

# ETIČKI KODEKS INSTITUTA ZA DRUŠTVENA ISTRAŽIVANJA U ZAGREBU

## Uvod<sup>1</sup>

Svrha Etičkog kodeksa Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu (dalje Kodeks) jest pružanje smjernica zaposlenicima Instituta za ostvarivanje etičnosti u istraživačkom radu, djelovanju unutar organizacije te u odnosima s vanjskim dionicima. Kodeksom se reguliraju četiri šira područja djelovanja zaposlenika institucije: znanstveno-istraživački rad, zapošljavanje istraživača i ostalih djelatnika, ponašanje zaposlenika u organizacijskom okruženju te područje upravljanja. Svi djelatnici Instituta dužni su upoznati se sa sadržajem Kodeksa i ponašati se u skladu s njim.

Temeljne vrijednosti koje se nalaze u podlozi ovog Kodeksa su: profesionalnost i odgovornost zaposlenika u svim oblicima djelovanja, jednakost i ravnopravnost djelatnika i ostalih dionika u ostvarivanju radnih ciljeva s obzirom na rod, spol, dobnu, socijalnu, religijsku i etničku pripadnost, transparentnost u institucijskom upravljanju i projektnom vođenju, poticanje na profesionalni i osobni razvoj.

## 1. Etičnost u znanstveno-istraživačkom radu

### 1.1. Profesionalna odgovornost istraživača

- a. Pri planiranju i provedbi istraživanja te diseminaciji rezultata istraživači imaju obvezu postupati u skladu s najvišim etičkim i međunarodno prihvaćenim standardima znanstvenog rada.
- b. U planiranju, provođenju, recenziranju prijedloga ili objavljivanju rezultata istraživanja nije dopušteno znanstveno nepoštenje (u duhu popisa nedopuštenih postupaka u Dodatku 1).
- c. Istraživači su dužni trajno se usavršavati i razvijati svoje znanstveno-istraživačke kompetencije.
- d. Istraživači trebaju svojim znanstveno-istraživačkim radom pridonositi javnom dobru.
- e. Profesionalna odgovornost istraživača uključuje odgovornost prema sudionicima istraživanja, suradnicima, kolegama, studentima, prema svom poslodavcu, financijerima i nadležnim tijelima, kao i prema društvu u cjelini.
- f. U slučaju prenošenja provedbe istraživanja na druge osobe, istraživači moraju osigurati da je osoba na koju prenose istraživački rad kompetentna za njegovo provođenje te podložna odredbama ovog Kodeksa.

---

<sup>1</sup> Riječi i pojmovi korišteni u ovom dokumentu koji imaju rodno značenje odnose se jednako na ženski i muški rod bez obzira u kojem su rodu navedeni.

## **1.2. Planiranje i provedba istraživanja**

- a. Pri planiranju istraživanja istraživači moraju razmotriti etičku prihvatljivost istraživanja. Ako je neki problem etički nejasan, istraživači o njemu raspravljaju s Etičkim povjerenstvom Instituta.
- b. Pri planiranju i provedbi istraživanja istraživači moraju zaštititi prava i dobrobit sudionika te drugih osoba na koje bi istraživanje moglo utjecati.
- c. Prije svakog istraživanja koje uključuje ispitanike, istraživači trebaju tražiti i dobiti potvrdu Etičkog povjerenstva Instituta da je istraživanje koncipirano sukladno etičkim standardima za provedbu istraživanja. Zahtjevu su dužni priložiti Protokol za provjeru etičkih implikacija istraživanja (Dodatak 2.) s informacijama o namjeni, metodi, planiranom tijeku istraživanja, pohrani podataka i zaštiti sudionika istraživanja.
- d. Prije početka istraživanja istraživači trebaju tražiti i dobiti sve potrebne suglasnosti od neposredno ili posredno uključenih dionika.
- e. Svaki istraživač ima pravo na jednak pristup relevantnim informacijama i podacima te uporabi javno financirane opreme i materijala, poštujući odgovarajuće posebne propise.

