



Norges miljø- og  
biovitenskapelige  
universitet

# Etiske retningslinjer for NMBU

Vedtatt av universitetsstyret 26. nov 2015 (US-sak 111/ 2015).



## Innhold

FORORD .....	4
1. Innledning .....	5
2. Oppsummering av de etiske retningslinjene for NMBU.....	5
1.1 Grunnverdier .....	5
1.2 Arbeids- og læringsmiljø .....	5
1.3 Forskning og forskningsetikk .....	6
1.4 Forvaltning og forretning.....	6
1.5 Varsling og behandling av avvik.....	6
3. Grunnverdier .....	7
4. Arbeids- og læringsmiljø .....	7
3.1. NMBUs arbeidsmiljø og organisasjonskultur.....	7
.....	8
3.2. Undervisning.....	8
3.3. Veiledning .....	8
4. Forskning og forskningsetikk .....	9
4.1. Akademisk frihet og ansvar .....	9
4.2. God forskningspraksis.....	9
Etterrettelighet .....	9
Integritet .....	10
Åpenhet .....	10
4.3. Vitenskapelig uredelighet .....	10
4.4. Publisering, forfatterskap og medforfatterskap.....	11
4.5. Oppdragsforskning.....	12
4.6. Beskyttelse av mennesker involvert i forskning .....	13
4.7. Beskyttelse av dyr .....	13
4.8. Beskyttelse av miljøet.....	14
5. Forvaltning og forretning.....	14
5.1. Offentlighet og konfidensialitet.....	15
Offentlighet.....	15
Aktiv opplysningsplikt.....	15
Konfidensialitet og taushetsplikt .....	15
5.2. Habilitet, gaver og innkjøp.....	15
Habilitet .....	15
Gaver og andre fordeler .....	15
Eierinteresser.....	15

Innkjøp .....	16
5.3. Lojalitet til institusjonen og respekt for individers integritet.....	17
Personlig overbevisning og reservasjon i forhold til arbeidsoppgaver.....	17
Offentlig debatt og ytringsfrihet.....	17
Respektfull omgang med alle samarbeidspartnere.....	17
Informasjonsteknologi.....	17
Bierverv .....	17
6. Varsling og behandling av avvik.....	17
6.1. Varsling .....	17
6.2. Prosedyrer for behandling av avvik .....	18
Medarbeidernes og studentenes rolle og ansvar.....	18
Linjeleder .....	18
6.3. Ansvar for retningslinjene og behandling av avvik.....	18
Rektor .....	18
Universitetsstyret .....	19
Etikkutvalget .....	19
Konsekvenser ved overtredelse.....	19
7. Revisjon og vedlikehold av retningslinjene.....	19
Appendiks .....	20

## FORORD

Ansatte og studenter ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) vil i ulike situasjoner håndtere vanskelige dilemmaer og manøvrere i situasjoner hvor det ikke er opplagt hva som er riktig og galt. I mange spørsmål er det motsetningsforhold mellom ulike interesser, mange normer må avveies og modifiseres i forhold til andre hensyn, og det må vurderes i hvert enkelt tilfelle hva som er riktig å gjøre. NMBUs etiske retningslinjer danner et grunnlag for refleksjon omkring etiske spørsmål, og er en veileder når studenter og ansatte står overfor krevende valg. Retningslinjene gjelder for alle medarbeidere og studenter ved NMBU, for innleid personale og styrende organ.

I tillegg til å støtte studenter og ansattes etiske refleksjon og dømmekraft, er de etiske retningslinjene også viktige signaler utad. De beskriver hvordan NMBU skal fremstå og håndtere relasjonene til samfunnet, politikere, myndigheter, studenter, samarbeidspartnere og potensielle allianser nasjonalt og internasjonalt. NMBU og universitetets ansatte og studenter skal i sitt arbeid følge samfunnets lover og regler, allment aksepterte vitenskapelige metoder og forskningsetiske normer og regler.

Den enkelte ansatte har plikt til å gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene og har et personlig ansvar for å følge disse. NMBU som institusjon har på sin side ansvar for å gjøre retningslinjene kjent for studenter og ansatte, og gjøre de ansatte bevisste på hva retningslinjene betyr for den enkelte. Dette skal være et levende dokument som skaper diskusjon og refleksjon ved universitetet. Usikkerhet om etiske problemstillinger tas opp med nærmeste ansvarlige linjeleder eller meldes til NMBUs etikkutvalg.

Ås, Rektor

## 1. Innledning

Dette dokumentet inneholder NMBUs etiske retningslinjer i tillegg til enkelte mer handlingsorienterte beskrivelser og nyttige referanser til lovverk, internasjonale konvensjoner og avtaler. De etiske retningslinjene for NMBU bygger på henholdsvis UMBs og NVHs etiske retningslinjer og er et resultat av en bredt anlagt prosess i organisasjonen. Retningslinjene uttrykker en rekke verdier i form av prinsipper både på et mer generelt og et mer konkret nivå. De kommer i tillegg til lover og forskrifter, og omfatter alt fra ufravikelige krav til viktige hensyn. De etiske retningslinjene er ment å bidra til å skape bevissthet omkring relevante etiske spørsmål i organisasjonen og være veiledende med tanke på etisk refleksjon og vurdering i konkrete saker. Anvendelsen av retningslinjene i enkelttilfeller vil alltid innebære skjønn. Et slikt skjønn utøves best innenfor en kollegial og samfunnsmessig kontekst.

Rektor ved NMBU er ansvarlig for at de etiske retningslinjene for universitetet etterleves, og vurderes løpende. Rektor kan ta opp spørsmål om overtredelser av retningslinjene selv eller på oppfordring fra andre, og kan innhente råd fra etikkutvalget ved NMBU, det nasjonale utvalget for granskning av uredelighet i forskning eller andre forskningsetiske komiteer.

Dokumentet er bygd opp med en oppsummerende liste over retningslinjene innledningsvis. Deretter følger det mer utdypende tekst knyttet til de respektive punktene som er nyttige i forbindelse med bevisstgjøring og refleksjon knyttet til etiske problemstillinger.

