

	<h1>Etikk i NIBIO</h1>	<b>Eier:</b> <b>Administrerende direktør</b>	<b>Godkjent dato</b> <b>02.06.2022</b>
		<b>Godkjent av:</b> <b>Styret</b>	<b>Versjon</b> <b>3.0</b>
		<b>Neste Revisjons dato</b> <b>02.06.2023</b>	<b>Side 1 av 11</b>

## Forord

Etisk bevissthet er viktig for å underbygge tillit, både personlig og institusjonelt. Hensikten med NIBIOs etiske retningslinjer er at alle medarbeidere og andre som arbeider nært med NIBIO, skal opptre etisk forsvarlig i sine NIBIO-relaterte aktiviteter. De etiske retningslinjene er overordnede, og dermed uten detaljerte regler. De skal være generelle, men likevel styre de etiske refleksjonene hver enkelt av oss i NIBIO må foreta.

Forskning og forskningsbasert kunnskap kan ha stor betydning for enkeltmennesker og for samfunnet, ved å finne løsninger på komplekse utfordringer. Samtidig gir fagkunnskap betydelig makt, som personer med tilknytning til forskning må forvalte etisk forsvarlig. NIBIOs omdømme i samfunnet er avhengig av at vi er i stand til å identifisere etiske problemstillinger, og til å håndtere disse på en kompetent måte.

Styret i NIBIO har vedtatt disse etiske retningslinjene, samt mandat for etikkombud og Etisk råd (NIBIOs redelighetsutvalg). Implementering og bruk av dokumentet er en kontinuerlig prosess for at alle ansatte til enhver tid skal være seg bevisst hvordan vi skal forholde oss til etiske problemstillinger i vårt daglige virke.

Vi vil løse saker som måtte komme internt i organisasjonen, på et så tidlig stadium som mulig. Når medarbeidere i NIBIO står overfor en etisk utfordring bør medarbeideren søke råd hos etikkombudet. Uansett skal ingen la seg presse av tid, personlige relasjoner, eller institusjonelle krav i egen organisasjon eller utenfra til å utelate etiske vurderinger.

Styret ved NIBIO har valgt å sette alle etiske utfordringer inn i det samme systemet. Retningslinjene er førende for alle som arbeider hos, eller i tilknytning til NIBIO. På denne måten behandler vi NIBIOs generelle etiske grunnlag og de lovpålagte forskningsetiske forholdene etter et og samme opplegg (etikkombud og Etisk råd). Retningslinjene er derfor blitt omfattende, og vi har utarbeidet en etikkplakat, som er en kortfattet versjon av retningslinjene.

Vi skal ta etiske spørsmål opp til vurdering jevnlig i organisasjonen, og på den måten sørge for at vi alle ved NIBIO har tilstrekkelig kunnskap og bevissthet om etikk i vår arbeidshverdag.

Nils Vagstad

*Adm. direktør*

## Innledning

NIBIO utnytter sin spisskompetanse og faglige bredde for utvikling av bioøkonomien og forvaltning av bioressurser i Norge. NIBIO skal utvikle forskningsbasert kunnskap for næring, forvaltning og myndigheter.

NIBIOs faglige posisjon er beskrevet på flere nivåer, fra vedtektene, via styrets strategier og ned til det daglige arbeidet på prosjektnivå. Etisk bevissthet er ikke inkludert i de øvrige styringsdokumentene, og styret har derfor vedtatt disse etiske retningslinjene, som omfatter all virksomhet ved instituttet. Det vil si alle fast og midlertidig ansatte, ledere, tillitsvalgte, styret og personer som opptrer på vegne av NIBIO.

NIBIOs etiske retningslinjer gir en konsentrert oversikt over hvilke etiske aspekter som kan være knyttet til arbeidet ved NIBIO. Hensikten med dokumentet er at alle ansatte skal kunne finne grunnlag for å håndtere problemstillinger og utfordringer vi møter i arbeidshverdagen. Dette gjelder både internt ved instituttet og eksternt overfor dem vi samarbeider med nasjonalt og internasjonalt. Det er avgjørende viktig for både instituttets og hver enkelt ansatts omdømme, tillit og troverdighet at retningslinjene blir etterlevd. NIBIO må til enhver tid dokumentere at etisk bevissthet ligger til grunn for all virksomhet, og at vi er i stand til å forebygge etiske misligheter i organisasjonen. I NIBIO skal det være selvfølgelig at etiske utfordringer blir tatt opp både preventivt og når det blir identifisert forhold som krever konkret oppfølging.

