

Etiske retningslinjer for ansatte ved NTNU

Fastsatt av Rektor 14. april, 2015 (ephorte saksnr: 2015/314) (sist oppdatert 26.1.2017)

NTNUs etiske retningslinjer gjelder for hvordan ansatte utøver sine roller som:

- medarbeidere og ledere,
- forvaltere, tjenesteytere og oppdragstakere,
- forskere, veiledere og lærere.

1. Verdier

Som ansatte ved NTNU, skal vi bidra til samfunnet gjennom forskning, utdanning, nyskaping og formidling i samsvar med [NTNUs strategi "Kunnskap for en bedre verden – NTNU internasjonalt fremragende"](#).

NTNUs grunnleggende verdier skal prege vår atferd. Vi skal:

- utføre vårt arbeid på en *kreativ, konstruktiv og kritisk* måte og
- behandle våre kolleger og samarbeidspartnere med *respekt og omtanke* .

2. Etiske dilemmaer og valg

Etikk handler om hva som er rett og galt. Lover og regelverk trekker opp grensene for rett og galt på mange områder, men ofte må vi utvise skjønn. Alle etiske spørsmål er heller ikke regulert. Etikk handler i bunn og grunn om valg, - valg basert på normer, verdier og egen dømmekraft. *Er du i tvil, bør du diskutere hva som er riktig å gjøre med din nærmeste leder.*

Etiske dilemma som vi ofte møter på NTNU, er beskrevet i Etikkportalens [10 fokuspunkter](#). Her finner man også henvisning til relevante retningslinjer og regelverk der slike finnes.

I dette dokumentet introduseres viktige etiske tema i *rollen som ansatt* ved NTNU i møte med kollegaer, studenter og eksterne samarbeidspartnere. I rollen som forsker og veileder er det dessuten særlige etiske retningslinjer som gjelder ved NTNU, nasjonalt og internasjonalt.

3. Generelle retningslinjer for ansatte – personlig atferd

NTNUs ansatte har personlig ansvar for å følge de *lover og regler* som gjelder ved universitetet og for å utføre arbeidet på en uegennyttig og etisk forsvarlig måte. NTNU er omfattet av [Etiske retningslinjer for statstjenesten](#):

- Ansatte skal følge god *forvaltningsskikk* og legge sin *faglige uavhengighet*, kunnskaper og skjønn til grunn i arbeidet.
- Ledere skal fremstå som gode rollemodeller, og deres lederbeslutninger skal *lojalt* følges opp med mindre det dreier seg om ulovlige eller uetiske beslutninger, eller i strid med den akademiske friheten.
- Alle ansatte skal ha et bevisst forhold til hvordan vår atferd på jobb og privat kan påvirke *tilliten* til NTNU som forvaltningsenhet, utdannings- og forskningsinstitusjon.

3.1 Tillit til NTNU

Habilitet

Ansatte skal ikke ta del i eller søke å påvirke en beslutning dersom man kan ha personlig interesse av resultatet, og det kan stilles spørsmål ved ens uavhengighet. En habilitetskonflikt kan oppstå selv om forholdet ikke direkte rammes av habilitetsreglene i forvaltningsloven. Overordnet skal varsles om mulige habilitetskonflikter. Ektefeller, samboere eller nære slektninger som begge arbeider ved NTNU, bør ikke være i en direkte rapporteringslinje der det kan stilles spørsmål ved ansvarlig leders beslutning overfor den enkelte. Særlig aktsomhet må utvises ved oppnevning av sensorer, bedømmelseskomiteer, sakkyndigkomiteer for tilsetning og opprykk slik at aktuelle kandidater sikres en uavhengig vurdering.

