



ETISKE RETNINGSLINJER
International Research Institute of Stavanger AS
(IRIS)

Godkjent i styremøte 24. oktober 2007

Innholdsfortegnelse

1. INTRODUKSJON.....	3
1.1. Hvem omfattes av retningslinjene?	3
1.2. IRIS' etiske verdigrunnlag	3
1.3. Hovedkriterier for å fatte etisk riktige beslutninger	3
2. IRIS' MÅTE Å GJØRE FORRETNINGER PÅ	4
2.1. Forholdet til leverandører, partnere og kunder.....	4
2.2. Kompetanse	4
2.3. Rettferdig konkurranse	4
2.4. Korrupsjon.....	4
2.5. Korrekt informasjon, regnskapsføring og rapportering.....	5
2.6. Kommersialisering i IRIS.....	5
2.7. Forhold til samfunn og media	5
2.8. Likeverd og mangfold	5
3. PERSONLIG ATFERD I IRIS.....	5
3.1. Generelt om god forsknings- og yrkesetisk atferd	5
3.2. Vitenskapelig redelighet.....	6
3.3. Publisering, forfatterskap og medforfatterskap	7
3.4. Medarbeideres utøvelse av forretningsvirksomhet	7
3.4.1. Eiendom	7
3.4.2. Taushetsplikt	7
3.4.3. Habilitet.....	8
3.4.4. Gaver og lån	8
3.4.5. Bestikkelser og påvirkningshandel	8
3.4.6. Representasjon og reiser	8
3.4.7. Andre arbeidsforhold	9
3.4.8. Personlig overbevisning og reservasjon i forhold til arbeidsoppgaver	9
3.4.9. Medarbeidere og offentlig ordskifte.....	10
3.4.10. Innsidehandel	10
3.4.11 Informasjonsteknologi.....	10
3.4.12 Ektefeller / samboere / nære slektninger	10
3.5. Varsling	10
4. PROSEDYRER FOR BEHANDLING AV AVVIK.....	11
4.1. Medarbeidernes rolle og ansvar	11
4.2. Nærmeste linjeleders rolle og ansvar	11
4.3. Adm. direktørs rolle og ansvar	11
4.4. Styrets rolle	12
4.5. Det forskningsetiske utvalgets rolle	12
4.6. Konsekvenser ved overtredelse	13
5. ANSVARSERKLÆRING.....	13
6. REVISJON OG VEDLIKEHOLD AV RETNINGSLINJENE.....	13
VEDLEGG 1 FORSKNINGSETISKE UTVALG OG FORSKNINGSETISKE RETNINGSLINJER VED UIS.	14

1. Introduksjon

1.1. Hvem omfattes av retningslinjene?

De etiske retningslinjene som er beskrevet i dette dokumentet gjelder for alle medarbeidere i IRIS (*fast ansatte, deltidsansatte etc.*) samt innleid personale i IRIS og dets datterselskaper (*heretter benevnt som IRIS*).

IRIS sine etiske retningslinjer gjelder også for organisasjonen IRIS som sådan og dens styrer og andre styrende og kontrollerende organer.

1.2. IRIS' etiske verdigrunnlag

IRIS er en forsknings- og kompetanseorganisasjon hvor det arbeides med forskning og kunnskapsbasert verdiskaping, oftest i nært samspill med andre mennesker og organisasjoner.

Som allmennyttig forskningsorganisasjon er IRIS sin virksomhet helt avhengig av tillit fra medarbeidere, kunder, leverandører, myndigheter og samfunnet for øvrig. Tillit er ikke noe en kan beslutte å ville ha eller kreve, det er noe en gjør seg fortjent til. Derfor må vi i vår virksomhet opptre med aktsomhet og redelighet. Medarbeiders opptreden danner grunnlaget for det bildet andre får av *hele* IRIS.

Verdigrunnlaget handler om IRIS sitt forhold til samfunnet, eierne, medarbeiderne, kunder, konkurrenter, miljøet og andre.

Innenfor alle våre aktiviteter er vi forpliktet til å praktisere og fremme viktige grunnverdier som

- integritet, ærlighet og åpenhet
- medvirkning og ansvarliggjøring
- raushet og samhold

Vår opptreden og aktivitet skal være i samsvar med disse og andre grunnverdier som er nedfelt i IRIS sine styrende dokumenter og følge relevante lover og regler i samfunnet, herunder allment aksepterte vitenskapelige metoder og forskningsetiske normer og regler.

Dette skal gi en organisasjonskultur preget av kreativitet, ansvarlighet og gjennomføringsevne samt trivsel, samspill, tillit og fleksibilitet.

IRIS og medarbeiderne har et samfunnsansvar, og virksomheten skal derfor ta hensyn til generelt aksepterte normer og forventninger. Det skal også tas hensyn til at det som er god skikk i Norge ikke alltid er god skikk i andre land, og det skal vises respekt og tas hensyn til skikk og bruk i de land og kulturer vi kommer i kontakt med.

IRIS respekterer at medarbeiderne og samarbeidspartnerne kan ha ulike verdisyn. Det forventes en gjensidig forståelse for dette og for de konsekvenser dette kan ha. IRIS og dets medarbeidere skal ikke involvere seg i arbeidsaktiviteter som er i konflikt med verdigrunnlaget og de etiske retningslinjene.

1.3. Hovedkriterier for å fatte etisk riktige beslutninger

Før etisk vanskelige beslutninger fattes, skal man spørre seg:

- Innebærer beslutningen økt risiko knyttet til liv, helse eller sikkerhet utover det som er kjent og ansett som akseptabelt?
- Innebærer beslutningen at miljøet, andre mennesker eller bedrifter kan bli skadelidende?

