



Riktlinjer

Vetenskapsrådets riktlinjer för hantering av jäv

1. Om riktlinjerna

Frågor om opartiskhet och jäv kan aktualiseras i de flesta ärendetyper som förekommer hos Vetenskapsrådet. Enligt Vetenskapsrådets jävspolicy¹ ska myndigheten besluta om riktlinjer för hantering av jäv. De följande riktlinjerna syftar till att konkretisera jävspolicyn och ska även vara ett stöd i handläggningen av myndighetens ärenden. För vissa ärendetyper finns även särskilda styrdokument för hantering av jäv som kompletterar dessa riktlinjer.

2. Om opartiskhet och jäv

Vetenskapsrådet ska i all verksamhet vara sakligt och opartiskt och beakta allas likhet inför lagen. Myndigheten får inte vägledas av andra intressen än de som den ska tillgodose eller ta hänsyn till ovidkommande omständigheter. Det följer av objektivitetsprincipen som kommer till uttryck i 1 kap. 9 § regeringsformen och 5 § andra stycket förvaltningslagen (2017:900).

Kraven på saklighet och opartiskhet omfattar inte bara hur en sak rent faktiskt har handlagts eller vilka verkliga skäl som ligger bakom ett beslut eller annat handlande. Även hur Vetenskapsrådets agerande kan uppfattas av utomstående är av betydelse. Redan risken för att andra kan uppfatta att myndigheten inte har iakttagit saklighet och opartiskhet kan vara i strid med objektivitetsprincipen.

Med jäv avses omständigheter som kan rubba förtroendet för att en beslutsfattare eller handläggare är opartisk vid behandlingen av ett ärende. I 16–18 §§ förvaltningslagen finns bestämmelser om jäv som syftar till att säkerställa att objektivitetsprincipens krav på opartiskhet upprätthålls. Bestämmelserna anger i huvudsak under vilka förutsättningar som det föreligger jäv, verkan av jäv och hur jävsfrågor ska hanteras. Bestämmelserna omfattar personer som deltar i handläggningen av Vetenskapsrådets ärenden.

¹ Beslutad av Vetenskapsrådets styrelse den 30 januari 2019.



När Vetenskapsrådet i ett ärende anlitar sakkunniga eller liknande uppdragstagare som inte deltar i handläggningen på annat sätt ska myndigheten i samma utsträckning som gäller för de egna befattningshavarna säkerställa att kraven som följer av objektivitetsprincipen är uppfyllda. Även om förvaltningslagens regler om jäv inte är direkt tillämpliga vid anlitaandet av en uppdragstagare bör ledning sökas i de principer som kommer till uttryck i bestämmelserna.

3. Jävsanmälan

För att förebygga och hantera jäv behöver Vetenskapsrådet känna till om det finns några omständigheter som gör att opartiskheten hos den som ska delta i handläggningen av ett ärende kan ifrågasättas. Det förutsätter ofta att den som ska delta i handläggningen själv lämnar information om sådana omständigheter genom att göra en jävsanmälan. Enligt förvaltningslagen är den som deltar i handläggningen skyldig att lämna sådan information till myndigheten.

Följande gäller för anmälan av jäv hos Vetenskapsrådet:

- Den som känner till en omständighet som kan innebära att hans eller hennes opartiskhet i ett ärende kan ifrågasättas ska självmant informera Vetenskapsrådet om detta omedelbart.
- Anställda hos Vetenskapsrådet ska lämna informationen till sin närmaste chef. Vid handläggning av ärenden som rör medelsfördelning ska information lämnas till ansvarig handläggare.
- Ledamöter i ämnesråd, råd, kommittéer, beredningsgrupper och rådgivande grupper ska i första hand lämna informationen till ansvarig handläggare och i andra hand till ordföranden för organet eller gruppen.
- Andra externa sakkunniga och uppdragstagare ska lämna informationen till ansvarig handläggare.

4. Bedömning av om det föreligger jäv

Utgångspunkter

En bedömning av om det föreligger jäv ska alltid göras med utgångspunkt i objektivitetsprincipen och förvaltningslagens jävsbestämmelser. Bestämmelserna omfattar alla personer som för myndighetens räkning tar del i handläggningen av ett ärende. Det är som utgångspunkt inte tjänstebestämmelsen eller arbetsbeskrivningen utan agerandet i det enskilda ärendet som är avgörande för om reglerna är tillämpliga. Det innebär som att både anställda liksom utnämnda och valda ledamöter omfattas av reglerna när de deltar i handläggningen av ärenden.



Det krävs inte att den som deltar i handläggningen faktiskt har brutit i kravet på opartiskhet för att det ska vara i strid med objektivitetsprincipen. Det är tillräckligt att det med ett objektivt betraktelsesätt finns någon särskild omständighet som rubbar förtroendet.

Endast om det är uppenbart att frågan om opartiskhet saknar betydelse får myndigheten bortse från jäv. Det ska då vara fråga om fall där den som ska delta i handläggningen av ett ärende saknar varje möjlighet att påverka eller låta sig påverkas av några ovidkommande omständigheter, till exempel i rena registreringsärenden.

När det gäller externa sakkunniga eller liknande uppdragstagare som anlitas i ett ärende utan att delta i handläggningen på annat sätt följer av objektivitetsprincipen att myndigheten ska säkerställa att det inte finns omständigheter som kan påverka tilltron till det tillämpade förfarandets objektivitet på ett negativt sätt.

