



Výzkumný ústav živočišné výroby, v.v.i.

INFORMACE č. I-5/2023

Předmět: ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCŮ VÝZKUMNÉHO ÚSTAVU ŽIVOČIŠNÉ VÝROBY, V. V. I.

Účinnost: 1. 4. 2023

Předložila:

doc. Ing. Ivana Knížková, CSc.

Schválil:

Dr. Ing. Pavel Čermák

Rozdělovník:

1. Ředitel
2. Náместek ředitele pro výzkum
3. Náместek ředitele pro účelovou činnost
4. Náместek ředitele pro ekonomiku
5. Vědecký sekretář
6. Interní audit a kontrola

Etický kodex zaměstnanců Výzkumného ústavu živočišné výroby, v. v. i.

Praha 2023

Preamble

Etický kodex (dále jen „Kodex“) pracovníků Výzkumného ústavu živočišné výroby, v. v. i. (dále jen „VÚŽV“) shrnuje základní etické požadavky na jednání zaměstnanců související s jejich profesními aktivitami na pracovišti i mimo něj. Požadavky na etické jednání vycházejí z všeobecně uznávaných morálních zásad, mravních standardů a dalších formálních i neformálních zásad chování jedinců ve vyspělé společnosti s přihlédnutím ke specifikům práce v základním i aplikovaném výzkumu a ve výchově a podpoře vědeckých, odborných a dalších pracovníků. Stanovení základních etických norem chování má za cíl formovat VÚŽV jako zaměstnavatele, který nabízí svým pracovníkům otevřené, transparentní, nediskriminační a přátelské pracovní prostředí stimulující tvořivou práci a umožňující dlouhodobý profesní rozvoj, předchází střetu zájmu, konfliktním situacím mezi zaměstnanci VÚŽV, mezi zaměstnanci a třetími osobami a zlepšuje vztah s veřejností a předchází rovněž protiprávnímu jednání VÚŽV a jejich zaměstnanců. Porušování etických zásad jednotlivci má dopad nejen na jejich osobu, ale poškozuje také dobré jméno VÚŽV. V souladu s posláním VÚŽV přijímají zaměstnanci tento Kodex, kterým se hlásí k vyznačeným hodnotám a žádoucím přístupům při zajišťování úkolů VÚŽV. Obecně však platí, že etický kodex nemůže nahrazovat platné právní předpisy a na ně navázané interní předpisy VÚŽV.

Pro srozumitelnost textu a čitelnost dokumentu jsou uvedeny nepřechylované tvary výrazů zaměstnanec, pracovník atd. s tím, že u všech se počítá s variantou obou genderů.

I.

Základní ustanovení

- 1) Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec VÚŽV (dále jen „zaměstnanec“) dodržovat a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou kvalita a efektivnost práce, dodržování nestrannosti a rovného přístupu, neúplatnost a poctivost.
- 2) Zaměstnanec ctí mravní principy, pravidla slušného chování a vykonává svou práci v souladu s ustanovením Kodexu.
- 3) Vedoucí orgány VÚŽV přispívají k uplatňování těchto zásad a tím i k efektivnímu výkonu veřejné výzkumné instituce vytvářením vhodného pracovního prostředí a zachováním rovného přístupu k zaměstnancům s důrazem na hodnocení podle vykonané práce.
- 4) VÚŽV vytváří podmínky pro to, aby veškerá činnost probíhala v souladu s obecně platnými etickými a morálními normami. Přitom se řídí především následujícími principy:
 - a) svobody a odpovědnosti;
 - b) respektování názorové plurality a tolerance;
 - c) respektování lidské důstojnosti a autonomie;
 - d) transparentnosti;
 - e) solidarity a spolupráce.

II.

Obecné zásady

- 1) Kodex se týká všech zaměstnanců VÚŽV.
- 2) Zaměstnanci dodržují platné právní předpisy, jakož i vnitřní dokumenty VÚŽV.
- 3) Každý zaměstnanec:
 - a) se při své práci řídí základními mravními principy, dodržují tento Kodex a pravidla slušného chování;
 - b) se vyvaruje jakýchkoliv diskriminačních hledisek (věk, pohlaví, sexuální orientace, fyzický i mentální handicap, sociální původ, majetkové poměry, rasa, etnický původ, národnost, ideologie, náboženské vyznání, světový názor) ve vědě a dalších podpůrných činnostech VÚŽV;
 - c) dodržuje principy nestrannosti a nezávislosti na politických a ideologických tlacích a na zájmech lobbistických skupin;
 - d) nepřipustí, aby došlo ke střetu zájmu vyplývajícího z jeho postavení na pracovišti VÚŽV, s ním související činnosti a jeho soukromého zájmu;
 - e) nezneužije svého postavení k osobnímu prospěchu, prospěchu třetích osob, nebo k diskriminaci, nadřazený pracovník hodnotí své podřízené nestranně a zasazuje se o vytvoření co nejlepšího pracovního prostředí;
 - f) respektuje rovná práva na procesní i osobní rozvoj, práva přístupu k informacím, ke svobodě myšlení, vyjadřování a výměny názorů, je přístupný věcným diskusím a racionálním argumentům, a to vždy na bázi korektnosti;
 - g) dbá na lidskou důstojnost a vědomě nevychází z neobjektivních, ideologických či iracionálních východisek;
 - h) projevuje nestrannou kolegiálníitu, odmítá jakékoliv projevy diskriminace či nátlak z funkčního postavení, netoleruje porušování morálních a etických zásad;
 - i) je loajální, svým jednáním se nedopouští ničeho, co by poškozovalo dobré jméno VÚŽV a svou činností se snaží k němu přispívat;
 - j) dbá na zákonnou pracovní činnost, resp. přiměřenost a únosnou míru pracovních závazků ve VÚŽV a mimo něj;
 - k) přijme-li členství v orgánu VÚŽV nebo vedoucí funkci, vykonává ji řádně a souladu s tímto Kodexem a vede ostatní zaměstnance k jeho respektování;
 - l) pojímá výsledky své práce vytvořené ve VÚŽV jako výsledky spjaté s VÚŽV respektuje skutečnost, že těchto výsledků dosáhl lidskou, materiální, technickou a znalostní podporou VÚŽV;
 - m) pečuje a řádně užívá majetek VÚŽV, předchází jeho poškození, nezneužívá ho k soukromým účelům či prospěchu, a to ani ve vztahu ke třetí osobě, nepřijímá dary či jiné výhody;
 - n) nekryje ani neobhajuje chování, které je v rozporu se zásadami uvedenými v tomto Kodexu, a to ani poukazováním na poslušnost či loajalitu;
 - o) oznámí příslušným autoritám porušování Kodexu, pokud o nich ví;
 - p) v případě sporu s jinou institucí (vč. médií) hájí zájmy VÚŽV a v případě potřeby vyzve k řešení třetí stranu, která nestranně posoudí oprávněnost diskutovaného problému. Takovou institucí je Etická komise VÚŽV anebo vedení VÚŽV.