Se [etiske dilemma «interessekonflikt»](#)

Se [Innsida om «habilitet»](#)

Sidegjøremål

NTNU følger statens regler for sidegjøremål. Ansatte kan ikke påta seg verv som svekker tilliten til NTNU eller som er uforenlige med NTNUs interesser. Det skal være åpenhet om verv som kan ha betydning for NTNU. Som regel går det bra å kombinere jobben i NTNU med andre jobber eller verv utenfor NTNU. I noen tilfeller kan et sidegjøremål være i konflikt med stillingen ved NTNU. I slike tilfeller krever sidegjøremålet godkjenning.

Se [etiske dilemma «akseptable og uakseptable relasjoner» og «håndtering av interessekonflikt»](#)

Se [Innsida om «sidegjøremål»](#)

Gaver og andre fordeler (korrupsjon)

Ansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot eller gi *gaver, rabatter, reiser og liknende* som kan påvirke deres handlinger. Moderate former for oppmerksomhet, gjestfrihet og sosialt samvær hører med til alminnelig akseptert og høflig omgangsform. Særlig aktsomhet kreves i forhold til leverandører og eksterne samarbeidspartnere.

Se [Innsida om «gaver og fordeler»](#)

Se [Etiske retningslinjer for statstjenesten](#), pkt. 4.5 og 4.6

Se [etisk dilemma «interessekonflikt»](#)

Konfidensialitet og personvern

Alle ansatte skal være varsomme med hvordan man behandler *sensitive opplysninger* internt så vel som eksternt. Varsomhet bør utvises selv om man ikke er pålagt taushetsplikt.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Opplysninger om personer, intellektuell eiendom og samarbeidspartnere må behandles med særlig varsomhet.

Se [NTNUs reglement om behandling av personopplysninger i forsknings- og studentprosjekter](#)

3.2 Åpenhet i forhold til media og allmennhet

Offentlighet

Ansatte skal gi *åpen og pålitelig informasjon* til media, ansatte, studenter og samarbeidspartnere. NTNU skal praktisere mer-offentlighet i forhold til offentlighetsloven.

Se [etisk dilemma «åpenhet og konfidensialitet»](#)

Se [NTNUs publiseringspolitikk](#)

Se [NTNUs kommunikasjonspolitikk](#)

Ytringsfrihet

Ansattes *ytringsfrihet* og akademiske frihet er grunnleggende rettigheter ved universitetet.

Se [etisk dilemma «ytringsfrihet og lojalitet»](#)

Mediehåndtering

Vitenskapelig ansatte oppfordres til å dele sin fagkunnskap gjennom media og andre formidlingskanaler. Dersom man vil være sakkyndig, bør man for å unngå framtidige habilitetsproblemer, være varsomme med å uttale seg i enkeltsaker. I saker som angår NTNU som institusjon, bør mediehåndtering overlates til NTNUs ledelse på relevant nivå.

Ansatte oppfordres til å bidra til den faglige debatten i nye kommunikasjonskanaler som sosiale media, så lenge dette er forenlig med de etiske retningslinjene for offentlighet, ytringsfrihet og mediehåndtering.

Se [NTNUs publiseringspolitikk](#)

Se [NTNUs kommunikasjonspolitikk](#)

3.3 Menneskerettigheter og miljø

Eksterne relasjoner og menneskerettigheter

NTNU som statlig universitet, følger norsk politikk i sine institusjonelle relasjoner. NTNUs verdier og samfunnsoppdrag legges til grunn ved inngåelse av avtaler med universiteter og næringsliv. Ansatte kan reservere seg mot å delta i samarbeidsrelasjoner som strider mot deres etiske overbevisning.

Se [Statlige universiteters forpliktende samarbeid](#) (Rundskriv F-07/13)

Se [Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi](#) (St.meld.nr. 10, 2008-2009 i kortversjon)

Se [Næringslivets samfunnsansvar](#) (Utenriksdepartementet – veiledning og verktøy)

Se [Etikkrådet – Statens pensjonsfond – utland](#) (Finansdepartementet)

NTNU vil bidra til å fremme de universelle menneskerettighetene gjennom internasjonalt utdannings- og forskningssamarbeid i samsvar med prinsippene i [UN Academic Impact](#). Menneskerettighetene omfatter bl.a. rett til utdanning, ikke-diskriminering, organisasjons- og ytringsfrihet, helse- og arbeidsrelaterte rettigheter.