NIBIO opererer innenfor samfunnsmessige rammer, der de juridiske og økonomiske rammene er godt ivarettatt. Historisk sett er etiske forhold blitt viet langt mindre oppmerksomhet. En handling kan være både juridisk lovlig og økonomisk hensiktsmessig, uten at den er etisk riktig.

Ansvar for at NIBIOs etiske retningslinjer er kjent og forstås ligger til administrerende direktør og lederne på alle nivåer. Å etterleve retningslinjene er derimot et personlig ansvar for alle som omfattes av retningslinjene.

For å implementere etikk i all virksomhet ved NIBIO, skal alle ansatte, gjestearbeidere, studenter og medlemmer av styret signere på at de er kjent med NIBIOs etiske retningslinjer.

Videre har styret ved NIBIO etablert et etisk råd og et etikkombud, som ut fra sine mandater skal være rådgivende i etiske spørsmål for alle som er berørt av instituttets etiske retningslinjer.

Etikkombudet er varslingskontakt i NIBIO, og skal overfor ansatte, ledere og tillitsvalgte i NIBIO gi råd og veiledning i saker om etikk og etiske problemstillinger, spesielt knyttet til NIBIOs etiske retningslinjer. Varsling ved mistanke om brudd på NIBIOs etiske retningslinjer blir behandlet på samme måte som varsling av andre mulig kritikkverdige forhold, i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser og NIBIOs egne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.

## Grunnlagsetikk og områdeetikk

Etikken handler om å verne etiske verdier, og være i stand til å reagere hensiktsmessig når en eller flere etiske verdier er truet. Verdsettingen og rangeringen av etiske verdier varierer mellom ulike kulturer, og hver enkelt av oss er forpliktet til å respektere verdiene på de stedene vi opptrer på vegne av NIBIO.

I vedlegg 1 finnes en rekke verdier som ofte inngår i våre dagligdagse etiske vurderinger.

Det blir ofte skilt mellom grunnlagsetikk, etiske verdier som gjelder generelt for alle, og områdeetikk, som gjelder spesielle grupperinger i samfunnet. Områdeetikk vil alltid være styrt av grunnlagsetikken. Samtidig retter områdeetikken oppmerksomhet mot etiske problemområder som er spesielt viktige, eller vanlige, for en spesiell gruppe. Området forskningsetikk er spesielt viktig for NIBIO.

Vedlegg 2 inneholder henvisninger til en rekke dokumenter som utgjør grunnlaget for NIBIOs etiske retningslinjer.

Vi kan ikke klassifisere etiske verdier etter deres viktighet. Alle etiske verdier skal være beskyttet av, og beskytte alle ansatte ved NIBIO. Likevel blir enkelte verdier oppfattet som mer grunnleggende, og derved også viktigere i arbeidslivet.

Institusjonen NIBIO fokuserer spesielt på verdiene, listet opp i tilfeldig rekkefølge:

Tillit: følelse av at andres godhet, ærlighet og dyktighet er til å stole på

Rettferdighet: mennesker behandles rimelig, alle mottar det de fortjener

Plikt: det vi er bundet av overordnet myndighet til å gjøre

Lojalitet: et troskapsforhold mellom alle ansatte ved NIBIO, og mot instituttets legitimitet og mål

Redelighet: forholder seg til tilstander slik de oppfattes som virkelig

Pålitelighet: forholde seg til forutsetninger og avtaler utad

Sannferdighet: forholde seg til virkeligheten slik den er oppfattet

Integritet: holde fast ved sine verdier og vurderinger, både personlig og på vegne av NIBIO, uavhengig av sammenhengen

Habilitet: upartiskhet

Åpenhet: gi tilstrekkelig informasjon slik at andre på selvstendig grunnlag kan vurdere sammenhenger

Likeverd: alle mennesker er like verdifulle, uavhengig av egenskaper

Toleranse: evnen og viljen til å tåle og å leve med andres meninger, holdninger og handlinger som man selv ikke er enig i.