III.

Obecné zásady chování při vědecko-výzkumné činnosti a další tvůrčí činnost

- 1) Zásady chování při vědecké práci se řídí „Etickým rámcem výzkumu“.
- 2) Každý pracovník zejména:
 - a) zaměřuje svou vědecko-výzkumnou a další tvůrčí činnost na rozšíření vědeckého poznání a dbá na praktickou využitelnost výsledků ve prospěch společnosti; tuto činnost provádí tak, aby neohrozil společnost, životní prostředí a kulturní hodnoty;
 - b) odpovídá za přesnost a objektivitu prováděného výzkumu a uvědomuje si meze metod zkoumání, zastává přístupy odpovídající dobré vědecké praxi;
 - c) zachovává kritický postoj k vlastním poznatkům a výsledkům jakož i k výsledkům svých spolupracovníků a je přístupný diskusi a věcným argumentům, neznevažuje vědecké postupy, respektuje jiný vědecký názor, jakož i pluralitu vědeckých a tvůrčích disciplín;
 - d) nese odpovědnost za objektivitu, spolehlivost a přesnost své vědecko-výzkumné a tvůrčí činnosti, dbá při zveřejňování svých výsledků a poznatků na jejich aktuální úplnost, ověřitelnost a objektivní interpretaci;
 - e) uchovává prvotní data a dokumentaci k výsledkům po dobu obvyklou, pokud tomu nebrání jiné závazky či předpisy;
 - f) odpovídá za účelné a efektivní využívání prostředků výzkumné a tvůrčí činnosti a neduplikuje výzkum provedený jinde, pokud není potřebný k ověření, doplnění či porovnání výsledků;
 - g) jako autor nebo spoluautor výsledků se prezentuje pouze tehdy, jestliže jich sám dosáhl nebo k nim přispěl významným tvůrčím způsobem, důsledně se vystříhá jakékoliv formy plagiátorství a nepublikuje v eticky pochybných publikačních platformách;
 - h) uznává v publikacích přínos svých kolegů a předchůdců, při citování uvádí jasný a přesný odkaz na příslušný zdroj, cituje i podstatné práce, které nejsou v souladu s jeho výsledky a názory; nefragmentuje bez vážného důvodu své výsledky, tj. nedělí je zbytečně do více publikací;
 - i) objeví-li ve svých publikacích omyl, podnikne všechny potřebné a možné kroky k jeho nápravě, nesnaží se jej tajit nebo maskovat;
 - j) vede-li tým:
 - o vystříhá se autokratických metod řízení;
 - o přijímá spolupracovníky na základě objektivního posouzení jejich odborných, osobních a intelektuálních charakteristik;
 - o podporuje kvalifikační růst podřízených pracovníků, jejich výzkumnou, publikační a vzdělávací aktivitu;
 - o hodnotí své podřízené na základě jejich pracovního výkonu a kvality odvedené práce;
 - o vyvozuje důsledky z neetického chování svých spolupracovníků.

IV.

Obecné zásady expertní a poradenské činnosti

- 1) V oblasti expertní a poradenské činnosti zainteresovaný zaměstnanec:
 - a) v těchto činnostech usiluje o posílení dobrého jména VÚŽV svou odborností, seriózností a efektivitou práce;
 - b) provádí činnost tak, aby nezneužil symbol a značku VÚŽV, zařízení VÚŽV a know-how;

- c) posiluje odbornost a propojení výzkum s praxí ve prospěch VÚŽV;
- d) posuzovatelskou, recenzní či jinou činnost provádí osobně, nezávisle a bez vnějších tlaků. Za své závěry ručí svou odbornou ctí, vychází vždy z objektivních kritérií a dodržuje pravidla zadavatele. Expertní a poradenskou činnost zpracovává jen v tematické oblasti svého oboru;
- e) chrání duševní vlastnictví, vlastnictví autorů rukopisů, návrhů projektů a zpráv apod., nepoužívá a nezneužívá údaje obsažené v hodnocených podkladech k jinému účelu nežli k vypracování příslušného posudku a neposkytuje je třetím stranám;
- f) odmítne vypracovat expertní stanovisko v případě střetu zájmu nebo v případě, že by závěry posudku byly ovlivněny jeho zájmem.

V.