- Er det juridisk sett lovlig?
- Vil jeg eller noen andre i IRIS kunne ha urettmessig privatøkonomiske fordeler av beslutningen?
- Føles det riktig og ærlig?
- Kan det utelukkes at beslutningen vil svekke min eller IRIS' tillit og integritet?
- Kan beslutningen forsvares offentlig?

Ved usikkerhet skal problemstillingen tas opp med nærmeste ansvarlige linjeleder eller meldes til relevante instanser (*se kapittel 5*).

2. IRIS' måte å gjøre forretninger på

2.1. Forholdet til leverandører, partnere og kunder

Basert på foreliggende etiske retningslinjer skal IRIS drive sin virksomhet på en slik måte at leverandører, partnere og kunder har tillit til oss og vice versa.

2.2. Kompetanse

IRIS sin samlede kompetanse er av avgjørende betydning for oss. Den består blant annet av kunnskap, erfaring, ideer, nettverk, strukturer og måter å arbeide på. Disse immaterielle verdiene skal vernes om og forvaltes til IRIS sitt beste. Samtidig skal vi vise respekt for andres tilsvarende verdier.

2.3. Rettferdig konkurranse

IRIS vil konkurrere rettferdig og etisk forsvarlig og innenfor rammen av alle lover og gjeldende konkurranseregler i samfunnet. Vi vil ikke hindre andre fra å konkurrere med oss.

2.4. Korrupsjon

Ingen former for korrupsjon skal forekomme i vår forsknings- og forretningsvirksomhet.

Korrupsjon skjer når en person i en betrodd stilling eller verv, privat eller offentlig, setter ansvaret og forpliktelsene som er knyttet til stillingen eller vervet til side og misbruker makten som ligger i stillingen eller vervet, og ved dette oppnår enten en privat fordel eller belønning, eller urettmessig tilstreber en fordel til egen organisasjon eller bedrift.

Et korrupsjonsforhold har blant annet følgende kjennetegn:

- Misbruk av makt som posisjonen i organisasjon gir
- Den som begår misbruket tilbys uberettigede fordeler (*bestikkelser*)
- Avtalen mellom de involverte er hemmelig

Korrupsjon undergraver tilliten til rettsstaten og demokratiske institusjoner, svekker etiske og moralske verdier, hindrer rasjonalisering og effektivitet og undergraver alle former for forretningsvirksomhet og fri konkurranse.

2.5. Korrekt informasjon, regnskapsføring og rapportering

Forretningsinformasjon om IRIS skal både internt og eksternt kommuniseres nøyaktig og fullstendig. Regnskapsinformasjon skal være korrekt, registrert og gjengitt i overensstemmelse med lover og regler, herunder regnskapsstandarder.

2.6. Kommersialisering i IRIS

IRIS skal utvikle nye og økonomisk levedyktige bedrifter og produkter med basis i våre aktiviteter og på grunnlag av medarbeidernes kompetanse. Kommersialisering, patentering og bedriftsdannelse er her viktige prosesser. IRIS har etablert IRIS-Forskningsinvest AS for å ivareta kommersialisering og etablering av bedrifter.

Prinsipper og retningslinjer ligger til grunn for hvordan dette skal fungere og for hvordan disse komplekse prosessene skal gjennomføres, noe som er viktig for å sikre at prosessene skjer på en etisk forsvarlig og bedriftsmessig korrekt måte.

2.7. Forhold til samfunn og media

IRIS har plikt til å delta i den offentlige debatt med den generelle kunnskap vi har som forskningsorganisasjon. Vår kommunikasjon med samfunnet skal være preget av ærlighet, åpenhet og tilgjengelighet.

Vi erkjenner at *informasjon* som er konfidensiell skal håndteres deretter, og at kommunikasjon av *kunnskap* må skje med aktsomhet dersom den underliggende detaljinformasjon er av konfidensiell art.

2.8. Likeverd og mangfold

IRIS arbeider for en mangfoldig og inkluderende arbeidskultur preget av likeverd og toleranse.

Alle mennesker verdsettes likt i IRIS. Ingen diskriminering av noen art blir akseptert; verken på grunn av, kultur, etnisitet, kjønn, religion, seksuell legning, alder eller annet.

3. Personlig atferd i IRIS

3.1. Generelt om god forsknings- og yrkesetisk atferd

All forskning og vitenskapelig aktivitet bygger på tillit. Forskere skal kunne ha tillit til at andre forskeres resultater og betraktninger er til å stole på, og samfunnet skal kunne ha tillit til at forskningen er et ærlig forsøk på nøyaktig og objektiv beskrivelse og analyse.

For at IRIS skal nå sine mål som forskningsorganisasjon, er vi avhengige av å inneha og å opprettholde denne tilliten. Vår vitenskapelige virksomhet skal derfor baseres på internasjonalt anerkjent forskningsmetodikk og på de regelverk som er relevante. Eventuelle avvik fra denne praksis skal fremgå tydelig og begrunnes hvis det forekommer.

Forskere og øvrige medarbeidere i IRIS er forpliktet til å være kjent med og å etterleve de generelle hovedkrav til etisk god atferd som gjelder innenfor forskning og forskningsrelatert aktivitet.

Disse hovedkravene innbefatter følgende:

Etterrettelighet

Forskning skal og må være etterprøvbare for å sikre kvalitet. Metoder og funn skal dokumenteres i en forståelig og komplett form. Metodevalg skal være begrunnet og i pakt med vitenskapelig arbeidsmåte.

Ærlighet

Forskningsresultater skal presenteres slik de fremkommer, på en ærlig og profesjonell måte. Når andres resultater brukes, skal det sikres at en har lov til det og opplyses om det.

