

Etiske retningslinjer

HØYSKOLEN KRISTIANIA

Godkjent i høyskoleledelsen, 18.06.2020

Sist endret i Høyskoleledelse 27.02.2025

Etiske retningslinjer

Innholdsfortegnelse

Innledning/forord	2
Profesjonell atferd	2
Faglighet	3
Ansvar	3
Respekt	4
Åpenhet	4
Spesifikt om kjærlighetsrelasjoner	5
Spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning	5
<i>Profesjonell distanse</i>	<i>5</i>
<i>Skifte av veileder av personlige grunner</i>	<i>6</i>
<i>Faglig redelighet</i>	<i>6</i>
<i>Doble relasjoner og habilitet</i>	<i>6</i>
<i>Spesifikt om forholdet til leverandører og forretningsforbindelser</i>	<i>7</i>
<i>Ruspolicy og rusmidler</i>	<i>7</i>
Spesifikke retningslinjer for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid	7
<i>Gjeldende lov- og regelverk</i>	<i>7</i>
<i>Ansvar for god forskningsetisk praksis</i>	<i>7</i>
<i>Gjeldende prinsipper for god forskningsetisk praksis</i>	<i>8</i>
<i>Spesifikt om finansiering av forskningsvirksomhet</i>	<i>9</i>
<i>Habilitet</i>	<i>9</i>
<i>Vitenskapelig uredelighet</i>	<i>10</i>
<i>Eksempler på god forskningsetisk praksis</i>	<i>10</i>

Innledning/forord

De etiske retningslinjene for Høgskolen Kristiania (HK) og Fagskolen Kristiania (FK) er utformet for å klargjøre hva som forventes av en ansatt ved HK/ FK, i forhold til kolleger og studenter. Retningslinjene gjelder både for våre ansatte og studenter.

Arbeidet ved en høyskole/fagskole (HK/FK) forutsetter en stor grad av tillit til at de ansatte er med på å utvikle og bygge institusjonen. Undervisningen, utvikling av fagene som tilbys, forskningen og samspillet med samfunnet rundt må være redelig og profesjonell. Ansatte som opplever frihet og tillit skaper kreativitet og selvstendig ansvar, som igjen er en nødvendig betingelse for at høyskolen/fagskolen skal kunne være kritisk og nyskapende.

Tillit er bare mulig dersom hver enkelt i organisasjonen har en etisk standard som medfører at man gjør det som er rett uten å være tvunget til det gjennom regler og trusler om represalier.

Regler kan ha to formål i organisasjonen. Det ene er å virke koordinerende og har som hensikt å skape organisasjonsmessig orden, forutsigbarhet og effektivitet. Slike regler er etisk nøytrale. Det andre formålet er å styre, kontrollere og overvåke virksomheten. Denne type kontroll er nødvendig, men kan også bidra til å gjøre organisasjonen mindre fleksibel og åpen, som igjen kan redusere den enkeltes følelse av tillit og rom for kreativitet. En høy etisk standard gjør det mulig å begrense omfanget av denne type kontroll og gi større rom for frihet for den enkelte.

Ikke alle lever opp til den tilliten de får. Slike tilfeller må fanges opp og adresseres. Høgskolen/Fagskolen ønsker likevel ikke at enkelttilfeller skal undergrave det generelle prinsippet om tillit og frihet. Det er derfor viktig at ansatte og studenter anspores til en etisk holdning ved at spørsmålet om tillit, og dermed også etikk, tematiseres og gjøres til et viktig og synlig element i byggingen av kulturen vår. De etiske retningslinjene er en del av denne synliggjøringen. De etiske retningslinjene uttrykker hva som forventes av en ansatt ved Høgskolen/ Fagskolen, i forholdet til kolleger og studenter og som representant for Høgskolen/Fagskolen i kommunikasjon og samhandling med omgivelsene.

Retningslinjene er organisert omkring temaene profesjonell atferd, faglighet, ansvar, respekt, åpenhet, spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning samt doble relasjoner/ habilitet.

Vi anerkjenner mangfold og er overbevist om at det gir bedre læring og resultater. Mangfold bidrar til dynamikk, kreativitet, læring og gir sunne arbeidsbetingelser på tvers av politiske, etniske og sosiale skiller. Både akademisk frihet og effektiviteten til HK/ FK avhenger av kollegial samhandling mellom studenter, fagstab og administrativt ansatte. Alle må vise behørig grad av hensyn og være sitt ansvar bevisst for å sikre at vår omgang med hverandre er preget av respekt og profesjonalitet.