Vedení VÚŽV

- 1) Vedení VÚŽV pro naplnění etických zásad vyvíjí především následující činnost:
- a) dbá na odbornost, integritu a vysokou úroveň v oblasti etiky výzkumu, poradních orgánech a v podpůrných odděleních výzkumu ve VÚŽV; zajišťuje veřejný přístup k publikační a jiné odborné činnosti;
 - b) nepřipouští výjimky z etických standardů;
 - c) předchází vzniku střetu zájmů a podjatosti, a to především vyloučením zaujatého recenzenta z posuzovacího procesu, předsedů i členů hodnotících komisí nebo jiných orgánů s rozhodovací pravomocí;
 - d) identifikuje v počátku každého projektu výzkumu možné střety zájmů a eliminuje je, nepřipustí, aby objektivita výzkumu byla ovlivněna nebo zpochybněna případnými vazbami zaměstnanců na sponzory, klienty apod.;
 - e) podporuje rovnoprávnou integraci začínajících zaměstnanců do výzkumných týmů;
 - f) zajišťuje rovné příležitosti uchazečům o pracovní místa;
 - g) netoleruje v rozhodujících a hodnotících orgánech v působnosti dané instituce chování osob, které kryjí, přehlíží nebo umožňují neetické chování;
 - h) respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví;
 - i) transparentně a bez střetů zájmů spolupracuje s podnikatelskou sférou;
 - j) dodržuje etiku při rozdělování finančních prostředků na výzkum;
 - k) spolupracuje s veřejností, praxí, orgány veřejné správy a s médii, informuje o cílech výzkumu v instituci, o jeho metodách a možném environmentálním nebo jiném riziku vyplývajícím z tohoto výzkumu.

VI.

Obecné zásady přijímání zaměstnanců a podpory osobního a profesního rozvoje

- 1) VÚŽV uplatňuje princip rovných příležitostí při výběru a přijímání nových pracovníků a řídí se transparentními, účinnými s mezinárodně srovnatelnými přijímacími postupy upravenými pro specifika pracovního místa;
- 2) Za účelem profesního rozvoje VÚŽV podporuje:
- a) rozvoj a udržování příznivého pracovního prostředí a pracovní kultury, kde budou zaměstnanci podporováni a v rámci možností budou vybaveni pro plnění cílů a úkolů své práce adekvátními hmotnými a nehmotnými prostředky;
 - b) zlepšování a posilování celoživotní perspektivy zaměstnanců;

- c) poskytnutí pracovních podmínek osobám se zvláštními potřebami;
- d) poskytnutí pracovních podmínek, umožňujících spojit péči o rodinu a rozvoj kariéry, využívat možnosti flexibilní pracovní doby, práce na zkrácený úvazek a dlouhodobého volna.

VII.

Etická komise

- 1) Porušování zásad etického chování se řeší přímo na pracovištích VÚŽV v rámci jeho organizační struktury, v případě potřeby je kdykoliv možné využít k jejich řešení Etickou komisi.
- 2) Etická komise je poradním orgánem ředitele/ředitelky VÚŽV.
- 3) Etická komise je ustanovena k posuzování případů porušení obecných etických a morálních principů chování pracovníků souvisejících s jejich profesní činností v souladu s pravidly tohoto kodexu, které nebylo možné vyřešit v rámci organizační struktury.

VIII.

Statut a jednací řád Etické komise

Základní ustanovení

- 1) Etická Komise VÚŽV (dále jen „Komise“) je poradním orgánem ředitele/ředitelky VÚŽV a je ustanovena k posouzení podnětů ve věci dodržování Etického kodexu VÚŽV (dál jen „Kodex“). Zabývá se konkrétními případy chování pracovníků souvisejících s jejich profesní činností v souladu s pravidly tohoto Kodexu, které nebylo možné vyřešit v rámci organizační struktury.
- 2) Jednací řád Komise upravuje její složení, a vnitřní organizaci i pravidla podávání podnětů, jednání a hlasování.

Členství v Komisi

- 1) Komise pět členů, z toho tři členové jsou z řad zaměstnanců VÚŽV, dva členové jsou externí.
- 2) Členy Komise a předsedu Komise jmenuje a odvolává ředitel/ředitelka VÚŽV. Člen Komise musí s členstvím souhlasit. Členství vzniká dnem jmenování ředitelem/ředitelkou VÚŽV, a to písemnou formou.
- 3) Členství v Komisi není odměňováno.
- 4) Členství v Komisi je nezastupitelné.
- 5) Seznam členů Komise je veden samostatně v souladu se zásadami pro ochranu osobních údajů
- 6) Členství v Komisi zaniká:
 - a) zánikem pracovního poměru;
 - b) odvoláním s uvedením důvodů;
 - c) vzdáním se členství;
 - d) dnem, kdy ředitel/ředitelka VÚŽV rozhodl o zrušení Komise.
- 7) Člen Komise se svého členství v Komisi může vzdát podle bodu 6 písemným sdělením předsedovi Komise, který jej následně předloží řediteli/ředitelce VÚŽV. Předseda Komise ukončuje svoji funkci event. členství v Komisi písemným sdělením přímo řediteli/ředitelce VÚŽV.
- 8) Pokud se člen Komise nemůže zúčastnit jednání, je jeho povinností se předem omluvit předsedovi Komise, a to do zahájení zasedání Komise (telefonicky, emailem, osobně).

Definice rozsahu činnosti a působení Komise

- 1) Komise projednává podání zaměstnanců VÚŽV, které přímo souvisejí s dodržováním Kodexu. Procesní postup je uveden dále.
- 2) Komise není povinna se zabývat podáními, která nejsou předložena zaměstnanci VÚŽV či zaměstnanci činnými pro VÚŽV na základě smluvních vztahů.
- 3) Zasedání Komise je neveřejné, nerozhodne-li předseda v odůvodněných případech jinak.
- 4) Členové Komise jsou vázáni mlčenlivostí.
- 5) Členové Komise jsou povinni se aktivně podílet na činnosti Komise.