Se [etiske dilemma i «internasjonalt samarbeid»](#)

Ledere skal stille krav til forsvarlige arbeids- og miljøforhold hos våre leverandører basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner.

Se [NTNUs retningslinjer for etisk handel](#)

Ikke-diskriminering

NTNU aksepterer ingen form for *trakassering*, *diskriminering* eller annen utilbørlig atferd overfor kollegaer eller andre du forholder deg til som NTNU-ansatt. Ingen skal diskrimineres ved ansettelse, opplæring og forfremmelse på grunnlag av kjønn, sosial opprinnelse, etnisitet, politiske oppfatninger eller andre forhold.

Se [NTNUs brosjyre om seksuell trakassering](#)

Se [NTNUs rutiner for varsling av uakseptabel adferd - mobbing og konflikter](#)

Ansatte skal i arbeidstiden og på tjenestereise avstå fra handlinger som oppfattes krenkende, herunder å avtale eller å kjøpe/selge seksuelle tjenester.

Se [statlige retningslinjer mot kjøp av seksuelle tjenester](#)

Arbeidsmiljø

Ledere og ansatte skal vise respekt og omsorg for hverandre. Alle har ansvar for å bidra til et godt arbeids- og læringsmiljø preget av medvirkning, målrettet utvikling og sikkerhet på arbeidsplassen.

Ansatte skal være forsiktige med alkohol og ikke vise seg beruset når man representerer NTNU hjemme og ute. Man skal vise hensyn til kollegaer og andre som av ulike grunner ikke drikker alkohol. Misbruk av rusmidler som går utover arbeidet, er ikke akseptert.

Se [NTNUs HMS-retningslinjer om rusforebyggende arbeid](#)

Se [NTNUs regler for bruk av arealer](#)

Miljøbevissthet

Ansatte skal være bevisst hvordan deres atferd og beslutninger kan påvirke det ytre miljø og en bærekraftig utvikling enten det gjelder forskning, utdanning, drift eller administrasjon.

Se [Miljø og samfunnsansvar ved NTNU](#) (NTNUs miljømål)

3.4 Bruk av NTNUs ressurser og eiendom

Effektiv ressursbruk

Ansatte skal bidra til en *effektiv bruk av NTNUs ressurser* i samsvar med forutsetningene fra bevilgende myndighet, oppdragsgivere o.a. Vi skal også bidra til et godt arbeidsmiljø der helse, miljø og sikkerhet ivaretas for studenter og ansatte.

Bruk av NTNUs utstyr

Ansatte skal som hovedregel benytte NTNUs utstyr og eiendeler, herunder datautstyr og kontormateriell, til *arbeidsrelaterte formål*. Privat bruk skal ikke skje på bekostning av arbeidsutførelsen. Bruk som kan oppfattes som støtende (eksempelvis nedlasting av porno), skal ikke forekomme i NTNUs lokaler eller ved bruk av NTNUs utstyr.

Se [NTNUs IT-reglement](#)

Bruk av NTNUs arealer

NTNUs arealer skal brukes til virksomhet og arrangement i universitets regi og av universitets studentforeninger. Samarbeidsarrangement med næringslivet må ikke gå på bekostning av universitets integritet, og være i samsvar med NTNUs strategi og prioriteringer. Ansvarlig arrangør skal tilstrebe at ingen virksomhet som er ansvarlig for

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

grove krenkelser av menneskerettighetene og internasjonal folkerett, alvorlig miljøskade, grov korrupsjon eller ulovlig våpensalg, inviteres eller deltar.

Se [etiske dilemma «internasjonale relasjoner»](#) (næringslivsarrangement på campus)

Se [Næringslivets samfunnsansvar](#) (Utenriksdepartementet – veiledning og verktøy)

Se [Etikkrådet – Statens pensjonsfond – utland](#) (Finansdepartementet)

NTNUs arealer kan ikke brukes til produksjon av varer eller tjenester, men kan etter avtale og såfremt det ikke går ut over universitetets øvrige virksomhet, benyttes til nyskappingsprosjekter.

