

# Etiske retningslinjer for AHO

## 1 Innledning

AHOs etiske retningslinjer gjelder for studenter og ansatte.

AHOs ansatte er omfattet av Etiske retningslinjer for statstjenesten og de etiske retningslinjene for AHO er en utdyping av hvordan ansatte utøver sine roller som:

- Medarbeidere og ledere
- Forskere, veiledere og lærere
- Forvaltere, tjenesteytere og oppdragstakere

## 2 Undervisning og veiledning

Etiske retningslinjer for undervisning og veiledning er et spørsmål om utdanningskvalitet.

- Alle ansatte og studenter har krav på et arbeidsmiljø fritt for trakassering
- Alle medarbeidere har plikt til å rapportere om mobbing, trakassering, diskriminering og andre uønskede forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Ledere har plikt til å undersøke informasjon om uønskede forhold og av varsler
- Studenter har krav på undervisning og veiledning av høy kvalitet, samt rettfærdig bedømmelse av sitt arbeid
- Partene i et veiledningsforhold skal utvise respekt for hverandres personlige og faglige integritet

### 2.1 Læringsmiljø

AHO skal legge til rette for et godt læringsmiljø. Den enkelte ansatte og student skal kjenne til og respektere regler og normer knyttet til diskriminering og trakassering.

Som lærer og veileder ved AHO skal den ansatte:

- Bruke sin autoritet på en profesjonell måte
- Tilby gode læringsarenaer der det stilles tydelige forventninger til studentene
- Gi veiledning i riktig kildebruk og klargjøre hva som er fusk
- Gi studentene innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger og erfaring med å anvende fagets metoder og regler for akademisk redelighet

Studentene skal:

- bruke oppdaterte, aksepterte og lovlige metoder i studiene
- sette seg inn i eksamensregler om fusk

- har et gjensidig ansvar overfor hverandre, for eksempel i forbindelse med rettferdig innsats i gruppearbeid
- bidra til å skape et godt læringsmiljø

## 2.2 Asymmetri i undervisning og veiledning

I undervisnings- og veiledningssituasjonen eksisterer det en asymmetri, enten det dreier seg om forholdet mellom lærer og student, sensor og kandidat eller veileder og stipendiat. Her brukes begrepet «lærer» om både lærer, sensor, veileder og annen faglig veiledning, mens «student» brukes både om studenter, stipendiater og andre som blir faglig veiledet.

Partene i et veiledningsforhold skal utvise respekt for hverandres personlige og faglige integritet, og skal avstå fra enhver handling eller uttalelse som kan innebære angrep på den andres verdighet. Dette innebærer at:

- Lærer har hovedansvar for at lærings situasjonen foregår i saklige og profesjonelle former, og bør være seg bevisst den maktposisjonen som lærerrollen kan gi ovenfor studenten.
- Lærer må ikke utnytte sin autoritetsposisjon til å oppnå fordeler fra studenten eller til å oppnå private tjenester eller ytelser.
- Lærer skal utvise respekt for studentenes personlige og faglige integritet, dette skal imidlertid ikke være til hinder for faglig kritikk av studentenes arbeid. Lærer har ansvar for at faglig kritikk foregår innenfor en god faglig og pedagogisk ramme.
- Lærer skal respektere studentens personlige integritet og innta et reflektert forhold til kjønn, etnisk tilhørighet, religion og livssyn, seksuell legning, kropp, livssituasjon, alder ol. Likevel må dette ikke være til hinder for at lærer kan ta opp uønsket atferd, språkbruk, påkledning og lignende som kan oppfattes som uhøflig eller krenkende. Studenten skal vise tilsvarende respekt for lærer som person.
- Lærer skal unngå å diskutere interne kollegiale forhold med studenter og stipendiater. Informasjon av personlig, sensitiv og fortrolig art som er blitt formidlet i sammenheng med veiledning, skal behandles av begge parter med diskresjon.

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

- Lærer skal sørge for at den nødvendige profesjonelle distanse opprettholdes og at det ikke innledes relasjoner som setter studenten i en sårbar posisjon. Doble relasjoner, som slektsforhold, kjærlighetsforhold eller økonomiske relasjoner, bør ikke forekomme. Den ansatte har plikt til å melde fra til nærmeste overordnede om et slik forhold oppstår. Leder skal da vurdere hvilke tiltak som sikrer en riktig og habil behandling av relasjonen.
- Lærer skal ikke motta noen form for honorar for veiledningen utover det som er avtalt med AHO.

### 3 Forskning og forskningsetikk

All forskning og vitenskapelig aktivitet bygger på tillit. Både forskersamfunnet og det øvrige samfunnet kan forvente at forskningen utføres i overensstemmelse med anerkjente krav til nøyaktighet og objektivitet.

AHOs faglige ledere har ansvar for at forskningen utføres i samsvar med lover og regelverk, etiske retningslinjer og avtalte rammer fra eksterne forskningskilder.

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. Det påhviler veiledere et spesielt ansvar for å formidle de forskningsetiske grunnregler som gjelder for faget. Studenter og stipendiater plikter på sin side å aktivt orientere seg i forskningsetiske spørsmål.

