



# IFEs etiske retningslinjer

Ekstern

## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Forord .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Anvendelsesområde .....</b>	<b>3</b>
2.1	<b>Overordnede retningslinjer for vår opptreden .....</b>	<b>3</b>
2.2	<b>Brudd på etiske retningslinjer .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ansvar for etikk .....</b>	<b>4</b>
3.1	<b>Styrets ansvar.....</b>	<b>4</b>
3.2	<b>Administrerende direktørs ansvar .....</b>	<b>4</b>
3.3	<b>Lederansvar.....</b>	<b>4</b>
3.4	<b>Den enkeltes ansvar .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Etisk råd .....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Samfunnsansvar .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Forsvarlig drift .....</b>	<b>6</b>
6.1	<b>Underlagt norsk lov .....</b>	<b>6</b>
6.2	<b>Samhandling med samarbeidspartnere og andre kontraktspartner .....</b>	<b>6</b>
6.3	<b>Korrupsjon, hvitvasking, svik, underslag og bruk av mellommenn .....</b>	<b>6</b>
6.4	<b>Eksportkontroll, handelsrestriksjoner og sanksjoner .....</b>	<b>7</b>
6.5	<b>Regnskap og rapportering .....</b>	<b>7</b>
6.6	<b>Rettferdig konkurranse .....</b>	<b>7</b>
6.7	<b>Forholdet til myndighetene.....</b>	<b>7</b>
<b>7</b>	<b>Ekstern kommunikasjon .....</b>	<b>7</b>
<b>8</b>	<b>Varsling .....</b>	<b>8</b>
8.1	<b>Fremgangsmåte ved varsling.....</b>	<b>8</b>
8.2	<b>Oppfølging av varsling .....</b>	<b>9</b>
<b>9</b>	<b>Forskningsetikk.....</b>	<b>9</b>
9.1	<b>Forskningspraksis .....</b>	<b>10</b>
9.2	<b>Vitenskapelig publisering av resultater .....</b>	<b>11</b>
9.3	<b>Vitenskapelig uredelighet .....</b>	<b>11</b>
<b>10</b>	<b>Referanseliste.....</b>	<b>12</b>

## 1 Forord

Stiftelsen Institutt for Energiteknikk har en sammensatt virksomhet innen forskning og utvikling (FoU), drift og sikkerhet ved nukleære anlegg, eiendomsvirksomhet og radiofarmasi. Det er en rekke lover, forskrifter og normer som vi er pålagt å etterleve. IFE har et ledelsessystem som angir roller og ansvar i organisasjonen, samt retningslinjer og systemer for å sikre etterlevelse av regelverket.

Samfunnet rundt oss har forventninger til IFEs virksomhet og hvordan den enkelte skal opptre. Dette er en tillit du som person og vi som organisasjon skal forvalte på en god måte.

Vi møter alle etiske utfordringer i vårt daglige arbeid, overfor kollegaer, og i kontakt med myndigheter og oppdragsgivere. Vi blir stilt overfor konkrete problemstillinger hvor vi må ta vanskelige valg og der det ikke alltid er klart hva som er rett og galt.

IFE ønsker å ha en bedriftskultur der vi åpent diskuterer etiske problemstillinger og gråsoner, en kultur hvor det er aksept for å ta opp bekymringer og søke klarhet i etiske dilemmaer.

IFEs etiske retningslinjer gir overordnede føringer for vår opptreden.

Etikk er et lederansvar, men alle har et personlig ansvar for å utvise god etisk atferd.

Kjeller, 1. november 2023

Nils Morten Huseby

Administrerende direktør

## 2 Anvendelsesområde

Stiftelsens formål er «*på ideelt og samfunnsnyttig grunnlag å drive forskning og utvikling på energiområdet og på andre områder der stiftelsens kompetanse særlig egner seg, samt andre aktiviteter som står i forbindelse hermed, herunder samarbeid med, deltakelse og eierskap i andre selskaper og organisasjoner.*»

IFEs etiske retningslinjer skal fremme oppnåelsen av stiftelsens formål gjennom forsvarlig drift av virksomheten. IFE forplikter seg til å holde høy etisk standard og skal opptre på en måte som styrker sikkerhetskultur og fremmer god forretningskultur på alle områder hvor virksomheten opererer. Etiske retningslinjer gjelder for stiftelsen IFE og for selskaper hvor IFE har bestemmende innflytelse. Retningslinjene gjelder for alle ansatte og ledere, samt innleid personell og personell som er involvert i forsknings- og undervisningsaktiviteter, og ellers der det er avtalt.<sup>1</sup>

Alle som omfattes av de etiske retningslinjene plikter å sette seg inn lover, regler, retningslinjer og instruksjoner som gjelder for de aktivitetene som vedkommende er involvert i.