Se [Veiledning for nyskaping ved NTNU](#)

4. Varsling og overtredelse

Varsling

Dersom ansatte mener at det foreligger brudd på lov og regelverk, etiske normer eller alvorlige forhold som kan skade universitetet eller samfunnet, bør NTNUs varslingsrutiner følges av hensyn til den ansattes rettssikkerhet og NTNUs omdømme. Lederen som varsles, har plikt til å undersøke saken og bidra til at kritikkverdige forhold bringes til opphør.

Se [NTNUs varslingsrutine](#)

Overtredelse

Overtredelse av NTNUs etiske retningslinjer er et brudd på den allmenne tilliten til ansatte. Brudd på habilitetsregler kan medføre at vedtak må kjennes ugyldige. Uetisk handling eller unnlattelse i tjenesten kan føre til tjenestelige reaksjoner etter tjenestemannsloven, og kan i grove tilfeller være straffbart. Uetisk adferd kan også være et moment ved vurdering av skikkethet til en stilling ved universitetet der det er saklig grunn til å stille krav om etterlevelse av universitetets etiske retningslinjer.

5. Spesifikke retningslinjer for forskning

Ansvar for forskningsetikk

NTNUs faglige ledelse har ansvar for at forskningen utføres i samsvar med lov og regelverk, etiske retningslinjer og avtalte rammer fra eksterne finansieringskilder.

Den enkelte forsker har et selvstendig ansvar for at forskningen utføres i samsvar med god forskningsskikk, anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper, og avtalte rammer internt og eksternt.

NTNUs faglige ledere og forskere har et særlig ansvar for å ivareta de forpliktelser vi har til rapportering og økonomistyring.

God forskningsetisk praksis

NTNU følger internasjonalt god forskningsskikk og etisk praksis slik den beskrives av [de nasjonale forskningsetiske komiteene](#) i form av:

- [generelle forskningsetiske retningslinjer](#) og
- fagspesifikke retningslinjer for:
 - [medisin og helse](#)
 - [naturvitenskap og teknologi](#)

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

- [samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi](#)
- [forskning på menneskelige levninger](#)
- [internett](#)

NTNU har utfyllende retningslinjer for forskning som involverer mennesker.

Se [NTNUs reglement om behandling av personopplysninger i forsknings- og studentprosjekter](#)

NTNU følger International Council of Museum's [museumsetiske regelverk](#) i forvaltningen av natur- og kulturarven i våre samlinger og utstillinger.

Fagfellesskap og veiledning

NTNUs forskere oppfordres til å utvikle et *kollegialt fagfellesskap* for etterprøving av metoder og resultater, samt videreutvikling av egen vitenskapelig kompetanse.

Faglig veiledning av yngre forskere bør skje sjenerøst og uten overdrevent vern for egne faglige interesser, likevel slik at eierskap til ideer og resultater respekteres.

Se pkt 6.1 under om NTNUs etiske retningslinjer for undervisnings- og veiledningsforhold

Se [NTNUs ph.d. håndbok](#) om veileders rolle i ph.d.-utdanningen

Publisering

NTNUs forskere oppfordres til å formidle sine resultater til fagfeller og allmenhet. NTNU følger reglene for vitenskapelig publisering og medforfatterskap på de respektive fagfelt. Kolleger og kunnskapskilder som har betydning for forskningsresultatet, skal anerkjennes på tilbørlig måte. For å klargjøre eventuelle interessekonflikter bør finansieringskilder og eventuelt eierskap til resultater alltid oppgis. Kandidater i NTNUs forskerutdanning forventes å oppgi NTNUs som forfatteradresse på sine publikasjoner.