Raushet

Forskere er avhengige av andres tanker og ideer. Det skal gis kredit til dem hvis skuldre en står på og det forventes at andre gir tilsvarende kredit.

Standhaftighet og integritet

Press fra oppdragsgivere eller andre om å modifisere metodevalg, funn eller konklusjoner vil kunne oppstå. Slikt press skal motstås og tas om nødvendig opp med linjeleder.

Åpenhet

Publisering er medlemsbeviset i den internasjonale forskningsverden. Innenfor de grenser som fortrolighet og taushetsplikt setter, skal det tilstrebes at resultatene blir publisert og formidlet til offentligheten.

3.2. Vitenskapelig redelighet

All forskning er fundamentalt basert på tillit til de involverte. Frembringelse av forskningsdata skal skje etter ærlige, redelige, objektive og vitenskapelig etterprøvbare metoder. Enhver form for juks, manipulering og forfalskning av forskningsdata er forkastelig og fullstendig uakseptabelt. Vi krever og har tillit til at medarbeiderne er seg bevisst hvor grensen går mellom akseptabel og uakseptabel atferd på dette området.

En anklage om uredelig vitenskapelig atferd kan raskt bli ytterst belastende for den mistenkte / anklagede forsker eller forskningsmiljø. Det påligger derfor alle et stort etisk ansvar om aldri å bidra til spredning av uberettigede mistanker eller til overdimensjonering av saker. (*se også punkt 4.1*).

Den som måtte bli mistenkt for uredelig vitenskapelig atferd har krav på redelig, rettferdig og etisk forsvarlig behandling.

Det som i denne sammenheng defineres som vitenskapelig uredelighet og uakseptabel atferd innbefatter, men avgrenser seg ikke til, følgende:

- Fabrikking og forfalskning av forskningsdata
- Plagiering av andres akademiske arbeid eller forskningsresultater
- Urettmessig og uautorisert bruk av andres vitenskapelige materiale eller forskningsresultater
- Uberettiget ødeleggelse av vitenskapelig materiale
- Uredelighet i forbindelse med prosjektforslag og søknader
- Bevisst misbruk av forskningsmidler
- Uberettiget mistenkeliggjøring og sverting av andre forskere og deres resultater

Mistanker om alvorlige regelbrudd skal rapporteres konfidensielt til nærmeste linjeleder som har plikt å håndtere forholdet i tråd med innholdet i disse retningslinjene (*se også punkt 4.2*).

I saker der det føles unaturlig å rapportere til linjeleder skal et forhold kunne rapporteres i henhold til kapittel 5.

3.3. Publisering, forfatterskap og medforfatterskap

Medarbeidere som utfører eller deltar i vitenskapelig publisering av forskningsresultater er forpliktet å gjøre seg kjent med og å følge de retningslinjer for forfatterskap og medforfatterskap som er allment aksepterte i det vitenskapelige miljøet.

Allmenne retningslinjer for forfatterskap / medforfatterskap innenfor medisin ble opprinnelig definert av den såkalte Vancouver gruppen i 1985, og disse har siden vunnet bred tilslutning også innenfor andre fagområder. Vancouver retningslinjene er blitt modifisert flere ganger, og publisering vil også typisk bli praktisert noe ulikt i forskjellige fagfelt og i ulike land.

Etter en oppdatering av retningslinjene i 2000 skal en persons rett til forfatterskap / medforfatterskap til vitenskapelige artikler baseres på følgende tre hovedkriterier (*a, b & c*), som alle skal oppfylles for at forfatterskap skal være legitimt, noe som også legges til grunn i IRIS:

- a) Vesentlige bidrag til idé og utforming, *eller* datainnsamling, *eller* analyse og tolking av data.
- b) Utarbeiding av selve manuskriptet *eller* vesentlige deler av manuskriptet *eller* kritisk revisjon av artikkelens intellektuelle innhold.
- c) Godkjenning av artikkelversjonen som skal publiseres.

En som er medforfatter til en artikkel må ha deltatt i arbeidet i en slik utstrekning at han / hun kan ta offentlig ansvar for den angjeldende del av innholdet. Minst en av forfatterne til artikkelen skal dessuten kunne ta ansvar for integriteten i helheten av arbeidet, fra planlegging til publisering.

3.4. Medarbeideres utøvelse av forretningsvirksomhet

Alle medarbeidere skal følge lover og regler og utføre sitt arbeid i samsvar med krav og standarder som gjelder i IRIS. IRIS forventer at den enkelte medarbeider behandler alle de som vedkommende kommer i kontakt med gjennom arbeidet eller arbeidsrelaterte aktiviteter med høflighet og respekt.

Den enkelte skal avstå fra opptreden som kan ha negativ effekt på kolleger, arbeidsmiljø eller selskap, og må heller ikke opptre på en måte som virker støtende på lokale tradisjoner og kultur.

3.4.1. Eiendom

Den enkelte medarbeider skal beskytte IRIS sin materielle og immaterielle eiendom mot tap, skade, ulovlig innsyn og misbruk.

3.4.2. Taushetsplikt

Vi har taushetsplikt om alle forretningsforhold og andre forhold som kan gi utenforstående adgang til taushetsbelagt informasjon. I utgangspunktet er alle forretningsforhold som ikke er publisert, underlagt taushetsplikt.

Det skal vises generell varsomhet med å diskutere IRIS sine indre anliggender i påhør av utenforstående. Taushetsplikten gjelder også i forhold til kolleger som ikke har behov for de aktuelle opplysningene i sitt arbeid.

Taushetsplikten er imidlertid ikke til hinder for at medarbeidere kan informere sin linjeleder, dennes overordnede eller i henhold til kapittel 3.5 om forhold i selskapet som antas å være i strid med gjeldende regler.