## **1.3. Informiranje i suglasnost sudionika istraživanja**

- a. Pri planiranju i provedbi znanstvenog istraživanja od istraživača se zahtijeva pridržavanje odgovarajućih međunarodnih i nacionalnih zakonskih akata i pravila o zaštiti sudionika istraživanja. Istraživači su dužni:
  - potencijalne sudionike istraživanja upoznati s njihovim obvezama, ograničenjima, potencijalnim posljedicama i rizicima istraživanja,
  - potencijalnim sudionicima ponuditi pravo da sami odluče o sudjelovanju u istraživanju poštujući načelo svjesnog i dobrovoljnog pristanka,
  - osobama koje nisu u stanju preuzeti odgovornost za sudjelovanje u istraživanju nužno je pružiti dodatna objašnjenja i priskrbiti odobrenje od zakonski nadležne osobe ili institucije,
  - štititi prava i dostojanstvo svih koji sudjeluju kao ispitanici i drugi sudionici u znanstvenom istraživanju (povjerljivost, tajnost i anonimnost podataka o ispitanicima),
  - izbjegavati postupke koji mogu dovesti do nepotrebnog rizika ili fizičkog odnosno psihičkog povrjeđivanja,
  - informirati ispitanike o prirodi i sadržaju istraživanja. Iznimno se od ovog pravila može odstupiti u slučajevima ako je to u skladu sa Zakonom i ovim Kodeksom te kada ne postoje drugi načini i metode da se dođe do znanstvenih spoznaja koje imaju iznimnu vrijednost. U takvim se slučajevima zahtijeva dodatni stručni nadzor istraživačkoga postupka.
- b. Vodeći računa o specifičnostima istraživanja, istraživači trebaju nakon istraživanja omogućiti sudionicima dobivanje odgovarajućih informacija o prirodi, rezultatima i zaključcima istraživanja te nastojati otkloniti nejasnoće, nedoumice ili sumnje koje možda postoje kod ispitanika, istraživači trebaju s posebnom brigom i pažnjom (pristanak, povjerljivost, tajnost i anonimnost) provoditi istraživanja u mrežnom okruženju (web).

Istraživači koji provode *on-line* istraživanja trebaju se upoznati s tekućim raspravama o etici takvih istraživanja.

#### **1.4. Izvještavanje o istraživanju - diseminacija i korištenje rezultata**

- a. Istraživači su dužni diseminirati rezultate svojih istraživanja, osim *u slučaju* specifičnih ugovora s poslodavcima i financijerima koji to onemogućuju ili u slučaju opravdanih neplaniranih okolnosti.
- b. Nakon objavljivanja rezultata istraživanja istraživači dopuštaju njihovu otvorenu procjenu i verifikaciju od strane drugih zainteresiranih i odgovornih znanstvenika no i dalje vodeći brigu o zaštiti anonimnosti sudionika istraživanja i autorskim pravima.
- c. Ukoliko istraživači naknadno utvrde značajnu pogrešku u objavi ili prezentaciji vlastitih rezultata, trebaju poduzeti potrebne korake da ovu pogrešku obznane i uklone (objavljivanje ispravaka, povlačenje ili druge prikladne načine).
- d. Istraživači javno priopćavaju izvore financijske potpore i posebne obveze prema financijerima.
- e. Istraživači posebnu pažnju posvećuju točnom prenošenju rezultata istraživanja drugih autora navodeći ispravne informacije i citate.
- f. Svako sudjelovanje u istraživanju, a koje ne predstavlja (ko)autorstvo, potrebno je na odgovarajući način spomenuti (u skladu s pravilima publikacije u kojoj se rad objavljuje u fusnoti, uvodnim napomenama ili zahvalama).
- g. Izvorni podaci pohranjuju se, obrađuju, koriste i prenose tako da se spriječi njihov gubitak, razotkrivanje povjerljivih i tajnih podataka ili moguće zlouporabe i to najmanje 10 godina od završetka istraživanja. Nakon objavljivanja rezultata izvorni podaci moraju biti dostupni na uvid znanstvenoj javnosti osiguravajući anonimnost sudionika.