Tilsyn med etterlevelse, opplæring og bruk av etiske retningslinjer skal inngå i stiftelsens internkontroll.

### 2.1 Overordnede retningslinjer for vår opptreden

- Vi skal overholde lover, forskrifter, retningslinjer og andre bindende normer som gjelder for vår virksomhet og oppgavene vi skal utføre.
- Vi skal være en transparent organisasjon med størst mulig åpenhet.
- Vi skal oppfylle de forpliktelsene vi har påtatt oss.
- Vi skal sette hensynet til helse, miljø og sikkerhet først.
- Vi skal ta samfunnsansvar og ikke opptre på en måte som kan skade samfunnets tillit til stiftelsen og forskningens rolle.
- Vi skal respektere menneskerettighetene og arbeiderrettighetene.
- Vi skal bidra til et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som ikke diskriminerer på bakgrunn av etnisitet, kjønn, legning, religion, politisk orientering eller sosial bakgrunn.
- Vi skal hverken på egne eller andres vegne kreve, motta eller formidle bestikkelser, og heller ikke bidra til eller utføre hvitvasking, svik eller underslag.
- Vi skal utvise aktsomhet ved valg av samarbeidspartnere og leverandører.
- Vi skal håndtere interessekonflikter etter «fire øyne-prinsippet», og videre utvise særlig aktsomhet i situasjoner der vi har flere roller og skille mellom stiftelsens interesser og private interesser.
- Vi skal ta vare på stiftelsens materielle og immaterielle verdier.

---

<sup>1</sup> IFE har egne etiske retningslinjer for forretningspartnere

## 2.2 Brudd på etiske retningslinjer

IFE aksepterer ikke brudd på gjeldende lovgivning eller etiske retningslinjer. Mulige uregelmessigheter kan granskes av internrevisjonen, av andre interne eller eksterne ressurser. IFE vil ut fra forsettlighet og alvorlighetsgrad iverksette disiplinære tiltak, oppsigelse av arbeidsavtalen eller rapportering til relevante myndigheter dersom ansatte bryter de etiske retningslinjene eller gjeldende lovgivning. Det samme gjelder for ledere som ser bort fra eller tolererer slike brudd.

## 3 Ansvar for etikk

### 3.1 Styrets ansvar

Styret har en generell plikt til å sørge for at stiftelsens formål ivaretas, forvalte stiftelsen på en forsvarlig måte og sørge for en forsvarlig organisering av virksomheten.

Styrets ansvar og rolle er å fastsette instruksjoner for den daglige ledelsen, føre tilsyn med daglig ledelse og virksomheten for øvrig for å påse at styreinstruksene er implementert etter formålet. IFEs etiske retningslinjer skal vedtas av styret.

### 3.2 Administrerende direktørs ansvar

Administrerende direktør har ansvaret for den daglige ledelsen av virksomheten og skal følge de retningslinjer og pålegg som styret har gitt for forvaltningen og organiseringen av stiftelsen.

Administrerende direktør har ansvar for at virksomheten organiseres slik at den legger til rette for forsvarlig og etisk drift. Administrerende direktør skal sørge for at IFE har organisert etikkopplæring og et system der gjennomført opplæring dokumenteres, samt system for å kontrollere at retningslinjene overholdes. Administrerende direktør skal utnevne IFEs Etske råd.

### 3.3 Lederansvar

Alle med lederroller har ansvar for å utøve sin lederrolle i tråd med styrets instruksjoner og stiftelsens retningslinjer.

Lederens viktigste rolle i etikkarbeidet er å være foregangspersoner innen etikk og å skape et internt arbeidsmiljø hvor den enkelte kan ta opp og diskutere etiske problemstillinger. Det skal være aksept for å ta opp bekymringer og å reise kritikk, og det skal ikke medføre represalier for ansatte som sier ifra.

