

Riktlinje om jävshantering inom forskarutbildningen vid SCI och betygsnämnders sammansättning

Detta styrdokument har utformats för att öka transparensen och förståelsen bland fakultet och handledare för hantering och tillämpning av *jäv* inom forskarutbildningen (FU) på skolan för teknikvetenskap (SCI).

KTH:s [Riktlinje om utbildning på forskarnivå](#) är tydlig med att det inte får föreligga jäv mellan handledare/respondent och ledamöter/opponent, men ställer även vissa krav på övriga inblandade personer vid exempelvis en disputation. I vissa fall, kan det dock vara svårt att bedöma var gränsen går för jäv, vilket detta styrdokument är tänkt att ge stöd i. Det är dessutom av stor vikt att vi är konsekventa i vår hantering av jävsfrågor i ett längre perspektiv och det är därför även viktigt att det finns ett brett stöd för detta dokument. Doktorsprogramansvariga (PA) [nuvarande forskarämbesansvariga (FoA)] och skolans fakultetsnämnd har varit delaktiga genom ett remissförfarande där man fått möjlighet att kommentera dokumentet innan beslut fattats av forskarutbildningsansvarig. Riktlinjerna är inspirerade av Vetenskapsrådets jävsregler, ett flertal styrdokument från andra lärosäten i Sverige, samt diskussioner bland SCI:s doktorsprogramansvariga och forskarutbildningsansvariga ([FA-PA Workshop SCI: 2023-09-26](#)). Samtliga dokument återfinns i litteraturlistan.

Nedan ges först en kort introduktion till objektivitetsprincipen och jäv i allmänhet som är viktig att ha med sig vid prövning av olika jävsituationer. En tabell med exempel på jävssituationer som SCI beslutat om att följa finns därefter att tillgå från sidan 3.

1. Objektivitetsprincipen och jäv

Företrädare för svenska myndigheter har en skyldighet att agera objektivt i enlighet med *objektivitetsprincipen* som finns uttryckt i [Regeringsformen \(1974:152\) 1 kap. 9 §](#) och i [Förvaltningslagen \(2017:900\) 5 § 2 stycket](#). KTH och alla andra myndigheter ska verka sakligt och opartiskt samt beakta allas likhet inför lagen. 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 behandling av ett ärende.

Regler om jäv återfinns i [Förvaltningslagen \(SFS 2017:900\)](#) 16-18 §:

- 16 § beskriver fyra olika grupper av jävssituationer
- 17 § beskriver verkan av jäv
- 18 § beskriver skyldighet vid jävsförhållande

Hantering av jävsfrågor beskrivs även i KTH:s [Riktlinje om utbildning på forskarnivå](#), kap. 7. Två mycket viktiga punkter värt att betona är:

- **Anmälan:** *Den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig ska omedelbart anmäla detta till myndigheten* ([SFS 2017:900](#) 18 §).

När det gäller forskarutbildningen på SCI görs anmälan normalt via de blanketter som ska fyllas i vid exempelvis *Anmälan om disputation* men kan även göras direkt till forskarutbildningsansvarig (FA) på SCI. Man har en *skyldighet* att själv anmäla jäv men även andra personer kan anmäla en fråga om jäv.

- **Information:** *Den som är jävig får inte ta del av handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs* ([SFS 2017:900](#) 17 §).

Vid exempelvis *Anmälan om disputation* är det därför mycket viktigt att ange alla förhållanden som skulle kunna ses som jävsförhållanden. Något annat är en **oegentlighet**. Det är sedan FA på SCI som prövar jävsfrågan snarast möjligt. Notera, det är bättre att friskriva sig som huvudhandledare genom att anmäla ett möjligt jävsförhållande och få situationen prövad av FA som fattar beslut i frågan.

2. Delikatessjäv eller grannlagenhetsjäv

Den mest svårbedömda jävssituationen i 16 § ([SFS 2017:900](#)), men även den mest förekommande inom forskarutbildningen är punkt 4. Denna grupp benämns *delikatessjäv*, även kallad *grannlagenhetsjäv*, och handlar om huruvida det finns någon särskild omständighet som kan rubba förtroendet till personens opartiskhet i ärendet. Några anledningar kan vara:

- A1. Beroendeförhållande av ekonomisk art.
- A2. Chefs-/medarbetarförhållande.
- A3. Nära samarbete i professionell mening.
- A4. Uppenbar vänskap, ovänskap eller meningsskiljaktighet.
- A5. Att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.
- A6. Att någon är engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma.