Disse begrepsdefinisjonene er selvfølgelig ikke absolutte, og ingen kan hverken måle eller beskrive innholdet objektivt. Det er derfor nødvendig å være bevisst på de etiske kravene, og trene på anvendelsen systematisk.

Hver og en av disse verdiene er grunnleggende for sameksistens, og alle som er tilknyttet NIBIO skal opptre slik at vi overholder alle intensjonene som de etiske verdiene beskriver.

Dette dokumentet er bygget rundt tre prioriterte etiske verdier, hensyn, pålitelighet og uavhengighet, og inneholder noen problematiske situasjoner som ofte kan ha etiske implikasjoner.

## NIBIOs generelle etiske fundament

### Å vise hensyn

Ingen kan pålegge noen å gjøre noe som er ulovlig eller uetisk.

Alle ved NIBIO skal være med på å sikre at ansattes interesser blir tatt hensyn til og ivaretatt.

Alle ansatte i NIBIO er hensynsfulle, vennlige, høflige, korrekte og imøtekommende overfor kolleger og publikum, og respektere den enkeltes personlige integritet.

Ansatte ved NIBIO omtaler ikke instituttet uberettiget negativt. Ansatte melder fra internt om forhold som vedkommende er blitt kjent med og som kan påføre NIBIO, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, inkludert tap av omdømme.

Fortrolige opplysninger som mottas i tjenesteforholdet brukes ikke til personlig vinning og kommer ikke uvedkommende til kunnskap.

Alle handlinger i NIBIO og i institusjoner og selskaper hvor NIBIO har interesse, eierskap eller annen innflytelse, gjøres med basis i full aksept og respekt for NIBIOs etiske fundament.

Vi er oppmerksomme på interessekonflikter, og passer på at ingen urettmessig, tilegner seg økonomiske eller andre personlige fordeler, eller fordeler for tredjepart i tilknytning til NIBIOs virksomhet.

NIBIO påtar seg oppdrag som vi kan gjennomføre profesjonelt innenfor organisasjonens etiske fundament. Vårt arbeidsmiljø og vår personlige adferd preges av likeverd, åpenhet, toleranse og respekt for andre kulturer.

Trakassering eller diskriminering på grunnlag av kjønn, religion, rase, etnisk-, kulturell- eller sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, alder eller politisk oppfatning aksepteres ikke. Dette innebærer at intrigemakeri, manipulerende og korrupperende adferd, sosial dumping, alle typer barnearbeid og kjøp av seksuelle tjenester er uakseptabelt.

Ansatte i NIBIO opptre lojalt og i samsvar med organisasjonens forpliktelser, inkludert faglige, økonomiske juridiske og etiske forutsetninger.

Enhver ansatt rapporterer mulig korrupsjon, forbrytelser eller misligheter internt, alternativt til politi, kontroll- eller tilsynsmyndighet.

## Å ytre seg pålitelig

Medarbeidere deltar i samfunnsdebatten innenfor eget arbeidsområde. Utenfor egne arbeidsområder må det gå klart frem at medarbeideren ytrer seg på egne vegne, ikke som en representant for NIBIO. Ytringsfriheten må ikke brukes som et argument for å blande sammen synspunkter basert på faglig arbeid ved NIBIO og egne, personlige meninger.

Ansatte bruker ikke sin yrkestittel i saker som er utenfor vedkommende sin dokumenterte kompetanse eller fagfelt. Det gjelder særlig i tilfeller der tittel, faglig autoritet og organisasjonstilknytning kan gi meningene større tyngde.

Ansatte opptrer på en måte som ikke svekker tilliten til deres upartiskhet. I alt arbeid legges det vekt på å unngå at det oppstår uheldige interessekonflikter eller påstander om dette.

