

Etický kodex Národního ústavu duševního zdraví (NUDZ)

Preambule

Etický kodex pracovníků Národního ústavu duševního zdraví shrnuje základní etické požadavky na jednání zaměstnanců související s jejich profesními 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. Stanovení základních etických norem chování má za cíl formovat Národní ústav duševního zdraví jako zaměstnavatele, který nabízí svým pracovníkům otevřené, transparentní, nediskriminační a přátelské pracovní prostředí stimulující tvořivou práci a umožňující dlouhodobý profesní rozvoj.

ČÁST PRVNÍ Úvodní ustanovení

Článek 1: Východiska

- (1) Východiskem pro zpracování Etického kodexu Národního ústavu duševního zdraví (dále jen „etický kodex“) byly následující materiály a formulace v nich uvedené:
 - ▶ Etický rámec výzkumu, usnesení vlády České republiky ze dne 17. srpna 2005 č. 1005.
 - ▶ Etický kodex výzkumných pracovníků v Akademii věd České republiky.
 - ▶ Evropská charta pro výzkumné pracovníky, 2005/251/ES, Úřední věstník Evropské unie ze dne 22. 3. 2005.

Článek 2: Podstata etického kodexu

- (2) Etický kodex shrnuje v následujících ustanoveních rámcové principy a zásady dobrého chování pracovníků NUDZ a podporuje tak upevnování žádoucích mravních standardů ve všech činnostech, které jsou v NUDZ vykonávány.
- (3) Etický kodex a jeho obecná ustanovení jsou závazná pro všechny pracovníky NUDZ všech forem pracovněprávních vztahů, tedy zejména pro pracovníky zaměstnané v NUDZ na základě pracovního poměru, nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (ti všichni dále jen jako „zaměstnanci“). Specifická ustanovení dle části třetí až šesté tohoto kodexu upřesňují mravní standardy specifických skupin zaměstnanců NUDZ a jsou pro tyto zaměstnance rovněž závazná.

ČÁST DRUHÁ

Obecné zásady a povinnosti

Článek 3: Obecné povinnosti zaměstnance

(4) Zaměstnanec v rámci své činnosti v NUDZ:

- ▶ zastává a respektuje základní mravní principy, zásady obecné a profesionální etiky a zásady uvedené v tomto etickém kodexu;
- ▶ vyžaduje od svých spolupracovníků chování, které je v souladu s těmito principy a zásadami dle předchozího bodu;
- ▶ dodržuje platné právní předpisy, jakož i vnitřní dokumenty NUDZ;
- ▶ neobhajuje a netoleruje chování, které je v rozporu se zásadami uvedenými v tomto etickém kodexu;
- ▶ zdrží se neetického a nevhodného užití poznatků získaných v souvislosti se svojí prací v NUDZ;
- ▶ dle svých možností rozšiřuje a prohlubuje své znalosti a usiluje o zlepšení svých odborných schopností;
- ▶ zachovává kritický postoj k vlastním poznatkům a výsledkům i k výsledkům svých spolupracovníků;
- ▶ při své práci v NUDZ ctí principy svobody myšlení, vyjadřování, výměny názorů a informací a odmítá užívání nevědeckých přístupů;
- ▶ vyžaduje všechna nezbytná povolení, včetně uzavření příslušných smluvních vztahů, dříve, než započne výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům;
- ▶ spolupracuje při všech oprávněných auditech, či kontrolách týkajících se jejich výzkumu, ať již se jedná o kontrolu interní v rámci NUDZ, nebo externí ze strany orgánů veřejné moci, či jiných oprávněných subjektů.

