

Směrnice Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity č. 1/2018

Etický kodex pracovníků Přírodovědecké fakulty MU

(ve znění účinném od 1. 10. 2018)

Podle § 28 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“), vydávám tuto směrnici.

Článek 1

Úvodní ustanovení

(1) Etický kodex pracovníků Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity (dále jen etický kodex) shrnuje základní etické požadavky na jednání zaměstnanců související s jejich odbornými a akademickými aktivitami.

(2) Etický kodex je závazný pro všechny pracovníky Přírodovědecké fakulty Masarykovy univerzity (dále jen pracovník). Respektování norem morálního jednání formulovaných v tomto dokumentu na pracovišti je požadavkem pro řádný výkon profese pracovníka. Porušení tohoto kodexu může být posuzováno jako porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci.

(3) Zásady a pravidla vyjádřená v tomto kodexu se vztahují také na nadřízené pracovníky ve vztahu k jim podřízeným pracovníkům. Porušení etických zásad stanovených tímto kodexem z pozice moci například ve vztahu mezi nadřízeným a podřízeným pracovníkem či ve vztahu mezi pracovníkem a studentem je obzvláště zavrženíhodné.

Článek 2

Akademická svoboda

(1) Akademickou svobodou pracovníků se rozumí především svobodná vůle a rozhodování ve výuce studentů, svoboda v sebevzdělávání, svoboda vědeckého bádání včetně volby problematiky a metodiky výzkumu. Tyto aspekty akademické svobody jsou uplatňovány:

a) v souladu s koncepcí rozvoje a zaměřením vzdělávací, výzkumné a vývojové činnosti MU a Přírodovědecké fakulty,

b) ve shodě s obecnými morálními principy a s obecně uznávanými zvyklostmi etiky práce při vzdělávací, výzkumné a vývojové činnosti,

c) ve shodě s pravidly morálního jednání, vyjádřenými v tomto kodexu, jakož i v jiných vnitřních předpisech MU,

d) při respektování omezení daných zvláštními podmínkami výzkumu ve shodě s dalšími pravidly, která vyplývají z vnitřních předpisů MU.

(2) Důležitým aspektem akademické svobody pracovníka je princip svobodného vyjádření názoru a svobodné komunikace.

Článek 3

Obecné zásady etického jednání

(1) Pracovník se při svém působení na pracovišti i mimo ně řídí mravními principy a zásadami obecně uznávanými ve společnosti.

(2) Dalšími požadavky morálního jednání se v souvislosti s akademickými činnostmi rozumí zejména

a) dodržování etických zásad respektujících oborová specifika,

b) dodržování obecně uznávaných zvyklostí etiky práce při vzdělávací, výzkumné a vývojové činnosti,

c) dodržování relevantních etických pravidel kodifikovaných na institucionální, oborové nebo národní úrovni, v případě mezinárodní spolupráce na mezinárodní úrovni,

d) odmítavý postoj vůči nemorálnímu jednání ve vzdělávací, výzkumné a vývojové činnosti,

e) vnitřní poctivost při vlastní výuce a výzkumné a vývojové práci, včetně trvalého sebevzdělávání a rozvíjení vlastních schopností vysokoškolského učitele a vědce,

f) podpora principu akademické svobody a netolerance vůči jeho porušování či zneužívání.

(3) Pracovník nevyužívá svého postavení, ať již akademického nebo na jakékoli úrovni organizační struktury, k prospěchu osobnímu nebo třetích osob, ani k jakémukoli typu diskriminace. Staví se kriticky k projevům zneužívání postavení ve svém okolí.

(4) Pracovník respektuje rovná práva všech na možnosti přístupu k informacím, vzdělání a zaměstnání. V mezích svých možností a v rámci platných předpisů

a) odstraňuje bariéry vedoucí k diskriminaci a exkluzi,

b) podporuje zapojení postižených osob do akademického života.

5) Pracovník se všemi jedná s respektem, bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, národnost, původ či sociokulturní odlišnosti. Pracovník respektuje pocity druhých, odlišné pohledy, názory a zvyklosti.

