

Etický kodex pracovníků / pracovnic Historického ústavu Akademie věd České republiky

Č. j.: HIU-184/2023

Preambule

Etický kodex pracovníků / pracovnic Historického ústavu AV ČR, v. v. i., (dále HÚ) shrnuje základní etické požadavky na jednání zaměstnanců související s jejich profesními i obecně morálními aktivitami na pracovišti i mimo ně. Požadavky na etické jednání vychází z všeobecně uznávaných morálních zásad vyspělé demokratické společnosti s přihlédnutím ke specifickým práce v základním i aplikovaném výzkumu a ve výchově a podpoře vědeckých a odborných pracovníků / pracovnic.

Stanovení základních etických norem chování má za cíl formovat HÚ jako zaměstnavatele, který nabízí svým pracovníkům / pracovnicím otevřené, transparentní, nediskriminační a přátelské pracovní prostředí stimulující tvořivou práci a umožňující dlouhodobý profesní rozvoj.

Formálně předložený kodex vychází a je v souladu s:

- Evropskou chartou vědců ([The European Charter for Researchers](#)), kterou doporučila Evropská komise 11. března 2005;
- platným [Etickým kodexem výzkumných pracovníků Akademie věd České republiky](#).

Etický kodex se odvolává na mj. na činnosti ombudsmana / ombudsmanky HÚ, event. etické komise HÚ. Ombudsman / ombudsmanka je jmenován ředitelem / ředitelkou HÚ a je osobou, na níž se může kterýkoliv zaměstnanec / zaměstnankyně HÚ obrátit při jakémkoliv porušení etického kodexu. Etická komise je ustanovována k řešení závažnějších případů porušení etického kodexu. Je minimálně tříčlenná, její členové (předseda / předsedkyně a další členové) jsou jmenováni ředitelem / ředitelkou HÚ, event. předsedou Rady HÚ. Jedním ze členů komise je vždy ombudsman / ombudsmanka HÚ. Komise posuzuje případy porušení obecných etických a morálních principů chování pracovníků / pracovnic souvisejících s profesní činností v soulad s pravidly tohoto kodexu, které nebylo možné vyřešit v rámci organizační struktury HÚ. V případě potřeby může Etická komise přizvat další ad hoc odborníky, pokud by to vyžadovalo objektivní posouzení výjimečných etických dilemat. Jednání Etické komise se řídí směrnicí, kterou pro její činnost vydává ředitel / ředitelka HÚ.

I. Obecné požadavky etického chování

Každý pracovník / pracovnice

- a) se při své práci řídí základními mravními principy a zásadami uvedenými v tomto kodexu;
- b) se vyvaruje rasistických, diskriminačních, náboženských, sexuálně zbarvených,

- genderově nekorektních, nacionalistických a politických hledisek ve vědě, v dalších podpůrných činnostech ústavu i v běžném chování;
- c) dodržuje principy nestrannosti a nezávislosti na ideologických a politických tlacích a na zájmech lobbistických skupin;
 - d) nepřipustí, aby došlo ke střetu zájmu vyplývajícího z jeho postavení na pracovišti HÚ, s ním související činnosti a jeho soukromého zájmu;
 - e) nezneužívá svého postavení k osobnímu prospěchu, prospěchu třetích osob, nebo diskriminaci jakéhokoli typu;
 - f) respektuje rovná práva na profesní a osobní rozvoj, práva k přístupu k informacím a respektuje svobodu myšlení, vyjadřování a výměny názorů;
 - g) projevuje nestrannou kolegiálníitu, odmítá veškeré projevy diskriminace nebo nátlaku založeného na funkčním postavení a netoleruje porušování obecných morálních principů;
 - h) považuje svou práci ve vědecké a výzkumné instituci za integrální součást kultury;
 - i) věnuje se své práci s plným pracovním nasazením, přičemž suma jeho smluvních pracovních úvazků nepřekročí 1,5násobek plného úvazku;
 - j) před přijetím nového pracovního závazku mimo pracovní poměr v HÚ o této skutečnosti vždy informuje ředitele / ředitelku HÚ;
 - k) rozšiřuje a prohlubuje své znalosti a usiluje o všestranný rozvoj svých odborných i dalších schopností a dovedností;
 - l) svým jednáním se nedopouští ničeho, co by mohlo poškodit dobré jméno HÚ;
 - m) pečuje o majetek HÚ a používá ho řádně; předchází újmám na tomto majetku; tento majetek nezneužívá k soukromým zájmům nebo k prospěchu osobnímu či prospěchu třetí osoby; nepřijímá dary nebo jiné výhody, pokud by tím jednal neeticky;
 - n) neobhájí a nekryje chování, které je v rozporu se zásadami uvedenými v tomto kodexu, a to ani poukazováním na nutnou poslušnost či loajalitu;
 - o) neváhá oznámit příslušným autoritám prohrěšky proti etickému chování, pokud o nich ví;
 - p) v případě sporu s jinou institucí, který má jakýkoliv vztah k zaměstnaneckému poměru nebo výzkumné či jiné činnosti realizované v rámci pracovního vztahu s HÚ, má zaměstnanec povinnost neodkladně informovat své nadřízené o této skutečnosti, aby mohly být ochráněny zájmy a pověst HÚ i zaměstnance; v případě potřeby HÚ pozve k řešení třetí stranu, která bude moci nestranně posoudit vzniklou situaci; takovou institucí je např. vedení AV ČR.

