

2014-04-10

Dnr: 113-2014-1792

Jävspolicy

Beslutad av Vetenskapsrådets styrelse 2014-04-10.

1. Varför har Vetenskapsrådet en jävspolicy?

Jävspolicyn är ett viktigt verktyg för säkerställande av den objektivitetsprincip som är grundlagsfäst och som innebär att myndigheter ska iaktta saklighet och opartiskhet och beakta allas likhet inför lagen. Den syftar till att förhindra intressekonflikter för företrädare för myndigheter som gör att företrädarens objektivitet kan ifrågasättas. Jävspolicyn är alltså betydelsefull för rättsskyddet men också viktiga för allmänhetens förtroende för myndigheten.

Vetenskapsrådet skiljer sig från många andra myndigheter då merparten av ledamöterna i de beslutande och granskande organen är aktiva forskare, valda av forskarsamhället som också direkt berörs av myndighetens fördelning av forskningsmedel. Ansökningsberedningen inbegriper vidare en rad delsteg som potentiellt kan påverka slutresultatet, bl.a. kontroll av formella villkor, beslut om att avföra ansökan, fördelning av ansökningar på beredningsgrupper och granskare, enskild granskning, granskning i beredningsgrupp, beslut, genomförande av beslut och hantering av klagomål. Vetenskapsrådet genomför därtill utvärderingar, utser ledamöter till externa organ, utför strategiarbete, svarar på remisser, deltar i kommunikationsinsatser m.m. Delar av detta arbete sker genom s.k. peer review, där sakkunniga inom ett visst forskningsfält gör bedömningar av bl.a. ansökningar inom samma fält. För att inte äventyra rätts säkerheten eller rubba allmänhetens förtroende för myndigheten är det viktigt att allt arbete vid myndigheten utförs på ett sätt som förutom att förhindra klara jävssituationer också tar hänsyn till oklara och känsliga situationer.

Ansvar för att jävspolicyn följs ligger dels på myndigheten, men också på den enskilda handläggaren. Begreppet handläggare gäller härvid i vid bemärkelse och omfattar alla inom myndighetens organisation som kan påverka ett ärendes utgång. Det innebär att såväl tjänstemän, utnämnda granskare som valda ledamöter omfattas.

2. Vad är jäv?

Bestämmelser om jäv finns i förvaltningslagen (1986:223)

I 11 § förvaltningslagen som Vetenskapsrådet i egenskap av statlig myndighet lyder under anges att den som ska handlägga ett ärende är jävig bland annat;

- om saken angår honom själv eller hans maka, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig

nytta eller skada för honom själv eller någon närstående. Så kallat sakägar-, intresse- eller släktskapsjäv, eller

- om det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet. Så kallat delikatessjäv.

3. 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 handläggare, oaktat jävsgrund och vid samtliga beredningssteg undviker att handlägga de ansökningar för 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 ska Vetenskapsrådet snarast besluta i jävsfrågan.

4. 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 handläggare i ett visst ärende samtidigt i ett annat sammanhang står i ett beroendeförhållande till en sökande/medverkande. Ett exempel är om den sökande/medverkande har uppdrag som utvärderare av handläggarens kompetens, bidragsansökan, institution eller ämne,
- när en handläggare har ett pågående eller nyligen avslutat nära samarbete, till exempel i form av lärar- eller elevförhållande, eller gemensamt bedriven forskning med en sökande/medverkande. Ett doktorand- handledarförhållande bedöms som en jävssituation oavsett hur lång tid tillbaka samarbetet ägt rum,
- vid uppenbar vänskap, ovänskap eller meningsskiljaktighet,
- vid beroendeförhållande av ekonomisk art, och
- vid chefs-/medarbetarförhållande.

I följande situationer råder risk för jäv;

- vid gemensamt författarskap av böcker och artiklar. Som riktlinje bör handläggning undvikas vid vetenskapligt samarbete och samproduktion som ägt rum under den senaste 5-årsperioden. 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 utgöra en jävssituation. Avgörande är om det i professionell mening förekommit ett nära samarbete, vilket får bedömas från fall till fall,
- när en handläggare tillhör samma institution (särskilt små och medelstora) eller motsvarande självständig ekonomisk enhet som en sökande/medverkande, och
- 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.