Profesjonell atferd

- Alle ansatte, studenter og samarbeidspartnere har et ansvar for å opptre profesjonelt.
- Ansatte sosialiserer fra tid til annen med studentene når ulike programaktiviteter gjennomføres. Denne typen vennlig sosial interaksjon bør ikke tolkes som en invitasjon eller signal om tilgjengelighet for et mer personlig forhold.
- Alle medlemmer av «HK/FK-samfunnet» har rett til å arbeide i et miljø som er fritt for trusler, trakassering, misbruk eller diskriminering. Respektløs atferd, alle former for trakassering eller rasemessige/etniske kommentarer og hentydninger tolereres ikke.

- Hvis du er utsatt for trakassering, seksuelle tilnærmelser eller annen ikke-akseptabel atferd, ber vi deg om å varsle umiddelbart. Studenter bes bruke varslingssystemet «Si fra», kontakte avdeling for studentoppfølging (AFSO) ved sosialrådgiver eller studentombudet. Ansatte bes kontakte nærmeste leder eller tillitsvalgt, HR-avdelingen, hovedvernombudet eller høyskoleledelse. Skolen tar svært alvorlig forpliktelsen som ligger i å tilby et trygt og profesjonelt miljø for alle.
- Hvis hver enkelt av oss gjør en innsats for å sikre at vi behandler andre med respekt og verdighet, vil vi alle få maksimalt utbytte av å arbeide og lære sammen.

Faglighet

Å arbeide ved HK/FK er å være en del av et fellesskap av ulike faggrupper av ansatte og studenter. Arbeidet vi utfører berører alltid andre og har derfor en grunnleggende moralsk dimensjon. Hvordan vi gjør vårt arbeid har betydning både for kollegers mulighet til å utføre sitt arbeid og trives på jobben, og for studenters mulighet til å trives og å tilegne seg kunnskap. Vi er avhengige av at kollegaer gjør arbeidet sitt etter beste vilje og evne.

Høy faglighet er en sentral bærebjelke i institusjonens etikk, og ligger til grunn for sentrale etiske begreper som for eksempel ansvar, tillit, og respekt. Kravet om høy faglighet gjelder i alle ledd, og i forhold til alle aktører høyskolen/fagskolen samhandler med. Dette kravet er en forutsetning for å kunne tilby studentene god kvalitet i de ulike typer tjenester høyskolen/fagskolen har forpliktet seg til å tilby, enten det gjelder undervisning, veiledning eller andre tjenester. Ansatte må også kunne forvente at kolleger utfører sitt arbeid både grundig og pålitelig dersom tillit skal kunne prege organisasjonen.

For en organisasjon som har som oppgave å bidra med utvikling og formidling av kunnskap, er faglighet helt sentralt for at tillit til institusjonen som sådan skal kunne utvikles.

Det forventes av ansatte ved HK/FK:

- Holder seg faglig oppdatert
- Bidrar til at høyskolen/fagskolen holder høy kvalitet i sin forskning, utvikling, formidling og undervisning
- Deltar saklig og redelig i den offentlige og faglige samtalen med sin kunnskap
- Utfører teknisk og administrativt arbeid på en profesjonell måte.

Ansvar

De aller fleste studentene som kommer til HK/FK tilbringer noen svært viktige og utviklende år av sine liv hos oss. Forholdet mellom en ansatt på HK/FK og en student er en asymmetrisk relasjon, hvor den førstnevnte har størst makt og påvirkning. Dette legger et ansvar både på representantene for administrasjonen, på lærerne og på de faglige veilederne som møter den enkelte student. Selv om vi sier at det er studentene selv som har ansvar for sin læring, har høyskolens/fagskolens ansatte ansvar for å legge best mulig til rette for dette.

Samfunnet har forventninger til HK/FK som kunnskapsinstitusjon. Det er vårt ansvar å møte disse forventningene, og dette legger et ansvar på hver enkelt ansatt når det gjelder seriøsitet og vitenskapelig holdbarhet i kommunikasjonen med omgivelsene.