#### **1.5. Poštovanje autorstva**

- a. Istraživači preuzimaju odgovornost i zasluge, uključujući autorstvo, samo za rad koji su osobno obavili ili kojemu su značajno doprinijeli.
- b. Kao autori navode se svi sudionici u procesu nastajanja znanstvenoga rada koji su intelektualno pridonijeli radu.
- c. Svaki autor i koautor mora zadovoljiti barem jedan uvjet iz svake od sljedećih kategorija: aktivno sudjelovanje u: (1) razvoju ideje istraživanja, izradi koncepta i oblika istraživanja; (2) prikupljanju, obradi i/ili tumačenju rezultata istraživanja; (3) pisanju, oblikovanju ili kritičkoj reviziji znanstvene publikacije. Svaki (ko)autor treba moći braniti intelektualni sadržaj objavljenih publikacija.
- d. Autorstvo, kao i redoslijed autora, odražava stvarni doprinos u procesu istraživanja i pisanja, a ne postojeći znanstveni, stručni ili socijalni položaj. U višeautorskim radovima proizašlim iz disertacija i ostalih studentskih radova student-ica/novak-inja se navodi kao prvi autor. U slučaju ravnopravnog doprinosa radu preporučuje se navođenje koautora abecednim redom.

## **1.6. Javni nastupi**

- a. U svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavljaju Institut zaposlenici iznose stavove Instituta, u skladu s propisima, dobivenim ovlastima, stručnim znanjem i odredbama Etičkoga kodeksa.
- b. U javnim nastupima u kojima zaposlenik ne predstavlja Institut, a koji su tematski povezani s Institutom, zaposlenik ističe da iznosi osobne stavove.
- c. Pri iznošenju stavova Instituta i osobnih stavova, zaposlenik treba paziti na ugled Instituta i osobni ugled.

## **1.7. Odnosi i obveze prema sponzorima i/ili financijerima**

- a. Istraživači trebaju osigurati da sponzori i/ili financijeri poštuju obveze koje istraživači imaju ne samo prema njima nego i prema cijelom društvu, ispitanicima i kolegama.
- b. Odnos između naručitelja ili financijera i istraživača mora biti takav da omogući profesionalno provođenje istraživanja bez pritiska da se dođe do određenih zaključaka.
- c. Istraživači trebaju dogovoriti sa sponzorima imaju li i koliko pravo na: a) objavljivanje i širenje rezultata istraživanja; b) otkriti izvor svojih sredstava, ciljeve i svrhu projekta. Odnos istraživača odnosno Instituta sa sponzorima i/ili financijerima mora biti reguliran ugovornim odnosom.

## **2. Etičnost u zapošljavanju**

### **2.1. Ravnopravnost**

Povjerenstva za izbor novih zaposlenika trebaju omogućiti ravnopravnost svih kandidata vodeći računa o njihovoj osposobljenosti i profesionalnom iskustvu i kompetencijama relevantnim za obavljanje određenog posla.

### **2.2. Transparentnost**

- a. Standardi i procedure zapošljavanja trebaju biti unaprijed definirane i javno obznanjene kako bi se spriječile moguće nejasnoće, zlorabe i pogodovanja.
- b. Oglašavanje zapošljavanja treba sadržavati opis potrebnih znanja i kvalifikacija s jasno navedenim rokovima za prijavljivanje.
- c. Kandidati trebaju biti unaprijed informirani o selekcijskim procedurama i kriterijima, a po završetku selekcijskog postupka trebaju biti u roku obaviješteni o rezultatima izbora i uputama za dalje postupanje.