Medarbeidere i NIBIO har som en del av sine arbeidsoppgaver å formidle sin kompetanse gjennom publikasjoner, debattinnlegg og andre typer uttalelser. I kraft av sin stilling har medarbeiderne i NIBIO forsknings- og formidlingsplikt, en rett og plikt til å gjøre forskningsresultatene kjent, også dersom de strider mot vedtatt politikk.

Ansatte ved NIBIO har sin selvfølgerige rett til å ytre seg kritisk om alle forhold. Som utgangspunkt kan bare ytringer som kan skade NIBIOs interesser begrenses ut fra hensynet til lojalitetsplikt. Når tillitsvalgte ivaretar arbeidstakernes interesser, skal det mye til før uttalelser anses å bryte med lojalitetsplikten.

## Å sikre uavhengighet, lojalitet og åpenhet

Enhver ansatt ved NIBIO tar opp forhold knyttet til egen habilitet. Det er også et lederansvar å vurdere ansattes habilitet. Reell og mulig inhabilitet, slik som eier- og forretningsinteresser, familieforhold og nært vennskap, legges åpent frem for overordnet ved instituttet.

I NIBIO skal man ikke engasjere nærstående i oppdrag på en slik måte at det kan påvirke habilitet eller integritet.

Det skal være åpenhet om ansattes ekstraverv og bierverv, spesielt de som kan oppfattes å ha betydning for utførelse av arbeidet ved NIBIO.

NIBIOs personalhåndbok, Verv og eierskap i NIBIO, gir føringer for ekstraarbeid og verv:

- «NIBIO skal informeres dersom ansatte ønsker å påta seg arbeid for annen arbeidsgiver, eller drive privat ervervsvirksomhet i fritiden, heretter kalt ekstraarbeid. Arbeidstaker har ikke anledning til å påta seg ekstraarbeid som kan hemme eller sinke det ordinære arbeidet, med mindre det foreligger samtykke fra NIBIO. Den samme begrensningen gjelder i forhold der arbeidstaker gjennom sitt ekstraarbeid kan komme i konkurranseforhold eller i habilitets- eller lojalitetskonflikt i forhold til NIBIO.
- Ved ekstraarbeid og verv skal arbeidstakeren informere arbeidsgiver om forholdet jfr. NIBIOs Etske retningslinjer for verv og eierskap.
- Ved verv og eierskap skal den ansatte fylle ut skjemaet Meldeskjema for verv og eierskap».

Alle typer samarbeid, oppdragsavtaler eller kjøp av tjenester mellom NIBIO og selskap der ansatte eller nærstående kollegaer i NIBIO har en rolle, skal være godkjent av overordnet.

## Forretningsmessig praksis

Vedlegg 2 inneholder referanser til de viktigste dokumentene som er førende for forretningsmessig praksis ved NIBIO.

NIBIO aksepterer ikke korrupsjon og uetisk adferd i forretningsmessig sammenheng.

Ansatte eller instituttet oppnår ikke fordeler gjennom fordekte handlinger, og det skal derfor være åpenhet og innsyn slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med NIBIOs virksomhet.

Kunder møtes med innsikt, respekt og forståelse, samtidig som kundens personvern blir ivaretatt i henhold til gjeldende lov og NIBIOs interne rutiner for behandling av personopplysninger.

Vi behandler leverandører upartisk og rettferdig. Samtidig forventer vi at leverandører opptrer i samsvar med

NIBIOs etiske verdier.

Ansatte ved NIBIO bestikker ikke og mottar ikke bestiktelser, det vil si gi eller motta penger, gaver, billetter, reiser, hotellopphold, rabatter, lån eller alle andre fordeler som forutsetter gjenytelser på NIBIOs eller NIBIO-ansattes vegne.

Unntak fra dette kan vi gjøre dersom kulturelle forhold tilsier at avslag av en gave eller annen ytelse som ville være uakseptabel i Norge, kan virke fornærmende på giver. I slike tilfeller kan en gave eller annen fordel mottas hvis det er i samsvar med lokalt akseptert skikk. Slike gaver eller ytelser skal overlates til NIBIO ved hjemkomst.

