglighet i de arrangemang vi gör i Scouterna, för att ge scouterna möjlighet att delta på likvärdiga villkor.

Scouterna utvecklar och sprider metoder för att förebygga diskriminering och som ger inkludering och öppenhet både i Scouterna och utanför.

A4 Nationella utvecklingssamarbeten

Scouterna genomför en del av vår verksamhet i projekt tillsammans med andra organisationer. När vi ingår samarbeten ska de syfta till att utveckla vår egen verksamhet och på samma gång sprida scoutings idé till andra. Målen för samarbetet formuleras gemensamt mellan Scouterna och samarbetsparten. Våra samarbetspartners ställer upp på våra värderingar och vi ställer upp på deras.

A5 Internationella utvecklingssamarbeten

Scouterna bedriver internationella utvecklingssamarbeten i samarbete med WAGGGS och WOSM och genom egna eller samverkansorganisationers partners runt om i världen. Det övergripande målet är att stärka scoutrörelsen nationellt och globalt, och genom det ge stöd till barns och ungas utveckling. Scouterna är en del av en internationell rörelse med ett starkt socialt engagemang. Den internationella tillhörigheten och arbetet med internationell solidaritet och rättvisa betyder mycket för vår värdegrund och identitet. Vi inser att vi har mycket att lära av omvärlden.

Med internationellt utvecklingssamarbete menar vi arbete där partners samarbetar med varandra mot gemensamt formulerade mål. En ingång för Scouterna är då att stärka barn och ungas inflytande och stimulera till personligt ansvarstagande i samhället.

Tillsammans med våra partners ska vi också arbeta för att påverka ojämlika strukturer i samhället och stärka barn och ungas situation, villkor och inflytande. Alla insatser i utvecklingssamarbetet syftar, direkt eller indirekt, till att stödja utveckling och kapacitetsuppbyggnad i våra partnerorganisationer och i den svenska rörelsen. Genom vårt internationella utvecklingssamarbete vill vi bidra till att skapa väl fungerande organisationer som kan spela en viktig roll i sina samhällen för att förbättra unga människors situation och villkor.

B. Principer och förhållningssätt

Policyns syfte och målgrupp

Scouternas policy för principer och förhållningssätt riktar sig till samtliga medlemmar, ideellt aktiva, engagerade i Scouternas verksamhet och anställda på Scouterna.

Policyn ska ge vägledning för att förmedla den värdegrund som Scouternas verksamhet bygger på. När vi gör unga människor redo för livet vill vi att vår verksamhet och våra ideellt aktiva ska vara förebilder för barn och unga. Vi vill vara en positiv kraft som påverkar såväl enskilda individer som samhället i stort. Vi vill ta ansvar för världen, både idag och i framtiden.

B1 TRYGGA MÖTEN

Scouterna erbjuder en trygg och säker verksamhet för barn och unga. Vi skapar trygga möten där alla medlemmar skyddas från alla former av fysiska, psykiska och sexuella skador och vi tar fullt ansvar för vår verksamhet.

Alla som har någon form av ledaruppdrag, är över 15 år, och återkommande träffar barn i Scouterna ska genomgå utbildning i Trygga Möten minst var tredje år. Med återkommande menas att man vid flera tillfällen deltar i exempelvis scoutmöten, övernattningar och läger eller att man till exempel träffar barn i scoutlokalen om man är stugfogde eller lokalansvarig.

Utöver det finns krav på utbildning för alla anställda i Scouterna, och för medlemmar i Scouternas centrala och regionala ideella arbetsgrupper, även om de inte återkommande träffar barn.

Detta gäller även för de som är förtroendevalda i scoutkårens, distriktets, regionens eller Scouternas styrelse, även om de inte återkommande träffar barn. Detta är för att utbildningen Trygga Möten också skapar förutsättningar för förtroendevalda att förebygga och hantera krissituationer och bristande rutiner i verksamheten.

I Scouternas riktlinjer för säkerhet och krishantering ska en beredskapsplan finnas, för hur man gör vid misstanke om att en scout utsatts för någon form av övergrepp, eller vid konstaterat övergrepp.

Scouterna uppmanar även samverkansorganisationer där det finns andra medlemmar än scout, och andra ungdomsorganisationer, att anta detta avsnitt som policy och göra den till sin egen.