Lederen har ansvar for å kanalisere etiske problemstillinger til IFEs Etske råd dersom forholdene ikke løses i linjen. Lederen har ansvar for at dette gjøres i rett tid.

Ledere med personalansvar har plikt til å handle så raskt som mulig når de får kjennskap til kritikkverdige forhold som involverer ansatte ved egen enhet. Lederen må ta kontakt med involverte parter for å gjøre seg kjent med sakens innhold.

Lederne har ansvar for at etikkopplæring blir gjennomført for alle ansatte og at de ansatte følger retningslinjene. Lederne har ansvar for å supplere etikkopplæringen slik at den dekker fagområder eller arbeidsoppgaver som krever særlig kunnskap om etiske problemstillinger som kan oppstå og hvordan de skal håndteres.

Ledere i forskningssektorene skal sikre at all forskning foregår i tråd med anerkjente forskningsetiske normer.

Ledere skal melde fra til IFEs Etiske råd dersom man blir kjent med at retningslinjer, opplæring eller prosedyrer er utilstrekkelige eller ikke virker etter sitt formål.

### 3.4 Den enkeltes ansvar

Uavhengig av rolle i organisasjonen har den enkelte ansvar for å sette seg inn i og opptre i tråd med IFEs etiske retningslinjer, samt delta på etikkopplæring. Alle har plikt til å melde fra om det forekommer brudd på gjeldende lovgivning og/eller etiske retningslinjer.

Ansatte skal sørge for at man alltid opptrer innenfor gjeldende lover og regler, og godt innenfor IFEs etiske krav. Ved tvil skal man ta opp spørsmålet med leder eller Etisk råd, og være åpen om etiske problemstillinger. Hvis det er forskjell mellom loven og IFEs etiske retningslinjer, skal man følge den strengeste av disse.

Alle ansatte skal være bevisst og informere sin nærmeste leder om forhold som kan være egnet til å skape interessekonflikt og skal

- ikke gi, ta imot eller formidle gaver og ytelser som kan påvirke de beslutninger den enkelte tar i sitt virke. Samtidig tas det hensyn til lokale skikker og høflighetsgester. Mottak av eventuelle gaver eller ytelser skal rapporteres til nærmeste overordnede og håndteres i henhold til IFEs gavereglement
- ikke delta på reiser eller arrangementer betalt av leverandører, samarbeidspartnere eller konkurrenter, uten etter avtale med IFE.
- ikke ha stilling eller ta forskningsoppdrag utenfor stiftelsen, uten etter avtale med IFE
- ikke ha aksjer eller opsjoner i virksomheter som har kunde- eller leverandørforhold til IFE eller IFEs oppdragsgivere, uten etter avtale med IFE. Informasjon skal gis til nærmeste overordnede ved ansettelse eller når aksjer/opsjoner erverves mens man er ansatt. Dette gjelder ikke om man er småaksjonær i børsnoterte selskaper eller har andeler i verdipapirfond.
- informere IFE om arbeidsrelaterte styreverv ved ansettelse og avklare med nærmeste overordnede før man påtar seg arbeidsrelaterte styreverv når man er ansatt.
- ikke delta i behandling av spørsmål som har betydning for en selv eller for nærstående dersom den enkelte kan anses å ha personlig eller økonomisk særinteresse i saken
- har ikke nærstående som nærmeste overordnet.

På reiser og representasjon i forbindelse med oppdrag utenfor IFEs område er IFEs ansatte er stiftelsens representanter og skal

- vise måtehold med alkohol
- avholde fra å bruke narkotiske stoffer
- avholde fra å kjøpe seksuelle tjenester

## 4 Etisk råd

IFE har etablert Etisk Råd som skal avgi uttalelser, gi veiledning og råd til IFEs adm.dir og ansatte i etiske spørsmål. IFEs Etiske Råd skal vurdere redelighetssaker etter Forskningsetikkloven § 6 og gi adm.dir

råd om hvorvidt saker skal videresendes til Redelighetsutvalget til Forskningsinstituttene Fellesarena og/eller Nasjonalt utvalg for gransking av uredelighet i forskning.

Med utgangspunkt i IFEs etiske retningslinjer, skal Etisk Råd bidra til en bevisstgjøring med hensyn til etiske dilemmaer og medvirke til god etisk atferd hos alle ansatte. Alle ansatte kan melde saker til Etisk råd, og rådet skal behandle saker ihht mandat og etablert saksbehandling.