## 2. Oppsummering av de etiske retningslinjene for NMBU

Etiske retningslinjer gjelder ansatte, studenter, innleid personale og eksterne representanter i utvalg, råd og styrever ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) (heretter kalt *alle*).

### 2.1 Grunnverdier

NMBU skal være en konstruktiv, fremtidsrettet og kritisk samfunnsorganisasjon som bygger på verdiene respekt, ambisiøs, uavhengig og samspillende.

- *Alle har en plikt til å opptre lojalt og respektfullt overfor institusjonen og NMBUs grunnverdier, samtidig som den ansattes frihet og rett skal respekteres og ivaretas.*
- *Ansatte og studenter skal i sitt arbeid handle i overensstemmelse med NMBUs interesser.*

### 2.2 Arbeids- og læringsmiljø

- *Alle har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og plikter å sette seg inn i og respektere gjeldende regler og normer for dette.*
- *Ledere har en spesiell plikt til å ivareta medarbeidernes velferd og trivsel.*
- *Ansatte har en plikt til å bidra aktivt til et godt og sikkert arbeidsmiljø.*
- *Ledelsen skal legge til rette for medbestemmelse og sørge for at ansatte blir hørt og involvert i beslutningsprosesser.*
- *NMBU har ansvar for å gi alle studenter undervisning og veiledning av høy kvalitet.*
- *Alle har krav på respekt og rettferdig bedømmelse av sitt arbeid.*
- *Den som veileder og den som veiledes skal utvise respekt for hverandres personlige og faglige integritet, og avstå fra enhver handling eller uttalelse som kan innebære angrep på den annen parts verdighet.*
- *Private relasjoner som er uforenlige med den profesjonelle relasjonen bør ikke*

forekomme.

### 2.3 Forskning og forskningsetikk

- *Forskningen har den akademiske frihet som grunnleggende verdi.*
- *Forskningen skal være fri for vitenskapelig uredelighet.*
- *Forskningen skal følge generelle forskningsetiske prinsipper som respekt, konsekvens, rettferdighet og integritet og følge særskilte forskningsetiske retningslinjer på områder der slike er utformet.*
- *Forskeren skal vise respekt for andre forskere og studenter og følge fastsatte retningslinjer for forfatterskap og medforfatterskap.*
- *Forskningen skal være fri og uavhengig, også når det gjelder oppdragsforskning, slik at det ikke kan sås tvil om forskerens eller institusjonens uavhengighet.*
- *Forskningen skal kjennetegnes ved en grunnleggende respekt for menneskeverdet, respekt for forsøkspersoners integritet, frihet og medbestemmelse og respekt for kravet om informert samtykke.*
- *Ansatte og studenter skal utøve aktsomhet og respekt for dyrevelferd både i forbindelse med behandling og diagnostisering av dyr og ved forsøk på dyr.*
- *Forskningen skal bestrebe seg på å bidra til å bevare og fremme bærekraft, på kort og lang sikt.*

### 2.4 Forvaltning og forretning

- *NMBU skal drive sin virksomhet på en måte som sikrer åpenhet i alle prosesser slik at allmennheten får innsyn og ulike instanser kan føre tilsyn med virksomheten.*
- *All saksbehandling og universitetets virksomhet skal dokumenteres og som hovedregel gjøres tilgjengelig for offentligheten.*
- *Alle skal overholde bestemmelser om taushetsplikt og personvern, og håndtere konfidensiell informasjon med aktsomhet.*
- *Alle skal opptre i samsvar med regler om habilitet og anskaffelser, slik at ikke private forhold på en utilbørlig måte påvirker handlinger i arbeidssammenheng eller gir grunnlag for mistanker om dette.*
- *Tildeling av forskningsmidler skal skje på et saklig grunnlag og kriterier for tildeling skal være offentlig tilgjengelig.*

### 2.5 Varsling og behandling av avvik

- *Ansatte og studenter som blir kjent med forhold som kan påføre NMBU tap eller skade, skal melde fra slik at tiltak for å unngå eller begrense skaden kan gjennomføres.*

### 3. Grunnverdier

I strategidokumentet 2014-2018 for Norges miljø- og biovitenskapelige universitet finner vi organisasjonens visjon beskrevet: «kunnskap for livet». Gjennom utdanning og forskning skal NMBU bidra til å sikre livsgrunnlaget til dagens og fremtidens generasjoner. I strategidokumentet har NMBU forpliktet seg på et samfunnsoppdrag som betoner universitetet som en konstruktiv, fremtidsrettet og kritisk samfunnsorganisasjon. NMBUs vedtatte verdier er respektfull, ambisiøs, uavhengig og samspillende. NMBU skal tilstrebe åpenhet og gjensidig respekt for hverandres bakgrunn og erfaringer. Institusjonen skal forfølge ambisiøse mål som kan bidra til å realisere den enkeltes faglige potensialer. Universitetet skal hevde akademisk frihet som forutsetning for forskningens uavhengighet og for bevaringen av institusjonens kritiske funksjon. Som et kritisk og uavhengig universitet skal NMBU utvikle samspillet innad i institusjonen og samarbeidet utad med universiteter og forskningsinstitusjoner over hele verden innen forskning og undervisning.

NMBU forvalter store samfunnsressurser og har forskningsaktiviteter som kan ha stor betydning nasjonalt og globalt. Med sin virksomhet ønsker NMBU å bidra til en bærekraftig utvikling og en mer rettferdig fordeling av ressursene. Respekt for miljøet, dyr og mennesker i nåværende og fremtidige generasjoner står sentralt i NMBUs verdigrunnlag.

### 4. Arbeids- og læringsmiljø

#### 3.1. NMBUs arbeidsmiljø og organisasjonskultur

NMBU skal legge til rette for et godt arbeidsmiljø i henhold til [Arbeidsmiljøloven](#). Alle ansatte og studenter har krav på et arbeidsmiljø fritt for trakassering. Den enkelte ansatte og student skal ha kjennskap til og respektere regler og normer knyttet til diskriminering og trakassering. De som opplever å bli mobbet, trakassert eller diskriminert, skal rapportere dette til veileder, linjeleder eller verneombud i tråd med [NMBUs interne rutiner for dette](#). Alle medarbeidere er forpliktet til å rapportere om tilfeller av slike hendelser eller sterk mistanke om dette. Ansatte og studenter skal vise respekt overfor hverandre og for forskjeller mennesker imellom.