Praktická činnost Komise – schéma jednání

- 1) Komise zasedá podle potřeby.
- 2) Minimální počet členů na zasedání jsou tři.
- 3) Konání Komise je vždy formou ústního jednání, pouze v případě nutnosti on-line formou (vzdálené jednání).
- 4) Zasedání svolává a řídí předseda Komise, nebo jím pověřený člen Komise. Předseda je povinen Komisi svolat, požadují-li to minimálně dva členové Komise.
- 5) Komise se svolává nejpozději 7 kalendářních dní před dnem zasedání po lhůtě 5 pracovních dní, nutných k prostudování materiálů podání. Pozvánky budou obsahovat datum, čas, místo určení a program jednání.
- 6) V souladu s Kodexem je Komise povinna se ke každému podání písemně vyjádřit. Vyjádření musí obsahovat stanovisko Komise.
- 7) Znění vyjádření k podáním a o dalších projednávaných bodech na zasedáních, včetně programu zasedání, rozhoduje Komise hlasováním. Každý člen Komise má jeden hlas. V případě rovnosti hlasů má předseda právo hlasů dvou. Materiál je schválen, pokud pro jeho přijetí hlasuje nadpoloviční většina přítomných členů Komise.
- 8) Komise není vázána žádnými lhůtami k tomu, aby dospěla ke konečnému řešení podání. Musí však konat bez zbytečných průtahů.
- 9) Komise na svém nejbližším zasedání od přijetí podání rozhodne o nejvhodnějším způsobu řešení podání v souladu s Kodexem. Komise na tomto zasedání posoudí, zda podání obsahuje všechny náležitosti podle Jednacího řádu Komise a zda toto podání souvisí s Kodexem. Podání, která nesouvisí s Kodexem nebo jejichž procesní podání neodpovídá pravidlům uvedeným v Jednacím řádu, Komise odloží bez nutnosti věcného projednání. Komise informuje o odložení podání podavatele, že podání nesouvisí s Kodexem a s etičností a může podavateli doporučit obrátit se na jiné orgány.

- 10) Podavatel či podavatelé jsou po zasedání Komise informováni o odložení podání nebo o přijetí podání a o způsobu řešení, a to do 5 pracovních dní od zasedání Komise.
- 11) Zasedání Komise je neveřejné, avšak je-li nutné, je Komise oprávněna si vyžádat případné další podklady, vč. stanovisek či vyjádření. Povinností oslovených je vyhovět výzvě Komise k vysvětlení či doplnění podání.
- 12) Závěry ze zasedání se přijímají hlasováním, do zápisu se uvádí poměr hlasování, nikoliv hlasování jednotlivých členů. V případě rovnosti hlasů má předseda právo hlasů dvou.
- 13) Z každého jednání je pořizován zápis, který bude dostupný v systému Byznys. Zápis bude elektronicky rozeslán členům Komise. Za pořizování zápisu zodpovídá určený člen Komise a jeho správnost schvaluje předseda Komise. V případě neúčasti předsedy za jeho správnost zodpovídá určený člen Komise. Zápis se předává řediteli/ředitelce VÚŽV.
- 14) Zápis obsahuje datum, dobu konání, seznam přítomných a omluvených členů, body jednání (program), stanoviska, závěry, event. doporučení. Pokud některý člen opustí zasedání Komise před ukončením zasedání, bude tato skutečnost uvedena v zápise. Dále zápis obsahuje úkoly pro členy Komise a uvedením termínu plnění a jménem osoby, která za splnění úkolu zodpovídá.
- 15) Zápisy z jednání Komise, jakož i předkládané dokumenty, jsou v listinné podobě evidovány na ředitelství VÚŽV.
- 16) Komunikace mezi členy Komise se za oficiální výstupy nepovažuje.

Podávání podnětů ke Komisi

- 1) Komise přijímá pouze podněty, související s dodržováním Kodexu.
- 2) Podnět může podat každý zaměstnanec VÚŽV (podavatel).
- 3) Podání musí být vždy písemnou formou zasláno v obálce předsedovi Komise do poštovního boxu v hlavní budově s označením: „Neotvírat – Etická komise“. Předseda Komise je povinen podání neprodleně podstoupit dalším členům Komise.
- 4) Povinné náležitosti podání:
 - zdůvodnění podání;
 - jméno či jména podavatelů;
 - kontakt na podavatele ve formě adresy, telefonu a emailu, na kterém jsou dostupní;
 - vlastnoruční podpis/y podavatele/ů;
 - datum podání.

Podavatel/é tímto také stvrzují, že na uvedených kontaktech (telefon, email) budou reagovat do 5 pracovních dní na doručení výzvy Komise k doplnění dalších podkladů ve věci podání. V případě, že ve stanovené lhůtě nebudou reagovat, Komise se podáním nebude dále zabývat.

- 5) Podání musí obsahovat zejména skutkovou podstatu, tzn. popis situace, který je podložen ověřitelnými fakty a jasně vyjadřuje, ke kterému článku a bodu Kodexu se vztahuje. Pokud byl obsah podání (skutková podstata) již dříve řešen jinou formou, je nutné na tuto skutečnost upozornit a doložit řešení. Nedílnou součástí podání musí být důkazy, na které se podavatel v podání odkazuje (dokumenty, vyjádření apod.). V odůvodněných případech si může Komise vyžádat další dodatečné informace a oslovit další osoby (vč. právnických) k doplnění informací pro konečné rozhodnutí ohledně podání. Může též stanovit dle potřeby osobní projednání podání s podavatelem, případně i dalšími dotčenými osobami.
- 6) Podněty nelze podávat anonymně, avšak Komise je povinna dbát na nejvyšší možnou ochranu soukromí dotčených osob, pokud to šetření dovoluje.

- 7) Případy porušení Kodexu VÚŽV mohou být vzhledem ke své povaze posouzeny jako porušení pracovních povinností zaměstnanců vyplývajících s právních předpisů a toto porušení může být chápáno jako nesplnění požadavků pro správný výkon práce, s čímž může být spojeno uplatnění pracovněprávních důsledků.

IX

Závěrečné ustanovení

- 1) Nedílnou součástí Kodexu VÚŽV je „Etický rámec výzkumu“ (MŠMT), který formuluje základní pravidla etického chování výzkumných pracovníků a jejich jednání ve výzkumu na základě obecně uznávaných etických norem.
- 2) Tento Kodex vč. jeho součástí je závazný pro všechny zaměstnance, kteří jsou ve VÚŽV v pracovním poměru a pro zaměstnance činné pro VÚŽV na základě smluvních vztahů.
- 3) Porušení jednotlivých ustanovení tohoto Kodexu může být posuzováno i jako porušení platných právních předpisů.
- 4) Tento Kodex byl schválen Radou instituce dne 15. 3. 2023.
- 5) Tento Kodex nabývá platnosti a účinnosti dnem 1. 4. 2023.
- 6) Dnem účinnosti se ruší Etický kodex a Etický rámec výzkumu č. IA09233 (2013).