### **2.3. Učinkovitost**

- a. Sastav povjerenstava za izbor kandidata treba osigurati raznovrsnost i uravnoteženost u pogledu profesionalnih kompetencija i disciplina u skladu s oglašenim natječajem.
- b. Kad god je moguće valja kombinirati različite selekcijske metode (analiza dokumenata, radna proba, intervju) kako bi se dobio što cjelovitiji uvid u potencijale pojedinih kandidata, a prema potrebi dijelovi postupka mogu se povjeriti vanjskim ekspertima.

### **2.4. Sveobuhvatnost**

- a. Polazište za evaluaciju kandidata jest utvrđivanje njihovih formalnih kvalifikacija pri čemu valja voditi računa o priznavanju stranih kvalifikacija . Pri procjeni kvalitete kandidata valja uzeti u obzir višestruke kriterije temeljene na kvantitativnim i kvalitativnim podacima.
- b. Pri zapošljavanju istraživača, u skladu s kriterijima o zapošljavanju, uz podatke o znanstvenoj produktivnosti i vidljivosti valja uzeti u obzir i ostale kriterije relevantne za uspjeh u poslu kao što su: prethodno formalno i neformalno obrazovno i radno iskustvo, mobilnost u karijeri (privatni/javni sektor, zemlja/inozemstvo, različitost područja), iskustvo u vođenju i planiranju projekata, inovativnost (priznanja za rad, izumi/patenti, pokrenute inicijative), timski rad, supervizija, poučavanje, transfer znanja u praksu, diseminacija rezultata i javno djelovanje.

## **3. Etičnost u ponašanju u organizacijskom okruženju**

### **3.1. Odgovornost i profesionalnost u radu i javnom djelovanju.**

U ispunjavanju svih ugovornih i ostalih radnih obveza prema matičnoj ustanovi i ostalim suradnim ustanovama zahtijeva se poštivanje najviših profesionalnih standarda što uključuje: poznavanje zakonske regulative te institucijskih akata, nepostojanje financijskog i vlasničkog sukoba interesa spram matične ustanove, nepostojanju sukoba interesa pri obavljanju istraživanja i ostalih radnih zadataka.

### **3.2. Izbjegavanje diskriminacije i zaštita osobnog integriteta zaposlenika**

Svi zaposlenici, bez obzira na status, trebaju poštovati i štititi osobni integritet svake osobe te izbjegavati međusobno zlostavljanje i diskriminaciju svake vrste.

Zaposlenici se međusobno trebaju odnositi s uvažavanjem i tolerancijom, posebno izbjegavajući omalovažavanje i uvrede u slučaju različitosti u mišljenju i stavovima.

### **3.3. Izbjegavanje sukoba interesa i privrženosti**

- a. Svaki sukob interesa i privrženosti valja izbjegavati iznošenjem na prosudbu okolnosti koje mogu određenog člana ustanove dovesti u takav sukob kao što su obiteljski, prijateljski i intimni odnosi, financijski i vlasnički interesi i slične okolnosti .
- b. Sukob privrženosti očituje se u neopravdanom pogodovanju određenim osobama i institucijama kojim ih se stavlja u povlašten položaj u odnosu na druge osobe ili institucije koje raspolažu jednakim ili boljim svojstvima.

### **3.4. Spremnost na suradnju i podršku**

Zaposlenici svih profila trebaju gdje god je potrebno surađivati u realizaciji postavljenih zadataka tako što će se međusobno dogovarati oko načina rada, dijeliti potrebne informacije te biti spremni na davanje savjeta kolegama kao i na primanje sugestija oko poboljšanja rada.

### **3.5. Spremnost na cjeloživotni profesionalni razvoj**

Zaposlenici na svim stupnjevima profesionalnog razvoja dužni su kontinuirano unapređivati svoje profesionalne kompetencije kroz različite oblike formalnog i neformalnog usavršavanja i cjeloživotnog učenja.