Private behov dekkes ikke gjennom tilbud fra NIBIOs leverandører. Omgang med forretningsforbindelser er basert på godt skjønn, forsiktighet, omtanke og redelighet. Hemmelige kontrakter, ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre upassende fordeler, direkte eller gjennom mellommann, for å oppnå forretningsmessige begunstigelser forekommer ikke.

NIBIO tar avstand fra hvitvasking av penger, og forebygger at økonomiske transaksjoner med organisasjonen kan misbrukes av andre til hvitvasking av penger.

Ingen som NIBIOs etiske retningslinjer gjelder for, engasjerer eksterne rådgivere eller lobbyister for å påvirke beslutninger i næringslivet eller i offentlig virksomhet. Avtaler med mellommenn er godkjent av administrerende direktør.

Ansatte ved NIBIO kan i fortrolighet få kunnskap om økonomiske disposisjoner i bedrifter. Slik kunnskap deles ikke, og nyttes ikke til egen eller andres vinning, eller til å påvirke verdier. Ingen som omfattes av de etiske retningslinjene er involvert i innsidehandel.

## God forskningsfaglig praksis

Forskningsetikk er integrert i forskningen, regulerer forholdet mellom aktørene i forskningen og sørger for at forskningen utføres i samsvar med samfunnets forventninger og krav.

Forskningsetikk omfatter etiske aspekter ved forskerrollen og for andre som er involvert i forskningen. Dette gjelder etiske verdier som er eksemplifiserte ovenfor. NIBIO legger retningslinjene fra de nasjonale forskningsetiske komiteene til grunn for sin virksomhet.

NIBIO skal sikre forskerens frihet i valg av tema, metode, gjennomføring av forskningen og publisering av resultater. Ved oppdragsforskning har oppdragsgiver i samarbeid med oppdragstaker rett til å definere tema, problemstillinger og omfang av forskningsoppgaven. Oppdragsgiver skal ikke søke å påvirke metodevalg, gjennomføring, resultater eller publisering.

NIBIO legger til rette for utøvelse av god vitenskapelig praksis, og at forskningen skjer i henhold til generelle etiske verdier og anerkjente vitenskapelige standarder. Alle som er involvert i forskningen ved instituttet skal få nødvendig opplæring. God vitenskapelig praksis handler også om forskerens samfunnsansvar, relasjoner forskere imellom og til andre mennesker, finansieringskilder og forholdet til dyr og miljø. Den enkelte ansatte har selv ansvar for å verne om de etiske verdiene og å følge anerkjente vitenskapelige standarder. Mistanker om vitenskapelig uredelighet vil ramme institusjonen, så vel som enkeltpersonen.

I henhold til Forskningsetikkloven skal forskningsinstitusjoner «fastsette retningslinjer for behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer». Saksbehandlingsrutinene for dette er beskrevet i Rutine for NIBIOs behandling av mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer (vedlegg 3).

Ved NIBIO legger vi Vancouverkonvensjonens og de nasjonale forskningsetiske komiteenes retningslinjer til grunn for god vitenskapelig praksis (se henvisninger i Vedlegg 2).

#### Ved NIBIO:

- verner vi om etiske verdier, og respekterer de anerkjente vitenskapelige standarder
- avstår vi fra vitenskapelig uredelighet, slik som som forfalskning, fabrikkering, plagiering, manipulasjon eller selektiv bruk av data fra egen eller andres forskning
- anvender vi datamateriale, undersøkelses- og vurderingsmetoder som er forenelig med kriteriene for vitenskapelig forskning og etisk troverdighet.
- tar vi hensyn til, respektere og kreditere andre forskeres arbeid og resultater på en korrekt måte.
- planlegger, gjennomfører og rapporterer vi nøyaktig i henhold til vitenskapelig standarder, og samtidig opprettholder vår uavhengighet overfor oppdragsgiver.
- benytter vi oss av fagfellevurdering (peer review) eller annen form for kvalitetssikring.
- er vi tydelig og åpen om alle forhold som kan ha betydning for tillit til arbeidet, slikt som oppdragsgiver og finansieringskilder
- regulerer vi opphavsrett og rett til publisering gjennom avtaler
- avklarer vi status, rettigheter, arbeidsfordeling og spørsmål om opphavsrett og rettigheter til forskningsresultater og materiale
- holder vi ikke vesentlig kritikk for oss selv, men gå ut i relevante miljøer med kritikken for å få problemene allsidig belyst
- bruker vi ikke faglig autoritet under veiledning eller i ledelsessituasjon til egen fordel
- sikrer vi forskningsdata slik at de kan hentes frem igjen etter at prosjektet er avsluttet. Data fra offentlig finansierte prosjekter skal overleveres offentlig register (NSD) iht. kontrakt og for øvrig stilles til rådighet for andre enten det gjelder videre forskning eller etterprøving
- tar vi hensyn til dyrevelferd og moralske hensyn overfor dyr, slik det er regulert ved [lov om dyrevelferd](#) og [forskrift om dyr i forsøk](#), og spesifisert ved de klassiske tre R'ene for dyreforsøk («Reduce, Refine, Replace» [The Principles of Humane Experimental Technique](#))