III.

Etický rámec výzkumu

1. PREAMBULE

Etický rámec výzkumu formuluje základní pravidla etického chování výzkumných pracovníků a jejich jednání ve výzkumu na základě obecně uznávaných etických norem běžných v této oblasti ve vyspělých zemích. Při jeho přípravě se vycházelo ze zahraničních etických kodexů, chart a jiných materiálů stejně jako z etických principů správné praxe ve výzkumu v České republice. Významně se na přípravě podíleli odborníci z řady institucí uvedených v předkládací zprávě, kteří ovlivnili svými připomínkami jak obsah, tak i rozsah tohoto materiálu. Zdůrazněna byla především neetičnost fragmentace výsledků za účelem dosažení většího počtu publikací.

Dokument má pouze doporučující charakter a měl by plnit inspirující a aktualizaci roli při přípravě nebo novelizaci etických kodexů nebo obdobných dokumentů ve vysokoškolském, akademickém i resortním výzkumu.

2. ZÁKLADNÍ ETICKÉ ZÁSADY VÝZKUMU

- | | |
|------|---|
| I) | <i>Svoboda výzkumu a odpovědnost</i> |
| II) | <i>Respektování názorové plurality a tolerance</i> |
| III) | <i>Respektování lidské důstojnosti a autonomie při výzkumu</i> |
| IV) | <i>Transparentnost</i> |
| V) | <i>Solidarita a spolupráce ve výzkumu</i> |
| VI) | <i>Prospěšnost a nepoškozování, každé riziko výzkumu musí být vyváženo přínosem</i> |

3. ETIKA A VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK

Účelem této kapitoly je podpořit vytváření žádoucích standardů chování výzkumných pracovníků a předcházet tak vzniku konfliktních situací mezi jednotlivými výzkumnými pracovníky i mezi výzkumnými pracovníky a třetími osobami (nakladateli, správou výzkumu atd.), konfliktům zájmu, sporům o autorství a v neposlední řadě i napomoci ke zlepšování vztahů mezi výzkumnou komunitou a společností. V dalším textu se hovoří o publikacích a publikování. Aniž je to dále uváděno, jde vždy o vědecká pojednání, která jsou často recenzována a po vydání případně citována jinými autory (viz dále část 3.3.).

3.1. Výzkumný pracovník:

- a) přijímá odpovědnost za preciznost a objektivitu jím prováděného výzkumu (včetně studia a rešerše literatury, navrhování a provádění experimentů, pozorování a publikování získaných výsledků) na základě svých odborných znalostí,
- b) odmítá jakoukoli řídicí i poradní funkci ve správě (včetně účasti v odborných poradních orgánech poskytovatele), administraci a nebo financování výzkumu, pokud existují oprávněné vážné obavy, že osobní, vědecké, profesní, finanční nebo jiné aktivity by hrozily střetem zájmů a mohly tak ovlivnit jeho objektivitu, způsobilost nebo rozhodovací schopnost při vykonávání této funkce,
- c) dělí se o výsledky výzkumu s ostatními členy řešitelského týmu,
- d) nepoužívá vědecké a vědecko-pedagogické tituly, k jejichž získání předložil nebo použil podklady, které prokazatelně získal v rozporu s etickými zásadami¹,
- e) nekryje neetické chování ve svém okolí (viz také kapitola 3.5 bod k), ani nehledá záminky k zastření vlastních pochybení proti principům etiky výzkumu,
- f) jako člen odborných grémií (vědeckých rad, odborných poradních orgánů atd.) se ve svém rozhodování a hlasování v odborných záležitostech řídí výhradně odbornými hledisky,
- g) spolupracuje s etickými komisemi² při plnění jejich úkolů.

3.2. Autorství nebo spoluautorství publikace náleží výzkumnému pracovníkovi, který splnil alespoň jednu z uvedených podmínek:

- a) napsal část rukopisu,
- b) podstatně a profesionálně sám nebo v řešitelském týmu přispěl duševní činností k tvůrčímu procesu vedoucímu k výslednému dílu a nebo ke zveřejnění výsledků činnosti v monografii, odborném periodiku, sborníku nebo prostřednictvím jiného média,
- c) vytvořil návrh strategie výzkumu nebo získal a určil data, z nichž výzkum zásadním způsobem vychází, a tak rozhodující měrou přispěl k dosažení publikovaných výsledků tohoto výzkumu,
- d) spojil ve vyšší celek různá teoretická východiska a tím podstatně ovlivnil kvalitu publikovaných výsledků výzkumu,
- e) vypracoval koncepční model, navrhl hodnocení, podílel se na analýze dat nebo interpretaci výsledků, které podstatným způsobem přispěly k vědecké hodnotě publikace.

3.3. Výzkumný pracovník jako autor nebo spoluautor publikace³:

- a) nedopouští se plagiátorství⁴ - při každém citování jiných autorů uvede odkaz na informační zdroj, přitom při shrnutí poznatků jiného autora vyjádří původní myšlenky

¹ Tento bod byl doplněn na základě několika připomínek vznesených v připomínkovém řízení. Ty odkazují především na kauzy publikované v Aule roč. 13, č. 1 str. 52, ve kterých je nastíněna obtížnost řešení některých záležitostí související s oblastí udělování vědecko-pedagogických titulů právní cestou, o to větší význam má zajištění základních etických norem v této oblasti.

² V souladu s Národní politikou výzkumu a vývoje České republiky na léta 2004–2008, především odstavcem 117, se předpokládá vznik etických komisí v institucích zabývajících se výzkumem. V tomto dokumentu se o zřizování etických komisí zmiňuje kapitola 4, a to především v doporučení v odst. b).