### **3.6. Osiguravanje podrške početnicima**

- a. Djelatnicima početnicima potrebno je osigurati savjetodavnu podršku i pomoć iskusnih zaposlenika u uvođenju u posao. Mladi istraživači imaju pravo i obvezu na uspostavljanje sustavne i redovite komunikacije sa svojim mentorima i/ili supervizorima pri čemu se od njih očekuje da vode evidenciju o svom radu i postignućima.
- b. Premda je poželjno uključivanje mladih istraživača u stručne i edukacijske aktivnosti valja voditi računa da im takve obveze ne otežavaju ili čak onemogućavaju uspješan razvoj istraživačkih kompetencija i rad na disertaciji.
- c. Iskusni istraživači dužni su djelovati kao supervizori mentori i ili karijerni savjetnici mladim istraživačima kako bi im pomogli u uspješnom profesionalnom razvoju.

## **4. Etičnost u upravljanju**

### **4.1. Osiguravanje poticajnih radnih uvjeta**

Upravna tijela trebaju osigurati poticajnu i sigurnu okolinu za istraživački rad, omogućiti što lakšu međusobnu komunikaciju između pojedinaca i timova te podržavati suradnju s vanjskim institucijama, projektima i istraživačkim mrežama.

### **4.2. Poticanje razvoja profesionalnih i osobnih potencijala**

Upravna tijela su dužna zaposlenike poticati i podržavati u njihovim naporima usmjerenim na kontinuirano usavršavanje i razvoj njihovih profesionalnih i osobnih potencijala. U tu svrhu važno je da uprava ističe vrijednost mobilnosti te potiče na korištenje dostupnih mogućnosti za mobilnost u nacionalnim i međunarodnim okvirima.

### **4.4. Dvosmjernost komunikacija**

- a. Različitim formalnim oblicima komuniciranja pravovremeno i primjereno valja informirati zaposlenike o stvarima od značaja za razvoj Instituta, i međusobne odnose te za radna prava i obveze.

- b. Zaposlenicima se treba omogućiti iskazivanje mišljenja i davanje prijedloga o područjima od zajedničkog interesa za razvoj Instituta i njihov profesionalni razvoj.

#### **4.5. Osiguravanje sudjelovanja u radnim tijelima**

U skladu s aktima Instituta upravna tijela trebaju omogućiti sudjelovanje svim zaposlenicima u radnim tijelima (odbori, povjerenstva, radne skupine) kako bi se osigurala njihova uključenost i odgovornost za rad i život u organizaciji.

#### **4.6. Nepristranost u rješavanju žalbi i sporova**

U skladu s važećim zakonskim propisima Upravna tijela trebaju osigurati pravednost i nepristranost u rješavanju žalbi i sporova unutar Instituta te u tu svrhu treba jasno definirati procedure.

#### **4.8. Zagovaranje i promicanje etičnosti**

- a. Upravna tijela su obvezna promicati etično ponašanje svih zaposlenika, te ih obrazovati o institucijskim pravilima kao i o njihovim obvezama i pravima.
- b. Upravna tijela i etičko povjerenstvo su odgovorni za dosljedno praćenje pridržavaju li se svi zaposlenici pravila etičkog ponašanja.