Begreppet *delikatessjäv* innebär att du kan vara jävig om det finns någon annan omständighet (än punkt 1-3 i 16 § SFS 2017:900) som gör att din opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas

Det innebär att du kan räknas som jävig även om du inte rent faktiskt har brustit i kraven på objektivitet och opartiskhet.

Det är en del av bedömningen att tänka på hur det ser ut utifrån att just du, som har någon sorts relation till ärendet, deltar i handläggningen.

Det är viktigt att påpeka att FA i sin prövning av jävsfrågor inte lägger någon värdering i personers professionalism utan det handlar i flesta fall om hur situationen ser ut utifrån, d.v.s. om förtroendet kan anses vara rubbat för en opartisk behandling av ett ärende.

3. Jävssituationer enligt SCI

I tabell 1. återfinns exempel på vanliga jävssituation. Många av exemplen är tagna från SCI:s uppkomna fall under 2023 som först diskuterats mellan FA och vice FA samt därefter under [FA-PA Workshop SCI: 2023-09-26](#). Alla situationer som följs av (*) i tabellen utvecklas i punktform efter tabellen för att ge ett förtydligande.

Tabell 1. Vanliga jävssituationer		Anledning	SCI:s prövning
<i>Vetenskapligt samarbete</i>			
S1.	Jäv föreligger vid vetenskapligt samarbete och samproduktion som ägt rum under den senaste femårsperioden. (*)	A3	Jäv
S2.	Jäv kan föreligga för en längre period än fem år om medförfattarskapets omfång varit omfattande och/eller om ett i övrigt nära samarbete förekommit. (*)	A3	Jäv
S3.	Samproduktion som ägt rum för mer än 10 år sedan och då inget nära samarbete förekommit sedan dess anses ej utgöra jäv. Bedöms från fall till fall. (*)	A3	Ej jäv
<i>Beroendeförhållanden</i>			
B1.	Nära samarbete i professionell mening kan föreligga vid små institutioner även om man ej specifikt arbetat eller skrivit tillsammans, vilket bedöms från fall till fall.	A2, A3	Risk för jäv
B2.	Doktorand – huvudhandledarrelation bedöms som jäv oavsett hur lång tid tillbaka samarbetet ägt rum. För undantag se B9.	A5	Jäv
B3.	Föreslagen ledamot/opponent har en vänskapsrelation till den biträdande handledaren. (*)	A4	Jäv

B4.	Den föreslagna obligatoriska förhandsgranskaren till en licentiatuppsats/doktorsavhandling har ett pågående samarbete med den biträdande handledaren. (*)	A3	Risk för jäv
B5.	Den föreslagna reservledamoten för betygsnämnden för en disputation har ett pågående samarbete med huvudhandledaren/den biträdande handledaren.	A3	Jäv
B6.	Den föreslagna reservledamoten i betygsnämnden för en disputation har ett pågående ledningsuppdrag på institutionen för vilken huvudhandledaren/den biträdande handledare är prefekt. (*)	A2	Ej jäv
B7.	Handledare har varit ansvarig för att bjuda opponent/ledamot att hålla ett föredrag på en konferens. (*)	A5	Ej jäv
B8.	Programansvarig (PA) [nuvarande FoA] för ett doktorsprogram (DP) [nuvarande forskarutbildningsämne], där respondenten är antagen är föreslagen till obligatorisk förhandsgranskare/reservledamot i betygsnämnden. (*)	A5	Ej jäv
B9.	En huvudhandledare föreslår sin egen <i>gamla</i> handledare att vara obligatorisk förhandsgranskare till sin doktorands licentiatuppsats/doktorsavhandling. (*)	A5	Ej jäv
<i>Beroendeförhållande av ekonomisk art</i>			
E1.	Generellt gäller att opponent/ledamot ska vara frikopplad från gemensamma projekt med handledare/respondent. I annat fall råder jäv. (*)	A1	Jäv
E2.	Föreslagen ledamot/opponent är återkommande gästföreläsare på en av institutionens Master/Doktorand-kurser. (*)	A1	Jäv
E3.	Föreslagen opponent/ledamot är anställd i ett företag som äger rättigheterna till forskningsresultat i avhandlingen eller har finansierat forskningen.	A1	Jäv
E4.	Föreslagen ledamot/opponent är verksam i ett företag där handledare har en roll som delägare, styrelseledamot etc.	A1	Jäv
E6.	Handledare/respondent har i närtid sökt men inte fått beviljat ett projektförslag tillsammans med föreslagen opponent/betygsledamot, alternativt en planerad/inskickad ansökan.	A1	Risk för jäv