Článek 4: Zásady etického chování zaměstnance ve vztahu ke spolupracovníkům

(5) Týmová práce je základem činnosti NUDZ. Zaměstnanec:

- ▶ jako člen týmu dbá na dobré mezilidské vztahy mezi kolegy, mezi podřízenými a nadřízenými, klade důraz na profesionalitu;
- ▶ předává své odborné i praktické zkušenosti svým kolegům a spolupracovníkům v NUDZ;
- ▶ se svými spolupracovníky jedná vždy s respektem, důstojně, čestně a zdvořile;
- ▶ je povinen vyvarovat se diskriminace a projevů chování vykazujících rysy fyzického nebo psychického násilí na všech spolupracovnících;

- ▶ své výhrady k práci ostatních zaměstnanců a stanoviska či názory k činnosti NUDZ vyjadřují zaměstnanci především ve vnitroustavní diskusi na vhodném místě a vhodným způsobem. Tím není dotčeno právo zaměstnance vést vhodným způsobem odbornou diskusi ve veřejném prostoru.

(6) Vedoucí zaměstnanci:

- ▶ uplatňují zásadu nediskriminačního přístupu bez rozdílu rasy, etnického nebo sociálního původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, majetku, rodu nebo jiného postavení a z důvodu státní příslušnosti zaměstnanců organizace;
- ▶ se vyvarují jakékoli formy a projevů chování vykazujících rysy fyzického nebo psychického násilí na všech spolupracovnících;
- ▶ sledují znalosti a schopnosti podřízených zaměstnanců a vytvářejí předpoklady pro jejich rozvoj;
- ▶ uplatňují zásadu rovných příležitostí žen a mužů.

Článek 5: Zásady etického chování zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli

(7) Zaměstnanec:

- ▶ odpovědně dodržuje etické principy a zásady nejen vůči svému zaměstnavateli, ale také při výkonu své práce vůči dalším veřejným či soukromým subjektům anebo společnosti jako celku;
- ▶ je loajální vůči NUDZ jako celku, vyvaruje se každého jednání slovem či skutkem, kterým by mohl neoprávněně poškodit dobré jméno ústavu; tímto ustanovením nejsou dotčeny jakékoliv oznamovací povinnosti zaměstnance dle právních předpisů;
- ▶ se vědomě neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností v NUDZ, nebo tento výkon omezuje;
- ▶ se vyvaruje střetu svého soukromého zájmu a závazků ze svého postavení, které plynou z jeho zaměstnaneckého poměru v rámci NUDZ, především neposkytne v rámci svého zaměstnání v NUDZ zvláštní zacházení či výhody svým blízkým a dalším osobám, k nimž jej váže osobní vztah nebo zájem, pokud takové zacházení či výhody nejsou poskytovány i jiným osobám, a jedná vždy v nejlepším zájmu NUDZ;
- ▶ při své činnosti usiluje o efektivní a ekonomické využívání finančních a personálních zdrojů. Veškerý majetek, hmotný či nehmotný, včetně práv duševního vlastnictví, používá zodpovědně, v rámci svých pracovních kompetencí a vždy dbá o oprávněný účel užití. V případě zjištění ztráty nebo újmy na majetku NUDZ musí tuto skutečnost oznámit nadřízenému zaměstnanci;
- ▶ si je vědom faktu, že jeho chování na pracovišti i mimo něj reprezentuje NUDZ a proto postupuje v souladu se zákony a pravidly občanské slušnosti.

Článek 6: Zásady etického chování Vedení NUDZ vůči zaměstnancům:

(8) Vedení NUDZ:

- ▶ kontinuálně usiluje o trvalou udržitelnost činnosti organizace a také o zajištění její stability;
- ▶ vede zaměstnance k odpovědnosti za odvedenou práci a výkon;
- ▶ vytváří předpoklady pro zabezpečení korektního a spolupracujícího prostředí v celém NUDZ;
- ▶ rozvíjí dialog mezi zaměstnanci a managementem;
- ▶ respektuje názory zaměstnanců a pomáhá jim dle svých možností k tomu, aby se mohli profesně dále rozvíjet;
- ▶ přijímá opatření pro ochranu duševního vlastnictví výzkumných pracovníků i duševního vlastnictví NUDZ;
- ▶ eliminuje jakýkoliv způsob diskriminace nebo upřednostňování všech pracovníků na základě rasy, etnického nebo sociálního původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, majetku, rodu nebo jiného postavení a z důvodu státní příslušnosti;
- ▶ uznává všechny výzkumné pracovníky, kteří se věnují výzkumnému povolání jako příslušníky profesní skupiny a jedná s nimi odpovídajícím způsobem na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení.