## 5 Samfunnsansvar

IFE forplikter seg til å beskytte og respektere grunnleggende menneskerettigheter og arbeiderrettigheter for alle som er påvirket av våre aktiviteter, slik det er formulert i vår policy for menneskerettigheter ([ife-human-rights-policy.pdf](#)). Alle ansatte har rett til å organisere seg og til å inngå i kollektive forhandlinger. |

IFE forplikter seg til å beskytte og respektere grunnleggende rettigheter og arbeiderrettigheter for alle som er påvirket av våre aktiviteter.

IFE skal etterfølge kravene i Åpenhetsloven, våre prosedyrer for tredjepartshåndtering og aktsomhetsvurdering av høyrisiko forretningspartnere, leverandører og samarbeidspartnere.

## 6 Forsvarlig drift

### 6.1 Underlagt norsk lov

Stiftelsen IFE skal være organisert og lokalisert slik at den er underlagt norsk lovgivning.

### 6.2 Samhandling med samarbeidspartnere og andre kontraktsmotparter

IFE skal utvise tilstrekkelig aktsomhet når vi involverer oss med samarbeidspartnere, kunder og leverandører. Alle samarbeidsavtaler, oppdrags- og kjøpskontrakter som IFE inngår skal overholde IFEs etiske regler for forretningspartnere og Avtale om forsvarlig forretningsdrift.

### 6.3 Korrupsjon, hvitvasking, svik, underslag og bruk av mellommenn

Korrupsjon, påvirkningshandel, hvitvasking, svik og underslag er straffbart etter norsk lov. IFEs ansatte og kontraktsmotparter skal ikke foreta eller medvirke til straffbare handlinger, og skal overholde alle lover som angår bestikkelser, korrupsjon, bedrageri og andre former for forbudt forretningspraksis.

Dersom IFEs personell blir tilbudt, krever, mottar eller aksepterer noe som kan oppfattes som fordel for å påvirke utøvelsen av egen eller andres stilling, verv eller utføring av oppdrag skal dette umiddelbart rapporteres til nærmeste overordnede. Dette gjelder både i innland og utland. Det er den enkeltes plikt til å melde fra internt, eventuelt gjennom IFEs anonyme varslingskanal, ved mistanke om at så finner sted.

IFE benytter som hovedregel ikke konsulenter, agenter eller andre mellommenn til å kanalisere oppdrag og betaling. Dersom det er nødvendig for oppdraget, skal enhver bruk av agenter eller mellommenn følge IFEs interne retningslinjer.

Reglene kan fravikes dersom det er fare for egen eller andres sikkerhet, helse eller liv. Nærmeste overordnede skal informeres så raskt som mulig.

#### **6.4 Eksportkontroll, handelsrestriksjoner og sanksjoner**

IFE skal overholde nasjonale og internasjonale lover om handelskontroll som omfatter forretningstransaksjoner med land, selskaper og personer (sanksjoner). IFE skal ikke eksportere varer, tjenester, teknologi eller materialer som kan benyttes til militære formål eller bidra til å styrke en annen nasjons militære evne uten eksporttillatelse fra Utenriksdepartementet.

Ved usikkerhet skal vi gå i dialog med relevant myndighet for avklaring, samt være oppdatert om den internasjonale situasjonen og endringer i regelverket.

#### **6.5 Regnskap og rapportering**

IFEs forretningsinformasjon skal kommuniseres presist og utførlig både internt og eksternt. All regnskapsinformasjon må være korrekt registrert og gjengitt i samsvar med lover og forskrifter, inkludert relevante regnskapsstandarder. Enhver handling som forsettlig fører til feilaktig fremstilling i regnskapsmaterialet vil bli behandlet som bedrageri.

#### **6.6 Rettferdig konkurranse**

IFE konkurrerer hederlig og etisk forsvarlig innenfor rammeverket for gjeldende konkurranseregler i de markedene vi opererer i. Vi engasjerer oss ikke i prissamarbeid eller fordeling av markeder.

