

## European Charter for Researchers Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

### Ethical and Professional Aspects

#### 1. Research freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

#### 2. Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

#### 3. Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

## Europeiska stadgan för forskare Riktlinjer för rekrytering av forskare

### Etiska principer och professionellt ansvar

#### 1. Forskningsfrihet

Forskare bör koncentrera sin forskning på mänsklighetens bästa och på att flytta fram gränserna för vetenskapen. De bör ha tanke- och yttrandefrihet och vara fria att fastställa metoder för att lösa problem i enlighet med vedertagna etiska principer och vedertagen etisk praxis.

Forskare bör dock vara medvetna om de begränsningar för denna frihet som kan uppstå på grund av särskilda forskningsförhållanden (bland annat handledning/rådgivning/ledning) eller verksamhetsmässiga begränsningar. Det kan t.ex. röra sig om begränsningar av budget- eller infrastrukturskäl, eller, framför allt inom industrin, om begränsningar av skäl som rör immaterialrättsligt skydd. Sådana begränsningar bör dock inte strida mot vedertagna etiska principer eller vedertagen etisk praxis, som forskare måste följa.

#### 2. Etiska principer

Forskare bör följa vedertagen etisk praxis och grundläggande etiska principer som tillämpas inom respektive ämnesområde liksom etiska normer i olika nationella, sektorsspecifika eller institutionella etiska koder.

#### 3. Professionellt ansvar

Forskare bör alltid försöka se till att deras forskning är av betydelse för samhället och inte upprepa forskning som tidigare bedrivits på annat håll.

De måste undvika alla former av plagiering och följa principer för immaterialrättsligt skydd och gemensamt ägande av uppgifter då forskning bedrivs i samarbete med en handledare och/eller andra forskare. Det faktum att nya iakttagelser måste valideras genom demonstration av att experiment kan upprepas bör inte ses som plagiering, förutsatt att det uttryckligen uppges vilka data som skall bekräftas.

I de fall någon del av arbetet delegeras bör forskarna se till att den person till vilken arbetet delegeras har den kompetens som krävs för att utföra arbetet.

#### 4. Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

#### 4. Professionell inställning

Forskare bör känna till de strategiska mål som styr deras forskningsmiljöer och finansieringsmekanismer. De bör också inhämta alla nödvändiga godkännanden innan de inleder forskningen eller får tillgång till de resurser som ställts till förfogande.

De bör informera sina arbetsgivare, finansiärer eller handledare om när forskningsprojekt försenas, omdefinieras eller slutförs, och anmäla om projekten kommer att avslutas tidigare eller avbrytas av något skäl.

#### 5. Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc.) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

#### 5. Avtalsmässiga och rättsliga skyldigheter

Forskare på alla nivåer måste vara medvetna om nationella, sektorsspecifika eller institutionella bestämmelser som reglerar utbildnings- och arbetsvillkor. Detta omfattar immaterialrättsliga bestämmelser och krav och villkor för sponsorer eller finansiärer, oberoende av avtalsförhållanden. Forskare bör följa bestämmelserna genom att tillhandahålla nödvändiga resultat (t.ex. avhandlingar, publikationer, patent, rapporter och ny produktutveckling) i enlighet med villkoren i avtal eller liknande dokument.

#### 6. Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

#### 6. Ansvar

Forskare måste vara medvetna om sitt ansvar gentemot arbetsgivare, finansiärer eller andra offentliga eller privata organ, och, när det gäller mer etiska skäl, gentemot samhället i stort. Forskare som får offentliga medel är också ansvariga för att se till att skattebetalarnas pengar används på ett effektivt sätt. De bör därför följa principerna om korrekt och effektiv ekonomisk förvaltning som är öppen för insyn, och samarbeta med dem som utsetts för att granska forskningen, oavsett om det rör sig om deras arbetsgivare/finansiärer eller etiska kommittéer.

Metoder för insamling och analys liksom resultat och eventuellt andra relevanta data bör kunna granskas internt och externt, när så är nödvändigt och begärs av berörda myndigheter.