5. Förebyggande av jävsituationer

Följande riktlinjer används vid Vetenskapsrådet för att förebygga jävsituationer.

- Ansökningar bör på ett tidigt stadium tillkännages handläggare inom relevanta ämnesråd, kommittéer och beredningsgrupper med en anmodan om att handläggare anmäler eventuella jäv.
- När beredningsgrupper utses och när ansökningar fördelas ska jävsfrågor uppmärksammas och jävsituationer undvikas. I vissa fall kan detta ske genom att beredningsgrupper utses först efter att ansökningar inkommit eller att en ansökan flyttas till en annan grupp.
- Handläggare som riskerar att vara jäviga utses inte till förslagsställare för en ansökan.
- Handläggare som riskerar att vara jäviga är inte med när en ansökan behandlas i beredningsgruppen.
- Även vad gäller medverkande bör eventuella jävsförhållanden i så stor utsträckning som möjligt beaktas. Med medverkande avses de forskare som har en avgörande eller central roll för den föreslagna forskningens genomförande.
- Handläggare som inte själva har för avsikt att söka bidrag eller medverka vid ansökan under den tid de fungerar som handläggare rekryteras i så stor utsträckning som möjligt.
- Även vid kollektiv handläggning av ärenden, dvs. samtidig handläggning av flera ärenden, till exempel då ett ämnesråd samtidigt beslutar om ett större antal ansökningar enligt en prioriteringslista från en beredningsgrupp, bör hänsyn i så stor utsträckning som möjligt tas till eventuella jävsförhållanden.

- Ansökningar om forskningsstöd från ledamöter i styrelse, ämnesråd, råd, kommittéer och beredningsgrupper bereds inte i den grupp där ledamoten är ordförande, ledamot eller observatör. Detta gäller då ledamot är sökande såväl som medverkande.

6. Hantering av jäv

Ovanstående riktlinjer kan inte alltid förhindra att jävsituationer uppstår. Vanliga situationer är;

- då en råds-, kommitté- eller styrelseledamot söker bidrag, eller
- då en ansökan faller inom ett starkt specialiserat område där det inte går att finna ledamöter i beredningsgrupper som inte står i en särskild relation till den sökande.

I dessa fall ska skriftliga yttranden inhämtas från minst två utomstående sakkunniga.

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

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

7. Kommunikation av jävspolicyn

Frågor och diskussioner om jäv kan uppkomma inom hela Vetenskapsrådets verksamhet. Det är därför angeläget att alla handläggare är väl informerade om Vetenskapsrådets jävspolicy. För att säkerställa det bör;

- alla nyanställda informeras om Vetenskapsrådets jävspolicy och diskutera innebörden av den som en del av introduktionen till arbetet,
- handläggare involverade i ansökningsberedningen bereds tillfälle att diskutera jäv och de aktuella hanteringsordningarna före och efter ansökningsberedningen för att få fram synpunkter på hur arbetet kan förbättras,
- jävspolicyn finnas med i beredningshandböckerna,
- jävspolicyn kommuniceras till ämnesråd, råd, kommittéer, beredningsgruppsordförande och beredningsgruppsledamöter,
- hanteringsordningar för bidrag som bereds helt eller delvis utan koordinering av ämnesråd eller kommittéer inbegripa jävshantering,

- utsedd tjänsteman ha en central roll i kommunikeringen av jävspolicy i beredning som helt eller delvis genomförs utanför den del av beredningen som koordineras av ämnesråd eller kommittéer,
- det vid beredningsgruppsmötena informeras om att man närsomhelst kan ta upp en fråga om jäv till diskussion, och
- chefsjuristen på ett övergripande plan vara ansvarig för myndighetens hantering av jävsfrågor.

8. Giltighet

Denna jävspolicy träder ikraft den 1 maj 2014 och gäller tills vidare. Den ersätter därmed tidigare beslutade jävsregler.