## **Dodatci:**

### **1. Popis etički neprimjerenih postupanja**

- a. Izmišljanje (fabriciranje) podataka ili rezultata. Izmišljanje je svako namjerno predstavljanje, širenje i objavljivanje navodnih rezultata znanstvenog i istraživačkog rada unatoč saznanjima o tome da znanstveni rad i istraživanje na koje se poziva u stvarnosti nije bilo provedeno;
- b. Krivotvorenje (falsifikacija). Krivotvorenje uključuje svako djelovanje kojim se suprotno načelima znanstvenog poštenja manipulira procesom istraživanja sa svrhom da se namjerno podese ili tendenciozno protumače rezultati znanstvenog istraživanja;
- c. Plagiranje – prepisivanje ili preuzimanje ideja, misli, riječi i rezultata drugih autora i prikazivanje istih kao vlastitih. Svi znanstvenici moraju jamčiti za izvornost objavljenih znanstvenih radova autorstvo kojih im se pripisuje te točnost i poštenje u prikazivanju i navođenju informacija o porijeklu ideja i navoda kojima su se u radu koristili;
- d. Onemogućivanje rada drugih znanstvenika namjernim prikrivanjem, otuđivanjem, oštećivanjem ili uništavanjem materijala, opreme ili podataka u vlasništvu ustanove;
- e. Suvišno, tj. dvostruko ili višestruko publiciranje istovjetnih izvornih znanstvenog rezultata (osim kada je to službeno drugačije regulirano, uz jasnu naznaku i odobrenje primarnog publikacijskog tijela);
- f. Istodobno slanje istovjetnog rukopisa znanstvenih radova na recenziju ili objavljivanje u više časopisa;
- g. Zloraba autorstva: nezasluženo autorstvo, neispunjeni uvjeti autorstva, dopisivanje osobe bez njezina znanja i pristanka na popis autora; isključivanje osoba koji ispunjavaju uvjete za autorstvo s popisa autora;
- h. Namjerno krivo ili naklono navođenje izvora i/ili literature
- i. Iskrivljeno i neistinito obavještanje o stanju vlastitih radova (primjerice "u tisku" ili "prihvaćen za objavljivanje" ako to nije istina)
- j. Skrivanje sukoba interesa i lojalnosti kao i primanje darova ili naknada kao protuusluga za fabriciranje rezultata.



## 2. Protokol za provjeru etičkih implikacija istraživanja<sup>2</sup>

- Naslov projekta
- Trajanje projekta
- Voditelj projekta i članovi tima (imena, institucija, zvanja); Mentor (ukoliko je riječ o studentu/novaku)
- Kontakt voditelja projekta
- Financijer istraživanja (i postoji li mogući sukob interesa)
- Obrazloženje projekta: Ciljevi i metode
- Opis zaštite sudionika istraživanja (informirani pristanak, anonimnost sudionika, zaštita povjerljivosti podataka)
- Način čuvanja podataka
- Potencijalni rizici/štete za ispitanike
- Izravna korist za ispitanike

---

<sup>2</sup> Vidjeti *Standard protocols for checking ethical considerations*, Social Research Association, <http://www.the-sra.org.uk/documents/pdfs/ethics03.pdf>

### 3. Popis konzultiranih kodeksa i zakona

*American Sociological Association - Code of Ethics (1999)*. Washington: American Sociological Association. <http://www.asanet.org/about/ethics.cfm> (22.3.2012.)

European Commission (2005). *European Charter for Researchers. Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeancharter> (22.3.2012)

*Etički kodeks Sveučilišta u Zagrebu (2009)*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu. [http://www.unizg.hr/fileadmin/rektorat/dokumenti/izvjesca\\_uprave/Eticki\\_kodeks.pdf](http://www.unizg.hr/fileadmin/rektorat/dokumenti/izvjesca_uprave/Eticki_kodeks.pdf) (22.3.2012.)

*Etički kodeks Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju RH (2006)*. [public.mzos.hr/fgs.axd?id=14038](http://public.mzos.hr/fgs.axd?id=14038) (22.3.2012)

*Kodeks etike psihološke djelatnosti (2004)*. Zagreb: Hrvatska psihološka komora. [http://www.psiholoska-komora.hr/static/documents/dok\\_kodeks\\_etike.pdf](http://www.psiholoska-komora.hr/static/documents/dok_kodeks_etike.pdf) (22.3.2012)

*Social Research Association - Ethical guidelines (2003)*. UK: Social Research Association. <http://www.the-sra.org.uk/documents/pdfs/ethics03.pdf> (22.3.2012)

*Zakon o suzbijanju diskriminacije (2008)*. Narodne novine (85/08). <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/340327.html> (22.3.2012)

U Zagrebu, 09.05.2012.

Ravnateljica Instituta:  
dr.sc. Branislava Baranović