6) Jakákoli forma násilí nebo obtěžování, ať už sexuálního nebo na základě osobní a kulturní diverzity, je přísně zakázána. Takovými násilím či obtěžováním je například nežádoucí sexuální pozornost, získávání sexuálních výhod prostřednictvím pracovní pozice, nevhodné komentáře týkající se fyzického vzhledu, národnosti či kulturních zvyků, ponižování, nevítané, nevhodné a urážlivé chování nebo tlak na navazování soukromých mezilidských vztahů i přes zjevnou nechuť adresáta.

7) Pracovníci usilují o budování atmosféry vzájemného respektu na pracovišti.

Článek 4 Vzdělávání

- (1) Pracovník je odpovědný za kvalitu vlastní výuky studentů a výchovy mladých vědeckých pracovníků. Za tím účelem také udržuje vysokou kvalitu jím poskytovaných studijních pomůcek, včetně jejich přizpůsobení aktuálním výsledkům vědeckého poznání.
- (2) Pracovník respektuje nutnost sebevzdělávání s cílem dosažení co nejvyšší kvality výuky a výzkumu.
- (3) Pracovník nezištně předává obecně známé i vlastní poznatky studentům a mladým vědeckým pracovníkům a poskytuje jim při tom osobní příklad naplňování morálních zásad ve vzdělávání, výzkumu a vývoji.
- (4) Způsobem vedení výuky a komunikace se studenty pracovník ukazuje správný vztah k akademické svobodě a podporuje rozvoj samostatného a kritického myšlení studentů, jejich kvalifikační růst a profesní rozvoj.
- (5) Při vlastní výuce, hodnocení požadavků výuky, zkoušení, i při jakémkoli dalším kontaktu se studenty přistupuje pracovník ke studentům objektivně a nezájatě. Komunikuje se studenty otevřeným a korektním způsobem, nedopouští se jejich podceňování, ponižování a jakéhokoliv znevažování. Svým jednáním se studenty podporuje žádoucí úroveň kolegiálních vztahů na univerzitě.

Článek 5 Výzkum a vývoj

- (1) Výzkumná činnost je prostředkem ke zvyšování úrovně poznání ve prospěch společnosti a prostředkem zkvalitnění výuky studentů a mladých vědeckých pracovníků.
- (2) Pracovník
 - a) považuje za samozřejmé zpřístupnit výsledky své výzkumné a vývojové činnosti za podmínek obvyklých pro daný obor,
 - b) přijímá odpovědnost za kvalitu a hodnověrnost výsledků své výzkumné a vývojové činnosti,
 - c) respektuje při získávání, uchovávání a užití výzkumných dat pravidla, která vyplývají z vnitřních předpisů MU,
 - d) poskytuje osobní příklad naplňování etických zásad při výzkumné a vývojové činnosti, jíž se účastní studenti.
- (3) V souvislosti s vlastní výzkumnou a vývojovou činností a při jejím uskutečňování akceptuje pracovník vlastní odpovědnost za:
 - a) volbu tematiky výzkumu a vývoje z hlediska přínosu k vědeckému poznání, zejména pokud jde o opakovaný výzkum, či volbu témat vyžadující enormní náklady ve srovnání s očekávaným přínosem dosažitelných výsledků,
 - b) nepředpojatost při výzkumu a přiměřenost volby výzkumné metodiky,

c) reprodukovatelnost výsledků výzkumu a vývoje a korektnost postupů jejich dalšího zpracování včetně přiměřeného způsobu archivace dat při respektování předpisů nebo závazků vyšší úrovně při archivaci dat,

d) korektnost interpretace výsledků výzkumu a vývoje, jak vlastních, tak jiných výzkumných pracovníků,

e) efektivní využívání finančních prostředků i personálních zdrojů,

f) provádění eticky korektního výzkumu, dodržování mezinárodně uznávaných etických a oborových standardů.