#### **6.7 Forholdet til myndighetene**

IFE skal ha et nært og åpent samarbeid med myndighetene. Dette innebærer at vi

- forholder oss lojalt til konsesjonskrav og pålegg
- innretter sikkerhetsnivå ut fra trusselbildet i samarbeid med relevante myndigheter
- ved tolkningstvill avklarer kravet med relevant myndighet eller legger den fortolkningen til grunn som harmonerer best med kravets formål
- forholder oss til nasjonale og internasjonale tilsyn som en ressurs
- har regelmessig dialog med myndigheter som er sentrale for IFEs virksomhet

Myndighetskontakt skal skje gjennom IFEs ledelse og de personene som har fått delegert myndighet i forbindelse med sin stilling eller for oppfølging av særlige oppgaver.

### **7 Ekstern kommunikasjon**

Åpen, ærlig og korrekt kommunikasjon er avgjørende for IFEs integritet og i tråd med vår samfunnsrolle.

Bare personer som har myndighet fra adm.dir kan uttale seg til media eller i sosiale medier på vegne av IFE. IFEs ansatte må overholde taushetsplikten ved privat bruk av sosiale medier, og det er den enkeltes ansvar å bruke sosiale medier på en måte som ikke skader IFEs omdømme og forretningsinteresser eller medfører sikkerhetsrisiko.



IFEs forskere skal etterleve normene for forskning om redelighet, åpenhet, kvalitet og etterrettelighet. IFEs forskere oppfordres til å delta i samfunnsdebatten og utforming av rammebetingelser for forskning, innovasjon og verdiskaping der man har forskningsmessig grunnlag for det.

IFEs ansatte

- uttaler seg ikke på vegne av IFE uten fullmakt fra adm.dir eller kommunikasjonsdirektør
- avklarer internt med leder dersom tittel eller stilling hos IFE tenkes benyttet i media dersom det er tvil om ytringer kan være i strid med IFEs interesser
- er forsiktig med å bruke faglige autoritet ut over eget fagområde og for private ytringer

## 8 Varsling

Varsling om kritikkverdige forhold er i IFEs interesse. IFE oppfordrer ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold.

Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, IFEs retningslinjer eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære:

- fare for liv eller helse
- fare for klima eller miljø
- korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- myndighetsmisbruk
- uforsvarlig arbeidsmiljø
- brudd på personopplysningsikkerheten
- brudd på forskningsetiske normer

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling, med mindre forholdet omfattes av punktene ovenfor.

Alle har plikt til å varsle om kriminelle forhold og om forhold der liv eller helse er i fare.

### 8.1 Fremgangsmåte ved varsling

Ansatte kan alltid varsle internt til representant for arbeidsgiver, offentlig tilsynsmyndighet eller annen offentlig myndighet.

Internt varsel sendes til [varsel@ife.no](mailto:varsel@ife.no). IFEs interne varslingskanal forvaltes av HR, som skal sørge for at varselet innen rimelig tid blir undersøkt.

IFE har tilrettelagt for at varsling kan gjøres anonymt gjennom avtale med et eksternt advokatfirma, varselet sendes i så fall til den eksterne varslingskanalen som er tilgjengelig på IFEs hjemmeside ([Varsling eller melde bekymring - IFE](#))

Ansatte oppfordres likevel til å stå fram med navn overfor IFE, da dette vil gjøre behandlingen av varselet mer effektivt. HR har særskilt taushetsplikt, og vil behandle varsler i henholdt til personopplysningsregelverket.

Det stilles ingen formkrav til varslets innhold. For å gi arbeidsgiver et best mulig grunnlag for å behandle et varsel, ber vi om at varsel inneholder:

- Navn på varsler

- Hva varselet gjelder
- Involverte parter
- Eventuelt tidspunkt for hendelse
- Eventuell dokumentasjon
- Eventuelle vitner

## 8.2 Oppfølging av varsling

IFEs ledelse skal sikre at all varsling følges opp og er ihht Arbeidsmiljølovens og IFEs prosedyre for behandling av varsel. Dersom varslere er kjent, skal man som hovedregel motta skriftlig tilbakemelding innen to uker. Når varsel mottas, kan det i noen tilfeller være behov for å utføre en forundersøkelse for å avklare sakens faktum og behovet for videre behandling ihht varslingsrutinene.