#### Vitenskapelig ansatte ved NIBIO

- er åpne om sin tilknytning til politiske, religiøse eller andre organisasjoner og interesser som kan ha betydning for prosjektgjennomføringen.
- klarlegger alle roller og andre eksterne tilknytninger for å sikre at forskningsresultatene er uavhengige og pålitelige. Det innebærer at forskeren legger frem informasjon om relevante økonomiske forhold, aktuelle verv og annet arbeid i politiske, religiøse eller andre verdibaserte foreninger som kan tenkes å påvirke forskningen
- beskriver sikkerheten, gyldigheten og risiko- og usikkerhetsmomenter som er forbundet med resultatene fra prosjekter, og identifisere forhold som kan ha betydning for eventuell anvendelse av resultatene. NIBIO er forpliktet til å formidle aktuelle metoder (av typen [NUSAP](#)) til sine ansatte.

- benytter sin reservasjonsrett mot deltakelse i prosjekter når vedkommende mener virksomheten strider mot egen religiøs eller etisk overbevisning.

## Sanksjoner

Overtredelse av retningslinjene blir håndtert i henhold til lov om statens ansatte m.m. (statsansatteloven), §§ 25 – 37, som omhandler ordensstraffer, avskjed, suspensjon, saksbehandlingsregler og ankemuligheter.

## Vedlegg 1 Samling av en del sentrale etiske verdier

Forpliktelse Rettigheter Nytte Egenverdi Menneskeverd Likeverd Lykke Selvrealisering Ydmykhet Egeninteresse Barmhjertighet Visdom Tro Omsorg	Lyst Anseelse Tillit Bærekraft Effektivitet Redelighet Åpenhet Ytringsfrihet Uavhengighet Habilitet Kjærlighet Pålitelighet Lojalitet Håp	Velferd Verdighet Solidaritet Toleranse Selvstendighet Rettferdighet Måtehold Aksomhet Integritet Ærlighet Sannferdighet Trygghet Mot Respekt
---	--	--



## Vedlegg 2 Generelt gjeldende regler og retningslinjer

### Forpliktelser i den norske staten

[Etske retningslinjer for statstjenesten - Revidert juni 2017](#) gjelder for ansatte i NIBIO. Disse omhandler allmenngyldige etiske verdier og normer som rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet

[KMD Veileder om gaver i tjenesten](#)

### Regulering av vitenskapelig praksis

[Lov om organisering av forskningsetisk arbeid](#) (forskningsetikkloven) som beskriver hvordan forskningsinstitutter skal organisere arbeidet med forskningsetiske spørsmål.

De nasjonale forskningsetiske komiteene gir råd i forskningsetiske spørsmål. NIBIO slutter seg til de retningslinjene som komiteene har utarbeidet:

[Generelle forskningsetiske retningslinjer](#)

[Medisin og helse](#)

[Naturvitenskap og teknologi](#)

[Samfunnsvitenskap og humaniora](#)

Vancouverkonvensjonen ([Vancouver recommendations](#)) er sentral for etikk i vitenskapelig forfatterskap ([se også FEKs omtale av retningslinjene](#)).