B2 Utdrag ur belastningsregistret

Det är möjligt för ideella organisationer att begära utdrag ut belastningsregistret för vuxna i ideella organisationer. För arrangemang i Scouterna där barn och unga deltar ska registerutdrag i möjligaste mån begäras. Hur detta går till beskrivs i de riktlinjer för registerutdrag som Scouternas styrelse beslutar om.

För scoutkårer finns riktlinjer för registerutdrag som kårerna och distrikten ska följa, som en del i att försöka förebygga att olämpliga personer är ledare inom scouterna.

B3 Alkohol och narkotika

All verksamhet inom scouterna skall kännas trygg och säker för alla inblandade, unga som vuxna. Därför ska alla Scouternas arrangemang vara fria från alkohol. Med detta menas både nationella arrangemang och läger samt löpande verksamhet i lokala kårer och distrikt. Detta gäller alltså både arrangemang enbart för scouter och sådana som är öppna för allmänheten, där Scouterna står som arrangör.

När man representerar Scouterna på aktiviteter som någon annan arrangerar får man inte dricka alkohol. Vi är förebilder i hur vi agerar och reflekterar därför över vår syn på alkohol. Därför uppträder man självklart inte berusad.

All verksamhet i Scouterna ska vara helt fri från narkotika med undantag för användning av narkotika som är föreskriven för medicinering.

B4 Tobak

Scouterna erbjuder en verksamhet fri från droger. Droger är berusande, beroendeframkallande och giftiga (enligt Världshälsoorganisationens definition). Tobak ger i första hand medicinska effekter medan de sociala effekterna är mindre. Därför har Scouterna valt att inte se på tobak på samma sätt som alkohol och narkotika.

Scouterna förbjuder ingen vuxen att använda tobak, men ingen ska heller påverkas att börja använda tobak i samband med Scouternas verksamhet. Därför bör Scouternas verksamhet vara fri från tobak. Den som ändå måste använda tobak bör göra det utom synhåll och utanför området där verksamhet pågår.

B5 Scoutklädsel och scoutdräkt

Vid all scoutverksamhet bör scoutklädsel bäras för att stärka vår identitet och som en del av Scouternas symboliska ramverk. Med scoutklädsel menas profilplagg med ordet scout, Scouternas symbol eller samverkansorganisationens symbol väl synlig. Framtagandet av egna scoutkläder uppmuntras. Dessa ska alltid följa scouternas värderingar och bör i möjligaste mån följa Scouternas grafiska profil. Den som bär scoutklädsel kommer alltid att uppfattas som en scout, och måste därför följa Scouternas värderingar och Scouternas policyer.

Scoutdräkten är en specificering av scoutklädsel som består av Scouternas kort- eller långärmade t-shirt, kort- eller långärmade skjorta, eller pikétröja. Färgen är petroleumblå med scoutsymbolen i vitt väl synlig. Scoutdräkt används ofta för att samla märken som visar på färdigheter, erfarenheter och minnen. Det ska finnas rekommendationer kring placering av märken på scoutskjortan. Halsduk hör till dräkten. En scout som representerar Scouterna, till exempel på internationella arrangemang, använder sig av Scouternas officiella halsduk som fastställs av styrelsen. Egna halsdukar kan tas fram och användas av till exempel samverkansorganisationer, kårer, patruller och arrangemang.

Halsduken är en av internationella scoutrörelsens främsta gemensamma symboler och kan användas som scoutklädsel fristående från scoutdräkten.

En arrangör kan besluta om hur scoutdräkt ska bäras under del av arrangemang eller verksamhet, som högtider och ceremonier. I Scouterna är det viktigaste att alla känner sig bekväma i sin klädsel och sitt uttryck. I den dagliga verksamheten innebär det ofta scoutklädsel, men i vissa sammanhang passar scoutdräkt bättre. Vilka andra klädesplagg som bärs till scoutdräkten är valfria. Externa sammanhang kan kräva en formell klädkod som till exempel kostym, då kan vi använda scouthalsduken som ett komplement till klädkoden.