³ Vědeckou publikací dle Wikipedia – the free encyclopedia (http://en.wikipedia.org/wiki/Scientific_paper) je míněn článek publikovaný ve vědeckém časopise, který „obsahuje nové výsledky výzkumu“. Článek může poskytovat i kritický přehled stávajícího stavu výzkumu v příslušné oblasti. Publikace většinou prochází „peer review“ jedním nebo více odborníky za účelem posouzení, zda rukopis publikace je vhodný pro publikaci v konkrétním vědeckém časopise. K zařazení mezi autory publikace opravňuje pouze podstatné intelektuální přispění k výsledkům publikovaného výzkumu. Mechanické činnosti (laborantské práce, vkládání dat do databáze, administrativa) nejsou samy o sobě dostatečnými důvody k autorství. Mezi autory by neměly být uváděny ani osoby z důvodu prokázání cti nebo laskavosti, ani nadřizení pracovníci, kteří jinak podmínky pro autorství nesplňují. Jsou-li k tomu oprávněné důvody, mohou být výše uvedení pracovníci zařazení v „poděkování“.

- v dobré víře a bez vědomého zkreslení,
- b) cituje i podstatné práce, které nepotvrzují jeho domněnky a interpretace výsledků,
- c) objeví-li významnou chybu ve svých publikovaných údajích, provede odpovídající kroky k nápravě chyb v publikaci, jako například vytisknutí errata nebo jiné opravy, stažení publikace nebo jiné náležité kroky,
- d) zbytečně nevytváří nadbytečné publikace ⁵ a nefragmentuje výsledky výzkumu do více publikací na úkor jejich kvality a přehlednosti,
- e) nezískává citace vlastních prací cestou dohody několika autorů o vzájemných účelových citacích svých prací.

3.4. Výzkumný pracovník v roli vedoucího pracovníka a pedagoga:

- a) si vybírá spolupracovníky a studenty pro práci ve výzkumu na základě nestranného hodnocení jejich intelektuálních, charakterových a v některých případech i kreativních předpokladů,
- b) předává své znalosti, dovednosti a principy dobrého chování ve výzkumu,
- c) klade důraz na kvalitu výuky studentů a totéž vyžaduje od podřízených pracovníků,
- d) rozvíjí nezávislé a kritické myšlení studentů a respektuje jejich právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum,
- e) uvádí studenty a podřízené pracovníky mezi autory publikace, pokud jejich tvůrčí práce přispěla k výsledkům zveřejněným v dané publikaci,
- f) podporuje badatelskou i publikační aktivitu svých podřízených pracovníků a studentů i jejich další kvalifikační růst,
- g) neakceptuje ve své působnosti pracovníka dopouštějícího se neetického chování v zařazení, které umožňuje působit na studenty přímou účastí ve výuce, při výchově nebo při výzkumné práci,
- h) důsledně vyvozuje závěry z neetického chování podřízených pracovníků a svěřených studentů,

⁴ Plagiátorství v nejhrubším smyslu je opisování nebo publikace cizích výsledků výzkumu a vývoje. Jakkoliv se takové jednání jeví být málo pravděpodobné, jeho konkrétní příklady existují. Negativní vliv tohoto jednání na studenty může být nedozírný zejména tehdy, je-li tolerováno nejen nejbližším okolím, ale i orgány, k jejichž přímým povinnostem dohled nad etikou náleží. Toto jednání je někdy umožněno nepřijatelnou falešnou solidaritou výzkumných pracovníků jak ve výzkumných organizacích, tak i různých poradních nebo výkonných orgánech správy výzkumu. Neoprávněné poskytnutí práv k publikování vydavateli může být za určitých podmínek dokonce nezákonné.

⁵ Většina autorů vědeckých sdělení a publikací v oblasti výzkumu jsou výzkumní a jiní tvůrčí pracovníci vysokých škol, pracovišť AV ČR a resortních výzkumných ústavů. Jelikož počet publikací je důležitým kritériem hodnocení pracovníků výzkumu a hraje důležitou roli v kariérním postupu na základě rozhodování atestační komise, jsou tito pracovníci přirozeně motivováni k publikování co největšího počtu článků. Tato motivace bohužel přináší eticky problematické publikování nadbytečných článků, které se liší od již publikovaných prací těchto autorů jen minimálně v textu a obsahují tatáž data (byť v jiných výnosech, jednotkách atd.). Název, abstrakt a pořadí autorů se liší mezi původní a „nadbytečnou“ prací jen minimálně. Extrémním případem nadbytečné práce je duplikát původní práce téhož autora.

Za nadbytečnou publikaci se nepovažuje pozdější rozvinutí výsledků uvedených ve sbornících z konferencí a „preprintů“ (kterým může být i krátké sdělení) do regulérní publikace.

Publikace obdobných (tj. nadbytečných) článků je omluvitelná z etického hlediska pouze tehdy, jestliže se autor může oprávněně domnívat, že je to v zájmu čtenářů. Takovým důvodem může být rozšíření okruhu čtenářů (například jazykové mutace). V tomto případě by k publikování obdobných sdělení mělo dojít se souhlasem obou (více) vydavatelů.

Publikaci obdobných (tj. nadbytečných) článků lze tolerovat i v případě, jestliže autor zaslal rukopis do vydavatelství, které po dlouhou dobu dávalo svým chováním vůči předkladateli rukopisu najevo, že jeho práce pravděpodobně nebude nebo nebyla přijata (například jeho dlouhodobá nekomunikativnost). Proto ji autor nabídl k publikování jinému vydavateli, avšak nakonec byla práce přijata v obou vydavatelstvích a vyšla proto dvakrát.

Obecně je psaní nadbytečných prací zavrženíhodné, neboť zdržuje zveřejnění originálních článků a recenzenti často chápající tuto práci jako čestnou a provádějící ji bez nároku na odměnu jsou zbytečně přetěžováni.