- **S1: ”Samproduktion”**

En gemensam artikel eller ett gemensamt kapitel i redigerad bok kan vara tillräckligt för att utgöra samproduktion. Eventuellt undantag: I vissa ämnesområden och vetenskapliga bidrag kan det förekomma att man är medförfattare på en artikel utan att man känner eller arbetat tillsammans med alla författare. En möjlig jävssituation ska dock alltid anmälas och sedan prövas av FA vid SCI.

- **S2:** Om ett flertal artiklar (≥ 3 artiklar) samproducerats inom loppet av $5 < \text{år} < 10$ år anses omfånget vara omfattande.
- **S3:** "Nära samarbete"
För att >10 år ska anses vara tillräcklig lång tid tillbaka för att inte rubba förtroendet får ingen annan anledning (A1-A6) föreligga, som exempelvis A3-A4.
- **B3:** Angående "vänskapsrelation", tydligt jäv om det handlar om att man träffas privat. Internationella kollegor där en professionell relation föreligger bör inte ses som jäv.
- **B4:** I lämplighetsprövningen behöver man ställa eventuellt jäv mot den obligatoriska förhandsgranskarens roll. SCI resonerar som så, att en obligatorisk förhandsgranskare ej är med och fattar det yttersta beslutet om en avhandling ska bli godkänt eller inte, detta uppdrag vilar på betygsnämnden. Återkopplingen som en obligatorisk förhandsgranskare därför kan ge om hen är expert på området bör därför inte åsidosättas p.g.a. ett samarbete med biträdande handledaren. Ett samarbete med huvudhandledaren är dock direkt olämpligt.

Notera: Om en obligatorisk förhandsgranskare föreslås trots samarbete med en biträdande handledare gäller dock att hen ej kan vara reservledamot i betygsnämnden, vilket annars är ganska vanligt. Se B5.

- **B6:** SCI:s bedömning är att om det endast handlar om chefs-/medarbetarförhållande så föreligger inget jäv så länge ingen annan anledning A1-A6 föreligger.
- **B7:** SCI anser att detta är en ren professionell relation om ingen annan anledning A1-A6 föreligger.
- **B8:** Ej jäv så länge ingen annan anledning A1-A6 föreligger.
- **B9:** Ej jäv p.g.a. den obligatoriska förhandsgranskarens roll (se kommentar till B4). Påminner dock om att det råder livslångt jäv mellan handledare och opponent/ledamot/reservledamot. Doktorand – handledarrelation bedöms i dessa fall som jäv oavsett hur lång tid tillbaka i tiden man tittar.
- **E1:** Att verka i gemensamma projekt är att betrakta som jäv. Att någon skulle ha en ren administrativ roll spelar ingen roll.
- **E2:** Angående "gästföreläsare", om lön utbetalas finns det ett ekonomiskt beroende och därför blir det tydligt jäv. Oavlönad gästföreläsare under längre tid, kan det förekomma utbyta tjänster och gentjänster och ses om olämpligt. Enstaka gästföreläsare bör inte utgöra jäv.

4. Sammansättning av betygsnämnd

Krav på opponent, ordförande och betygsnämndens sammansättning vid disputation regleras i 6.4.2 [Riktlinje om utbildning på forskarnivå](#) (sidan 23). Nedan ges några förtydliganden om hur SCI resonerar kring undantag gällande betygsnämndens sammansättning.