3.4.3. Habilitet

Ingen skal ta del i eller søke å påvirke en beslutning når det foreligger forhold som er egnet til å svekke tilliten til vedkommendes uavhengighet. Ingen skal delta i behandling eller avgjørelse av noe spørsmål som har særlig eller fremtredende personlig eller økonomisk betydning for en selv eller nærstående. I saker der det kan oppstå tvil om habilitet skal det sørges for at det foreligger åpenhet om prosessen og underrettelse til nærmeste linjeleder straks en blir oppmerksom på at habilitetskonflikt kan oppstå. Dersom det konstateres at inhabilitet foreligger, skal en fratre videre befatning med saken.

3.4.4. Gaver og lån

Det skal utvises varsomhet med å gi og ta i mot gaver eller andre ytelser utover det som er av symbolsk verdi og det som kan påvirke forretningsmessige beslutninger. Linjeleder skal alltid informeres og godkjenne gaver og ytelser som mottas. Alminnelige høflighetsgester er tillatt. Vær aktsom på lokale skikker.

Medarbeidere skal ikke oppta lån eller motta andre goder hos IRIS sine forbindelser som en har kontakt med gjennom sitt arbeid, med unntak av vanlige private kundeforhold til banker, forsikringselskap og lignende.

3.4.5. Bestikkelser og påvirkningshandel

I IRIS gir vi ikke og tar ikke imot bestikkelser. Bestikkelse foreligger når noen i sin stilling, verv eller oppdrag søkes påvirket ved at det ytes en utilbørlig fordel. Påvirkningshandel foreligger når noen ytes en utilbørlig fordel for å påvirke utføringen av en tredjeparts stilling, verv eller oppdrag.

Forbudet mot bestikkelser og påvirkningshandel rammer både den som gir, den som tilbyr og den som krever, mottar eller aksepterer en utilbørlig fordel. For at forholdet skal være ulovlig, er det tilstrekkelig at det fremsettes et krav eller tilbud om en utilbørlig fordel. Det er ikke noe krav om at den utilbørlige fordelen skal gå til den som søkes påvirket. Forbudet mot bestikkelser og påvirkningshandel gjelder både offentlig og privat virksomhet. Bestikkelser og påvirkningshandel rammes av straffeloven.

3.4.6. Representasjon og reiser

Representasjon for IRIS skal være preget av nøkternhet, og ingen må arrangere eller delta i bevertning eller annen representasjon som kan være å oppfatte som uforholdsmessig. Medarbeidere som representerer IRIS skal opptre tillitvekkende og verdig, herunder vise måtehold med bruk av alkohol. Medarbeidere forplikter seg til å avholde seg fra kjøp og salg av seksuelle tjenester og skal ellers vise en framferd som ikke på noen måte kan skade IRIS sitt omdømme eller IRIS sine interesser.

Medarbeidere kan ikke delta på reiser eller arrangementer betalt av leverandører eller kunder når habiliteten kan trekkes i tvil eller det gjelder invitasjoner fra bedrifter / organisasjoner som åpenbart er i en konkurransesituasjon med IRIS. Deltagelse på slike reiser og arrangement skal alltid være klarert med nærmeste linjeleder.

3.4.7. Andre arbeidsforhold

Eierandel eller liknende

Medarbeidere med vesentlige eierandeler i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til IRIS, må melde fra om dette til nærmeste linjeleder. Det samme gjelder nærstående personer av medarbeidere. Dersom et eierforhold skaper tvil om medarbeiderens lojalitet eller uavhengighet, kan det settes frist for å avvikle eier- eller kunde / leverandørforholdet.

Nye bedrifter

IRIS har som ett av sine mål å skape nye bedrifter gjennom kommersialisering av forskningsresultater. Medarbeidere kan motta incentiver i samsvar med regelverk utarbeidet i IRIS-Forskningsinvest og kan inneha styreposisjoner i slike selskaper etter godkjenning fra nærmeste linjeleder.

Kommersialisering

I IRIS-Forskningsinvest (*som er 100 % eid av IRIS*) er det utarbeidet prinsipper og retningslinjer for kommersialisering, inkludert hvilke rettigheter og plikter medarbeidere i IRIS har. Disse rettighetene og pliktene gjelder for alle medarbeidere i IRIS og dets datterselskaper. Retningslinjene fås ved henvendelse til IRIS-Forskningsinvest.

I forbindelse med implementeringen av EUs patentdirektiv er det i Norge opprettet en egen nemnd som skal vurdere etiske sider ved patentsøknader innen bioteknologi. Den etiske nemnda for patentsaker er lagt til Den nasjonale forskningsetiske komité for naturvitenskap og teknologi (*NENT*).

Innenfor patentering og kommersialisering finnes mange etisk relevante forhold og problemstillinger. Derfor er det ekstra viktig at så vel IRIS som medarbeidere bestreber seg til å operere ryddig i alle faser av slike prosesser. Noen ganger vil det for eksempel kunne være motstrid mellom behovet for rask publisering av forskningsresultater og behovet for hemmelighold av resultatene av hensyn til mulig patentering. I slike og lignende sammenhenger må medarbeidere i sin atferd både være etterrettelige og varsomme, og om nødvendig søke råd hos ledere og andre for å finne den beste løsningen.