#### 7. Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal

#### 7. Bra praxis inom forskning

Forskare bör alltid följa säkra arbetsmetoder, i enlighet med nationell lagstiftning, och bland annat vidta nödvändiga förebyggande hälso- och säkerhetsåtgärder och åtgärder för att klara av IT-katastrofer, t.ex. genom strategier för säkerhetskopiering. De bör också känna till gällande nationella lagstiftningskrav på

requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.	dataskydd och krav på sekretesskydd och vidta nödvändiga åtgärder för att alltid uppfylla dessa krav.
<b>8. Dissemination, exploitation of results</b> All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.	<b>8. Spridning och utnyttjande av resultat</b> I överensstämmelse med sina avtal bör alla forskare se till att resultaten av deras forskning sprids och utnyttjas, t.ex. förmedlas till andra forskningssammanhang, eller när så är lämpligt används kommersiellt. Framför allt mer erfarna forskare väntas ha det främsta ansvaret för att se till att forskningen ger resultat och att resultaten utnyttjas kommersiellt och/eller offentliggörs när möjlighet finns.
<b>9. Public engagement</b> Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.	<b>9. Samhällsansvar</b> Forskare bör se till att deras forskning blir känd för samhället i stort på ett sådant sätt att den kan förstås av icke-specialister, vilket förbättrar allmänhetens förståelse för vetenskap. Direkta kontakter med allmänheten gör det lättare för forskarna att beakta allmänhetens intresse i samband med vetenskapliga och tekniska prioriteringar och även se vilka frågor som allmänheten oroar sig för.
<b>10. Non discrimination</b> Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.	<b>10. Icke-diskriminering</b> Arbetsgivare och finansörer bör inte diskriminera forskare på något sätt på grundval av kön, ålder, etniskt, nationellt eller socialt ursprung, religion eller tro, sexuell läggning, språk, handikapp, politisk åskådning eller sociala eller ekonomiska villkor.
<b>11. Evaluation/ appraisal systems</b> Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee. Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, managements of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.	<b>11. System för utvärdering/bedömning</b> Arbetsgivare och finansörer bör se till att alla forskare, även mer erfarna forskare, omfattas av system för regelbunden bedömning/utvärdering av arbetet. Denna utvärdering eller bedömning bör göras av en oberoende kommitté på ett sätt som är öppet för insyn. Framför allt när det gäller mer erfarna forskare bör helst en internationell kommitté svara för detta. Förfarandena för utvärdering och bedömning bör ta hänsyn till forskarnas forskningskreativitet och forskningsresultat, t.ex. publikationer, patent, forskningsförvaltning, undervisning, handledning, mentorskap, nationellt eller internationellt samarbete, administrativa uppgifter, verksamhet för att informera allmänheten samt rörlighet. Detta bör beaktas när det gäller karriärutveckling.

## Recruitment and Selection

### 12. Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

### 13. Recruitment (Code)

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

### 14. Selection (Code)

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

### 15. Transparency (Code)

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career

## Rekrytering

### 12. Rekrytering

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att behörighets- och tillträdeskrav för forskare, framför allt i början av karriären, tydligt anges. De bör också underlätta rekrytering av missgynnade grupper samt stödja forskare som återvänder till en forskningskarriär, bland annat lärare (på alla nivåer).

Arbetsgivare och finansiärer bör följa de principer som fastställs i riktlinjerna för rekrytering av forskare när de utser eller rekryterar forskare.

### 13. Rekrytering (Riktlinjer)

Arbetsgivare och finansiärer bör använda sig av öppna, positiva och effektiva ansökningsrutiner som medger insyn och internationella jämförelser. De bör dessutom vara anpassade till den tjänst som utlyses.

Platsannonserna bör innehålla en allmän beskrivning av vilken kunskap och kompetens som krävs, och bör inte vara så specialiserade att lämpliga kandidater avskräcks. Arbetsgivarna bör beskriva arbetsvillkor och rättigheter, bland annat karriärmöjligheter. Dessutom bör det fastställas en rimlig ansökningstid från det att tjänsten utlyses eller ansökningarna efterfrågas.

### 14. Urval (Riktlinjer)

Urvalskommittéerna bör bestå av personer med sakkunskap och kompetens på olika områden och bör ha en jämn könsfördelning. När så är lämpligt och möjligt bör medlemmarna representera olika sektorer (den privata och den offentliga) och ämnesområden (även från andra länder) och ha lämplig erfarenhet för att kunna bedöma kandidaterna. Om möjligt bör många olika urvalsmetoder tillämpas, såsom externa experters bedömningar och personintervjuer. De som deltar i uttagningspaneler bör ges lämplig utbildning för detta.

### 15. Insyn (Riktlinjer)

Före urvalet bör kandidaterna informeras om rekryteringsförfarandet och urvalskriterierna, antalet lediga platser och karriärmöjligheter. Efter

development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

urvalsprocessen bör de också informeras om ansökningarnas förtjänster och svaga sidor.

#### 16. Judging merit (Code)

The selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

#### 16. Bedömning av meriter (Riktlinjer)

I urvalsprocessen bör hänsyn tas till kandidatens sammanlagda erfarenhet. Även om man inriktar sig på deras allmänna potential som forskare, bör också deras kreativitet och självständighet beaktas.