II. Obecné zásady chování při vedení výzkumu a publikování

Každý pracovník / pracovnice:

- a) zachovává kritický postoj k vlastním poznatkům a výsledkům jakož i k výsledkům svých spolupracovníků / spolupracovnic a je přístupný diskusi a věcným argumentům;
- b) zastává přístupy odpovídající dobré vědecké praxi;
- c) uznává a sám ve vědecké obci šíří zásady spolehlivé, důvěryhodné vědecké práce;
- d) při zveřejňování výsledků se vyhýbá plagiátorství a uvádí všechny autory, pokud ke (1) vzniku výsledku tvůrčím způsobem přispěli;
- e) dbá na korektnost a otevřenost ve vzájemné komunikaci;
- f) vede-li tým,
 - i) vystříhá se autokratických metod řízení;
 - ii) přijímá spolupracovníky / spolupracovnice na základě objektivního zhodnocení jejich intelektuálních, odborných a osobnostních charakteristik;
 - iii) podporuje kvalifikační růst podřízených pracovníků / pracovnice, jejich badatelskou, publikační a vzdělávací aktivitu a pomáhá rozvíjet mezinárodní kontakty;

- iv) hodnotí své podřízené výhradně na základě jejich pracovního výkonu a kvality odvedené práce;
- v) vyvozuje důsledky z případného neetického chování svých spolupracovníků / spolupracovnic.

III. Zásady přijímání pracovníků / pracovnic a podpory osobního a kariérního rozvoje

HÚ uplatňuje princip rovných příležitostí při výběru a přijímání nových pracovníků / pracovnic, přičemž se řídí otevřenými, účinnými, průhlednými a mezinárodně srovnatelnými přijímacími postupy přiměřeně upravenými pro specifická pracovní místa.

Za účelem kariérního i osobního rozvoje zaměstnanců instituce podporuje:

- a) zlepšení a posílení celoživotní perspektivy pracovníků / pracovnic v Evropské unii a zřízení otevřeného trhu práce;
- b) rozvoj a udržování příznivého pracovního prostředí a pracovní kultury, kde budou jednotlivci i výzkumné skupiny podporovány a v rámci možností budou vybaveny hmotnými a nehmotnými prostředky nezbytnými pro dosažení svých cílů a úkolů;
- c) poskytnutí náležitých pracovních podmínek pro osoby se zvláštními potřebami;
- d) poskytnutí pracovních podmínek umožňujících pracovníkům / pracovnicím spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry. Zvláštní pozornost je věnována vhodné možnosti flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu.

IV. Postup řešení případů porušování zásad Etického kodexu HÚ

Porušení zásad etického chování v instituci se řeší:

- a) přímo na pracovišti HÚ v rámci jeho organizační struktury; v případě potřeby je kdykoli možné k jejich řešení využít ombudsmana / ombudsmanku HÚ;
- b) závažnější případy porušení etického kodexu HÚ předává ombudsman / ombudsmanka k projednání etické komisi, kterou ke každému případu zvlášť ustanovuje ředitel / ředitelka HÚ;
- c) v součinnosti všech zúčastněných stran, při čemž se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí dotčených osob a důvěrnost informací;
- d) pokud je zjištěno u pracovníka / pracovnice porušení etického chování, závěry řešení musí být oznámeny všem zúčastněným a obsahovat opatření vedoucí k nápravě; při tom lze v odůvodněných případech využít ustanovení [čl. 65 Stanov AV ČR](#), popř. [Zákoníku práce](#);
- e) případy porušení Etického kodexu HÚ mohou být se zřetelem ke své povaze posouzeny jako porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k pracovníkem / pracovnicí vykonávané práci a může být chápáno jako nesplnění požadavků pro řádný výkon práce, s čímž může být spojeno uplatnění pracovněprávních důsledků.

V. Platnost a účinnost směrnice

Tato směrnice nabývá platnosti a účinnosti dne 1. května 2023.

V Praze dne 18. dubna 2023

prof. PhDr. Martin Holý, Ph.D., v. r.
ředitel
Historický ústav AV ČR, v. v. i.