

JÄVSPOLICY

Varför har SWElife en jävspolicy?

Jävspolicyn syftar till att förhindra intressekonflikter för företrädare som gör att företrädarens objektivitet kan ifrågasättas. Jävspolicyn är alltså betydelsefull för samtliga intressenters förtroende för SWElife.

I SWElife omfattar jävspolicyn framför allt Governing Board, Advisory Board och SWElifes programkontor. Ledamöter och suppleanter i Governing Board och Advisory Board, samt personal i programkontoret utgörs av representanter för olika organisationer inom life science ekosystemet i Sverige. Governing Board beslutar om satsningar som skall leda till att life science i Sverige blir världsledande genom förtroendefulla partnerskap och samarbeten för att förbättra hälsa och välfärd, Advisory Board är ett rådgivande organ till Governing Board och programkontoret förbereder och framlägger sakfrågorna.

För att inte äventyra omvärldens förtroende för SWElife är det viktigt att allt arbete utförs på ett sätt som förutom att förhindra klara jävssituationer också tar hänsyn till oklara och känsliga situationer.

Ansvar för att jävspolicyn följs ligger på varje enskild SWElife representant.

Vad är jäv?

Bestämmelser om jäv finns i förvaltningslagen (1986:223). I 11 § förvaltningslagen anges att den som ska handlägga ett ärende är jävig bland annat;

- om saken angår hen själv eller hens maka, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för hen själv eller någon närstående.
- om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hens opartiskhet i ärendet.

Verkan av jäv

I 12 § förvaltningslagen beskrivs verkan av jäv. Där anges;

- att den som är jävig inte får handlägga ärendet,
- att den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom eller henne självmant ska ge det till känna, och
- att myndigheten om det uppkommit en fråga om jäv mot någon snarast ska besluta i jävsfrågan.



Huvudregeln är alltså att den som är jävig varken får vidta någon förberedande åtgärd eller delta i ärendets avgörande. Det är därför angeläget att en ledamot, oaktat jävsgrund och vid samtliga beredningssteg avstår att delta i beslut i vilka jäv konstaterats. Vidare ska den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom eller henne självmant berätta det. Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon skall SWElife Governing Board snarast besluta i jävsfrågan.

Situationer som kan utgöra jäv

Följande situationer utgör en särskild risk för jäv och/eller kan uppfattas som tveksamma ur förtroendesynpunkt. Den enskilda situationen måste bedömas utifrån såväl arten som omfattningen av förhållandena och tiden den fortgått.

Följande situationer utgör normalt jäv;

- när en SWElife representant i ett visst ärende samtidigt i ett annat sammanhang står i ett beroendeförhållande till en sökande/medverkande.
- när en SWElife representant har ett pågående eller nyligen avslutat nära samarbete med sökande/medverkande
- vid uppenbar vänskap, ovänskap eller meningsskiljaktighet,
- vid beroendeförhållande av ekonomisk art, och
- vid chefs-/medarbetarförhållande.

I följande situation råder risk för jäv;

- när någon är engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma om att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Förebyggande av jävsituationer

Följande riktlinjer används inom SWElife för att förebygga jävsituationer.

- Vid ansökningar av strategiska projekt där eventuell jävsituation föreligger, skall ledamot på ett tidigt stadium tillkännage detta för Governing Board.
- SWElife representant som riskerar att vara jäviga utses inte till förslagsställare för ett strategiskt projekt.
- SWElife representerant som riskerar att vara jävig är inte med när ett strategiskt projekt behandlas i Governing Board.
- SWElife representant som riskerar att vara jävig är inte involverad i handläggning eller utvärdering av specifika innovationsprojekt som finansieras av SWElife



Hantering av jäv

Vid en jävsituation ska följande åtgärder vidtas när ett ärende handläggs:

- Den som är jävig ska lämna lokalen. Detta gäller under hela handläggnings- och beslutsprocessen som påverkas av jävsituationen.
- Jävsförhållanden, alltså både när jäv föreligger och då jäv prövats men inte ansetts föreligga, ska dokumenteras under hela handläggnings- och beslutsprocessen.
- Om ett möte inte protokollförs ska likväl jävsprotokoll föras.

Kommunikation av jävspolicyn

Frågor och diskussioner om jäv kan uppkomma inom hela SWElifes verksamhet. Det är därför angeläget att alla SWElife representanter är väl informerade om SWElifes jävspolicy. För att säkerställa det skall;

- alla ledamöter och suppleanter i Governing Board och Advisory Board, samt programkontorspersonal informeras om SWElifes jävspolicy och diskuterar innebörden av den som en del av introduktionen till uppdraget,
- jävspolicyn kommuniceras till samtliga SWElife representanter

Giltighet

Denna jävspolicy trädde ikraft den 1 december 2015 och gäller tills vidare.

Uppdateringar:

- 5 september 2016: Mindre justeringar i dokumentet ("bör" har ändrats till "skall")
- 22 september 2016: Mindre justeringar i dokumentet (justering i följdordningen av hanterings- respektive beslutsprocess under Hantering av jäv)