Detta innebär att meriterna bör bedömas kvalitativt och kvantitativt, och att bedömningen bör koncentreras på framstående resultat inom en varierad karriärväg och inte bara på antalet publikationer. Därför bör bibliometriska analyser på ett lämpligt sätt vägas tillsammans med många andra bedömningskriterier, såsom undervisning, handledning, grupparbeten, kunskapsöverföring, forsknings- och innovationsförvaltning och verksamhet för att informera allmänheten. När det gäller kandidater från näringslivet, bör man framför allt uppmärksamma bidrag till patent, utveckling eller uppfinningar.

#### 17. Variations in the chronological order of CVs (Code)

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

#### 17. Variationer i den kronologiska följderna i meritförteckningar (Riktlinjer)

Man bör inte se karriäravbrott eller variationer i den kronologiska följderna i meritförteckningar som något negativt, utan detta bör betraktas som möjliga steg i karriären och således som ett potentiellt värdefullt bidrag till en flerdimensionell yrkesutveckling för forskare. Kandidaterna bör därför kunna lägga fram styrkta meritförteckningar med ett representativt urval av resultat och kvalifikationer som är av betydelse för den tjänst som söks.

#### 18. Recognition of mobility experience (Code)

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

#### 18. Erkännande av erfarenhet från utlandet/annan sektor osv. (Riktlinjer)

Eventuell erfarenhet t.ex. från vistelser i ett annat land/en annan region, från en annan forskningsmiljö (offentlig eller privat), andra ämnesområden eller sektorer, oavsett om erfarenheten ingår i den inledande forskarutbildningen eller gjorts i ett senare skede av forskningskarriären, bör betraktas som ett viktigt bidrag till forskarens yrkesutveckling. Detsamma gäller virtuell rörlighet.

#### 19. Recognition of qualifications (Code)

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of

#### 19. Erkännande av kvalifikationer (Riktlinjer)

Arbetsgivare och finansörer bör se till att alla forskares akademiska och yrkesmässiga kvalifikationer bedöms och utvärderas på lämpligt sätt. Detta gäller även informella kvalifikationer och framför allt i samband med internationell rörlighet och byte av yrke. Arbetsgivare och finansörer bör skaffa sig relevant information för att få full förståelse för bestämmelser, förfaranden och krav som

such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels.

reglerar erkännandet av sådana kvalifikationer. De bör därför studera gällande nationella lagar, konventioner och bestämmelser om erkännandet av sådana kvalifikationer via alla tillgängliga medel.

#### **20. Seniority (Code)**

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

#### **20. Tjänsteålder (Riktlinjer)**

Den kvalifikationsnivå som krävs bör vara avpassad till tjänsten och inte ställas upp som ett hinder. Kvalifikationerna bör främst erkännas och utvärderas på grundval av forskarens resultat, och inte på grundval av från vilket sammanhang han/hon kommer eller anseendet hos den institution där forskaren skaffat sig kvalifikationerna. Eftersom man kan skaffa sig yrkeskvalifikationer tidigt i en lång karriär bör det livslånga utvecklingsmönstret beaktas.

#### **21. Postdoctoral appointments (Code)**

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

#### **21. Post doc-tjänster (Riktlinjer)**

De institutioner som utser post doc-forskare bör fastställa tydliga bestämmelser och riktlinjer för rekrytering och utnämning av sådana forskare. Bland annat bör dessa tjänsters maximala längd och deras syfte anges. Riktlinjerna bör ta hänsyn till tid som avsatts för tidigare post doc-tjänster vid andra institutioner och till att tjänsten bör vara temporär. Det främsta syftet är att ge ytterligare möjligheter till yrkesutveckling inom ramen för en långsiktig forskarkarriär.

### **Working Conditions and Social Security**

### **Arbetsförhållanden**

#### **22. Recognition of the profession**

All researchers engaged in a research career should be recognized as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

#### **22. Erkännande av yrket**

Alla forskare som gör karriär inom forskningen bör erkännas som fackmän och behandlas som sådana. Detta bör vara fallet redan i början av karriären, dvs. på forskarutbildningen, och fortsätta på alla nivåer, oavsett av vilken kategori forskarna tillhör (t.ex. anställda, forskarstuderande, doktorander, post doc-stipendiater och offentliga tjänstemän).