Annet lønnet arbeid og liknende utenfor IRIS

Det forutsettes at arbeidet i IRIS er den enkelte medarbeiders ervervsmessige hovedbeskjeftigelse når vedkommende er ansatt i hovedstilling i IRIS. Alt annet arbeid og næringsvirksomhet skal være avtalt med linjeleder. Medarbeidere skal ikke ta annet lønnet arbeid eller drive næringsvirksomhet av vesentlig omfang (*med arbeid av vesentlig betydning menes arbeid som i noen måneder utgjør mer enn 15 % av fast månedslønn*). IRIS ønsker imidlertid at medarbeidere innehar stillinger som professor II / førsteamanuensis II. Dette avtales også med nærmeste linjeleder. Sensurarbeid ved universitet eller høgskole omfattes ikke av denne bestemmelsen.

Medarbeidere må ikke ha tillitsverv eller økonomiske interesser i forretningsvirksomhet uten samtykke fra nærmeste linjeleder. Slike tillitsverv og økonomiske interesser skal være registrert i et eget register.

Jf. arbeidsavtale og aktuelle bestemmelser i håndbøker.

3.4.8. Personlig overbevisning og reservasjon i forhold til arbeidsoppgaver

Medarbeidere har anledning til å reservere seg mot å delta i prosjekter med et innhold som strider mot medarbeiderens religiøse eller etiske overbevisning. Arbeidstakere som av denne grunn ikke finner å kunne delta på en vesentlig del av de arbeidsoppgaver avdelingen arbeider med slik at det blir vanskelig å sysselsette vedkommende, vil allikevel måtte akseptere at slik reservasjon kan få konsekvenser. IRIS vil imidlertid så langt det lar seg gjøre søke å legge til

rette slik at vedkommende får mulighet for andre oppgaver, gitt at vedkommende innehar de nødvendige kvalifikasjoner.

3.4.9. Medarbeidere og offentlig ordskifte

Medarbeidere oppfordres til å bidra til det offentlige ordskifte med vitenskapsbasert argumentasjon, jf. punkt 2.7.

Enhver forsker skal være tilbakeholden med å bruke sin faglige autoritet ut over sitt eget fagfelt. Ingen må i slike sammenhenger benytte sin tittel eller stilling i IRIS på en slik måte at tredjepart kan tro at IRIS som organisasjon hefter for de synspunkter en går ut med.

3.4.10. Innsidehandel

Gjennom vår virksomhet kan vi få innsikt i opplysninger eller forhold som vil kunne påvirke verdien av verdipapirer vesentlig hvis de ble offentlig kjent. Slike opplysninger skal ikke formidles videre og heller ikke utnyttes til privat vinning.

3.4.11 Informasjonsteknologi

Organisasjonens og medarbeideres bruk av datasystemer, informasjon og særlig internett-tjenester skal være motivert av forretningsmessige behov. Medarbeidere skal kun installere programvare med lovlig lisens. Informasjon som kan virke krenkende eller utilbørlig skal aldri lastes ned, lagres eller formidles. Informasjon lagret i IRIS sine servere utenfor private områder er IRIS sin eiendom. Jf. i den forbindelse IRIS sin datadisiplinstruks som forplikter alle medarbeidere.

3.4.12 Ektefeller / samboere / nære slektninger

Ektefeller, samboere eller nære slektninger som begge arbeider i IRIS kan ikke være i direkte rapporteringslinje. Det forutsettes å ikke la private forhold influere på handlinger eller holdninger i jobbsammenheng, herunder behandling av taushetsbelagt informasjon.

3.5. Varsling

Det følger av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 2-4 at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Bestemmelsen omfatter både intern og ekstern varsling.

Med kritikkverdige forhold menes ikke bare kriminelle forhold, men også mislighold av lovbestemte påbud eller forbud, brudd med virksomhetens etiske retningslinjer og alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Grensene for varslingsretten vil bygge på en fornuftig avveining mellom de ulike interessene som gjør seg gjeldende. Utgangspunkt og hovedregel er at arbeidstaker har fri rett til å ytre seg, og at eventuelle begrensninger må begrunnes særskilt og kun gjøres gjeldende i særlige tilfeller.

I henhold til loven skal arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen være forsvarlig. Denne regelen skal ivareta arbeidsgivers / virksomhetens saklige og tungtveiende interesser som i særlige tilfeller ikke bør vike for hensynene bak ytringsfriheten.

IRIS skal ikke iverksette sanksjoner overfor medarbeidere som på forsvarlig måte har varslet offentligheten om vesentlige brudd på IRIS sine etiske retningslinjer. Det presiseres imidlertid at det påligger alle ved IRIS et stort etisk ansvar om aldri å bidra til spredning av uberettigede mistanker eller til overdimensjonering av saker. (*se også kapittel 3.2*).

Ønsker medarbeider full konfidensialitet ved varsling er dette sikret gjennom at alle medarbeidere kan ta opp varslingssaker med IRIS sin revisor.

4. Prosedyrer for behandling av avvik

4.1. Medarbeidernes rolle og ansvar

I etikkrelevante saker av mindre alvorlig karakter er det en gylden regel at medarbeiderne som er involvert prøver sammen å finne frem til en løsning som er fullt ut akseptabel for alle parter.

De etiske retningslinjene kan i slike tilfeller være til hjelp. Dessuten vil relevant og klargjørende informasjon kunne finnes i IRIS sine ulike håndbøker.

Skulle medarbeiderne i slike saker ikke lykkes å komme til enighet skal nærmeste linjeleder kobles inn (*se punkt 4.2*).

I saker av mer alvorlig karakter skal linjeledelsen alltid kobles inn, se neste punkt.

Gjør sakens karakter det unaturlig å involvere nærmeste linjeleder kan en medarbeider rapportere den aktuelle sak / problemstilling direkte til høyere nivå i linjen, eventuelt til styret (*for eksempel gjennom ansattes representant i styret*) eller eventuelt til det forskningsetiske utvalget ved Universitetet i Stavanger / IRIS (*for eksempel gjennom IRIS sin representant i utvalget*) eller til revisor.