NMBU og alle ansatte har et felles ansvar for å forebygge helseskader, utvikle et godt arbeidsmiljø, ivareta god kvalitet og sikkerhet i arbeidsutførelsen og sørge for at miljøhensyn blir ivaretatt i den daglige drift. Arbeidstakerne har en plikt til å underrette arbeidsgiver, verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse.

NMBU har ansvar for å tilrettelegge for mangfold med hensyn til blant annet kjønn, alder, etnisitet og funksjonshemming på alle nivåer i organisasjonen. NMBU arbeider for et inkluderende arbeidsliv og studentmiljø.

Ledere har en spesiell plikt til å ivareta medarbeidernes velferd og trivsel. De bør være støttende overfor kollegers arbeidssituasjon og arbeidsoppdrag, få frem styrker hos andre og gi rom for feil. Ledere må være oppmerksomme på sin funksjon som rollemodeller når det gjelder etterlevelse av lover og regler og de etiske retningslinjene. Ledere skal opptre profesjonelt overfor de ansatte.

Ledelsen skal legge til rette for medbestemmelse og sørge for at ansatte blir hørt og involvert i beslutningsprosesser. Samtidig forventes det at de beslutninger som er tatt av styrende organer blir respektert. Uenighet og konflikter bør håndteres med vilje til å finne egnede løsninger. NMBU etterstreber et godt ytringsklima med rom for kritisk diskusjon av NMBUs virksomhet.

- Alle ansatte og studenter har krav på et arbeidsmiljø fritt for trakassering.
- Alle medarbeidere har plikt til å rapportere om mobbing, trakassering, diskriminering og andre uønskede forhold som kan medføre fare for liv og helse.

### 3.2. Undervisning

NMBU har ansvar for å gi alle studenter undervisning og veiledning av høy kvalitet. Studentene har krav på rettferdig bedømmelse av sitt arbeid.

Studentene skal bruke oppdaterte, aksepterte og lovlige metoder i studiene. Ingen form for juks, herunder plagiater, aksepteres. Forelesere og veiledere skal gi grundig opplæring om hva som regnes som juks og riktig kildebruk.

Studentene har gjensidig ansvar overfor hverandre, for eksempel i forbindelse med rettferdig innsats i gruppearbeid.

### 3.3. Veiledning

”Veiledningsforhold” omfatter her forholdet mellom lærer og stipendiat, lærer og student, faglig leder og lærling, postdoktor og mentor. Partene i veiledningsforholdet skal utvise respekt for hverandres personlige og faglige integritet, og avstå fra enhver handling eller uttalelse som kan innebære angrep på den annen parts verdighet.

Dette innebærer at:

- Veileder har hovedansvaret for at veiledningen foregår i saklige og profesjonelle former, og bør være seg bevisst den maktposisjon som veilederrollen kan gi i forholdet til den som veiledes.
- Veileder må ikke utnytte sin autoritetsposisjon til å oppnå fordeler fra den som veiledes, eller til å oppnå private tjenester eller ytelser. Faglig kunnskap skal ikke utnyttes for å krenke eller undertrykke andre.
- Veileder skal være varsom med å kommentere den som veiledes, personlig, fysisk eller kjønnsmessig. Studenten skal vise tilsvarende respekt for veileder som person.
- Veileder skal unngå å diskutere interne kollegiale forhold med studenter og stipendiater. På samme måte skal ansatte vise diskresjon overfor kolleger og studenter. Informasjon av personlig, sensitiv og fortrolig art som har blitt formidlet i sammenheng med veiledningen, skal behandles av begge parter med diskresjon.
- Veileder må utvise forsiktighet med tanke på diskusjon av den veilededes faglige og personlige anliggender med andre studenter eller stipendiater.

Studenten bør utvise tilsvarende hensyn overfor veileder.

Private relasjoner som er uforenlige med den profesjonelle relasjonen bør ikke forekomme. Dette innebærer at:

- Det påhviler veileder å sørge for at den nødvendige profesjonelle distanse opprettholdes og at det ikke innledes relasjoner som setter kandidaten i en sårbar situasjon. Doble relasjoner i veilederforholdet (som slektsforhold, kjærlighetsforhold eller privatøkonomiske relasjoner) bør ikke forekomme.
- Veileder skal ikke motta noen form for honorar for veiledningen utover det som er avtalt med NMBU.



- Studentene har krav på undervisning og veiledning av høy kvalitet, samt rettferdig bedømmelse av sitt arbeid.
- Partene i et veiledningsforhold skal utvise respekt for hverandres personlige og faglige integritet.

## 4. Forskning og forskningsetikk

All forskning og vitenskapelig aktivitet bygger på tillit. Både forskersamfunnet og det øvrige samfunnet kan forvente at forskningen utføres i overensstemmelse med anerkjente krav til nøyaktighet og objektivitet. Det påhviler veiledere et spesielt ansvar for å formidle de forskningsetiske grunnregler som gjelder for faget. Studenter og stipendiater plikter på sin side å aktivt orientere seg i forskningsetiske spørsmål.

### 4.1. Akademisk frihet og ansvar

Forskningens grunnleggende ethos ligger i sannhetssøken, og i de relaterte verdiene etterrettelighet, integritet og åpenhet. Den [akademiske frihet](#) er en grunnleggende verdi. Akademisk frihet kan defineres som frihet til å etterstrebe sannhet og innsikt ved å forske, undervise, tale og publisere ut fra normene og standardene som gjelder for akademisk virksomhet, uten innblanding eller straff.

Dette innebærer:

- Frihet til å stille spørsmål – også ved det autoriteter anser som etablert kunnskap og forståelse, og ved saksforhold og teser som det knytter seg sterke interesser eller følelser til.
- Frihet til å avgjøre hvilket materiale og hvilke metoder man vil benytte.
- Frihet til å legge frem hypoteser, resultater og resonnementer offentlig.

Samtidig understrekes det at forskning har et bredere samfunnsansvar. Forskere og forskningsmiljøene bør foreta en kritisk vurdering av hvorvidt egen forskning direkte eller indirekte kan komme samfunnet til gode og om det er i overensstemmelse med grunnleggende menneskerettigheter. Forskere er også forpliktet til å ta hensyn til hvilke konsekvenser valgte metoder kan ha for dem som er berørt av forskningen.