Også [Singapore Statement on Research Integrity](#) gir forskningsetiske føringer, mens [Helsinkideklarasjonen](#) er den mest sentrale profesjonsnormen for medisinsk forskning.

[The European Code of Conduct for Research Integrity](#) gjelder for forskning på alle vitenskapelige og faglige områder og beskriver faglig, juridisk og etisk ansvar, og viktigheten av de institusjonelle innstillinger.

### Kontroll av korrupsjon

NIBIO aksepterer ikke korrupsjon og uetisk adferd i forretningsmessig sammenheng. Norge har undertegnet [Civil Law Convention on Corruption](#). NIBIO er rettslig bundet til [United Nations Convention against Corruption](#) og gir sin tilslutning til [Transparency International](#). Korrupsjon er i tillegg regulert av [Straffeloven §276 a-c](#).

Ansatte skal avstå fra å bestikke eller motta enhver type bestikklser. Ansatte skal ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel (bestikklser). Ved NIBIO legger vi [Veileder om gaver i tjenesten](#) til grunn for vurdering av bestikklser og gaver i tjenesten.

### Hensyn til menneskerettigheter, personvern og likebehandling

NIBIO legger [FNs verdenserklæring om menneskerettigheter \(Universal Declaration of Human Rights\)](#) og [International Labour Organization \(ILO\)](#) til grunn for sitt arbeid både nasjonalt og internasjonalt.

Personvernet til alle som har med NIBIO å gjøre er regulert av personvernlovgivning, [Lov om behandling av personopplysninger \(personopplysningsloven\)](#) og NIBIOs interne rutiner for behandling av personopplysninger. NIBIO skal praktisere rettferdig og åpen konkurranse i rollen som leverandør av forsknings- og oppdragstjenester nasjonalt og internasjonalt, i samsvar med konkurranselovgivningen, [Lov om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger \(konkurranseloven\)](#).

## Vedlegg 3 - Rutine for NIBIOs behandling av mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer

### **Formål**

Lov om organisering av forskningsetisk arbeid ([forskningsetikkloven](#)) sier at

- Forskningsinstitusjoner skal fastsette retningslinjer for behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer. Retningslinjene skal også angi når det som ledd i behandlingen av slike saker skal innhentes en uttalelse fra redelighetsutvalget. (Etisk råd er redelighetsutvalget i NIBIO).
- Forskningsinstitusjoner skal rapportere saker om mulige alvorlige brudd på anerkjente forskningsetiske normer til Granskingsutvalget (i de nasjonale forskningsetiske komiteene, FEK).
- Uttalelser som konkluderer med at en forsker har opptrådt vitenskapelig uredelig, kan påklages av forskeren til Granskingsutvalget.
- Granskingsutvalget veileder forskningsinstitusjoner om behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene (FEK) skal være rådgivende organer innen forskningsetikk.

Formålet med denne rutinen er å tydeliggjøre hvordan behandling av mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer skal foregå i NIBIO. Rutinen skal legge til rette for at NIBIO oppfylle kravene i forskningsetikkloven. Rutinen foreligger som vedlegg til NIBIOs etiske retningslinjer og til mandatet for Etisk råd i NIBIO. Rutinen er utformet etter Forskningsinstituttens Fellesarenas (FFAs) [veileder for forskningsetiske retningslinjer i forskningsinstituttene](#).

### **Prosedyre for behandling**

Behandling av mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer kan gå gjennom seks faser som beskrevet under. Enkelt saker kan termineres av styret i enhver av fasene, evt. etter råd fra Etisk råd i den grad det er rådspurt.

NIBIOs styre eller Etisk råd kan etter behov innhente råd fra

- Granskingsutvalget som veileder forskningsinstitusjoner om behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene (FEK) som skal være rådgivende organer innen forskningsetikk.
- Forskningsetisk utvalg (FEU) i Forskningsinstituttens fellesarena (FFA). FEU kan behandle og gi råd i følgende saker: a) forskningsetiske enkelt saker som er forelagt av ledelsen eller av enkeltpersoner i instituttene; b) forskningsetiske enkelt saker som har sitt utspring i konflikter eller klager knyttet til mistanke om brudd på vitenskapelig redelighet og god vitenskapelig praksis
- Andre fagpersoner eller -miljøer

### **Fase 1. Varsling/melding om mistanke**

Ansatte som mistenker brudd på NIBIOs etiske retningslinjer melder dette til NIBIOs etikkombud eller andre i NIBIOs varslingsmottak. Slik varsling blir behandlet på samme måte som varsling av andre mulig kritikkverdige forhold, i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser og NIBIOs egne rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.