#### **23. Research environment**

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health

#### **23. Forskningsmiljö**

Arbetsgivare och finansörer bör se till att det skapas en så stimulerande miljö som möjligt för forskning eller forskningsutbildning, där lämplig utrustning och olika möjligheter erbjuds, bland annat för distanssamarbete i forskningsnätverk. De bör se till att nationella eller sektorsspecifika hälso- och säkerhetsbestämmelser för

and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

forskning följs. Finansiärer bör se till att det ges lämpliga resurser för godkända arbetsprogram genomförande.

#### 24. Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

#### 24. Arbetsvillkor

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att arbetsvillkoren för forskare, även forskare med funktionshinder, ger det handlingsutrymme som är nödvändigt för en framgångsrik forskning, i enlighet med nationell lagstiftning och nationella kollektivavtal eller kollektivavtal för en viss sektor. De bör försöka att skapa arbetsvillkor som gör det möjligt för både manliga och kvinnliga forskare att kombinera familj och arbete, barn och karriär. Framför allt bör man uppmärksamma till exempel flexibel arbetstid, deltidsarbete, distansarbete och tjänstledighet, samt nödvändiga ekonomiska och administrativa villkor för sådana arrangemang.

#### 25. Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work*.

#### 25. Anställningens stabilitet och varaktighet

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att forskarnas arbete inte undergrävs av osäkra anställningskontrakt och de bör därför så långt möjligt försöka förbättra anställningsvillkoren och därmed genomföra och följa de principer och villkor som fastställs i *EU:s direktiv om visstidsarbete*.

#### 26. Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

#### 26. Finansiering och lön

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att forskare omfattas av rimliga och förmånliga finansieringsvillkor och har löner med tillräckliga och rättvisa socialförsäkringsvillkor (bland annat sjuk- och föräldraförmåner, pensionsrättigheter och arbetslöshetsförmåner), i enlighet med gällande nationell lagstiftning och nationella kollektivavtal eller kollektivavtal för en viss sektor. Detta måste gälla alla forskare, även forskare i början av karriären, och villkoren måste stå i proportion till deras ställning, arbete samt kvalifikations- och/eller ansvarsnivå.

#### 27. Gender balance

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and

#### 27. Jämn könsfördelning

Arbetsgivare och finansiärer bör sträva efter en representativ könsfördelning på alla personalnivåer, även på handlednings- och ledningsnivå. Detta bör åstadkommas genom att en jämställdhetspolitik tillämpas vid rekrytering och även senare, utan att denna politik prioriteras framför kvalitets- och kompetenskriterier.

competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

För att garantera lika behandling bör urvals och bedömningskommittéer ha en lämplig könsfördelning.

### 28. Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

### 28. Karriärutveckling

Arbetsgivare och finansiärer bör, helst inom ramen för sin personalförvaltning, utarbeta strategier för karriärutveckling för forskare i alla skeden av karriären, även för visstidsanställda forskare, oberoende av deras avtalsvillkor. Detta bör bland annat innebära att det finns mentorer som ger stöd och råd angående forskares personliga utveckling och yrkesutveckling för att motivera dem och bidra till att minska den osäkerhet som är förknippad med deras yrkesframtid. Alla forskare bör känna till sådana villkor och arrangemang.

### 29. Value of mobility

Employers and/or funders must recognize the value of geographical, intersectorial, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

### 29. Rörlighetens betydelse

Arbetsgivare och finansiärer måste vara medvetna om att det är viktigt med rörlighet mellan olika platser, sektorer och ämnesområden, virtuell rörlighet liksom rörlighet mellan den offentliga och den privata sektorn, eftersom sådan rörlighet förbättrar den vetenskapliga kunskapen och yrkesutvecklingen i alla skeden av en forskares karriär. De bör därför bygga in sådana möjligheter i karriärutvecklingsstrategierna, och fullt ut värde sätta och erkänna sådan erfarenhet i systemen för karriärutveckling/- bedömning.

Detta kräver också att det fastställs administrativa villkor, så att det blir möjligt att föra över både stipendier och socialförsäkringsförmåner i enlighet med nationell lagstiftning.

### 30. Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

### 30. Tillgång till karriärrådgivning

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att forskare i alla skeden av sin karriär, oavsett avtalsvillkor, ges karriärrådgivning och platsförmedlingsstöd, antingen i de berörda institutionerna eller genom samarbete med andra organ.

### 31. Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

### 31. Immateriella rättigheter

Arbetsgivare och finansiärer bör genom juridiskt skydd, framför allt lämpligt immaterialrättsligt skydd, t.ex. upphovsrätt, se till att forskare i alla skeden av karriären drar nytta av att deras FoU-resultat används.



Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

### 32. Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

### 32. Samförfattarskap

När institutioner bedömer sin personal bör man se positivt på samförfattarskap, vilket bör betraktas som ett konstruktivt sätt att bedriva forskning. Arbetsgivare och finansiärer bör därför utveckla strategier och metoder för att se till att forskare, även forskare i början av sin karriär, omfattas av nödvändiga ramvillkor, så att de har rätt att erkännas, anges eller citeras i samband med sina bidrag (som samförfattare till t.ex. dokument och patent) eller rätt att publicera egna forskningsresultat oberoende av sina handledare.

### 33. Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

### 33. Undervisning

Undervisning är av central betydelse för strukturering och spridning av kunskap och bör därför anses vara ett viktigt inslag i forskarens karriär. Undervisningsansvaret bör dock inte bli så stort att det hindrar forskare, framför allt i början av karriären, från att bedriva forskning.

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att tillräcklig ersättning ges för undervisningsansvaret och att detta ansvar beaktas i systemen för utvärdering/bedömning, samt att den tid som mer erfaren personal avsätter för att utbilda forskare i början av karriären räknas in i deras undervisningsuppdrag. Som ett led i forskarnas yrkesutveckling bör de ges lämplig utbildning för att kunna undervisa och verka som handledare.

### 34. Complains/ appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes

### 34. Klagomål/överklaganden

I överensstämmelse med nationella bestämmelser bör arbetsgivare och finansiärer fastställa lämpliga rutiner för hantering av forskares klagomål/överklaganden, bland annat i samband med konflikter mellan handledare och forskare i början av karriären. Eventuellt kan en opartisk person (ombudsman) tillsättas. Sådana förfaranden bör innebära att all forskningspersonal ges konfidentiellt och informellt stöd att lösa arbetsrelaterade konflikter, dispyter och missförhållanden.

and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Detta kan främja en rättvis behandling inom institutionerna och förbättra arbetsmiljön generellt sett.

### 35. Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognize it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution.

### 35. Deltagande i beslutsfattande organ

Arbetsgivare och finansiärer bör anse det vara rimligt och även önskvärt att forskare representeras i relevanta organ för information, samråd och beslutsfattande inom den institution där de arbetar. De kan på så sätt värna om och främja sina enskilda och kollektiva yrkesintressen och aktivt bidra till institutionens verksamhet.

## Training and Development

## Utbildning

### 36. Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

### 36. Relationer med handledare

Under sin utbildning bör forskare etablera strukturerade och regelbundna relationer med sina handledare och företrädare för fakulteten/institutionen för att på bästa sätt kunna dra nytta av dessa kontakter.

Detta inbegriper att man registrerar alla framsteg i arbetet och forskningsresultat, och får feedback genom rapporter och seminarier, tar hänsyn till denna feedback och arbetar i enlighet med överenskomna planer, delmål och övergripande mål för forskningen.

### 37. Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

### 37.Handledning och ledning

Mer erfarna forskare bör framför allt tänka på sina många olika roller, dvs. att de kan fungera som handledare, mentorer, karriärrådgivare, ledare, projektsamordnare, chefer eller forskningsinformatörer. De bör utföra dessa uppgifter i enlighet med mycket högt ställda yrkesmässiga krav. Som handledare eller mentor, bör en mer erfaren forskare bygga upp konstruktiva och positiva relationer till nya forskare för att skapa förutsättningar för en effektiv kunskapsöverföring och en lyckad utveckling av forskarkarriärer.

### 38. Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

### 38. Fortbildning

Forskare i alla skeden av karriären bör hela tiden sträva efter att utveckla sig genom att regelbundet uppdatera och utöka sin kunskap och kompetens. Detta kan ske på olika sätt, bland annat genom formell utbildning, seminarier, konferenser och e-lärande.

**39. Access to research training and continuous development**

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

**40. Supervision**

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

**39. Tillgång till utbildning och fortbildning**

Arbetsgivare och finansörer bör se till att alla forskare i alla skeden av sin karriär, oavsett avtalsvillkor, ges möjlighet till fortbildning och förbättrad anställbarhet genom åtgärder för vidareutveckling av kunskap och kompetens.

Sådana åtgärder bör regelbundet ses över med avseende på tillgång, spridning och ändamålsenlighet när det gäller att förbättra kompetens, kunskap och anställbarhet.

**40.Handledning**

Arbetsgivare och finansörer bör se till att det utses en person som forskare i början av sin karriär kan rådfråga angående yrkesuppgifter, och forskarna bör informeras om detta.

Det bör tydligt fastställas att de föreslagna handledarna skall besitta tillräcklig expertis för att kunna handleda forskningen, och ha tid, kunskap, erfarenhet och engagemang för att kunna ge den forskarstuderande tillräckligt stöd och garantera förfaranden för framsteg, översyn och feedback.