### 4.2. God forskningspraksis

Vitenskapelig virksomhet ved NMBU skal være basert på god forskningsmetodikk og relevant regelverk. Ansatte ved NMBU skal være kjent med og etterleve retningslinjene for god forskningsetisk framferd.

#### Etterrettelighet

Forskning skal være etterprøvbart. Metoder og funn skal dokumenteres i en forståelig og komplett form, og data skal være tilgjengelige for andre til etterprøving etter en viss periode. Metodevalg skal være begrunnet og i pakt med vitenskapelig arbeidsmåte.

Forskere utvikler ofte sine ideer i samspill med andres tanker og ideer. Kolleger og kunnskapskilder som har betydning for den enkeltes forskning, skal gis anerkjennelse. Enten slike kunnskapskilder anvendes støttende eller kritisk i eget arbeid, skal forskere bestrebe seg på å gi en upartisk, balansert og sannferdig framstilling av dem. Forskere skal også bestrebe seg på å gi en tilsvarende balansert og sannferdig fremstilling av egen forskning. Det er viktig at forskere formidler usikkerhet ved egen forskning, spesielt når denne forskningen brukes som grunnlag for ulike typer offentlige og private beslutninger.

#### Integritet

All forskning skal preges av sannferdighet og presenteres på en ærlig og profesjonell måte. Forskeren skal ikke gå på akkord med sine grunnverdier i gjennomføring eller formidling av sin forskning.

#### Åpenhet

Publisering er viktig i den internasjonale forskningsverdenen. Innenfor de grenser som fortrolighet og taushetsplikt setter, skal det tilstrebtes at resultatene blir publisert og formidlet til offentligheten – både i vitenskapelig og popularisert form. Ulik tilgang til vitenskapelig kunnskap er et problem, og spesielt ved forskning som er relevant for u-land bør man vurdere publisering i anerkjente tidsskrifter med [åpen tilgang](#).

NMBUs vitenskapelige virksomhet skal være basert på god forskningsmetodikk og relevant regelverk. NMBUs ansatte og studenter skal være kjent med og etterleve retningslinjene for god forskningsetisk atferd.

- Forskningen skal være etterprøvbare.
- Forskningen skal preges av sannferdighet og presenteres på en ærlig og profesjonell måte.
- Forskningsresultater skal publiseres og formidles til offentligheten, innenfor de grenser som fortrolighet og taushetsplikt setter.

### 4.3. Vitenskapelig uredelighet

Forskningsdata skal frembringes etter redelige, ærlige og vitenskapelig etterprøvbare metoder. Brudd med god forskningspraksis spenner fra sjuksk og småjuks, til alvorlige saker definert under forskningsetikkloven som «vitenskapelig uredelighet». Enhver form for fusk er uakseptabel.

Vitenskapelig uredelighet omfatter, men er ikke begrenset til, forfalskning eller fabrikkasjon av data, plagiat og andre alvorlige brudd med god vitenskapelig praksis som er begått forsettlig eller grovt uaktsomt i planlegging, gjennomføring eller rapportering av forskning (jf. etikklovens § 5 annet ledd). Eksempler på uredelig atferd kan være:

- bevisst tilbakeholdelse av uønskede resultater
- bevisst villedende anvendelse av statistiske metoder
- bevisst villedning om hvem som har bidratt til forskningen og hvor mye deltagerne har bidratt

- forsettlig eller grovt uaktsom tilbakeholdelse av detaljer i metodikk
- bevisst feilinformering om vitenskapelige kvalifikasjoner i søknader
- bevisst destruering av forskningsmateriale for å hindre undersøkelser ved mistanke om uredelighet i forskning

Ansatte og studenter ved NMBU har rett og plikt til å varsle om vitenskapelig uredelighet. Det finnes overordnede lover, regler og [varslingsrutiner ved NMBU](#) (se for øvrig punkt 6), samt regler for behandling av saker knyttet til vitenskapelig uredelighet.

Uredelighet må skilles fra feil i forskning og intern kritikk og etterprøving av forskningsfunn som foregår i det vitenskapelige miljøet. NMBU bør ikke bidra til spredning av uberettigede mistanker eller overdimensjonering av saker. Ansatte som er mistenkt for uredelig vitenskapelig atferd har krav på en grundig og rettferdig behandling. Saksbehandlingen bør gjennomføres slik at den beskytter både den som anklager og den som er anklaget i samsvar med hensynet til personvern.

- Ansatte og studenter ved NMBU har rett og plikt til å varsle om vitenskapelig uredelighet

#### 4.4. Publisering, forfatterskap og medforfatterskap

Forskere skal respektere andre forskeres og studenters bidrag og følge standarder for forfatterskap og samarbeid. Ansatte og studenter skal gjøre seg kjent med og følge retningslinjer for forfatterskap og medforfatterskap som er allment akseptert i det vitenskapelige miljøet. Individuelle ansvarsforhold bør avklares så tidlig som mulig i prosessen og i fellesskap blant alle involverte. Medarbeidere som har bidratt vesentlig til arbeidet skal ikke utelates som medforfattere. Tilsvarende skal ikke medarbeidere som ikke har bidratt med noe essensielt inkluderes som medforfattere.

Det gis ulike standarder for medforfatterskap i ulike fagmiljøer. Med tanke på prøvingen og utformingen av slike standarder har [Vancouver-reglene](#) hatt stor betydning, også utover det fagmiljøet den selv er utformet i. I følge disse skal rett til medforfatterskap baseres på fire hovedkriterier som alle må oppfylles for at forfatterskap skal være legitimt:

- 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 artikkelversjon som skal publiseres.
- d) Oppslutning om ansvaret for at spørsmål vedrørende integriteten eller nøyaktigheten til arbeidet i alle dets aspekter og deler er undersøkt og besvart på en ordentlig måte.

Kreditering av institusjoner må være rettferdig, særlig med tanke på ansatte med to arbeidsgivere. Det er forskerens ansvar å oppgi den forfatteradresse som han eller hun mener er rettferdig i lys av det arbeidet som er gjort.