B6 Hållbar utveckling

Scouterna bidrar till ett ökat engagemang kring hållbar utveckling genom vår verksamhet. FNs 17 hållbarhetsmål, Sustainable Development Goals, SDG, är inte bara inspiration utan även vägledande för att konkretisera de tre dimensionerna i hållbar utveckling, social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

För Scouterna handlar social hållbarhet om alla människors lika värde och barns och ungas rättigheter enligt FNs barnkonvention. Ekologisk hållbarhet handlar om hänsyn till jordens resurser och att använda resurserna på ett hållbart och effektivt sätt genom att bland annat minska Scouternas ekologiska fotavtryck. Ekonomisk hållbarhet handlar om hur Scouterna skapar ett sundare och hållbart liv för många med de medel som Scouterna har.

All verksamhet i Scouternas regi följer regler, normer och lagstiftning i Sverige som reglerar hållbar utveckling, till exempel miljöbalken, diskrimineringslagen, FNs barnkonvention och mänskliga rättigheter och skatteregler. Vi är ständigt lyhörda för samhällets värderingar för att de på ett tydligt sätt ska omsättas i verksamheten.

Scouterna vill underlätta för medlemmar, ideellt aktiva, styrelse och personal att göra positiva val kopplade både till scoutverksamheten och den personliga vardagen. Scouterna strävar alltid efter att bedriva verksamheten ur ett ekologiskt, socialt, miljömässigt och etiskt perspektiv.

Scouterna underlättar för medlemmar, ideellt aktiva, styrelse och personal att göra medvetna och hållbara val kopplade både till scoutverksamheten och den personliga vardagen.

Scouterna tar aktivt till sig och sprider kunskap om hållbar utveckling. Scouterna är öppna för samarbete med andra i samhället för att tillsammans skapa förutsättningar för en hållbar samhällsutveckling.

C. Ekonomi och förvaltning

Policyns syfte och målgrupp Scouternas policy för ekonomi och förvaltning riktar sig till styrelse, förvaltningsgrupp och anställda som arbetar med ekonomi och förvaltning, samt revisorer, aktiva och engagerade i Scouternas verksamhet.

Syftet med policyn är att ge vägledning, förhållningssätt, stöd och ett regelverk till dem som jobbar med ekonomi och förvaltning. I arbetet ska det tas hänsyn till både etiska och sociala aspekter.

C1 Ekonomiskt ramverk och budget

Scouternas tillgångar tillhör rörelsens medlemmar och därför ska de hanteras med respekt. Genom god ekonomisk medvetenhet kan våra medel användas effektivare. Det är därför viktigt att ideellt aktiva, styrelsen och personal inom Scouterna har förståelse för och känner ansvar för organisationens ekonomi.

Scouternas tillgångar är ett verktyg för att förverkliga Scouternas syfte, idag och i framtiden. En viktig aspekt är långsiktighet. Förvaltningen ska stärka organisationens ekonomiska stabilitet, bidra till ökad soliditet och på lång sikt bidra till finansiering av rörelsens verksamhet. Samtidigt måste våra tillgångar förvaltas på ett långsiktigt hållbart sätt som tar hänsyn till både människor och miljö.

Stämman fastslår ekonomiska riktlinjer och prioriteringar för rörelsens budget. Styrelsens uppdrag är sedan att styra medlen efter dessa riktlinjer och prioriteringar.

Scouterna följer den lagstiftning som finns för god redovisningssed och förvaltning. Vi använder både auktoriserade revisorer och verksamhetsrevisorer för objektiv granskning av styrelsens förvaltning och det ekonomiska arbetet.

Styrelsen fastslår riktlinjer för till exempel förvaltning av anläggningar, resor och logi, IT och säkerhet, förmögenhetsförvaltning och långsiktig ekonomisk strategi, ekonomiska placeringar, ekonomi och budgetarbete, redovisning och bokföring, inköp samt riktlinjer för avanmålningar.

C2 Fundraising och finansiering

Scouterna arbetar med att utveckla vår finansiering för att scoutrörelsen ska bli ännu bättre och nå fler människor. Det gemensamma arbetet med fundraising görs i samråd mellan Scouterna och samverkansorganisationer i den utsträckning som står i respektive samverkansavtal.

Fundraisingarbete som berör sponsring från företag och bidrag från privatpersoner koordineras av Scouterna. Samverkansorganisationer bör meddela sitt arbete inom dessa områden så att konflikt inte uppstår. Offentliga bidrag söks av både samverkansorganisationer och av Scouterna. Detta

koordineras i den utsträckning som behövs. Grunderna för samarbete med externa parter bör följa Scouternas värderingar och verksamhet.