Článek 7: Etika a citlivé údaje, komunikace

- (9) S informacemi získanými při výkonu své práce a v souvislosti s výkonem své profese, nakládají zaměstnanci se vší důvěrností a věnují jim potřebnou ochranu dle platné právní úpravy. Přihlíží však přitom k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony;
- (10) Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost i po skončení pracovního poměru;
- (11) Médii poskytuje informace, vyjádření a stanoviska NUDZ tiskový mluvčí nebo osoby pověřené Vedením NUDZ. Tím není dotčeno právo zaměstnance (zejména výzkumného pracovníka) vést vhodným způsobem odbornou diskuzi ve veřejném prostoru.

Článek 8: Dary a jiné nabídky

- (12) Zaměstnanec nevyžaduje, nepřijímá a odmítá dary, služby nebo jakákoliv jiná zvýhodnění od třetích osob, která by mohla ovlivnit plnění jeho profesních povinností v rámci NUDZ, anebo které by bylo možné považovat za odměnu za práci, která je jeho pracovní náplní v NUDZ a jako taková mu byla ze strany NUDZ již hrazena.
- (13) Povinností zaměstnance je v souvislosti s plněním svých povinností v rámci NUDZ vždy odmítnout dary třetích osob vyšší hodnoty a veškeré finanční prostředky od třetích osob v jakékoliv výši a měně.
- (14) Dary, které jsou považovány za součást společenského bontonu (květiny, suvenýry, drobné předměty apod.) a jsou poskytovány v rámci pracovního jednání, nejsou vnímány jako úplatek. Pokud má zaměstnanec pochybnosti o daru, konzultuje tuto věc s nadřízeným.

(15) Zvláštní kategorií je sponzorování a dárcovství v podobě finančních a věcných darů, které je vázáno účelově, případně i na konkrétní oddělení. Tuto oblast zaštiťuje pro NUDZ nezisková organizace Spolek NUDZ, která eviduje a dohlíží, aby veškeré darované finanční prostředky i věcné dary byly účelově určeny k podpoře činnosti NUDZ, konkrétně podle přání dárce.

ČÁST TŘETÍ

Specifické zásady a povinnosti výzkumného pracovníka

Článek 9: Základní etické zásady výzkumné práce

(16) Výzkumný pracovník:

- ▶ zaměřuje svůj výzkum na rozšíření hranic vědeckého poznání a dbá, aby jeho prakticky využitelné výsledky sloužily ku prospěchu společnosti;
- ▶ provádí výzkum takovým způsobem, aby neohrozil společnost, životní prostředí, případně kulturní hodnoty nad mírou stanovenou právními předpisy;
- ▶ odpovídá za přesnost a objektivitu jím prováděného výzkumu a uvědomuje si meze použitých metod zkoumání;
- ▶ při zveřejňování poznatků a výsledků odpovídá za jejich úplnost a ověřitelnost a nezkresleně je interpretuje;
- ▶ po zveřejnění uchovává primární data a dokumentaci všech podstatných výsledků po dobu obvyklou v oblasti výzkumu duševního zdraví, pokud tomu nebrání jiné závazky, včetně těch smluvních, či předpisy;
- ▶ odpovídá za účelné a efektivní využívání prostředků na výzkum a neduplikuje výzkum provedený jinde, pokud není potřebný k ověření, doplnění či porovnání výsledků;
- ▶ zásadně se vyhýbá všem druhům plagiátorství a dodržuje práva duševního vlastnictví a společného duševního vlastnictví výsledků v případě výzkumu prováděného společně s jinými výzkumnými pracovníky.