Dersom en veileder ønsker å anvende studentens upubliserte datamateriale eller forskningsresultater i egne publikasjoner eller forskning, skal studenten gi sitt samtykke. På

samme måte kreves veileders samtykke når en student ønsker å anvende veileders upubliserte materiale eller resultater.

Man bør også etterstrebe å publisere negative resultater.

- Ansatte og studenter skal gjøre seg kjent med og følge retningslinjer for forfatterskap og medforfatterskap som er allment akseptert i det vitenskapelige miljøet.

#### 4.5. Oppdragsforskning

Forskningens økende avhengighet av ekstern finansiering kan være en trussel mot forskningens uavhengighet til oppdragsgivers ønsker og interesser. I rapporter, evalueringer og liknende som er utført på oppdrag, skal alle finansieringskilder som ligger til grunn for den aktuelle forskning oppgis. Enhver forbindelse mellom forfatter eller institusjon og området det forskes på, eventuelt oppdragsgiver, og som kan være egnet til å så tvil om forskernes eller institusjonens uavhengighet, skal oppgis. NMBUs forskere skal motstå direkte eller indirekte press fra oppdragsgivere eller andre når det gjelder metodevalg, funn eller konklusjoner, gjennomføring og rapportering av resultater. Det samme gjelder for konsulentoppdrag og evalueringer for bedrifter, interesseorganisasjoner og offentlige institusjoner (innenfor rammene av taushetsplikt og konfidensialitet). Om nødvendig tas slike spørsmål opp med linjeleder. NMBUs standardkontrakt for oppdragsforskning skal brukes.

Som hovedregel skal forskning publiseres. I tilfeller der det er avtalt en tidsbegrenset eksklusiv bruksrett for oppdragsgiveren, er det forskerens rett og plikt å sørge for at forskningsfunnene gjøres offentlig etter at tidsklausulen er utløpt. Det bør ikke være noen tidsmessig ubegrenset eksklusiv bruksrett til forskningsresultater.

Ansatte som påtar seg oppdrag som konsulenter i utredninger, evalueringer eller lignende i kraft av sin stilling ved NMBU, eller med utgangspunkt i den kompetanse denne stillingen forutsetter, skal bestrebe seg på å levere sannferdig og fullstendig informasjon til sin oppdragsgiver. En skal i slike sammenhenger gjøre rede for usikkerhet og mangel på kunnskap, og hva dette betyr for konklusjonene. Dette gjelder uansett om oppdragsgiver er en offentlig etat, et privat foretak, eller en interesseorganisasjon. Ansatte som tar på seg slike oppdrag skal ikke utelate systemkritikk når det hører naturlig med til oppdragets art. En skal heller ikke gå på akkord med kravet til sannferdighet og fullstendighet av hensyn til framtidige oppdragsmuligheter.

- Alle finansieringskilder som ligger til grunn for den aktuelle forskningen skal oppgis.
- Enhver forbindelse som kan være egnet til å så tvil om forskernes eller institusjonens uavhengighet til forskningsområdet eller oppdragsgiver, skal oppgis.

#### 4.6. Beskyttelse av mennesker involvert i forskning

Ansatte og studenter skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet, respektere forsøkspersoners integritet, frihet og medbestemmelse og respektere kravet om informert samtykke. Det må utvises forsiktighet ved forskning på sårbare grupper og på grupper eller individer med redusert eller ingen samtykkekompetanse. Forskningen bør være til gagn for de inkluderte forsøkspersonene eller for gruppen på lengre sikt. Man skal skaffe de nødvendige godkjenninger hos Personvernombudet for forskning, Datatilsynet eller lignende instanser. Dersom det er aktuelt, skal forskningsprosjekter fremlegges til uavhengig vurdering i [Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk](#) (REK). For samfunnsvitenskapelig forskning, gjelder retningslinjene fra [Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora](#) (NESH).

Ved forskning som har konsekvenser for urfolk, eller andre grupper mennesker som har behov for særlig kulturell beskyttelse, bør det tas spesielle hensyn til deres kultur og forskningen bør tilrettelegges i dialog med representanter for gruppene. Forskning som baseres på urbefolkningens kunnskap om naturressursverdier, må sørge for at urbefolkningen beholder tilgang til og kontroll over sin kunnskap (ref. [biomangfoldkonvensjonen](#)). Dette inkluderer vurderinger av hvordan forskningen er lagt opp og gjennomført, hvem som distribuerer resultatene og hvem som får dra nytte av dem. Generelt ønsker man et samarbeid som sikrer at forskningen både er tilpasset den aktuelle kultur og at resultatene er relevante for deltagerne. Som for alle deltagere i forskningsprosjekter, må det sørges for at lokalbefolkningen ikke er utnyttet i forskningsprosessen eller i bruken og spredningen av forskningsresultatene (f. eks. gjennom patentbeskyttelse som hindrer lokalbefolkningen i sin tradisjonelle bruk av ressurser, se [WHO](#)).

- Ansatte og studenter skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet, respektere forsøkspersoners integritet, frihet og medbestemmelse, samt respektere kravet om informert samtykke.

#### 4.7. Beskyttelse av dyr

Dyr har iboende verdi og skal behandles med respekt. Ansatte og studenter skal utøve aktsomhet og respekt for dyrevelferd både i forbindelse med behandling og diagnostisering av dyr og ved forsøk på dyr. [Lov om dyrevelferd](#) og [forskrift om forsøk med dyr](#) skal følges, men dette fritar ikke ansatte og studenter ved NMBU for utøvelsen av godt skjønn.

Dyrets velferd skal respekteres og sikres under arbeid med diagnostikk, behandling og stell av dyr. I behandlingen av dyr blir ansatte stilt overfor etiske utfordringer og spørsmål som ikke enkelt kan besvares ved henvisning til lover og regler: Hvor lenge skal et dyr med store smerter holdes i live? Hva om eier ikke kan betale for den beste behandlingen? Behandling og diagnostisering av dyr stiller store krav til den moralske dømmekraft; evnen til å ta moralske beslutninger gjennom balansering av ulike hensyn. Denne evnen utøves best i et kollegialt fellesskap der det gis rom for å diskutere slike utfordringer.