I helt spesielle tilfeller, hvis sakens karakter tilsier det, skal medarbeidere på *en aktsom måte* kunne varsle relevante offentlige instanser (*se også om varslingspunkt 3.5*).

Som tidligere presisert påligger det alle medarbeidere ved IRIS et personlig ansvar om ikke å bidra til spredning av uberettigede mistanker vedrørende etiske og forskningsetiske forhold, eller til overdimensjonering av eventuelle helt bagatellmessige saker.

4.2. Nærmeste linjeleders rolle og ansvar

I sammenheng med håndtering av mindre alvorlige tvister mellom medarbeidere skal nærmeste linjeleder raskest mulig og helst umiddelbart ta tak i den aktuelle sak.

Linjeleder plikter at alle de involverte parter gis mulighet for å legge frem sine synspunkter før noen form for avgjørelse tas eller tiltak iverksettes.

Forslag til løsninger på etiske tvister skal være i tråd med beskrivelser og prosedyrer i etiske retningslinjer og IRIS sine håndbøker.

Skulle det oppstå mistanke om et vesentlig brudd i forhold til de etiske retningslinjene, skal linjeleder raskest mulig konsultere medarbeideren(e) dette gjelder og innhente informasjon som eventuelt kan oppklare det aktuelle forholdet før en uberettiget eskalering skjer.

Linjeleder har plikt til raskest mulig å informere medarbeideren(e) som mistanken angår, og dette gjelder ALLTID og uavhengig av sakens / mistankens alvorlighetsgrad. Informering skal alltid skje FØR saken eventuelt rapporteres videre. Dette for at eventuell oppklarende informasjon kan fås før en uberettiget eskalering skjer.

Plikten til å informere gjelder kun i forhold til den eller de medarbeider(e) som saken angår. Utover disse gjelder normal taushetsplikt (*bortsett fra for rapportering i linjen, se under*).

I situasjoner når særlig alvorlige avvik / brudd mot de Etiske retningslinjer er skjedd eller når det finnes berettiget og velbegrunnet mistanke om slike alvorlige forhold, skal nærmeste linjeleder alltid rapportere om dette forholdet videre i linjen.

4.3. Adm. direktørs rolle og ansvar

Adm. direktør er øverste linjeleder og formelt ansvarlige for at Etiske retningslinjer etterleves i organisasjonen.

Adm. direktør kan selv eller etter henvendelse fra noen i IRIS ta opp spørsmål om mulige brudd på de Etske retningslinjene.

Adm. direktør har plikt når det er nødvendig å søke kvalifiserte råd fra Forskningsetisk utvalg ved UiS / IRIS (*se også punkt 4.4*), samt eventuelt fra andre relevante Forskningsetiske komiteer på regionalt eller nasjonalt plan når det er aktuelt, jf. <http://www.etikkom.no/retningslinjer/omRetningslinjer> for ytterligere informasjon vedrørende forskningsetikk og ulike typer retningslinjer.

Ved særlig alvorlige avvik / brudd mot Etske retningslinjer eller ved berettiget og velbegrunnet mistanke om slike alvorlige forhold, skal adm. direktør oppnevne en uavhengig gruppe som har medlemmer med relevant kompetanse.

Adm. direktør har ansvar for at denne uavhengige gruppen gis et egnet mandat, innsyn og tilstrekkelig ressurser til hurtig å komme til bunns i den aktuelle sak. Gruppen skal utarbeide forslag til konkrete tiltak og levere disse til adm. direktør.

Adm. direktør skal informere styret om de konklusjoner og råd den uavhengige gruppen har kommet frem til før eventuelle relevante tiltak implementeres.

Adm. direktør har som hovedansvarlig det formelle ansvar for at politi og påtalemyndighet (*og eventuelt andre relevante offentlige instanser*) kobles inn dersom sakens karakter tilsier at dette er riktig.

Adm. direktør er ansvarlig for utadrettet informasjon til presse og media i sammenheng med særlig alvorlige saker av etisk karakter ved IRIS såfremt informeringsfunksjonen ikke er delegert til andre.

Adm. direktør skal hvert år fremlegge en redegjørelse om oppståtte forskningsetiske og etiske spørsmål til styret.

4.4. Styrets rolle

Styret for IRIS skal behandle og formelt vedta de Etske retningslinjer for IRIS.

Etisk relevante saker kan fremmes til behandling i styret, og kan fremmes av alle styrets medlemmer.

Styret vil, på grunnlag av behandling og vedtak i styret, kunne gi adm. direktør ved IRIS pålegg om konkrete tiltak vedrørende etisk relevante saker.

Styret skal hvert år motta en redegjørelse om oppståtte forskningsetiske og etiske spørsmål fra adm. direktør.

4.5. Det forskningsetiske utvalgets rolle

Det forskningsetiske utvalget ved UiS & IRIS utgjør et institusjonsmessig samarbeid, jf. vedlagte beskrivelse.

Det forskningsetiske utvalget kan motta saker til drøfting fra medarbeidere på alle nivå i IRIS, jf. punkt 4.1.

Utvalget har en rådgivende rolle i forhold til adm. direktør i sammenheng med forskningsetisk problematikk, og har i slike sammenhenger uttalelsesrett ovenfor adm. direktør.

4.6. Konsekvenser ved overtredelse

Klare og vesentlige overtredelser av de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, og i særlig alvorlige situasjoner kan overtredelser medføre oppsigelse eller avskjed.

Det skal legges vekt på at samme overtredelse resulterer i samme reaksjon uavhengig av organisasjonsmessig tilhørighet.

I sammenheng med slike forhold vil lover og regelverk som er knyttet til jobb, arbeidsliv og arbeidsmiljø komme til anvendelse.