- i) dbá na správnou aplikaci pracovně-právních předpisů upravujících vztahy při výkonu závislé práce ve výzkumu.

3.5. Výzkumný pracovník jako posuzovatel, recenzent, hodnotitel nebo oponent:

- a) provádí jemu zadanou recenzní nebo jinou hodnotící činnost osobně,
- b) učiní potřebné kroky k vyjasnění údajů v návrhu publikace, u kterých existuje důvodné podezření, že byly zfalšovány nebo jinak upraveny,
- c) přistupuje k recenzi nebo jinému hodnocení s přiměřenou dávkou důvěry k předkládaným údajům a nezdržuje recenzní nebo jiné hodnotící řízení nadbytečnými požadavky,
- d) neprodlužuje hodnocení výzkumné práce za účelem dosahování vlastní výhody nebo výhody třetí osoby,
- e) nevypracuje stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasné upozorní,
- f) nepoužije údaje uvedené v návrhu publikace k jinému účelu než k vypracování recenzního posudku a neposkytne je třetí osobě,
- g) vystříhá se dalších, výše neupřesněných, vědomých konfliktů zájmů,
- h) přistupuje k vypracování expertního stanoviska pouze z oblasti své specializace,
- i) uvádí expertní názor s jasným stanoviskem,
- j) při vypracovávání expertního stanoviska nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly mít jakýkoliv vliv na podstatu obsahu stanoviska,
- k) při vypracování oponentského posudku, recenze (nebo v jiném hodnocení nebo posuzování ⁶) nebude krýt neetické jednání své i jiných,
- l) posuzuje u návrhu projektu, grantového projektu, výzkumného záměru nebo u jiného návrhu výzkumné činnosti i přiměřenost nákladů hrazených z veřejných prostředků,
- m) respektuje důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví obsaženého v hodnocených podkladech.

4. ETIKA A INSTITUTE ZABÝVAJÍCÍ SE VÝZKUMEM

Výzkumné instituce přijímají vlastní etické kodexy, které vycházejí z obecných principů etiky výzkumu, ale obsahují i specifická etická pravidla pro příslušnou oblast výzkumu. Při zachování svobody výzkumné činnosti by měly tyto instituce zavázat své členy a zaměstnance k dodržování příslušných etických pravidel. Výzkumné instituce by měly přijmout zásady projednávání případů domnělého neetického jednání (včetně vymezení případů neetického jednání, stanovení legitimního způsobu projednávání případu, stanovení a vymáhání sankcí). Za domnělé neetické chování lze považovat takové jednání, jehož znaky zadávají důvod domnívat se, že došlo k porušení etických zásad daných tímto etickým rámcem výzkumu nebo jinými obecně uznávanými relevantními etickými normami.

Vedení vědeckých institucí, ve kterých je prováděn výzkum, je odpovědné za vytváření prostředí, ve kterém jsou výzkumní pracovníci podněcováni k dosahování nejvyššího standardu své práce.

Výzkumným institucím se doporučuje:

- a) vypracovat a přijmout vlastní etický kodex vycházející z obecných principů vědecké práce a obecně platných etických principů ⁷,

⁶ Týká se i rozhodování v různých kolektivních hodnotících orgánech.

- b) podle organizační struktury instituce zřídit etickou komisi nebo etické komise sledující dodržování etických zásad a pravidel a zabývající se konkrétními případy nesprávného chování a porušení etiky výzkumné práce ⁸,
- c) stanovit, zda je etická komise ustavena pro celou instituci nebo pro její část,
- d) zveřejnit ustavení etických komisí a náplň jejich činností,
- e) dbát na odbornost, integritu a vysokou úroveň v oblasti etiky výzkumu členů etických komisí, odborných poradních orgánů poskytovatele nebo jiných relevantních orgánů a zajistit veřejný přístup k jejich profesním životopisům a přehledům publikační a jiné odborné činnosti (přitom však musí být respektován zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění),
- f) vycházet z toho, že jakkoliv vysoká odbornost nemůže být důvodem pro výjimky z etických standardů,
- g) předcházet vzniku konfliktu zájmů, a to především vyloučením zaujatého oponenta a prohlášením předsedů i členů hodnotících komisí nebo jiných orgánů s rozhodovací pravomocí o jejich nepodjatosti,
- h) identifikovat v počátku každého projektu výzkumu možné konflikty zájmů a eliminovat je, neboť objektivita výzkumu může být ovlivněna nebo zpochybněna případnými vazbami výzkumných pracovníků na sponzory, klienty apod.,
- i) podporovat rovnoprávnou integraci začínajících pracovníků do výzkumných týmů,
- j) zajistit rovné příležitosti uchazečům o pracovní místa,
- k) zahrnout do etického kodexu relevantní problematiku zaměstnávání, kterou se zabývá Charta evropských výzkumných pracovníků ⁹,
- l) netolerovat v rozhodujících a hodnotících orgánech v působnosti dané instituce osoby, které kryjí, přehlíží nebo umožňují neetické chování,
- m) respektovat důvěrnost a ochranu duševního vlastnictví,
- n) transparentně a bez konfliktů zájmů spolupracovat s podnikatelskou sférou,
- o) dbát na dodržování etiky při rozdělování finančních prostředků na výzkum,
- p) spolupracovat s veřejností a s orgány veřejné správy, informovat je o cílech výzkumu v instituci, o jeho metodách a možném environmentálním nebo jiném riziku vyplývajícím z tohoto výzkumu.

⁷ Obsah a náležitosti jsou vhodně uvedeny v kapitole Morálně etické aspekty výzkumu a vývoje ve Sborníku podkladů pracovních skupin k tvorbě Národní politiky výzkumu a vývoje České republiky vydaného RVV v roce 1999, str. 139-148, dostupné na <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=612#att>.

⁸ Kde z objektivních nebo technických důvodů není reálné zřídit trvalou etickou komisi, budou zřizovány etické komise ad hoc k projednávání konkrétních případů nesprávného chování a porušení etiky vědecké práce.