Scoutrörelsen söker samarbetspartners som på lång sikt stärker scouting i förhållande till samhället i allmänhet och till unga i synnerhet. Scouterna vet om att det finns ett starkt positivt värde inbäddat i rörelsen. Detta ska tydliggöras för alla tänkbara samarbetspartners. Ett samarbete bedöms utifrån de värden som tillförs scoutrörelsen.

Samarbetspartners ska väljas så att överenskommelsen stärker både scouting och partnern. Det betyder att det måste finnas en koppling mellan ett företag, och dess produkter eller tjänster, och scouting.

Sponsorer vars varor eller tjänster strider mot scoutings ideal ska inte förekomma. Scoutrörelsen accepterar inte bidrag från politiska partier eller från kampanjer med uttalade partipolitiska syften. Scoutrörelsen accepterar inte heller bidrag från företag som huvudsakligen arbetar med alkohol, tobak, narkotika, casino - och bettingverksamhet, pornografi eller vapen.

Inom detta område fastslår styrelsen riktlinjer för fundraising, sponsring, partnerskap och annonsering.

C3 Ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel till förtroendevalda

Ibland händer det att styrelsens (eller andra förtroendevalda i organisationens ledning) uppdrag krockar med arbetstid eller studier. Det kan innebära allt från representation till verksamhetsmöten i olika delar av Sverige. Med ”förtroendevald” menas av stämman vald person till förtroendeuppdrag, såsom styrelseledamot, valberedningsledamot och revisor.

För att kunna delta i dessa aktiviteter finns möjlighet att få ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel. Grunden för att få ersättning är att styrelsen prioriterat och godkänt uppdraget i förväg.

Förtroendevaldas uppdrag ska vara ideella men att man inte ska behöva ”betala” för uppdraget. Det ideella uppdraget får inte jämföras med en anställning som innebär att Scouterna är arbetsgivare. Syftet med denna policy är att utge ersättning för faktisk förlorad arbetsförtjänst och inte att ersätta förtroendevalda för arbete i Scouterna.

C3.1 GRUNDFÖRUTSÄTTNING FÖR MÖJLIGHET TILL ERSÄTTNING AV FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST ELLER FÖRLORADE STUDIEMEDEL

Grunden för ett förtroendeuppdrag inom Scouterna är alltid att det sker ideellt, alltså utan ersättning. Därför ska uppdragen hålla en nivå som gör att det går att kombinera förvärvsarbete/studier med ett förtroendeuppdrag.

C 3.2 BUDGET FÖR STYRELSENS UPPDRAG, INKLUSIVE EN POST FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST

Kopplat till varje års verksamhetsplan fastställs en budget för styrelsen. Denna ska ha en post för ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel. Styrelsen gör en prioritering av viktiga uppdrag, projekt, aktiviteter, med mera där de förtroendevaldas arbete fördelas och prioriteras. Här ska framgå vilka aktiviteter som är beroende av ersättningen för att kunna genomföras. För att en aktivitet ska vara prioriterad ska den anses som ”nödvändig”. Det betyder att konsekvenserna kommer att bli negativa för Scouterna om den inte genomförs. Detta arbete ska löpande följas upp, revideras och utvärderas av styrelsen.

Prioriterade uppdrag som är beslutade av styrelsen anses vara anmälda och godkända i förväg.

Fastställda datum för uppdrag/aktiviteter enligt årsplanen anses vara anmälda och godkända i förväg.

Alla aktiviteter som är beroende av att en styrelseledamot behöver få ersättning för förlorad arbetsförtjänst går inte att förutse i början av året. Då ska förtroendevalda meddela uppdragen/aktiviteterna till styrelsen i förväg. Om det är bråttom kan Scouternas presidium godkänna aktiviteter som kan ge ersättning. I undantagsfall kan aktiviteter som ger ersättning godkännas i efterhand av styrelsen.

C 3.3 FÖRTROENDEVALDAS UPPDRAG KONTRA KANSLIPERSONALEN

För att driva och utveckla Scouternas verksamhet finns, utöver alla ideella krafter, ett kansli. För aktiviteter som kräver ersättning, gäller prioriteringen att dessa aktiviteter inte kan eller bör utföras av anställd personal.