Článek 6 Týmová práce

(1) Morální povinností každého pracovníka je přispívat vlastním přínosem k tvorbě výsledků týmového výzkumu a souběžnému rozvíjení všech důležitých oblastí výzkumné a vývojové problematiky týmu, jehož je členem.

(2) Pracovník jako člen výzkumného týmu uznává duševní, hmotný a praktický přínos ostatních členů týmu k výsledkům týmové práce.

(3) Pracovník považuje za samozřejmé přispívat při výzkumné činnosti k dosažení konstruktivní atmosféry uvnitř týmu zejména

a) objektivním přístupem k výzkumné a vývojové činnosti členů týmu,

b) objektivním kritickým přístupem k vlastním výsledkům,

c) ochotou k věcné odborné diskusi a respektováním názorů členů týmu,

d) kolegiálním odborným i osobním postojem,

e) ochotou zapojit do týmové práce studenty jako rovnocenné partnery.

Článek 7 Plánování projektů vzdělávání, výzkumu a vývoje

(1) Při plánování projektů a aktivit vzdělávání, výzkumu a vývoje je pracovník povinen zejména

a) uplatňovat obecně uznávané korektní postupy při získávání externích grantů i interní finanční podpory,

b) dbát při výzkumné a vývojové činnosti na udržování korektních vztahů s partnery mimo Masarykovu univerzitu,

c) předcházet konfliktům zájmů při získávání finanční podpory a čelit jim explicitním oznámením možnosti jejich vzniku v případě své osoby,

d) převzít odpovědnost za účelné plánování rozpočtu finančních prostředků a prosazovat vytváření jasných a kontrolovatelných pravidel pro jejich využívání.

Článek 8

Zveřejňování výsledků

(1) Při zveřejňování výzkumných výsledků je pracovník povinen respektovat publikační a další pravidla pro zveřejňování a poskytování výsledků výzkumu a vývoje standardně zavedená podle oborových zvyklostí, dohod s externími partnery a požadavky poskytovatele grantových prostředků.

(2) Pracovník dodržuje etická pravidla související s respektováním duševního vlastnictví, zejména

a) odmítání plagiátorství, falšování a zneužívání výsledků, zadržování výsledků v případě výzkumu a vývoje financovaného z veřejných prostředků,

b) korektnost při aplikování a přenosu technologií.

V případě opakovaného zveřejnění vlastních výsledků v původní podobě uvádí pracovník v textu informaci o tom, že výsledek byl již zveřejněn, včetně pramene původního zveřejnění.

(3) Pracovník uplatňuje objektivní přístup při posuzování vlastního autorského podílu a podílu druhých při vykazování autorství, a to zejména při posuzování tvůrčího přínosu k zveřejňovanému výsledku a zhodnocení kvality a míry přispění k provedení výzkumu.

(4) Při jakémkoli způsobu zveřejňování výsledků považuje pracovník za samozřejmé

a) převzít odpovědnost za pravdivost údajů a korektnost interpretací předkládaných v rámci zveřejnění či uplatnění výsledků,

b) provést korekci dodatečně zjištěných chybných dat, výsledků či interpretačních závěrů na téže úrovni zveřejnění, na které byly předloženy.

Článek 9

Hodnotitelská a expertní činnost

(1) Při hodnotitelské a expertní činnosti usiluje pracovník o nezájatý a nepředpojatý přístup při posuzování přihlášek projektů, rukopisů článků, účelových prací (habilitačních, disertačních, diplomových), zpráv a dalších dokumentů tak, aby vyjádření byla

a) odborně fundovaná v oboru, v němž je posuzovatel odborníkem,

b) zakončená jasným a explicitním stanoviskem k úrovni hodnoceného podkladu,

c) zásadně osobně prováděná avšak osobně nezájatá a neovlivněná jakýmkoli vnějším tlakem.

(2) Jako hodnotitel respektuje pracovník důvěrnost informací souvisejících s jeho hodnotitelskou a expertní činností, nepoužívá údaje obsažené v hodnocených podkladech

k jinému účelu než k vypracování odborného posudku (hodnocení) a neposkytuje je třetí osobě.