#### 3.1 Åpenhet

Publisering er viktig i den internasjonale forskningsverden. Innenfor de grenser for fortrolighet og taushetsplikt setter, skal det tilstrebes at resultatene blir publisert og formidlet til offentligheten – både i vitenskapelig og popularisert form. Det bør tilstrebes å publisere i anerkjente tidsskrifter med åpen tilgang.

#### 3.2 Vitenskapelig uredelighet

Forskningsdata skal frembringes etter redelige, ærlige og vitenskapelig metoder. Vitenskapelig uredelighet omfatter, men er ikke begrenset til, forfalskning eller fabrikasjon av data, plagiat og andre alvorlige brudd med god vitenskapelig praksis som er begått forsettlig eller grovt uaktsomt i planlegging, gjennomføring eller rapportering av forskning (jf etikklovens § 5 annet ledd).

Ansatte og studenter ved AHO har rett og plikt til å varsle om vitenskapelig uredelighet. Det finnes overordnede lover, regler og varslingsrutiner ved AHO, samt regler for behandling av saker knyttet til vitenskapelig uredelighet.

Ved mistanke om uredelighet varsles instituttleder og rektor. Slike saker behandles av redelighetsutvalget.

#### 3.3 Publisering, forfatterskap, medforfatterskap

Forskere skal respektere andre forskere og studenters bidrag og følge standarder for forfatterskap og samarbeid. Ansatte og studenter skal gjøre seg kjent med og følge retningslinjer for forfatterskap og medforfatterskap som er allment akseptert i det vitenskapelige miljøet. Individuelle ansvarsforhold bør avklares så tidlig som mulig i prosessen og i fellesskap

blant alle involverte. Medarbeidere som har bidratt vesentlig til arbeidet skal ikke utelates som medforfattere. Tilsvarende skal ikke medarbeidere som ikke har bidratt med noe essensielt inkluderes som medforfattere.

#### 4 Tillit til AHO

AHOs ansatte har personlig ansvar for å følge de lover og regler som gjelder, og for å utføre arbeidet på en uegennyttig og etisk forsvarlig måte. Ansatte skal i sitt arbeid handle i overensstemmelse med AHOs interesser.

AHO er omfattet av Etiske retningslinjer for statstjenesten:

- Ansatte skal følge god forvaltningsskikk og legge sin faglige uavhengighet, kunnskaper og skjønn til grunn for 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 beslutninger 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 AHO som forvaltningsenhet og som utdannings- og forskningsinstitusjon.

##### 4.1 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.

Dette betyr at:

- Det skal utvises særskilt aktsomhet ved oppnevning av sensor, bedømmelseskomiteer, sakkyndigkomiteer for tilsetting og opprykk slik at aktuelle kandidater sikres uavhengig vurdering
- Det skal utvises særskilt aktsomhet ved ansettelse av timelærere og andre stillinger som ikke blir konkurranseutsatt
- Det skal vises aktsomhet ved innkjøp av tjenester

##### 4.2 Ekstraerverv og eierinteresser

AHO er positivt innstilt til at ansatte er aktive og deler sin kompetanse til nytte for samfunnet, også utover hovedstillingen sin ved skolen.

Dette forutsetter at sidegjøremålet ikke går utover arbeidsforholdet ved AHO.

AHO har retningslinjer for ekstraerverv for å verne om AHOs omdømme og den ansattes tillit og integritet, ved at det legges opp til åpenhet om mulige interessekonflikter og håndtering av slike.

Retningslinjene om ekstraervert gjelder for alle medarbeidere som har AHO som sin hovedarbeidsgiver, uavhengig av stillingskategori og stillingsbrøk.

AHO fører ikke register over ansattes privatøkonomiske interesser. Medarbeidere som har vesentlige eierandeler i virksomheter som har et kunde- eller leverandørforhold til AHO, skal melde fra om dette. Ansatte skal også informere om slike interesser når det er relevant for deres undervisning, forskning, formidling og deltagelse i samfunnsdebatten. Ansatte skal i enhver sammenheng opptre aktsomt og i tråd med god forretningsskikk.

#### 4.3 Gaver og andre fordeler

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.

#### 4.4 Bruk av AHOs lokaler og utstyr

AHOs arealer skal brukes til virksomhet og arrangementer i skolens regi og av AHOs studentforeninger. Samarbeidsarrangement med næringslivet må ikke gå på bekostning av skolens integritet og ordinære aktiviteter.

AHOs arealer og utstyr kan ikke brukes til kommersiell produksjon av varer og tjenester, men kan etter avtale og såfremt det ikke går ut over skolens øvrige virksomhet, benyttes til nyskappingsprosjekter.

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

#### 4.6 Offentlighet og ytringsfrihet

Ansatte skal gi åpen og pålitelig informasjon til media, ansatte, studenter og samarbeidspartnere. Ansattes ytringsfrihet og akademiske frihet er grunnleggende rettigheter ved AHO.

### 5. Varsling og overtredelse

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

Overtredelse av AHOs etiske retningslinjer er et brudd på den allmenne tilliten til ansatte. Brudd på habilitetsregler kan medføre at vedtak må kjennes ugyldige. Uetisk handling eller unnløst i tjenesten kan føre til tjenstlige reaksjoner etter statsansattloven, og kan i grove tilfeller være straffbart. Uetisk atferd kan også være et moment ved vurdering av skikkethet til en stilling ved AHO der det er saklig grunn til å stille krav om etterlevelse av skolens etiske retningslinjer.