Článek 10: Zásady zveřejňování poznatků a výsledků

(17) Výzkumný pracovník:

- ▶ může být uveden jako autor publikace, pokud ji vytvořil;
- ▶ může být uveden jako spoluautor publikace, pokud se svou tvůrčí činností na vzniku publikace podílel; spoluautorem není ten, kdo ke vzniku publikace přispěl pouze poskytnutím pomoci nebo rady technické, administrativní nebo odborné povahy nebo poskytnutím dokumentačního nebo technického materiálu, anebo kdo pouze dal ke vzniku publikace podnět;

- ▶ v publikaci uznává vědecký přínos svých předchůdců a kolegů ke zkoumanému problému, na který přímo navazuje, a při citaci nálezů a poznatků jiných autorů uvádí zřetelný odkaz na příslušný zdroj;
- ▶ cituje i podstatné práce, které nejsou v souladu s jeho vlastními výsledky a závěry;
- ▶ objeví-li ve svých publikovaných údajích významnou chybu, podnikne odpovídající kroky;
- ▶ nedělí zbytečně výsledky a poznatky do více publikací, aby si uměle zvýšil počet prací;
- ▶ ponechává metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje přístupné k vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné oprávněné orgány;
- ▶ před odesláním návrhu publikace ke zveřejnění zašle konečné znění publikace k vyjádření všem zaměstnancům, kteří se na takové publikaci podíleli jako spoluautoři;

Článek 11: Zásady spolupráce s ostatními výzkumnými pracovníky

(18) Výzkumný pracovník:

- ▶ přijímá začínající (zejména mladé) výzkumné pracovníky a spolupracovníky ve výzkumu na základě objektivního ohodnocení jejich intelektuálních, etických a osobnostních charakteristik;
- ▶ vede-li výzkumný tým, dbá na korektnost a otevřenost ve vzájemné komunikaci;
- ▶ posuzuje spolupracovníky na základě dosažených výsledků a chová se k nim spravedlivě; nevyžaduje od nich ty konkrétní činnosti, k jejichž splnění je sám povinen;
- ▶ předává slovem i osobním příkladem své znalosti, dovednosti a zásady dobrého chování ve vědě svým spolupracovníkům;
- ▶ věnuje-li se výuce studentů, rozvíjí jejich nezávislé, kritické myšlení a zodpovědný přístup k práci a respektuje jejich právo na svobodné vyjádření názorů na výzkum či klinickou praxi;
- ▶ podporuje kvalifikační růst začínajících výzkumných pracovníků a podřízených výzkumných pracovníků i jejich badatelskou a publikační aktivitu a mezinárodní kontakty a uvádí je mezi spoluautory publikace za podmínek uvedených v čl. 10 odst. 16, tj. pokud se svou tvůrčí činností na vzniku publikace podíleli.

Článek 12: Zásady získávání informovaného souhlasu při výzkumu zahrnujícím lidské subjekty

(19) Jestliže je použito v rámci výzkumu osobních údajů, je k tomu zapotřebí informovaný souhlas zúčastněných osob. Výzkumný pracovník je při získání informovaného souhlasu povinen potenciální účastníky a účastníky výzkumu informovat o:

- ▶ účelu výzkumu, jeho očekávaném trvání a průběhu;

- ▶ jejich právech na odmítnutí účasti ve výzkumu, právu na odvolání již jednou uděleného souhlasu a následcích tohoto odmítnutí souhlasu nebo pozdějšího odvolání již jednou uděleného souhlasu;
- ▶ závažných předvídatelných faktorech, které mohou ovlivnit ochotu účastnit se na výzkumu jako například o potenciálních rizicích (všeho druhu), nepříjemnostech nebo negativních účincích;
- ▶ výhodách vyplývajících z výzkumu;
- ▶ míře zachování důvěrnosti při výzkumu a využití jeho výsledků;
- ▶ případné odměně za účast ve výzkumu;
- ▶ osobách, které odpoví na otázky týkající se výzkumu a práv účastníků výzkumu a o jejich kontaktních informacích.