5. Ansvarserklæring

Dette dokumentet skaper ingen rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller andre personer eller enheter.

6. Revisjon og vedlikehold av retningslinjene

Styret, adm. direktør og den øvrige linjeledelsen skal løpende kunne vurdere disse retningslinjenes innhold og hensiktsmessighet. Ved behov for revisjoner skal adm. direktør nedsette en arbeidsgruppe som fremmer forslag til endringer av retningslinjene etter en drøfting i organisasjonen. De endrede retningslinjene skal vedtas i styret.

Vedlegg 1 Forskningsetiske utvalg og forskningsetiske retningslinjer ved UiS

Vedlagt følger

1. "Forskningsetisk utvalg ved UiS og IRIS - mandat og sammensetning
2. "Institusjonelle prosedyrer for behandling av forskningsetiske saker ved Universitetet i Stavanger

Se for øvrig informasjon angående forskningsetikk på

<http://www.etikkom.no/retningslinjer/omRetningslinjer>

<http://ansatt.uis.no/forskning/forskningsetikk/article7887-3789.html>

Godkjent i styret 20. desember 2007

Institusjonelle prosedyrer for behandling av forskningsetiske saker ved Universitetet i Stavanger

Institusjonens ansvar

Universitetets styre har ansvar for at forskningsvirksomheten ved universitetet holder høy forskningsetisk standard. Det påligger universitetsledelsen å sørge for at det er utarbeidet institusjonelle prosedyrer for håndtering av forskningsetiske saker og at de nasjonale forskningsetiske retningslinjene er blitt gjort tilfredstillende kjent i organisasjonen.

Det forskningsetiske utvalget ved UiS holder seg orientert om den nasjonale debatten om forskningsetikk, og spesielt om arbeidet i de nasjonale forskningsetiske komitéer. Utvalget anbefaler kvalitetssikringsordninger ved forskningsaktiviteter og publisering som kan bidra til at forskningen ved institusjonen skjer i henhold til anerkjente normer og som kan virke forebyggende på uredelighet i forskning.

Dekaner og institutt-/senterledere har et lederansvar når det gjelder forskningsetikk og skal bidra til at det utvikles en robust forskningsetisk kultur ved fakultetet/senteret/instituttet.

Dekanen er ansvarlig for at fakultetet skolerer og oppdaterer sine vitenskapelig ansatte i forskningsetiske spørsmål. Tilsvarende ansvar forvaltes av forsknings-sentrenes ledere.

I tillegg til rådgivning skal fakulteter og sentre ha et system for kvalitetssikring av forskningsprosessene som ivaretar forskningsetiske hensyn. Dette må inkludere krav om at kolleger og ledere skal ha innsyn i forskningsprosessene, og at enhetene foretar konkrete vurderinger av forskningsprosessenes kvalitet, inkludert etiske hensyn. Også PhD-, master- og bachelorstudenter skal omfattes av et slikt system, der veilederne skal ha et spesielt ansvar for forskningsetiske aspekter ved studentenes arbeid.

Den enkelte forskers ansvar

Forskningsetikk er først og fremst den enkelte forskers ansvar. Den enkelte plikter å utføre forskningen i samsvar med allment anerkjente etiske prinsipper knyttet til datainnsamling, analyser, konklusjoner, publisering, eventuelle skadelige konsekvenser, personvern og forhold til eventuell oppdragsgiver.

Alle forskere skal gi kollegaer innsyn i sine forskningsprosesser som ledd i kvalitetssikring av forskningsarbeidet, og alle forskere har plikt til å bidra til kvalitetssikring av forskningsprosesser ved sin enhet.

Alle som er medforfattere av en publikasjon, har plikt til å påse at arbeidet er utført på en måte som samsvarer med alment anerkjent forskningsetiske prinsipper.

I tillegg til en grunnleggende etisk holdning til arbeidet, bør den enkelte forsker ha god kjennskap til innholdet i følgende dokumenter:

- Lov om behandling av etikk og redelighet i forskning (2006)
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (NESH 2006)
- Retningslinjer for naturvitenskapelig og teknologisk forskning (NENT 2007)
- Forskningsetisk sjekkliste (NENT 1992)
- Retningslinjer for inklusjon av voksne mennesker med manglende eller redusert samtykkekompetanse i helsefaglig forskning. (NEM 2005)
- Forskningsetiske retningslinjer for internettforskning (NESH 2003)
- Informasjonsark fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) om personvernombudordningen og behandling av persondata.

Varsling

Det følger av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 2-4 at arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Bestemmelsen omfatter både intern og ekstern varsling.

Med kritikkverdige forhold menes ikke bare kriminelle forhold, men også mislighold av lovbestemte påbud eller forbud, brudd med virksomhetens etiske retningslinjer og alminnelige etiske standarder som det er bred tilslutning til i samfunnet.

Utgangspunkt og hovedregel er at arbeidstaker har fri rett til å ytre seg, og at eventuelle begrensninger må begrunnes særskilt og kun gjøres gjeldende i særlige tilfeller.

I henhold til loven skal arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen være aktsom.

UiS skal ikke iverksette sanksjoner overfor medarbeidere som på forsvarlig måte har varslet offentligheten om vesentlige brudd på UiS sine etiske retningslinjer. Det presiseres imidlertid at det påligger alle ansatte ved UiS et etisk ansvar om aldri å bidra til spredning av uberettigede mistanker eller til overdimensjonering av saker.

Prosedyrer for behandling av avvik

Medarbeidernes rolle og ansvar

I forskningsetiske saker av mindre alvorlig karakter skal medarbeiderne som er involvert sammen prøve å finne frem til en løsning som er fullt ut akseptabel for alle parter.