Olika jävssituationer

I förvaltningslagen anges att den som för en myndighets räkning tar del i handläggningen på ett sätt som kan påverka beslutet i ett ärende är jävig i bland annat följande situationer:

- Om han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning (så kallat partsjäv, intressejäv och närståendejäv).
- Om han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning (så kallat ställföreträdarjäv och ombudsjäv).

Även andra omständigheter som gör att opartiskheten hos den som ska delta i handläggningen kan medföra att det är fråga om jäv. I förvaltningslagen finns en generell bestämmelse som reglerar så kallade delikatessjäv. Vissa sådana jävssituationer kan uppfattas som oklara eller särskilt svårbedömda. Det är viktigt att alla situationer bedöms utifrån förhållandena i det enskilda fallet samt att både arten, omfattningen och varaktigheten av de omständigheter som skulle kunna utgöra jäv tas i beaktande.

Exempel på situationer i vilka det typiskt sett föreligger jäv

Som exempel på situationer i vilka jäv typiskt sett föreligger kan nämnas:

- Vid ekonomiska eller andra beroendeförhållanden. Som exempel på det senare kan nämnas situationer i vilka den som är part i ärendet i ett annat sammanhang har i uppgift att bedöma den som deltar i handläggningens forskning eller kompetens.



- Vid pågående eller nyligen avslutade nära samarbeten, till exempel i form av lärar- eller studentförhållande eller gemensamt bedriven forskning. Ett doktorand- handledarförhållande bedöms som en jävssituation oavsett hur lång tid tillbaka samarbetet ägt rum.
- Vid uppenbar vänskap, ovänskap eller meningsskiljaktighet.
- Vid chefs- eller medarbetarförhållande.
- När den som deltar i handläggningen i ett annat sammanhang har handlagt någon fråga som aktualiseras i ärendet, till exempel i egenskap av företrädare för annan myndighet eller organisation.

Exempel på situationer i vilka det finns risk för jäv

Som exempel på situationer i vilka det finns risk för jäv kan följande nämnas:

- Vid gemensamt författarskap av böcker och artiklar. Som riktlinje bör deltagande i handläggningen av ett ärende undvikas om vetenskapligt samarbete och samproduktion ägt rum under den senaste femårsperioden. En gemensam artikel eller ett gemensamt kapitel i redigerad bok kan vara tillräckligt för att utgöra samproduktion. Även samproduktion längre tid tillbaka än fem år kan innebära att det är fråga om jäv. Avgörande är om det i professionell mening varit fråga om ett nära samarbete, vilket får bedömas från fall till fall.
- När den som deltar i handläggningen av ett ärende tillhör samma institution (särskilt små och medelstora) eller motsvarande självständig ekonomisk enhet som part eller annan person som berörs av ärendet.
- När den som deltar i handläggningen är engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma om att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

5. Verkan och prövning av jäv

Den som är jävig får inte närvara när ärendet avgörs och får inte heller i övrigt delta i handläggningen av ärendet. Undantagsvis får dock personen utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt. Det nämnda undantaget ska tillämpas mycket restriktivt.

En jävssituation kan många gånger hanteras genom att ärendet överlämnas till en annan handläggare eller beslutsfattare utan att ett särskilt beslut fattas. Om en fråga om jäv har väckts av part eller annan utomstående, eller rör någon som själv inte anser sig vara jävig, och myndigheten gör en annan bedömning, bör den dock prövas genom ett särskilt beslut. Ett sådant beslut fattas av generaldirektören eller efter delegation av annan beslutsfattare.

Alla frågor om jäv ska oavsett hur de har aktualiserats hos myndigheten prövas så snart som möjligt.



Den som jävet gäller får ta del i prövningen av jävsfrågan endast om det krävs för att myndigheten ska vara beslutsför och någon ersättare inte kan kallas in utan att prövningen försenas avsevärt.

Vetenskapsrådets ställningstaganden i frågor om jäv, både när jäv föreligger och då jäv prövats men inte ansetts föreligga, ska dokumenteras.

6. Kommunikation och information

Eftersom frågor och diskussioner om opartiskhet och jäv kan uppkomma inom hela Vetenskapsrådets verksamhet ska alla som deltar i handläggningen av ärenden känna till och förstå innehållet i myndighetens jävspolicy, dessa riktlinjer och andra tillämpliga styrdokument för hantering av jäv. För att säkerställa detta gäller följande:

- Vetenskapsrådets anställda och andra som ska delta i handläggningen av myndighetens ärenden ska informeras om jävspolicyn och dessa riktlinjer samt om andra tillämpliga styrdokument för hantering av jäv. Det innebär bland annat att nämnda dokument i tillämpliga delar ska göras tillgängliga för anställda, ledamöter i beslutande organ, beredningsgrupper och rådgivande grupper samt för andra uppdragstagare.
- Nyanställda och uppdragstagare som ska delta i handläggningen av myndighetens ärenden ska ges möjlighet att diskutera innebörden av jävspolicyn, dessa riktlinjer och andra tillämpliga styrdokument för hantering av jäv som en del av introduktionen till arbetet.
- Vetenskapsrådets chefsjurist är på ett övergripande plan ansvarig för myndighetens hantering av jävsfrågor och har därmed ett särskilt ansvar för kommunikation och information i dessa frågor.

7. Giltighet m.m.

Dessa riktlinjer har beslutats den 27 februari 2023. De ersätter tidigare beslutade riktlinjer om hantering av jäv (GD-2019-29). Riktlinjerna ska ändras vid behov.