Policy

Beroendeställning i nära relation

Helsingborgs Simsällskap

1. Syfte

Denna policy syftar till att säkerställa öppenhet, rättvisa och ansvarsfullhet i processer som rör anställning och arbetsledning där det finns en närstående- eller beroenderelation vid Helsingborgs Simsällskap. Policyn är utformad för att följa tillämpliga lagar och regler samt främja en sund och etisk arbetsmiljö.

2. Omfattning

Policyn gäller föreningens anställda: dels relationer mellan anställda, dels relationer där en anställd har inflytande över en ideellt engagerad persons roll eller uppdrag i föreningen (eller omvänt), till exempel vid rekrytering, arbetsledning eller utvärderingar.

3. Definitioner

Närstående relation: en anställds eller styrelseledamots nära personliga relation till annan anställd, aktiv medlem eller en ideellt engagerad person.

Beroendeställning: en situation där en person genom sin roll har inflytande över en annan persons anställningsvillkor, lön, arbetsuppgifter, utvärdering eller uppdrag i föreningen — till exempel en chef gentemot en medarbetare, en anställd gentemot en ideellt engagerad person, eller en styrelseledamot gentemot en anställd som denna leder eller utvärderar. Att två personer är kollegor eller verksamma inom samma del av föreningen utgör inte i sig en beroendeställning.

4. Vid rekrytering

- Vid identifiering av en närstående- eller beroenderelation under en rekryteringsprocess ska ansvarig chef rapportera detta till Klubbchef. Rör frågan Klubbchefen själv rapporteras det i stället till styrelsen.
- Det är inte tillåtet för en anställd att vara direkt ansvarig för rekrytering av en närstående eller en person i beroendeställning till denna.

- Söker en närstående eller person i beroendeställning en position inom föreningen ska detta anmälas till Klubbchef eller styrelsen för en objektiv bedömning av eventuella konflikter med denna policy.

5. Under pågående anställning

Om en närstående- eller beroenderelation uppstår eller förändras efter att en anställning påbörjats, eller om en organisationsförändring gör en person till chef för en närstående, gäller samma principer som vid rekrytering.

6. Rapportering

Den som identifierar en relation som omfattas av policyn — vare sig det är den berörda personen själv, en kollega eller en styrelseledamot — ska kunna anmäla detta till Klubbchef (eller styrelse om det rör Klubbchefen själv).

7. Beslut och uppföljning

En anmäld relation bedöms av Klubbchef eller styrelse utan intressekonflikt i frågan. Bedömningen kan resultera i att ansvaret för rekrytering, arbetsledning eller utvärdering flyttas till någon annan, att relationen godkänns med särskilda villkor, eller att ingen åtgärd bedöms nödvändig. Efterlevs inte policyn hanteras det enligt föreningens ordinarie process för personalfrågor.

Datum för antagande:

Senast reviderad: 2026-10-20

Av: HS Styrelse