I tillegg til varslersaksframstilling, skal det innhentes informasjon for å få belyst saken fra flere sider. Faktabeskrivelsen skal gi grunnlag for å vurdere om det har skjedd brudd på lover, normer og regler. Det skal utarbeides en rapport basert på undersøkelsen, som også omtaler mulige løsninger for å få rettet opp i eventuelle kritikkverdige forhold. Varslere vil ikke nødvendigvis være part i saken og få innsyn i sakens dokumenter, men varslere skal få beskjed om utfallet når saken er avsluttet, med de begrensningene som gjelder etter regler om taushetsplikt og personvern.

Varsling og eventuelle sanksjoner er i utgangspunktet fortrolig informasjon, men det kan avhenge av sakens karakter. Fortroligheten er gjensidig, og den som varslere skal ikke ytre seg til utenforstående om innholdet i saken.

Dersom varselet viser seg å være grunnløst eller baserer seg på en misforståelse, skal varslere få en skriftlig tilbakemelding om dette.

Den som anklages skal få innsyn i varselets innhold og mulighet til å forklare seg. IFEs ledelse har ansvar for å ta vare på personer som det blir varslet om.

Rapportering av kritikkverdige forhold skal ikke ha negative konsekvenser for den som varslere. IFE skal sikre at det ikke forekommer gjengjeldelse overfor varslere. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel:

- Trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- Advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- Suspensjon, oppsigelse eller avskjed.

## 9 Forskningsetikk

All IFEs forskningsaktivitet skal utføres med høy integritet og vitenskapelig kvalitet, baseres på anerkjent forskningsmetodikk og i overensstemmelse med nasjonale og internasjonale standarder. De nasjonale Forskningsetiske Komiteenes etiske retningslinjer skal ligge til grunn for forskningsarbeidet (<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/>).

IFE skal etterleve prinsippene om akademisk frihet og forskningsetisk ansvar i tråd med "Retningslinjer for statlig grunnfinansiering av forskningsinstitutter og forskningskonsern". Det innebærer at IFE skal legge til rette for at prinsippene om akademisk frihet skal gjelde for all offentlig finansiert forskning

som utføres av forskere ansatt ved instituttet, så fremt det ikke kommer i konflikt med arbeidsgivers styringsrett.

Forskerne skal ha frihet til å stille spørsmål, også ved det som anses som etablert kunnskap og forståelse, størst mulig frihet til å uttale seg offentlig om sin forskning, frihet til å fremme nye ideer og frihet til å velge metode og materiale for sitt forsknings- og utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet, prosjektbeskrivelser eller andre særskilte avtaler.

Forskere ansatt ved instituttet skal som hovedregel ha rett til å offentliggjøre sine resultater, og skal sørge for at offentliggjøring skjer når oppdraget er offentlig finansiert. Når oppdragets finansiering er dels privat, skal prosedyrer vedrørende offentliggjøring avklares før kontraktsinngåelse og inngå i oppdragsavtalen. Dersom offentliggjøring er til hinder for beskyttelse eller kommersiell utnyttelse av resultatene, kan offentliggjøring utsettes.

IFE har ansvar for

- at forskningen utføres i henhold til anerkjente forskningsetiske normer
- å fremme god forskningsetikk, herunder veiledning og opplæring i forskningsetikk
- å forebygge og behandle saker om mulig brudd på normene
- å gi ansatte mulighet til å reservere seg fra enkeltprosjekter dersom det går imot den enkeltes etiske verdier

## 9.1 Forskningspraksis

Forskning foregår under betydelig grad av frihet og tillit, og dermed også med et personlig ansvar for den enkelte forsker. I henhold til Lov om organisering av forskningsetisk arbeid av 2017 (Forskningsetikkloven) § 4 påhviler det en aktsomhetsplikt for den enkelte forsker ved planlegging, gjennomføring og rapportering av et forskningsprosjekt, samt andre forskningsrelaterte aktiviteter.

Aktsomhetsplikten for forskere innebærer at alle forskere som har befattning med et forskningsarbeid har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med og følge anerkjente forskningsetiske normer. Alle som arbeider innen forskning skal kjenne til regler for taushetsplikt, personvern og reguleringer av dataeierskap, inkludert regler om immaterielle rettigheter og opphavsrett. Alle som arbeider innen forskning skal ha kunnskap om normer og regler for medforfatterskap og god henvisningsskikk, og skal kreditere andres og eget tidligere arbeid når man bygger ny kunnskap og nye resonnementer på dette.