I likhet med andre virksomheter, har også HK/FK et generelt samfunnsansvar. Det innebærer at høyskolen/fagskolen er i stand til å forsvare sin virksomhet både i globalt perspektiv og i et miljøperspektiv. En viktig del av HKs/FKs samfunnsansvar er å være en kritisk røst overfor økonomiske og politiske maktstrukturer.

Det forventes av ansatte ved HK/ FK:

- Er seg bevisst den påvirkningskraft og makt som ligger i den rolle man har som ansatt ved høyskolen/ fagskolen, og viser spesiell aktsomhet i forhold til de studenter man har et undervisnings- og veiledningsforhold til
- Er seg bevisst det ansvar som følger av å representere andre, både internt og eksternt
- Beskytter HKs/ FKs materielle og immaterielle verdier mot skader og misbruk
- Sier fra om kritikkverdige forhold. Dette gjelder også dersom du er vitne til adferd utført av andre/ episoder, som strider med Høgskolen Kristianas etiske retningslinjer.
- Er miljøbevisst i sine valg.

Respekt

HK/ FK bygger på det synet at alle mennesker har et grunnleggende krav på respekt. Derfor forventes det at den enkelte ansatte alltid viser respekt og høflighet overfor studenter, kolleger og personer de har kontakt med i forbindelse med sin stilling. Denne forpliktelsen gjelder selv om man personlig måtte synes at den andre personen ikke fortjener respekt eller selv opptrer uhøflig eller respektløst. Det godtas ikke at uttrykk for manglende respekt brukes som straff, påvirkning eller følelsesuttrykk i forhold til de andre i arbeidssituasjonen. Ved alltid å vise respekt vil den enkelte være med å bygge et miljø der respekt er det naturlige, og det vil virke dannende på studentene som tar sin utdanning i dette miljøet.

Å vise respekt utelukker ikke kritikk, påtale eller irrettesettelse der dette er nødvendig, men forutsetter at dette gjøres slik at den det gjelder ikke føler seg nedvurdert som person.

Respekt betyr også respekt for mangfold, at vi anerkjenner at vi kan være forskjellige, enten denne forskjellen er individuell eller kulturbestemt. Respekt for mangfold medfører ikke at man godtar atferd som er plagsom eller undertrykkende mot andre, selv om atferden er kulturelt eller livssynsmessig begrunnet.

Det forventes at ansatte ved HK/FK:

- Viser respekt for kolleger, studenter og samarbeidspartnere, gjennom holdning, handling og omtale
- Respekterer andres fag- og arbeidsområde
- Behandler studenter med omsorg og tar dem på alvor
- Svarer på henvendelser uten unødvendige forsinkelser
- Behandler fortrolig og personlig informasjon om studenter og kolleger med respekt og overholder taushetsplikten.

Åpenhet

Åpenhet er en grunnleggende forutsetning for utvikling og formidling av kunnskap.

I enhver organisasjon, og spesielt i en kunnskapsorganisasjon som høyskolen/fagskolen er, kan det være fristende å holde tilbake informasjon for å styrke egen posisjon. Et arbeidsmiljø preget av åpenhet er uforenlig med å holde slik informasjon tilbake.

Hensyn til kolleger og studenter kan sette grenser for åpenhet. Det retningsgivende her må være hva som er riktig i forhold til det som er formålet, og ikke personlige interesser hos noen av partene.

Det forventes av ansatte ved HK/FK:

- Bidrar til at kunnskap blir kjent og at forskningsresultater blir publisert
- Bidrar til åpenhet i interne prosesser
- Med mindre det er underlagt taushetsplikt, legger til rette for en åpen formidling av kunnskap, både når det gjelder studenter, kolleger og personer utenfor høyskolen/fagskolen som vil ha interesse av kunnskapen
- På eget initiativ melder fra til sin leder om arbeid utenfor institusjonen som lederen bør vite om.

Spesifikt om kjærlighetsrelasjoner

Forhold mellom leder og ansatt i samme avdeling skal unngås. Det samme gjelder forhold mellom medarbeider-medarbeider under samme leder, samt mellom ledere på samme nivå. Skulle kjærlighetsforhold likevel oppstå har begge en opplysningsplikt. Nærmeste leder skal varsles omgående og man skal søke å finne en løsning der en av partene flyttes til en annen avdeling. Det kan også være nødvendig å gjøre endringer i stillingen. Det kan være behov for å klargjøre og formalisere ansvar og myndighet slik at det ikke oppstår problemstillinger som utfordrer habilitet når beslutninger skal tas. I forhold med asymmetri i maktforholdet bærer den med høyest «rang» størst ansvar for å finne en akseptabel løsning.

Spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning

Etikk i undervisning og veiledning er et spørsmål om utdanningskvalitet.

Det forventes av ansatte ved HK/FK

- Bruker sin autoritet på en profesjonell måte
- Tilbyr gode læringsarenaer der det stilles tydelige forventninger til studenter, samt
- Gir studentene innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger og erfaringer med å anvende fagets metoder og regler for akademisk redelighet.
- Det tilstrebes at all veiledning gjennomføres i en transparent veiledningssituasjon og ikke bak lukkede dører.

De generelle retningslinjene for personlig atferd gjelder også for utdanning og veiledning. Likebehandling og god forvaltningsskikk er viktig i studentrelaterte saker.

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, avhandling eller

forestilling/verk. Egne betroelser eller omtale av kolleger hører derimot ikke hjemme i veiledningsforholdet. Veileder har et særskilt ansvar for å ikke innlede relasjoner som setter kandidaten i en sårbar situasjon. Dobler 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, trakassering eller en part finner en veiledningsrelasjon så vanskelig at samarbeid virker umulig, skal instituttleder/dekan sørge for at ny veileder oppnevnes.

Oppnevning av og skifte av veileder på ph.d -nivå, vil reguleres gjennom egen forskrift for HK, alternativt forskrift gjeldende for samarbeidende institusjon.

Faglig redelighet

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

Veileder skal ikke motta honorar for veiledning utover det som er avtalt med instituttet/school. Normalt inngår veiledning i den ansattes arbeidsplikt. Veiledere skal heller ikke motta gaver eller motytelser fra kandidaten.

Doble relasjoner og habilitet

Med doble relasjoner menes at den ansatte også innehar andre roller enn den profesjonelle i møte med en kollega eller en student. Doble relasjoner kan oppstå som følge av blant annet slektskap, kjærlighetsforhold, vennskap, uvennskap eller økonomiske interesser.

Doble relasjoner kan føre til at det oppstår interessekonflikter og tvil om habilitet, eller påstander om dette. I slike situasjoner kan det stilles spørsmål ved den ansattes uavhengighet og integritet.

Den enkelte ansatte har selv ansvar for å vurdere og opplyse om egen inhabilitet, samt å tre til side når saken krever det. Ved tvil om egen habilitet skal den ansatte informere nærmeste leder.

En leder ved Høgskolen Kristiania/Fagskolen Kristiania bør ikke ha direkte underordnede som vedkommende er i familie med, har nært slektskap til, har kjærlighetsforhold eller seksuelle relasjoner til. I slike situasjoner kan det stilles spørsmål ved lederens beslutninger overfor den enkelte. Dersom slike relasjoner oppstår, plikter lederen å ta dette opp med sin overordnede.

En ansatt kan ikke ha doble relasjoner overfor studenter eller ph.d.-kandidater som de sensurerer, veileder eller tar faglige eller administrative avgjørelser overfor. En ansatt plikter å ta doble relasjoner opp med sin overordnede.

Særlig aktsomhet må utvises ved oppnevning av sensor, bedømmelseskomité og innstillingskomité for tilsetting og opprykk slik at aktuelle kandidater sikres en uavhengig vurdering.

Spesifikt om forholdet til leverandører og forretningsforbindelser

Ved inhabilitet, eller tvil om habilitet, i forholdet til leverandører eller forretningsforbindelser, skal det meldes fra til nærmeste leder slik at man kan vurdere habilitet og om det må iverksettes tiltak for å håndtere dette på en profesjonell og ryddig måte. Ansatte skal som hovedregel ikke motta gaver eller tjenester som kan påvirke habilitet når beslutninger skal tas.

Ruspolicy og rusmidler

Kristiania er en rusfri skole og arbeidsplass. Følgelig skal du ikke være påvirket av rusmidler, alkohol inkludert, mens du er i arbeid for oss.