⁹ Charta evropských výzkumných pracovníků a Zásady chování pro nábor výzkumných pracovníků - doporučení Evropské komise ze dne 11.3.2005, C (2005) 576 uvádí tyto oblasti: uznávání odbornosti, absence diskriminace, rozvoj kariéry, ocenění mobility výzkumného pracovníka, rozvoj tvůrčího prostředí, stability a trvalého zaměstnávání, poskytování podpory a finančního ohodnocení, přístup ke vzdělávání ve výzkumu a odborný růst, přístup ke kariérnímu poradenství, práva duševního vlastnictví a spoluautorství, rovnost mužů a žen, řídicí dohled, výzkum a výuka, systém hodnocení a vyznamenávání podřízených pracovníků, stížnosti a odvolání, právo účasti v rozhodovacích orgánech, pracovní podmínky a strategie náboru výzkumných pracovníků.

5. TYPICKÉ PŘÍKLADY PORUŠENÍ ETIKY

- získání účelových nebo jiných prostředků na výzkum a vývoj podvodným způsobem (předstíráním neexistující kvalifikace, dezinformováním o předchozích výsledcích a praxi, vytvářením falešných a zkreslených představ o výsledcích atd.),
- zfalšování výsledků výzkumu nebo jejich prezentace,
- porušování práv z duševního vlastnictví nebo účelová manipulace s nimi uváděním částí textu či faktů jinde publikovaných jinými autory bez odkazu nebo poděkování,
- vědomá nesprávná interpretace výsledků rešeršních studií, pozorování nebo experimentů,
- prezentování fiktivních údajů jako výsledku pozorování nebo experimentu,
- selektivní výběr údajů, především vynechání některých údajů s cílem podpořit předpokládanou hypotézu apod.,
- záměrná nesprávná interpretace výsledků nebo účelové vytvoření zkreslených závěrů na jejich základě,
- takové chování vůči kolegům a kolegyním nebo podřízeným, které je vedeno s cílem ovlivňovat výsledky jejich výzkumu (tím není míněna diskuse k určitému výzkumu),
- záměrné prezentování výsledků jiných badatelů nekorektním a tendenčním způsobem,
- prezentování sebe jako autora nebo spoluautora bez významného přispění k získání, interpretaci nebo zpracování výsledků výzkumu,
- neuvedení autorů, kteří významně přispěli k výzkumu, a naopak uvedení jmen výzkumných pracovníků, kteří se na výzkumu a publikaci nepodíleli vůbec nebo jen minimálně,
- nedbalost při provádění výzkumu,
- neoprávněné získávání osobních údajů při výzkumu předstíráním, že se o osobní údaje nejedná (například kombinací údajů v dotazníku nebo žádostí o vyplnění osobních údajů v příloze k anonymnímu dotazníku),
- nevhodné zacházení s důvěrnými a citlivými informacemi,
- pořizování kopií designu a softwaru bez povolení.

6. ETIKA ZÍSKÁVÁNÍ INFORMOVANÉHO SOUHLASU PŘI VÝZKUMU ZAHRNÚJÍCÍM LIDSKÉ SUBJEKTY

Jestliže je použito v rámci výzkumu zahrnujícího lidské subjekty osobních údajů, je k tomu zapotřebí informovaný souhlas zúčastněných osob.¹⁰ Konkrétní podmínky pro použití těchto údajů při výzkumných nebo s výzkumem souvisejících aktivitách vyplývají ze zákona.¹¹

6.1. Získávání informovaného souhlasu k výzkumu

Při získání informovaného souhlasu jsou účastníci výzkumu informováni odpovědným výzkumným pracovníkem o:

- a) účelu výzkumu, jeho očekávaném trvání a průběhu,

¹⁰ Rovněž k vlastnímu výzkumu zahrnujícího lidské subjekty poskytují zúčastněné osoby informovaný souhlas. Tato záležitost je řešena v Úmluvě o lidských právech a biomedicině, která v České republice vstoupila v platnost 1. října 2001.

¹¹ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- b) právech účastníků na pozdější odmítnutí účasti ve výzkumu a následcích tohoto odmítnutí,
- c) závažných předvídatelných faktorech, které mohou ovlivnit ochotu účastnit se na výzkumu jako například potenciálních rizicích (všeho druhu), nepříjemnostech nebo negativních účincích,
- d) výhodách vyplývajících z výzkumu,
- e) míře zachování důvěrnosti při výzkumu a využití jeho výsledků,
- f) odměně za účast ve výzkumu,
- g) informačním místě pro otázky týkající se výzkumu a práv účastníků výzkumu.

Zároveň musí být dána příležitost k tomu, aby se mohli účastníci dotazovat a získávat odpovědi na své dotazy.

6.2. Osvobození od informovaného souhlasu k výzkumu

Výzkumný pracovník si nemusí vyžádat informovaný souhlas k výzkumu pouze tehdy, existují-li k tomu zákonné důvody a výzkum nikomu nepůsobí škodu, nepříjemné pocity nebo jinou újmu a zahrnuje:

- a) zatajení některých aspektů sociologického a psychologického výzkumu a některých dalších typů výzkumu (vzdělávací metody, zdravotnictví) po dobu nezbytně nutnou (viz odstavec 6.1. písmena a), d) a případně f),
- b) studium vzdělávacích metod nebo vedení vyučování ve třídě,
- c) anonymní dotazování, přirozené pozorování a archivní výzkum, jehož zveřejnění nepředstavuje žádnou právní ani jinou hrozbu (ztrátu reputace, majetkového postavení nebo zaměstnání účastníka výzkumu).

Obsah:

1. Preambule	1
2. Základní etické zásady výzkumu	1
3. Etika a výzkumný pracovník	1
4. Etika a instituce zabývající se výzkumem	4
5. Typické příklady porušení etiky	6
6. Etika získávání informovaného souhlasu při výzkumu zahrnujím lidské subjekty	6