(3) Pracovník dále

a) odpovědně zvažuje svůj souhlas s převzetím úkolu vypracovat hodnocení; v případě souhlasu s provedením hodnocení pak respektuje pravidla zadavatele,

b) přistupuje k hodnocení bez jakékoli snahy o využití postavení posuzovatele nebo využití údajů uvedených v posuzovaném materiálu k jakémukoli druhu osobního zvýhodnění nebo ve prospěch či neprospěch jiných osob,

c) objektivně a kriticky posoudí svůj vlastní možný konflikt zájmů při hodnotitelské a expertní činnosti a odmítne vypracování posudku v případě existence tohoto konfliktu.

Článek 10

Zásady kolegiálního chování

(1) Ve vztahu k dalším pracovníkům MU, pracovník respektuje jejich osobnosti, práva na vyjádření nezávislého odborného názoru a práva svobodné volby vlastního přístupu k akademickým činnostem.

(2) K zásadám morálního jednání pracovníků patří kolegiální chování ke studentům, založené na respektování

a) osobnosti studentů,

b) postavení studentů jako právoplatných a rovnocenných členů akademické obce,

c) tvůrčí práce studentů prostřednictvím uznání jejich rovnocenného postavení autorů nebo spoluautorů při uplatňování a zveřejňování výsledků výzkumu a vývoje.

(3) Pracovník odmítá nekolegiální projevy, projevy diskriminace, či projevy nátlaku založené na funkčním postavení. Neuplatňuje postoj falešné kolegiality spočívající v toleranci k případům porušování obecných morálních principů a pravidel tohoto kodexu.

(4) Pracovník zastává kolegiální přístup k týmové práci založený na:

a) vzájemné důvěře a informovanosti při výzkumu a vývoji a při zveřejňování jejich výsledků,

b) respektování tvůrčího přínosu vlastního i ostatních, zejména při zveřejňování společných výsledků týmu.

Článek 11

Vztah loajality k univerzitě

Pracovník je loajální k univerzitě. Pracovník respektuje skutečnost, že výsledky výzkumné a vzdělávací činnosti pracovníka získané na půdě univerzity nejsou výhradním vlastnictvím pracovníka. Poskytování těchto výsledků třetím institucím či osobám s cílem osobního prospěchu pracovníka se považuje za nemorální jednání.

Článek 12
Vztah k veřejnosti

Samozřejmým posláním pracovníka je šířit vzdělanost a vědecké poznání, podporovat obecnou osvětu o výsledcích výzkumu a vývoje v odborné i laické veřejnosti, informovat veřejnost o možných vlivech prováděného výzkumu na životní prostředí a na životní, tj. materiální i sociální, podmínky obyvatel obecně.

Článek 13
Zacházení s daty

(1) Pracovník respektuje požadavek ochrany osobních údajů ve shodě s dalšími pravidly, která vyplývají z vnitřních předpisů MU.

(2) Pracovník zachází se svěřenými daty, zejména daty o výzkumu a vývoji, evidenci studia, osobními daty, způsobem minimalizujícím možnosti jejich zneužití.

Článek 14
Etické zásady na Přírodovědecké fakultě MU

Přírodovědecká fakulta Masarykovy University si je vědoma své společenské odpovědnosti a vyjadřuje přesvědčení, že etické hodnoty je potřeba uchovávat a rozvíjet. Přírodovědecká fakulta MU zavazuje své zaměstnance jednat v souladu s etickými pravidly formulovanými v tomto etickém kodexu. Přírodovědecká fakulta z pozice zaměstnavatele vytváří podmínky pro naplňování zásad v tomto etickém kodexu vyjádřených.

Článek 15

Účinnost

Tato směrnice nabývá účinnosti dne 1. 10. 2018

V Brně dne

doc. Mgr. Tomáš Kašparovský, Ph.D.
děkan Přírodovědecké fakulty