Ved forsøk på dyr skal det redegjøres for nødvendigheten av forsøket, og denne må være godt begrunnet. De tre R'ene for dyreforsøk ("reduce, refine, replace") bør være gjennomgående prinsipper for bruk av forsøksdyr. Dersom en forsker planlegger å gjennomføre dyreforsøk,

skal det søkes tillatelse i alle de tilfeller hvor det er grunn til å anta at forsøket vil påvirke dyrets normale livsutfoldelse eller medføre annet enn helt forbigående lett smerte eller ubehag. Søknaden skal sendes til det nasjonale [Forsøksdyrutvalget](#), og den skal skrives i det elektroniske søknadssystemet [FOTS](#). Søknaden kommer da til behandling hos NMBUs ansvarshavende.

Forskere som utfører dyreforsøk skal ha godkjenning som Kategori C forskere. I praksis betyr dette at alle som skal gjennomføre forsøk med dyr skal ha gjennomgått kurs i forsøksdyrlære ved NMBU eller tilsvarende kurs ved andre læresteder (UiO, UiB, UiT).

Forskning ved NMBU kan direkte eller indirekte ha innvirkning også på andre dyrs velferd (f. eks husdyr og vilt), eller på bestander. Alle forskere og andre som jobber med dyr bør foreta en kritisk vurdering av sitt arbeid med hensyn til konsekvenser for økologi og dyrevelferd (se også [St. meld. Nr. 12 2002 – 2003, om dyrehold og dyrevelferd](#)).

Det er opprettet et  [eget utvalg](#) ved NMBU for etisk godkjenning av studier med dyrepasienter. En slik godkjenning kreves for publisering i internasjonalt anerkjente publiseringskanaler.

- Ansatte og studenter skal utøve aktsomhet og respekt for dyrevelferd både i forbindelse med behandling og diagnostisering av dyr og ved forsøk på dyr.

#### 4.8. Beskyttelse av miljøet

NMBU har et særlig ansvar for forskning på miljørettede problemstillinger og for at denne forskningen bidrar til god naturforvaltning. Forskerne skal bestrebe seg på at deres forskning bidrar til å bevare og fremme bærekraft, på kort og lang sikt. Både nasjonal og internasjonal forskning må tilstrebe å ivareta biologisk mangfold, økosystemers stabilitet og vårt felles livsgrunnlag. Beskyttelse av miljø bør vurderes ut fra et helhetlig og internasjonalt systemperspektiv.

Føre var-prinsippet skal legges til grunn ved usikkerhet om hvorvidt forskningen eller den teknologiske anvendelse av dens resultater kan ha negative konsekvenser for miljøet. Dette betyr at både forskere, de enkelte institutter og universitetet som sådan har et ansvar for å frembringe og vurdere kunnskap om slike konsekvenser, samt for å ta de praktiske beslutninger som måtte være nødvendige for å forhindre skade.

#### 5. Forvaltning og forretning

NMBU skal drive sin virksomhet på en måte som sikrer åpenhet i alle prosesser slik at allmennheten får innsyn og kan føre kontroll med NMBUs virksomhet. Ansatte og studenter skal i sitt arbeid handle i overensstemmelse med NMBUs interesser.

## 5.1. Offentlighet og konfidensialitet

### Offentlighet

I henhold til [lov om rett til innsyn i dokument i offentlig virksomhet](#) skal saksbehandling og universitetets virksomhet dokumenteres og gjøres tilgjengelig i offentlig postjournal. Dette gjelder også e-post av mer formell karakter, som er saksdokumenter på samme måte som papirdokumenter. Det er derfor viktig å ha et bevisst forhold til form og innhold i e-poster som sendes på vegne av NMBU.

Tildeling av forskningsmidler ved NMBU skal skje på et saklig grunnlag. Disponering av midler skal foretas på en åpen måte. Kriterier for tildeling skal være offentlig tilgjengelig, og konkrete tildelinger skal dokumenteres og begrunnes.

NMBUs [prosedyrer for rekruttering](#) skal følges.

### Aktiv opplysningsplikt

Som statlig institusjon har NMBU ifølge offentlighetsloven en aktiv opplysningsplikt. Det betyr at vi alltid skal gi korrekte og fullstendige opplysninger til myndigheter, selskaper, organisasjoner og innbyggere. Dette må likevel være i tråd med krav om konfidensialitet.

### Konfidensialitet og taushetsplikt

Ansatte og studenter ved NMBU skal overholde bestemmelser i [forvaltningsloven](#) om taushetsplikt og personvern, og håndtere konfidensiell informasjon med aktsomhet. Sirkulering av konfidensielle dokumenter per internpost eller e-post kan kompromittere konfidensialitet, og det oppfordres derfor til korrekt bruk av sentrale registreringssystemer.

## 5.2. Habilitet, gaver og innkjøp

### Habilitet

Ansatte ved NMBU forvalter fellesskapets ressurser, og bør dermed ikke opptre på en måte som kan svekke tilliten til vår upartiskhet. Private forhold som for eksempel slektskap, samboerskap, ekteskap og vennskap, eller nære samarbeidsrelasjoner, skal ikke på en utilbørlig måte påvirke handlinger i arbeidssammenheng eller gi grunnlag for mistanker om dette. Det er den enkeltes plikt å opplyse om mulig inhabilitet.

### Gaver og andre fordeler

I tråd med [tjenestemannsloven](#) skal ansatte ved NMBU ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel i egenskap av å være ansatt ved NMBU. Universitetets medarbeidere må ikke ta imot eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet eller ment til å påvirke mottakerens handlinger

Moderate former for gjestfrihet og sosialt samvær hører med til høflig forretningsomgang. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosesser, eller kan gi andre grunn til å tro dette. Hyppighet og grad av oppmerksomhet må stå i rimelig forhold til det forretningsmessige/tjenestelige behov.

Når leverandører og næringslivet for øvrig tilbyr besøk i private bedrifter, reiser til utstillinger, og lignende, er det en forutsetning at NMBU dekker utgiftene til reise og opphold. Reiser skal alltid godkjennes av overordnet leder.