- *En betygsnämnd ska vara jämställt representerade om inte särskilda skäl talar emot detta och skälen ska då redovisas i beslutet om att utse betygsnämnd.*

När det gäller jämställdhet så är det oftast det kvinnliga könet som är underrepresenterat på SCI och behöver värnas. SCI har gjort undantag i de fall upprepade försök har gjorts att hitta en kvinnlig ledamot för den aktuella betygsnämnden och man för den aktuella disputationen har en kvinnlig opponent. En lista på minst två tillfrågade kvinnor som tackat nej till ledamotsuppdraget ska bifogas ansökan.

SCI resonerar som så att det absolut viktigaste är att kvinnor finns representerade i officiella roller under disputationen. I ovan fall, förutom kravet att på kvinnlig opponent, föredrar SCI ytterligare kvinnlig representation i form av ordföranderollen.

Huvudhandledare uppmanas att påbörja arbetet med att sätta ihop betygsnämnder i god tid före *Anmälan om disputation* så att tidsplanen kan hållas för respondenten och övriga inblandade.

- *Varje ledamot ska ha avlagt doktorsexamen och en majoritet av ledamöterna ska vara vetenskapligt kompetenta motsvarande docent.*

Motsvarande docent (‡). För ledamöter anställda vid företag, institutioner eller svenska lärosäten så gör SCI ingen egen bedömning om huruvida ledamoten har uppnått vetenskaplig kompetens motsvarande docent. Om en föreslagen ledamot, vid ett svenskt lärosäte, vare sig är professor eller docent kan personen därför inte räknas till den docentkompetenta majoriteten i nämnden. För ledamöter anställda som forskare eller innehar annan anställningsform på ett företag, så gäller även här att personen måste vara docent för att räknas till den docentkompetenta majoriteten i nämnden. SCI anser inte att syftet med en individuell bedömningen är avsedd för universitetslektorer anställda på svenska lärosäten eller för forskare på företag eller institutioner verksamma i Sverige eller utomlands. Att frånga KTH:s riktlinje riskerar att försvaga betygsnämnder.

5. Licentiatseminarium

Krav på särskild granskare, ordförande och examinator vid licentiatseminarium regleras i 6.3.2-6.3.4 [Riktlinje om utbildning på forskarnivå](#) (sidorna 19-20). Det enda förtydligande SCI gör är beträffande den särskilda granskaren som, enligt 6.3.2, ska vara vetenskapligt kompetent motsvarande docent. Här gäller samma hållning som för lydelsen *motsvarande docent* vid tillsättning av betygsledamöter vid disputation. Se (‡) under 4. ovan.

Litteratur

Nedan litteraturlista har varit viktig i utformningen av detta styrdokument. Alla dokument är lättillgängliga via webben.

- [1] *Riktlinje om utbildning på forskarnivå*, KTH (2022), Dnr V-2022-0202.
- [2] *Vetenskapsrådets riktlinjer för hantering av jäv*, Vetenskapsrådet (2023), Dnr 1.2.4-2023-00185.
- [3] *Riktlinjer om jäv*, Högskolan i Skövde (2015), Dnr HS2015/906.
- [4] *Riktlinjer för utbildning på forskarnivå vid Luleå tekniska universitet*, LTU (2021), Dnr LTU-4085-2021.
- [5] *Riktlinjer för handläggning av jävsfrågor vid Luleå tekniska universitet*, LTU(2022), Dnr LTU-2319-2022.
- [6] *Jävsregler inom universitets verksamhetsområde*, Uppsala universitet (2018), Dnr 2018/1656.
- [7] *Jäv i offentlig tjänst*, Statskontoret (2020), ISBN 978-91-88865-28-1.
- [8] *Vet du när du är jävig? Guide för alla medarbetare*, Inst. Medicin, Göteborgs universitet (2022). Broschyr.
- [9] *Riktlinjer vid betygsnämnders sammanställning inklusive jävssituationer*, Lunds Tekniska Högskola (2021), Dnr U 2021/559.
- [10] *Riktlinjer om jäv*, Karolinska Institutet (2019), Dnr 1-405/2019.
- [11] *Riktlinjer för betygsnämndens sammansättning*, Linköpings universitet (2019), TF-FUN 2019-1.5, Dnr LiU-2018-03517.
- [12] *Jävsregler i högskolan*, Sveriges universitets- och högskoleförbund (1997). 1997-11-25.
- [13] *FA-PA Workshop SCI: 2023-09-26*, KTH SCI (2023).