Se [NTNUs publiseringspolitikk](#)

Se [Innsida om «publisering»](#)

Se [de nasjonale forskningsetiske komiteers veiledning om medforfatterskap](#)

Se [UHRs veiledende retningslinjer om kreditering av vitenskapelige publikasjoner til institusjoner](#)

Akseptere faglig uenighet, men ikke uredelighet i forskning

NTNUs forskere skal ha stor akademisk frihet. Det innebærer bl.a. retten til selv å velge forskningstema, metoder og formidlingsformer for forskningsresultatene. Akademisk frihet innebærer samtidig et ansvar for å bidra til en forskningskultur der det er takhøyde for faglig uenighet, der man viser personlig respekt for kollegaer og lojalt følger ledelsens beslutninger.

NTNUs forskere har også et felles ansvar for å skape en kultur der studenter og yngre forskere gis veiledning i god forskningsskikk og etisk forsvarlig praksis. Ved mistanke om uredelighet i forskning, varsles instituttleder, eventuelt dekan dersom nærmeste leder er inhabil. Slike saker behandles av [Forskningsetisk utvalg](#). Utvalget kan også gi uttalelser i mer generelle saker. [NTNUs varslingsrutiner](#) kan også benyttes.

Meldeplikt og publiseringsrett

For å ivareta NTNUs samfunnsansvar skal NTNU som hovedregel eie all intellektuell eiendom som er blitt til ved bruk av NTNUs ressurser. Ansatte har meldeplikt om resultater som har et kommersielt potensiale, men har selv rett til å velge hvordan og når resultater skal publiseres. For vitenskapelige avhandlinger kan det avtales en kortvarig utsettelse av publisering for å gi anledning til rettighetssikring.

NTNUs ansatte kan ikke inngå avtaler med tredjepart som er i strid med universitetets akademiske frihet og ansvar for å gjøre resultater fra NTNU tilgjengelig slik at de kan få bredest mulig anvendelse i samfunns- og næringslivet.

Se [NTNUs politikk for sikring og forvaltning av IPR og fysisk materiale](#)

Eksternfinansierte prosjekt - økonomisk etterrettelighet

Forskningsledere og forskere skal kunne redegjøre for hvordan de forvalter midler som er stilt til rådighet for forskningen. For NTNUs omdømme, er det viktig at eksternfinansierte prosjekter gjennomføres i henhold til avtalte faglige og økonomiske rammer.

Se [rutiner for bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet](#)

6. Spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning

Etikk i undervisning og veiledning er et spørsmål om *utdanningskvalitet*. Som lærer og veileder ved NTNU skal den ansatte:

- bruke sin autoritet på en *profesjonell* måte,
- tilby gode *læringsarenaer* der det stilles tydelige forventninger til studentene, samt
- gi studentene innsikt i relevante *fag- og yrkesetiske problemstillinger* og erfaring med å anvende fagets metoder og regler for *akademisk redelighet* (jfr. kvalifikasjonsrammeverket).

De generelle retningslinjene for ansattes personlig atferd gjelder også for utdanning og veiledning. Likebehandling og god forvaltningsskikk er viktig i studierelaterte saker. Spesifikke retningslinjer er gitt på følgende områder der absolutte grenser og sanksjonsmuligheter kan være påkrevet: veilederforhold, fusk og plagiering, bortvisning og utestengning.

6.1 Etske retningslinjer for undervisnings- og veiledningsforhold

Profesjonell distanse

Veileder og kandidat skal vise gjensidig respekt for hverandres personlige og faglige integritet og ikke opptre på en måte som virker krenkende. Veileder har ansvar for nødvendig *profesjonell distanse* i veilednings- og undervisningssammenheng. Veileder bør likevel være lydhør med hensyn til personlige forhold hos kandidaten av betydning for arbeidet med oppgave eller avhandling. Egne betroelser eller omtale av kollegaer hører derimot ikke hjemme i veiledningsforholdet. Veileder har et særskilt ansvar for å ikke innlede relasjoner som setter kandidaten i en sårbar situasjon. Doble relasjoner i veilederforholdet bør ikke forekomme.