### Eierinteresser

Medarbeidere som har vesentlige eierandeler i virksomheter som har et kunde- eller

leverandørforhold til NMBU, skal melde fra om dette til nærmeste linjeleder. Det samme gjelder personer som står medarbeiderne nært. Alle ansatte oppfordres til å registrere sine eierinteresser.

### Innkjøp

NMBUs ansatte må ikke bruke sin stilling til personlig gevinst ved å ta del i eller påvirke anskaffelser til NMBU fra eget eller nærstående personers firma. Ved universitetets anskaffelsesprosesser har ansatte anledning til å komme med tilbud i samsvar med utsendt anbudsgrunnlag. Det skal imidlertid være gjort gjeldende helt spesielle forhold før ansattes tilbud kan komme i betraktning, og da kun som et resultat av en ordinær, åpen anbudsrunde.

Ansatte som har en personlig interesse i en anskaffelse, økonomisk eller på annen måte, direkte eller ved nærstående personer, skal ikke delta i, eller på noen måte påvirke arbeidet med anbudsgrunnlaget.

NMBUs ansatte skal heller ikke i den forberedende fasen ta del i eller søke å påvirke en anskaffelse gjennom beskrivelser og beslutninger av et anskaffelsesbehov som kan oppfattes som, eller forårsake, en interessekonflikt. Det kan gjelde en personlig interesse i anskaffelsen, økonomisk eller på annen måte, direkte eller ved nærstående personer.

Informasjon som er mottatt fra markedet om tilbud og tilbydere skal behandles fortrolig og ikke misbrukes for eksempel ovenfor konkurrerende tilbydere. Lovens krav om at innkjøpere skal opptre i samsvar med god forretningsskikk og ha høy forretningsetisk standard og sørge for likebehandling av leverandører gjelder.

Alle innkjøp ved NMBU skal følge NMBUs [interne rutiner for anskaffelser](#) som igjen er basert på [lov om offentlig anskaffelse](#).

Som et «grønt» universitet skal NMBU sette miljøverdier høyt, også i sin innkjøpspolicy. NMBU skal stille krav om at FNs menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjon er oppfylt i hele verdikjeden. NMBU skal, der det er mulig, prioritere innkjøp av «rettferdige» eller fairtrade-merkede produkter. Dokumentasjon og oppfølging vil skje i form av egenerklæringer, ekstern verifisering, oppfølgingssamtaler og meldte/uanmeldte kontroller. Når standarden for private og offentlige virksomheters samfunnsansvar (ISO 26000) er operativ, vil NMBU vurdere krav om dokumentasjon av samfunnsansvar i tråd med denne.

- All saksbehandling og universitetets virksomhet skal dokumenteres og gjøres tilgjengelig i henhold til offentlighetsloven.
- Ansatte og studenter skal overholde bestemmelser i forvaltningsloven om taushetsplikt og personvern, og håndtere konfidensiell informasjon med aktsomhet.
- Tildeling av forskningsmidler skal skje på et saklig grunnlag og kriterier for tildeling skal være offentlig tilgjengelig.
- Private forhold som for eksempel slektskap, samboerskap, ekteskap og vennskap eller nære samarbeidsrelasjoner, skal ikke influere på en utilbørlig måte på handlinger i arbeidssammenheng eller gi grunnlag for mistanker om dette.



### 5.3. Lojalitet til institusjonen og respekt for individers integritet

Ved NMBU verdsettes ansatte, studenter og samarbeidspartnere. Deres integritet skal respekteres også når denne kommer til uttrykk i kritikk av universitets-, fakultets- og instituttledelsen. Det hviler samtidig en forpliktelse på alle som inngår i roller som ledere, ansatte eller studenter ved NMBU til å vise lojalitet overfor NMBUs grunnverdier (se kap. 2) og til å unngå å opptre på måter som krenker disse verdiene. Dette gjelder opptreden innad i organisasjonen og utad, som i forbindelse med mediekontakt eller i sosiale medier.

#### Personlig overbevisning og reservasjon i forhold til arbeidsoppgaver

På lik linje med det som er sagt om akademisk frihet, gjelder det for alle medarbeidere at de har anledning til å reservere seg mot å delta i prosjekter med et innhold som strider mot den enkeltes religiøse eller moralske overbevisning. Hvis dette går utover obligatoriske oppgaver, bør man i samarbeid med instituttleder vurdere hvorvidt dette kan løses innenfor rammen av stillingsinstruksen eller studieprogrammet.

#### Offentlig debatt og ytringsfrihet

Medarbeidere og studenter oppfordres til å bidra til den offentlige debatt med faglig basert argumentasjon, men å være klare på hva som eventuelt er NMBUs eller instituttets standpunkter i en sak og hva som er forskerens egne standpunkter. Dette omfatter også bruk av sosiale medier.

Ansatte og studenter ved NMBU har rett til å ytre seg kritisk om organisasjonens virksomhet og andre forhold av offentlig interesse, men likevel respektere interne avgjørelser når man ytrer seg offentlig.

#### Respektfull omgang med alle samarbeidspartnere

Ansatte og studenter ved NMBU skal opptre respektfullt overfor samarbeidspartnere. Ansatte og studenter som er involvert i prosjekter i andre land eller i samarbeidsprosjekter med utenlandske organisasjoner bør skaffe seg kunnskap om og respektere kultur, normer og vaner i disse landene, såfremt disse ikke strider med andre av deler av NMBUs etiske retningslinjer (for eksempel når det gjelder å gi eller motta gaver eller andre fordeler). Kjøp av seksuelle tjenester på tjenestereiser skal ikke forekomme ([etiske retningslinjer for statsforvaltningen](#)).

#### Informasjonsteknologi

Bruk av NMBUs datasystemer, informasjon og tjenester på internett skal begrenses til arbeidsmessige behov. NMBU har eget [IKT-reglement](#) som omtaler dette. Informasjon som kan virke krenkende eller utilbørlig skal aldri lastes ned, lagres eller videreformidles.

#### Bierverv

Ansatte ved NMBU kan ikke inneha ekstraervert og bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med NMBUs interesser eller egnet til å svekke tilliten til NMBU ([NMBUs rutiner for bierverv](#)). Det må være åpenhet om ekstraverv og bierverv som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen og annen forretningsmessige virksomhet som står i et konkurranseforhold til NMBUs virksomhet.