C 3.4 ÖVRIGT OM FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FÅ ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST ELLER FÖRLORADE STUDIEMEDEL

I princip innebär detta system att styrelsens medlemmar måste ta tjänstledigt för att få ersättning. Styrelsen ska därför se till att arbetet sker när man i så låg utsträckning som möjligt behöver begära ersättning. Det ideella uppdraget får aldrig bli så stort att det löpande ersätter arbete eller ses som ett alternativt till studiemedel.

C 3.5 ERSÄTTNINGSMÖJLIGHETER

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst:

Lämna ett intyg från arbetsgivaren till förbundskansliet. På intyget ska framgå hur stort avdrag i kronor som dragits brutto på lönen. Det kan också vara en kopia på lönespecifikationen. Kansliet betalar då ut samma belopp som lön och betalar sociala avgifter samt drar preliminär skatt på beloppet.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst vid ”schemalagt extraarbete”:

Schemaförlagda extraarbeten kan antingen vara bundna till reglerade arbetstider för fastställda dagar eller bygga på en överenskommelse med arbetsgivaren om ett visst antal timmar per vecka/månad. Samma rutiner gäller som ovan.

Ersättning för förlorade studiemedel:

Om en förtroendevald tvingas sakta ner på studietakten på grund av sitt uppdrag kan ersättning utgå med belopp motsvarande den reducerade delen av studiebidraget. För att få ersättning krävs en kopia på utbetalade studiemedel innan förändringen ägde rum, den nya nivån, och ett intyg från studieinrättningen om att studietakten minskar.

Det går aldrig att få ersättning både för förlorat studiemedel och för förlorad arbetsförtjänst.

C4 Principer för jäv

Styrelse, ideella grupper på nationell nivå och anställda kan hamna i situationer där jäv uppstår. Därför behövs sätt att upptäcka och hantera jävsbedömningar. Jäv uppstår i följande situationer:

Sakägarjäv: detta händer när situationen angår en själv, man är så kallad sakägare.

Intressejäv: en person är jävig om ärendet eller situationen kan innebära stor nytta eller skada för personen själv.

Släktskapsjäv: personen är jävig om saken angår dennas partner, föräldrar, barn, syskon eller annan närstående. Det gäller också om ett ärende kan innebära synnerlig nytta eller skada för sådan närstående.

Ställföreträdarjäv: en person är jävig om personen själv eller någon närstående är ställföreträdare för, eller styrelseledamot för, någon organisation som kan tänkas ha direkt, konkret och synnerlig nytta eller skada av de beslut som fattas i ärendet.

Delikatessjäv: en person är jävig om det finns andra skäl som kan rubba personens opartiskhet i ärendet.

Styrelsen eller arbetsgruppen kan besluta att bortse från jäv när frågan om opartiskhet tydlig saknar betydelse. Det ska prövas av den berörda gruppen och inte avgöras av den inblandade personen själv.

En person som är jävig i ett ärende får inte delta i eller närvara vid handläggningen av ärendet. Detta betyder att personen ska lämna rummet då frågan diskuteras av gruppen och att denna inte får bereda eller föredra ärendet. Om jävet avser mötesordföranden ska annan person utses som mötesordförande under diskussion och beslut av ärendet. Den jäviga personen får bara vidta nödvändiga åtgärder, som är omöjligt att vänta in någon annan för att göra.

Om man känner till något som kan göra en jävig ska man själv tala om det så snart som möjligt. Om en person upptäcker att någon annan kan vara jävig ska man tala om det. Detta görs till någon av ordföranden för gruppen eller till gruppen i helhet. Ordförandena har särskilt ansvar att se när frågor om jäv kan uppstå.

Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon ska gruppen snarast besluta i jävsfrågan. Detta ska protokollföras, både om gruppen anser att jäv uppstår, eller om de anser att det saknar betydelse i ärendet.

Ibland förekommer situationer som inte är tydliga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt, men då olika saker påverkar en person och dennas koppling till frågan. Då kan det vara så att arbetsgruppens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv. I alla sådana fall ska försiktighetsprincipen gälla. Det betyder att personen ifråga inte ska delta i hanteringen av ärendet för säkerhets skull. Det innebär också att en person ska anmäla jäv om omvärlden kan misstänka att jäv uppstår, även om det inte är så rent formellt. Styrelsen eller arbetsgruppen bör använda jävspolicyn på ett sådant sätt att det aldrig är tveksamt om gruppen är opartisk eller inte.