Skifte av veileder av personlige grunner

Dersom det oppstår et personlig forhold, en part føler seg utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, eller en part finner en veiledningsrelasjon så vanskelig at *samarbeid virker umulig*, skal instituttleder sørge for at ny veileder oppnevnes.

Faglig redelighet

Dersom veileder ønsker å bruke *kandidatens datamateriale eller forskningsresultater* i egne publikasjoner eller forskning, må veileder innhente tillatelse fra kandidaten og følge fagets regler for kildehenvisning og kreditering. I forskningsprosjekter med kommersielt potensiale, må veileder sørge for at kandidat og veileders eierskap til idéer avklares ved oppstart.

Veileder skal ikke motta honorar for veiledning utover det som er avtalt med instituttet. Normalt inngår veiledning i den ansattes arbeidsplikt. Veileder bør vurdere konsekvensene av å motta *gaver eller andre motytelser* fra kandidaten.

6.2 Akademisk redelighet i utdanning – juks og plagiering

Studenter har et *selvstendig ansvar* for å sette seg inn i eksamensreglementet om juks (bruk av ulovlige hjelpemidler under eksamen og avskrift uten kildehenvisning i eksamensoppgaver).

Som lærer og veileder ved NTNU har man en viktig *bevisstgjøringsrolle* og skal gjøre studentene kjent med reglene for akademisk redelighet.

Som veileder og sensor har man også et *kontrollansvar*. Bl.a. kan elektronisk tekstgjenkjenning benyttes for å avdekke mulig plagiering i innleverte oppgaver. Mistanke om juks og plagiering ved eksamen dokumenteres og rapporteres til instituttleder.

Se Innsida om «[juks på eksamen](#)» og «[retningslinjer for behandling av fusk/forsøk på fusk ved eksamen](#)»

Se [NTNUs sentrale klagenemnd](#)

6.3 Læringsmiljø – bortvisning og utestenging

NTNUs læringsmiljø skal preges av inkludering og gjensidig respekt mellom ansatte og studenter. Ved NTNU skal studentene gis mulighet til og forventes:

- å delta i relevant læringsarbeid gitt av faglig sterke og pedagogisk dyktige faglærere,
- å delta i forskningsbasert undervisning der studenten gjøres kjent med forskningsprosesser,
- å samarbeide med andre studenter gjennom et mangfold av arbeidsformer,
- å benytte oppdatert vitenskapelig litteratur og digitale læremidler, samt
- få kvalitetssikret informasjon om valg av studieprogram, gjennomføring av studier og eksamener.

NTNUs ansatte skal bidra til at målene for NTNUs læringsmiljø kan realiseres.

Ansatte som opplever at studenter opptrer forstyrrende for medstudenters arbeid eller for virksomheten ellers, må søke å løse problemet på lavest mulig nivå. I grove tilfeller kan studenter bortvises fra universitetet, se [Studieforskriften kap. 2 § 11 Bortvisning, utestengning](#).

6.4 Skikkethetsvurdering

For å få tillatelse til å utøve yrket som lærer, psykolog eller lege må studentene vurderes som skikket til yrket. NTNUs lærere og veiledere skal informere studentene på forhånd om ordningen med skikkethetsvurdering, og skal gjennom hele studietiden foreta en *helhetsvurdering av studentens faglige og personlige forutsetning* for å utøve yrket. Stryk/ikke bestått benyttes dersom studentene ikke oppfyller eksamenskravene i fag eller praksis. I spesielle tilfeller, dersom det er alvorlig tvil om en students skikkethet, og utvidet veiledning ikke gir den nødvendige atferdsendring, legges saken fram for NTNUs skikkethetsnemnd.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

NTNUs Sentrale klagenemnd avgjør om en student ikke er skikket til yrket eller skal utestenges fra studiet.

Se [Innsida om «skikketsvurdering»](#) og [Forskrift om skikketsvurdering](#)