Ansatte som er involvert i forskning skal

- arbeide for å styrke og forvalte tillit fra det norske og internasjonale samfunn
- ha et selvstendig ansvar for å sette seg inn i gjeldende lovkrav og forskningsetiske retningslinjer
- ha kjennskap til De nasjonale Forskningsetiske Komiteenes etiske retningslinjer
- delta i IFEs opplæring i etikk
- ikke involvere seg i aktiviteter som kan komme i strid med lover, IFEs etiske retningslinjer og prosedyrer
- ikke ta på seg forskningsoppdrag som bryter med allmenn moral og respekt for individets verdighet
- ha et selvstendig ansvar for verken på egne eller andres vegne å akseptere uredlig forskningspraksis
- ikke endre forskningsresultater, heller ikke under press
- utøve god henvisningsetikk og ikke ta æren for andres resultater
- ved tvilstilfeller diskutere med nærmeste overordnede eller fremme saken for IFEs Etske råd

## 9.2 Vitenskapelig publisering av resultater

Vitenskapelig publisering av forskningsresultater er ønskelig i størst mulig grad. Alle skal respektere andres bidrag og følge etablerte og relevante standarder for forfatterskap og samarbeid som henvist til i De nasjonale Forskningsetiske Komiteene.

Ansatte som er involvert i FoU skal

- oppgi alle kilder som brukes
- oppgi alle medforfattere

For å sikre rettmessig forfatterskap eller medforfatterskap skal IFEs ansatte

- avklare forfatterskap så tidlig som mulig i prosessen for å unngå konflikter og misforståelser
- ha gitt et betydelig bidrag til i det minste to av fire komponenter i et typisk forskningsprosjekt:
  - konsept eller design
  - datainnsamling og bearbeidelse av data
  - analyse og tolkning av data
  - skriftlig utforming av substansielle deler av arbeidet
- ha gått kritisk igjennom ulike utkast og godkjent den siste versjonen
- være i stand til å forsvare arbeidet i sin helhet (om enn ikke nødvendigvis alle tekniske detaljer).

Bidrag til forskningsprosjekter som ikke kvalifiserer til forfatterskap, anerkjennes i etterord.

## 9.3 Vitenskapelig uredelighet

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, jf. Forskningsetikkloven § 8 annet ledd.

IFE har ansvar for å behandle saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer.

I saker hvor det oppstår spørsmål om forskningen ved institusjonen skjer eller har skjedd i henhold til anerkjente forskningsetiske normer fremmes saken for IFEs Etsiske råd, som gir sin innstilling til adm.dir, herunder vurdering av om saken skal meldes inn for felles redelighetsutvalg (FRU) ved Forskningsinstituttens fellesarena (FFA) og/eller Nasjonalt utvalg for gransking av uredelighet i forskning. Adm.dir kan også beslutte å nedsette en internt eller eksternt ledet gransking for å avklare forholdene.

IFE skal rapportere saker om mulige alvorlige brudd på anerkjente forskningsetiske normer til Granskingsutvalget - Nasjonalt utvalg for gransking av uredelighet i forskning jf. Forskningsetikkloven § 6 fjerde ledd. Rapporteringsplikten er avgrenset til saker av mer alvorlig eller prinsipiell karakter. I de tilfellene hvor rapportering er aktuelt bør dette skje så snart saken er ferdig behandlet ved instituttet.

## 10 Referanseliste

Følgende nasjonale og internasjonale standarder, retningslinjer og lovverk er benyttet i arbeidet for etablering av IFEs etiske retningslinjer.

- Lov 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)
- Lov 1967-02-10 nr 00: Lov om behandlingmåten i forvaltningssaker (Forvaltningsloven)
- LOV-2017-04-28-23 Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (Forskningsetikkloven)
- LOV-2006-05-19-16 Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (Offentlighetsloven)
- Lov av 15.06.2001 om stiftelser (Stiftelsesloven)
- Lov 1998-03-20 nr 10; Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste (Sikkerhetsloven)
- LOV-2021-06-18-99: Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)
- Halden Reactor Project Human Studies Review Committee, QA-P-271: Human Participants Protection Procedure.
- Forskningsetiske retningslinjer gitt av de nasjonale forskningsetiske komiteene <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/>
- Register over autoriserte publiseringskanaler <http://dbh.nsd.uib.no/kanaler/>