## 6. Varsling og behandling av avvik

### 6.1. Varsling

Ansatte og studenter som blir kjent med forhold som kan påføre NMBU tap eller skade, skal melde fra slik at tiltak for å unngå eller begrense skaden kan gjennomføres.

Ansatte og studenter ved NMBU har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten jamfør arbeidsmiljøloven § 2-4. [Intern varsling](#) skal skje etter gjeldende retningslinjer. I utgangspunktet skal det varsles i linjen, dersom det ikke er spesielle grunner til at dette ikke er tilrådelig. Før ekstern varsling skjer, skal forholdet vært forsøkt tatt opp internt. NMBU har ansvar for å legge til rette for et godt yringsklima slik at eventuelle saker kan tas opp uten at medarbeidere skal være redde for konsekvensene av dette. Et slikt klima innebærer at det må gis rom for å gjøre feil.

Egnede mekanismer for å beskytte varsler og den som er anklaget, er beskrevet i NMBUs varslingsrutiner. Den som er varslet har plikt til å følge opp saken, informere den som varsler om hvordan saken tas videre, og om utfall i saken.

- Ansatte og studenter som blir kjent med forhold som kan påføre NMBU tap eller skade, skal melde fra slik at tiltaket for å unngå eller begrense skaden kan gjennomføres.
- Man varsler normalt i linjen og forsøker å løse problemene på lavest mulig nivå.

## 6.2. Prosedyrer for behandling av avvik

Brudd på retningslinjene kan ha forskjellig grad av alvorlighet, og skal sanksjoneres på ulike måter. Enkelte brudd er lovbrudd og skal behandles deretter. NMBU etterstreber gode løsninger for studenter og ansatte som er involvert i brudd på retningslinjene.

### Medarbeidernes og studentenes rolle og ansvar

Brudd på de etiske retningslinjene skal løses på lavest mulig nivå. Nærmeste linjeleder kobles inn hvis det ikke er mulig å finne en løsning på lavere nivå. Er det av ulike grunner ikke tilrådelig å involvere linjeleder, løftes saken til neste ledernivå. Studenter kan også henvende seg til tillitsvalgte eller fagutvalget, som så bringer saken videre i systemet.

### Linjeleder

Linjeleder skal være oppmerksom på, og raskest mulig ta opp, mulige brudd på de etiske retningslinjene som aktualiseres i arbeids- og læringsmiljøet. Leder har ansvar for at saken løses, og at alle som er involvert blir hørt.

Ved mistanke om brudd på de etiske retningslinjene skal linjeleder raskest mulig, og før saken eventuelt rapporteres videre, informere den det gjelder. Informasjonsplikten er rettet mot de personene saken angår. Forøvrig gjelder reglene om taushetsplikt.

Ved alvorlige overtredelser skal linjeleder rapportere videre til sin overordnede.

## 6.3. Ansvar for retningslinjene og behandling av avvik

### Rektor

Det påligger rektor ved NMBU et spesielt ansvar for at de etiske retningslinjene følges og jevnlig vurderes, og for at alvorlige overtredelser eller mistanker om slike tas opp til behandling. Rektor

kan be om råd eller vurderinger fra etikkutvalget ved NMBU, fra det nasjonale utvalget for granskning av uredelighet i forskning eller fra andre forskningsetiske komiteer.

Rektor har ansvar for å koble inn politiet når sakens karakter tilsier det.

Universitetsledelsen har ansvaret for informasjon i saker som vedrører grove brudd på de etiske retningslinjene, med mindre informasjonsansvaret er delegert til andre.

#### Universitetsstyret

NMBUs etiske retningslinjer er vedtatt av universitetsstyret. Saker som vedrører de etiske retningslinjene kan fremmes for behandling i styret. Etikkutvalget gir råd til styret i slike saker.

#### Etikkutvalget

NMBUs etikkutvalg har en rådgivende rolle i saker av etisk karakter. Det kan oppnevnes som saksbehandler i uredelighetssaker og som godkjenningsinstans i forbindelse med bruk av mennesker i spørreundersøkelser, deltakende observasjon under feltarbeid og lignende. Det kan oppnevnes som godkjenningsinstans i forbindelse med anvendelse av genmodifiserte organismer i forskning. Etikkutvalget kan også behandle saker på initiativ fra studenter og ansatte.

#### Konsekvenser ved overtredelse

Overtredelser av retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. I særlige alvorlige tilfeller kan overtredelser medføre oppsigelse eller avskjed i henhold til lover og bestemmelser som gjelder i arbeidslivet.

## 7. Revisjon og vedlikehold av retningslinjene

Retningslinjene skal være et levende dokument som skaper diskusjon og refleksjon ved universitetet, og som er gjenstand for løpende vurdering. Forslag om revisjon av retningslinjene fremmes av rektor. Forslag til endringer kan fremmes av Etikkutvalget og andre relevante instanser. Endringer i dokumentet vedtas av universitetsstyret.

## Appendiks

Det er viktig at etiske prinsipper og retningslinjer oppfattes som rimelige og i tråd med det som gjelder i andre, tilsvarende institusjoner. I utarbeidelsen av dokumentet ble det i hovedsak tatt utgangspunkt i de etiske retningslinjene for UMB og de forskningsetiske retningslinjene for NVH. Spesielt i forbindelse med utarbeidelsen av UMBs etiske retningslinjer, ble flere allerede eksisterende etiske retningslinjer lagt til grunn i utarbeidelsen. Noen av disse var:

- Etiske retningslinjer for statstjenesten, utarbeidet av Moderniseringsdepartementet, 2005
- Etiske retningslinjer ved UMB
- Forskningsetiske retningslinjer for NVH
- Noragric's Code of Conduct
- Forskningsetiske retningslinjer for naturvitenskap og teknologi, utarbeidet av Den Forskningsetiske Komiteen for Naturvitenskap og Teknologi (NENT), 2007
- Etikk i SINTEF, SINTEF Media 2006
- Etiske retningslinjer fra Universitetet i Stavanger
- UiOs Etiske retningslinjer for ansatte i forbindelse med innkjøp og ved kontakt med leverandører av varer og tjenester
- UiOs Retningslinjer for veiledning