(20) Výzkumný pracovník si nemusí vyžádat informovaný souhlas k výzkumu pouze tehdy, existují-li k tomu důvody dané právními předpisy, popř. rozhodnutími orgánů veřejné moci a výzkum nikomu současně nepůsobí škodu, nepříjemné pocity nebo jinou újmu a zahrnuje:

- ▶ zatajení některých aspektů sociologického a psychologického výzkumu a některých dalších typů výzkumu (vzdělávací metody, zdravotnictví) po dobu nezbytně nutnou;
- ▶ studium vzdělávacích nebo psychoterapeutických metod a forem nebo vzdělávání ve skupině;
- ▶ anonymní dotazování, šetření, průzkum, přirozené pozorování a archivní výzkum, jehož zveřejnění nepředstavuje žádnou právní ani jinou hrozbu (ztrátu reputace, majetkového postavení nebo zaměstnání účastníka výzkumu).

ČÁST ČTVRTÁ

Specifické zásady a povinnosti lékařů, sester a zdravotnických pracovníků nelékařských oborů a ostatního podpůrného personálu

Článek 13: Účel specifických zásad a povinností

(21) Společným cílem všech lékařů, sester, zdravotnických pracovníků nelékařských oborů a ostatního podpůrného personálu kliniky NUDZ (dále jen zdravotnický pracovník) je zajistit vysoce kvalifikovanou kvalitní diagnostickou, léčebnou, psychoterapeutickou, ošetrovatelskou péči a péči o psychosociální potřeby v příjemném a bezpečném prostředí pro všechny.

Článek 14: Etika a odbornost

(22) Zdravotnický pracovník NUDZ za všech okolností respektuje etický kodex své profese, zejména:

- ▶ Etický kodex lékaře (České lékařské komory).

- ▶ Etický kodex České asociace sester (ČAS).
- ▶ Etické kodexy a etické zásady zdravotnických pracovníků jednotlivých nelékařských oborů.

Článek 15: Etika ve vztahu k pacientům/klientům

- (23) Zdravotničtí pracovníci respektují jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho rasu, etnický nebo sociální původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor, majetek, rod nebo jiné postavení a státní příslušnost.
- (24) Zdravotničtí pracovníci vytvářejí příjemné a bezpečné prostředí, které bude dle možností respektovat individuální potřeby pacienta/klienta a jeho lidskou důstojnost. Zdravotnický pracovník jedná s pacientem/klientem vždy s náležitým respektem. Zdravotnický pracovník nesmí zneužít ve vztahu k pacientovi/klientovi jeho důvěru a závislost. Zdravotničtí pracovníci budují důvěryhodné a korektní vztahy s pacienty/klienty a mezi sebou.
- (25) Zdravotničtí pracovníci respektují práva pacientů/klientů, práva specifických skupin pacientů/klientů a především individuální přístup k pacientům/klientům při uspokojování jejich obecných a specifických potřeb vyplývajících zejména z:
- ▶ Etického kodexu "Práva pacientů" Centrální etické komise Ministerstva zdravotnictví České Republiky.
 - ▶ „Charty práv dětí v nemocnici“ Centrální etické komise Ministerstva zdravotnictví České Republiky.
 - ▶ „Charty práv a povinností tělesně postižených“ vydané Organizací tělesně postižených
 - ▶ Rezoluce OSN „Práva duševně postižených“.