Begrensede mengder alkohol kan likevel bli servert spesielle anledninger. Ansatte skal være forsiktig med alkoholinntak i sammenhenger der studenter er involvert.

Du skal avstå fra – og heller ikke oppmuntre andre til – å bruke rusmidler på en måte som kan sette brukeren, Kristiania eller eksterne forbindelser, i et uheldig lys.

Ansatte som oppdager kolleger eller studenter med rusproblemer skal melde fra om dette til vedkommenes leder eller (hvis student) til det aktuelle institutts ledelse.

AKAN kontakt for ansatte er HR:

Jan Murvold - jan.murvold@kristiania.no - telefon: +47 47 64 31 85

Individuelle AKAN-saker følges opp av **AKAN-kontakt** og bedriftshelsetjeneste/Avonova i nært samarbeid med leder.

[Retningslinjer vedrørende rus for studenter og ansatte ved Kristiania](#)

Spesifikke retningslinjer for forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid

Vedtatt i rektoratet 9.9.2024 Dokumenteier: Avd. forskningsadministrasjon og internasjonalisering

Gjeldende lov- og regelverk

All forskning ved Kristiania skal gjennomføres i tråd med anerkjente forskningsetiske normer. Disse er nedfelt i nasjonale forskningsetiske retningslinjer utarbeidet av [De nasjonale forskningsetiske komiteene](#). Forskningsetikk er også regulert i Universitets- og høyskoleloven, Lov om organisering av forskningsetisk arbeid (forskningsetikkloven), Forskrift om forskningsetiske komiteer og utvalg (forskningsetikkforskriften), samt personopplysningsloven.

Forskningsetisk refleksjon skal imidlertid favne vidt, og viktige aspekter reguleres i Kristianias interne forskningsetiske retningslinjer.

Ansvar for god forskningsetisk praksis

Både forskere og forskningsinstitusjoner har ansvar for å ivareta forskningsetikken.

Kristiania på institusjonsnivå har ansvar for å sikre at all forskningen skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer. Dette innebærer at nødvendige systemer og rammer er tilgjengelig, og at forskerne får den nødvendige kompetansen.

Ledere på alle nivåer har ansvar for at regelverket er godt forankret blant forskerne, og gjøre dem kjent med støtteapparatet innen forskningsetikk. Lederne skal ivareta en god balanse mellom tillit og kontroll, og bidra til å utvikle en åpen og transparent forskningskultur. En viktig oppgave er også å følge opp at eventuelle brudd blir rettet opp.

Forskeren skal opptre med aktsomhet for å sikre at all forskning skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer.

Kristiania har etablert følgende organer for vurdering av forskningsetiske spørsmål:

- Forskningsetisk råd som bidrar til at all FoU/KU utført av eller i samarbeid med Kristiania, er i tråd med anerkjente forskningsetiske normer. Rådet skal også fungere som en pådriver for forskningsetisk refleksjon og kompetanseutvikling.
- Felles redelighetsutvalg, som er felles med Høgskolen i Østfold, har hovedansvar for å behandle rapporterte saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer.

Gjeldende prinsipper for god forskningsetisk praksis

Kristiania skal følge de [Generelle forskningsetiske retningslinjer](#) utarbeidet av De nasjonale forskningsetiske komiteene i 2014. Disse retningslinjene erklærer at god forskningsetikk bygger på fire hovedprinsipper:

- **Respekt.** Personer som deltar i forskning, som informanter eller på annen måte, skal behandles med respekt.
- **Gode konsekvenser.** Som forsker skal man etterstrebe at ens aktivitet har gode konsekvenser, og at mulige uheldige konsekvenser er akseptable.
- **Rettferdighet.** Et hvert forskningsprosjekt skal være rettferdig utformet og utført.
- **Integritet.** Forskeren plikter å følge anerkjente normer og å opptre ansvarlig, åpent og ærlig overfor kolleger og offentlighet.

Retningslinjene utdyper flere tema som er relevante for forskningsetikk ([se her for komplett tekst](#)).

I tillegg til de generelle forskningsetiske retningslinjer, har De nasjonale forskningsetiske komiteene utarbeidet retningslinjer knyttet til spesifikke fagområder:

- [Medisin og helsefag](#)
- [Naturvitenskap og teknologi](#)
- [Samfunnsvitenskap og humaniora](#)
- [Menneskelig levninger](#)

Kristiania skal også følge [The European Code of Conduct for Research Integrity](#) utarbeidet av All European Academies (ALLEA), som de fleste finansieringskilder legger til grunn (for eksempel Horisont Europa og Norges forskningsråd).

