

## **Rutin för omhändertagande av medarbetare i samband med anmälan om misstänkt oredlighet i forskning/avvikelser mot god forskningssed**

### **Bakgrund**

Vetenskapens trovärdighet bygger på att forskning bedrivs på ett redligt sätt enligt god forskningssed. Det är kanske särskilt viktigt inom de medicinska vetenskaperna eftersom personer riskerar att skadas om forskningen baseras på felaktiga underlag. Därför ska alla misstankar om oredlighet eller avvikelser från god forskningssed utredas.

Sådana utredningar är ofta komplicerade och tidskrävande processer som kan påverka arbetsmiljön för anmäld, anmälare och medarbetare i deras omgivning. Det är av största vikt att alla berörda får ett så bra omhändertagande som möjligt med adekvata stödinsatser under och efter en utredningsprocess.

Arbetsgivaren har ett huvudansvar för arbetsmiljön, samtidigt som arbetsgivare och medarbetare ska samarbeta för att skapa en god arbetsmiljö. Inom universitetet råder en nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

### **Syfte**

Syftet med rutinen är att säkerställa ett gott omhändertagande och en god arbetsmiljö för medarbetare i samband med en anmälan om misstänkt oredlighet i forskning/avvikelser mot god forskningssed.

### **Målgrupp**

Rutinen vänder sig till chefer och medarbetare vid Medicinska fakulteten.

### **Rutinbeskrivning**

Nedanstående rutin ska följas vid varje anmälan om misstänkt oredlighet i forskning/avvikelser mot god forskningssed. Arbetsgivaren ska agera skyndsamt med en löpande dokumentation om tagna kontakter och händelser.

### Inledande möte

- Närmaste chef/er kallar till och leder ett gemensamt möte med anmäld och anmälare. Båda informeras om att ev. facklig representant eller någon annan stödperson kan medverka i mötet. Den individuella situationen får avgöra ifall enskilda samtal inledningsvis ska genomföras med anmäld och anmälare.

Är närmaste chef inte prefekt ska även prefekt kallas. Är anmäld eller anmälare forskarstuderande ska FU-prefekten kallas. Berör anmälan fler än en institution ska en fakultetsledningsrepresentant ges möjlighet att delta utifrån ett ev. behov av att samordna insatser.

- Lokal HR/arbetsmiljösamordnare och skyddsombud ska informeras och vid behov delta i mötet.
- Under mötet ska följande avhandlas:
  - Anmäld och anmälares möjligheter till fördjupat personligt stöd från Företagshälsovården eller motsvarande, samt stöd från fakultetens vetenskapliga ombudsmän eller förtroendegrupp
  - Risker i arbetsmiljön för anmäld, anmälare och medarbetare i deras omgivning, bl.a. avseende relationer, grupptillhörighet, handledning, lokalisering
  - Universitetets nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld, samt förbudet mot repressalier
  - Iakttagande av diskretion till skydd för både anmäld och anmälare
  - Behovet av en kommunikationsplan (ex. mål, målgrupper, budskap och kanal) och stöd av kommunikatör
  - Klargörande om att utredning och hantering av misstänkt oredlighet är helt avskild från arbetsgivarens åtgärder vad gäller arbetsmiljö
  - Fortsatt planering med uppföljningar

Risker som identifieras under mötet dokumenteras tillsammans med åtgärder i universitetets mall för risk- och konsekvensbedömning..

### Information till Region Skåne

- Är anmäld eller anmälare även verksam inom Region Skåne informerar närmaste chef berörd persons närmaste chef vid Region Skåne, samt Region Skånes forskningschef, om att en anmälan skett i syfte att bevaka arbetsmiljön.

### Under utredningen

- Närmaste chef/er bevakar löpande arbetsmiljön och hälsa för anmäld, anmälare och omgivning, bl.a. genom uppföljningar enligt överenskommen risk- och konsekvensbedömning.
- Vid tecken på ohälsa, kränkande särbehandling eller trakasserier ska närmaste chef agera i enlighet med universitetets rutiner.

### Efter utredningen

- Oavsett utfallet av utredningen har arbetsgivaren ett fortsatt ansvar för både anmäld och anmälarens arbetsmiljö och hälsa. Närmaste chef/er ska vara särskilt uppmärksam på ev. arbetsmiljömässiga följder för anmäld, anmälare och omgivning.
- Närmaste chef/er bokar ett möte med anmäld och anmälare, samt övriga som deltog i det inledande mötet, i syfte att diskutera ovanstående. Den individuella situationen får avgöra ifall enskilda samtal inledningsvis ska genomföras med anmäld och anmälare.
- Utredningens påverkan kan även vara sådan att särskilda arbetsmiljöinsatser på arbetsplatsen kan vara motiverade.

### **Utvärdering av rutin och revidering**

Rutinen utvärderas efter tillämpning och revideras vid behov.

### **Beredning**

I beredningen av innevarande rutin för omhändertagande av personer vid anmälan om misstänkt oredlighet i forskning har följande deltagit: dekan och vicedekan för medarbetarskap och etik, prefekter, HR-chef, fakultetens personalsamordnare och arbetsmiljösamordnare för organisatorisk och social arbetsmiljö, huvudskyddsombuden vid Medicinska fakulteten, personalorganisationerna vid Lunds universitet, doktorandombudsmannen, Medicinska doktorandrådet samt Region Skåne.



Erik Renström

Dekan