ČÁST PÁTÁ

Specifické zásady a povinnosti zaměstnanců pracujících se zvířaty

Článek 16: Etika ve vztahu k laboratorním zvířatům

- (26) Zaměstnanec pracující se zvířaty se při své činnosti řídí platnou legislativou, tj. zejména zákonem č. 246/1992 Sb., na ochranu zvířat proti týrání, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 419/2012 Sb. o ochraně pokusných zvířat v platném znění, směrnicí Evropského parlamentu 2010/63/EU ze dne 22. září 2010 a Rady o ochraně zvířat používaných pro vědecké účely, pokyny o péči a použití zvířat pro vědecké účely vydané Národním poradním výborem pro výzkum na laboratorních zvířatech 2004, Doporučením Komise ze dne 18. června 2007 týkající se pokynů o umístění zvířat používaných pro pokusné a jiné vědecké účely a péči o ně (2007/526/ES), zákonem č. 78/2004., o nakládání s geneticky modifikovanými organismy a genetickými produkty a vyhláškou č. 209/2004

Sb., o bližších podmínkách nakládání s geneticky modifikovanými organismy a genetickými produkty, ve znění pozdějších předpisů.

- (27) Zaměstnanec pracující se zvířaty je obeznámen s normami na ochranu zvířat proti týrání, důsledně je dodržuje a obhajuje a v této oblasti se neustále průběžně vzdělává.
- (28) Vedení NUDZ zajišťuje, aby s laboratorními zvířaty pracovali pouze pracovníci prokazatelně seznámení a proškolení v oblasti ochrany zvířat proti týrání. Vedení NUDZ dále zajišťuje, aby Osvědčení o odborné způsobilosti na úseku pokusných zvířat držel vždy dostatečný počet zaměstnanců.

ČÁST ŠESTÁ

Specifické zásady a povinnosti zaměstnanců na specifických pracovních pozicích

Článek 17: Etika zaměstnanců na některých specifických pozicích

- (29) Pokud některé specifické zaměstnanecké pozice vyžadují individuální nastavení etických zásad a povinností (např. interní auditor, ombudsman, apod.), stanoví se tyto zásady a povinnosti buď převzetím veřejně vyhlášených zásad a povinností dané profese (např. etické kodexy profesní komory či profesní asociace) nebo jsou etické zásady a povinnosti stanoveny v popisu práce individuálního zaměstnance.

ČÁST SEDMÁ

Postup při řešení porušení etického kodexu

Článek 18: Porušení etického kodexu – řešení

- (30) Podezření na porušení etického kodexu by měla být řešena nejprve v rámci řešitelského týmu na úrovni jeho organizační struktury. V případě, že k porušení etického kodexu dojde mimo práci v konkrétním řešitelském týmu, řeší takové porušení přímý nadřízený (nebo vyšší nadřízený) zaměstnance, který se měl porušení etického kodexu dopustit.
- (31) V případě, že podezření na porušení etického kodexu není uspokojivě vyřešeno na úrovni řešitelského týmu, popř. na úrovni nejbližšího nadřízeného pracovníka v souladu s předchozím odstavcem, má kterákoliv strana, tj. zaměstnanec, který se měl porušení etického kodexu dopustit, stejně jako zástupce řešitelského týmu nebo nadřízený, kteří takové podezření na porušení etického kodexu řešili, právo obrátit se na Výbor pro etické otázky (dále jen „Výbor“), a to cestou a způsobem daným jeho statutem.
- (32) Jednání ve Výboru probíhá v součinnosti všech zúčastněných stran, přičemž se dbá na nejvyšší možnou ochranu soukromí. Závěry prošetření Výbor předkládá řediteli NUDZ a jsou dále oznámeny všem zúčastněným. Závěry obsahují rovněž opatření vedoucí k nápravě, pokud je zjištěno porušení etického kodexu. Při tom Výbor může v odůvodněných

případech doporučit řediteli NUDZ využít ustanovení příslušných obecně závazných předpisů a předpisů interních.

ČÁST OSMÁ

Ustanovení závěrečná

Článek 19: Platnost a účinnost

(33) Tento kodex se vyhláší na dobu neurčitou.

(34) Tento kodex nabývá platnosti a účinnosti dnem vyhlášení.

V Klecanech dne 25. října 2019



Prof. MUDr. Cyril Höschl, DrSc. FRCPsych.
ředitel