Akademisk frihet

Kristiania følger prinsippet om akademisk frihet i all forskning (jf. Lov om universiteter og høyskoler §2-2). Forskere har i sin forskning eller utviklingsarbeid rett til å velge emne og metode innenfor de rammene som er fastsatt i ansettelsesforholdet eller i en særskilt avtale. Dette gjelder også for gjennomføring av forskning, publisering av resultater, og andre formidlingsaktiviteter.

Kvalitet

All forskning skal ha høy faglig kvalitet. Det stilles krav til at forsker og institusjon besitter nødvendig kompetanse, utformer relevante forskningsspørsmål, foretar egnede metodevalg og sørger for forsvarlig og hensiktsmessig prosjektgjennomføring iht. datainnhenting, databehandling og oppbevaring/lagring av materialet.

Spesifikt om finansiering av forskningsvirksomhet

Forskningsresultater ved Kristiania skal være uavhengige av finansieringskildens identitet og interesser. Finansieringskilden skal alltid oppgis i publikasjoner.

Ved **oppdragsforskning** skal alle forutsetninger være avklart i forkant. Oppdragsgiver har i samarbeid med oppdragstaker rett til å definere tema, problemstillinger og omfang av oppdragsprosjektet, men skal ikke påvirke forskningsresultatene.

Habilitet

Som en forutsetning for tillit, skal forskeren unngå sammenblanding av roller og relasjoner som kan gi berettiget mistanke om interessekonflikter. Det må herske åpenhet om doble relasjoner som forskeren inngår i, og det er omgivelsenes oppfatning av inhabilitet som er avgjørende.

Kristiania skal følge forvaltningslovens regler om habilitet innen forskningsvirksomhet (jf. Forvaltningslovens § 6). Samtidig gir Kristiania ytterligere retningslinjer om habilitet.

Følgende relasjoner fører til at en forsker eller leder automatisk må anses som inhabil og må fratre beslutningen f.eks. ved tilsetninger eller tildeling av midler (listen er ikke uttømmende):

- Å være i familie med eller nært slektskap til søkeren (jf. Forvaltningslovens §6)
- Å ha eller ha hatt et kjærlighetsforhold med søkeren
- Å ha et personlig eller faglig motsetningsforhold med søkeren
- Å ha økonomiske interesser som avhenger av søkerens inntekt eller deltagelse i prosjekter (for eksempel gjennom lån eller immaterielle rettigheter).

I tillegg må forskere eller ledere som deltar i beslutninger opplyse om for eksempel vennsforhold, pågående og tidligere veilederskap eller prosjektsamarbeid, eller lederroller knyttet til søkere. I disse tilfellene skal det utøves skjønn i habilitetsspørsmålet.

Dersom en forsker eller leder vurderer seg selv som inhabil ifm. en beslutning, er det ikke nødvendig å opplyse om årsaken til denne vurderingen.

Forskeren skal sikre åpenhet om egne relevante roller og relasjoner overfor kolleger, forskningsdeltakere, finansieringskilder og andre relevante aktører.

Doble relasjoner innen et forskningsprosjekt

Retningslinjer gitt i avsnittet «Doble relasjoner og habilitet» i de spesifikke retningslinjer for undervisning og veiledning, vil også gjelde i denne delen i den grad de kan være relevante. Ved Kristiania bør prosjektleder ikke ha doble relasjoner som består av familiebånd, nært slektskap og kjærlighetsforhold med prosjektmedlemmer. Dersom doble relasjoner oppstår i løpet av forskningsprosjektet, må nærmeste personalleder orienteres umiddelbart. Innmelding til Forskningsetisk råd (FER) ved Kristiania vil bli vurdert.

I tilfeller der prosjektmedarbeidere som har familiebånd, nært slektskap, eller kjærlighetsforhold, deltar i samme forskningsprosjekt, skal de informere prosjektleder snarest mulig. Prosjektledere skal under hele gjennomføringen av et forskningsprosjekt (inkludert planleggingsfasen) tilstrebe at eksisterende doble relasjoner mellom prosjektmedlemmer i prosjektgruppen ikke skaper konflikter som kan gå på bekostning av prosjektintegriteten.