Etisk råd kan ta opp forhold som angår mulige brudd på NIBIOs forskningsetiske retningslinjer på eget initiativ, etter henvendelse fra NIBIO-ansatte eller fra eksterne kilder.

I tilfeller der Etisk råd mener anerkjente forskningsetiske retningslinjer sannsynligvis er brutt, oversender rådet saken til styret, via administrerende direktør, for videre oppfølging etter bestemmelsene i forskningsetikkloven. Etisk råd kan samtidig gi sin vurdering av saken og fremme forslag om sakens viderebehandling.

## **Fase 2. Forundersøkelse om mulig brudd på forskningsetiske normer**

- Forundersøkelse utføres av et faglig uavhengig organ eller en person utpekt av styret, f.eks. etikkombudet, Etisk råd eller deres sekretær
- Forundersøkelsen skal få fram fakta, avklare om det er grunnlag for mistanke, oppsummeres i kort rapport til styret
- Hvis styret konkluderer med mulig brudd på forskningsetiske retningslinjer, utarbeider styret mandat og forbereder lokal gransking

## **Fase 3. Lokal gransking av mulig brudd på forskningsetiske normer**

- Gransking utføres av et faglig uavhengig organ eller en person utpekt av styret, f.eks. etikkombudet, Etisk råd eller deres sekretær, om nødvendig supplert med eksterne fagperson(er)
- Alle vesentlige trinn i prosessen skal noteres og det skal lages referater fra alle møter av betydning
- Innklagede varsles, gis rett til innsyn og rett til å uttale seg underveis i prosessen
- Det utarbeides skriftlig sluttrapport med redegjørelse om behandling av saken og alle dokumenter, samt konkluderende råd til instituttledelsen
- Innklagede og andre som er part i saken gis rett til å kommentere sluttrapportens faktabeskrivelse
- Hvis granskingen utføres av andre enn Etisk råd, skal Etisk råd orienteres om saken når granskingen er avsluttet.

## **Fase 4. Uttalelse**

Ved avslutning av saken, enten etter forundersøkelse eller etter mottatt råd fra Etisk råd (evt. andre som utfører granskingen), gir styret en uttalelse i saken.

Uttalelsen skal ta stilling til:

- om forskeren har opptrådt vitenskapelig uredelig eller ikke,
- om det foreligger systemfeil ved institusjonen og
- om det vitenskapelige arbeidet bør korrigeres eller trekkes tilbake.

Med vitenskapelig uredelighet menes forfalskning, fabrikkering, plagiering og andre alvorlige brudd på anerkjente forskningsetiske normer som er begått forsettlig eller grovt uaktsomt i planlegging, gjennomføring eller rapportering av forskning.

## **Fase 5. Granskingsutvalget**

- NIBIOs styre orienterer Nasjonalt Granskingsutvalg om mulige alvorlige brudd på anerkjent forskningsetiske normer (se [Veileder for forskningsinstitusjoners rapportering til Granskingsutvalget](#)).
- Uttalelse som konkluderer med at en forsker har opptrådt vitenskapelig uredelig, kan påklages av forskeren til det nasjonale Granskingsutvalget. Granskingsutvalgets uttalelser er endelige og kan ikke påklages videre.

## **Fase 6. Sanksjonering**

Overtredelse av NIBIOs etiske retningslinjer, deriblant brudd på anerkjente forskningsetiske retningslinjer, blir håndtert i henhold til lov om statens ansatte m.m. (statsansatteloven), §§ 25 – 37, som omhandler ordensstraffer, avskjed, suspensjon, saksbehandlingsregler og ankemuligheter.