De etiske retningslinjene fra de nasjonale komitéene (se henvisning over) kan i slike tilfeller være til hjelp.

Skulle medarbeiderne i slike saker ikke lykkes å komme til enighet, skal nærmeste linjeleder kobles inn. (Institutt- eller senterleder) I saker av mer alvorlig karakter skal linjeledelsen alltid kobles inn.

Gjør sakens karakter det unaturlig å involvere nærmeste linjeleder kan en medarbeider rapportere den aktuelle sak / problemstilling direkte til høyere nivå i linjen eller til det forskningsetiske utvalget.

I helt spesielle tilfeller, hvis sakens karakter tilsier det, skal medarbeidere på *en aktsom måte* kunne varsle relevante offentlige instanser (*se også punktet om varsling over*).

Som tidligere presisert i punktet om *Varsling* påligger det alle medarbeidere ved UiS et personlig ansvar om ikke å bidra til spredning av uberettigede mistanker vedrørende etiske og forskningsetiske forhold, eller til overdimensjonering av bagatellmessige saker.

Nærmeste linjeleders rolle og ansvar

I sammenheng med håndtering av mindre alvorlige avvik skal nærmeste linjeleder raskest mulig og helst umiddelbart ta tak i den aktuelle sak.

Linjeleder plikter å påse at alle de involverte parter gis mulighet for å legge frem sine synspunkter før noen form for avgjørelse tas eller tiltak iverksettes.

Skulle det oppstå mistanke om et vesentlig brudd i forhold til de forskningsetiske retningslinjene, skal linjeleder raskest mulig konsultere medarbeideren(e) dette gjelder og innhente informasjon som eventuelt kan oppklare det aktuelle forholdet før en uberettiget eskalering skjer.

Linjeleder har plikt til raskest mulig å informere medarbeideren(e) som mistanken angår, og dette gjelder ALLTID og uavhengig av sakens/mistankens alvorlighetsgrad. Informering skal alltid skje FØR saken eventuelt rapporteres videre. Dette for at eventuell oppklarende informasjon kan fås før en uberettiget eskalering skjer.

Plikten til å informere gjelder kun i forhold til den eller de medarbeider(e) som saken angår. Utover disse gjelder normal taushetsplikt (*bortsett fra for rapportering i linjen, se under*).

I situasjoner når særlig alvorlige avvik/brudd mot de Etiske retningslinjer er skjedd eller når det finnes berettiget og velbegrunnet mistanke om slike alvorlige forhold, skal nærmeste linjeleder alltid rapportere om dette forholdet videre i linjen. Dekan vil ta dette videre til det forskningsetiske utvalget.

Ledelsens rolle og ansvar

Ledelsen, ved rektor og universitetsdirektør, er formelt ansvarlige for at de forskningsetiske retningslinjene som er utarbeidet av de nasjonale komitéene etterleves i organisasjonen.

Ledelsen kan selv ta opp spørsmål om mulige brudd på disse retningslinjene.

Når det er nødvendig bør ledelsen søke kvalifiserte råd fra det Forskningsetiske utvalget ved UiS, samt eventuelt fra andre relevante Forskningsetiske komiteer på regionalt eller nasjonalt plan.

Ved særlig alvorlige avvik/brudd mot Etske retningslinjer eller ved berettiget og velbegrunnet mistanke om slike alvorlige forhold, skal ledelsen oppnevne en uavhengig gruppe som har medlemmer med relevant kompetanse.

Ledelsen har ansvar for at denne uavhengige gruppen gis et egnet mandat, innsyn og tilstrekkelig ressurser til hurtig å komme til bunns i den aktuelle sak. Gruppen skal utarbeide forslag til konkrete tiltak.

Universitetsdirektøren skal informere styret om de konklusjoner og råd den uavhengige gruppen har kommet frem til før eventuelle relevante tiltak implementeres.

Universitetsdirektøren har det formelle ansvar for at politi og påtalemyndighet (og eventuelt andre relevante offentlige instanser) kobles inn dersom sakens karakter tilsier at dette er riktig.

Ledelsen er ansvarlig for utadrettet informasjon til presse og media i sammenheng med særlig alvorlige saker av forskningsetisk karakter ved UiS.

Universitetsdirektøren skal hvert år fremlegge en redegjørelse om oppståtte forskningsetiske og etiske spørsmål til styret.

Styrets rolle

Styret ved UiS skal behandle og formelt vedta de *Institusjonelle prosedyrene for behandling av forskningsetiske saker ved Universitetet i Stavanger*.

Saker som berører forskningsetikk kan fremmes til behandling i styret, og kan fremmes av alle styrets medlemmer.

Styret vil, på grunnlag av behandling og vedtak i styret, kunne gi universitetsdirektøren pålegg om konkrete tiltak vedrørende slike saker.

Styret skal hvert år motta en redegjørelse om arbeidet med forskningsetikk ved UiS.

Det forskningsetiske utvalgets rolle

Det forskningsetiske utvalget kan motta saker til drøfting fra medarbeidere på alle nivå i UiS.

Utvalget har en rådgivende rolle i forhold til universitetsledelsen når det gjelder forskningsetiske saker og skal bidra til at forskningen ved UiS skjer i henhold til anerkjente normer. Utvalget ser sin rolle som både proaktiv og beredskapsmessig og skal reflektere og supplere på lokalt plan oppgavene til de nasjonale forskningsetiske komitéene. Utvalget mottar henvendelser fra enkeltforskere og evt. ledere som ønsker å drøfte saker av forskningsetisk karakter. Utvalget vil normalt gi en tilbakemelding til den som har sendt/meldt saken.