Vitenskapelig uredelighet

Kristiania tillater ingen form for vitenskapelig uredelighet. Dette omfatter brudd på anerkjente forskningsetiske normer, inkludert forfalskning, fabrikkering, plagiering og andre alvorlige brudd på anerkjente forskningsetiske normer som er begått forsettlig eller grovt uaktsomt planlegging, gjennomføring eller rapportering av forskning (jf. Forskningsetikkloven §8 2. avsnitt). Eksempler på alvorlige brudd er:

- bevisst å tilbakeholde uønskede resultater
- bevisst å anvende statistiske metoder villedende
- bevisst å villedde om hvem som har bidratt til forskningen og hvor mye deltagerne har bidratt
- forsettlig eller grovt uaktsomt å tilbakeholde detaljer i metodikk
- bevisst å feilinformere vitenskapelige kvalifikasjoner i søknader
- bevisst å destruere forskningsmateriale for å hindre undersøkelser ved mistanke om uredelighet i forskning

Ansatte og studenter ved Kristiania har rett og plikt til å varsle om vitenskapelig uredelighet [[lenke til nettsidene](#)].

Kristiania har interne retningslinjer for behandling av saker knyttet til vitenskapelig uredelighet [[lenke til nettsidene](#)]

Eksempler på god forskningsetisk praksis

Samarbeid

Forskere skal respektere andre forskere eller studenter bidrag. Så tidlig som mulig i samarbeidet skal individuelle ansvarsforhold avklares i fellesskap med alle involverte mht dataeierskap og -deling, forfatterskap, publisering, fagfellevurdering, og samarbeid for øvrig.

Åpen forskning

Forskningsdata har en ekstraordinær verdi i seg selv. Forskerne på Kristiania skal følge FAIR-prinsippene (Forskningsdata lagres så åpent som mulig og så lukket som nødvendig) slik at forskningsdata og -resultater kan nyttes av flere. Gjennom koordinering, samarbeid og åpenhet ønsker man å redusere ressursbruken, øke datakvaliteten og styrke datagrunnlaget i forskning.

Forskningsresultater skal publiseres

Hovedregelen er at forskningsresultater skal publiseres, både i vitenskapelig og popularisert form. Dette gjelder innenfor de begrensningene som gjelder ifm. fortrolighet og taushetsplikt. Det kan ikke avtales eller fastsettes varige begrensninger i retten til å offentliggjøre forskningsresultater. Dersom det er avtalt en tidsbegrenset eksklusiv bruksrett for oppdragsgiveren, har forskeren rett og plikt til å sørge for at forskningsresultatene offentliggjøres etter at tidsklausulen er utløpt.

Krav til medforfatterskap

Forskere ved Kristiania skal følge Vancouver-anbefalingene som innebærer at medforfatterskap bygger på følgende fire betingelser. En medforfatter skal ha:

- Gitt vesentlige bidrag til idé eller utforming av prosjektet, datainnsamling, analyse eller tolking av data (ett av punktene holder).
- Deltatt i utarbeiding av selve manuskriptet eller kritisk revisjon av dets intellektuelle innhold.
- Godkjent artikkelversjonen som skal publiseres.
- Samtykket til å kunne bli stilt ansvarlig for alle deler av arbeidet, for å sikre at spørsmål knyttet til nøyaktighet og integritet blir undersøkt og løst på en hensiktsmessig måte.

Hver medforfatter skal beskrive sine bidrag i arbeidet. Alle øvrige bidragsyttere som ikke tilfredsstiller kravene til medforfatterskap, takkes under «acknowledgements».

Kreditere alle samarbeidende institusjoner

Dersom Kristianas forskere deltar i eksternt forskningssamarbeid, har forskerne ansvar for å kreditere alle involverte institusjoner korrekt (jf. [UHRs veiledende retningslinjer for kreditering av vitenskapelige publikasjoner](#)).

Globalt ansvar

Kristiania har et ansvar for å formidle relevant kunnskap til regioner som ellers blir utelukket på grunn av økonomisk ulikhet. Kristianas forskning skal bidra til å motvirke global urettferdighet og bevare biologisk mangfold.