

KODEKS ETYCZNY INSTYTUTU ROZRODU ZWIERZĄT I BADAŃ ŻYWNOSCI POLSKIEJ AKADEMII NAUK W OLSZTYNIE¹

Rozdział 1

Zasady Ogólne

1.1. Pracownika Instytutu obowiązują zasady etyki ogólnoludzkiej, w szczególności zasady dobrych obyczajów w nauce. Etyka ogólnoludzka obowiązuje pracownika Instytutu tak jak każdego człowieka, ale odpowiedzialność jest jego większa ze względu na wyższy stopień świadomości, a także dlatego, że pracownikom naukowym Instytutu przypisuje się wysoką rangę w społecznej hierarchii i postrzega ich jako autorytety w życiu społecznym. Pracownika Instytutu obowiązują przede wszystkim normy prawdomówności i bezinteresowności. Zasady etyki i dobrych obyczajów obowiązują pracownika Instytutu we wszystkich jego zachowaniach, a nie tylko w ramach działalności profesjonalnej. Jeśli przepisy prawne lub służbowe prowadziłyby do naruszania etosu ludzi nauki, to pracownik Instytutu powinien dążyć do zmiany takich przepisów i uzgodnienia ich z kanonami dobrych obyczajów w nauce.

1.2. Pracownik Instytutu nie może żądać od swych współpracowników albo podwładnych zachowania sprzecznego z zasadami dobrych obyczajów w nauce.

1.3. Pracownik Instytutu nie może usprawiedliwiać posłuszeństwa ani lojalnością swego zachowania sprzecznego z zasadami dobrych obyczajów w nauce.

1.4. W sytuacji, gdy zastosowanie dobrych obyczajów w nauce popada w kolizję z innymi ogólnie akceptowanymi systemami wartości, pracownik Instytutu powinien dokonywać wyboru zgodnie z własnym sumieniem i podejmować osobistą decyzję w każdym konkretnym przypadku moralnego konfliktu.

1.5. Pracownik Instytutu uznaje naukę za ważny składnik kultury i broni jej przed nieuzasadnionymi zarzutami.

Pracownik Instytutu powinien bronić prawa do badania każdego zagadnienia naukowego niezależnie od jego doraźnej użyteczności w przeświadczeniu, że:

¹ Opracowano w oparciu o Kodeks Etyczny Uczonego „Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych”, opracowany przez Komitet Etyki w Nauce Polskiej Akademii Nauk, opublikowany w 2001 r.

- w skali historycznej rozwój nauki prowadzi do ogólnego postępu cywilizacyjnego i poprawy ludzkiego bytu;

- nauka zaspokaja naturalne potrzeby poznawcze człowieka;

- upowszechnienie wiedzy o świecie ulepsza ludzkie obyczaje.

1.6. Pracownik Instytutu jest obowiązany przeciwdziałać złemu wykorzystaniu osiągnięć naukowych i użyciu ich przeciw człowiekowi.

Pracownik Instytutu powinien być świadomy, że wyniki jego działalności naukowej mogą być źle użyte, ale nie powinno go to powstrzymywać w działalności czysto poznawczej. Zobowiązuje go to natomiast do przeciwstawienia się próbom wykorzystania nauki do niegodziwych - z punktu widzenia humanizmu - celów przez:

- ostrzeżenie decydenta o możliwych następstwach takich prób;

- odmowę współpracy;

- informowanie i mobilizowanie opinii publicznej, a w szczególności opinii środowisk naukowych.

1.7. Pracownik Instytutu powinien ustawicznie poszerzać i pogłębiać swą wiedzę i doskonalić umiejętności.

1.8. Pracownika Instytutu obowiązuje postawa krytyczna. W swojej działalności profesjonalnej pracownik Instytutu szanuje poglądy autorytetów naukowych, ale wyżej niż autorytety stawia rzeczowe argumenty. Pracownik Instytutu dostosowuje stanowczość swych wypowiedzi do stopnia ich uzasadnienia. Pracownika Instytutu powinna cechować stała gotowość do kwestionowania, rewidowania i odrzucania teorii, nawet będącej jego własnym dorobkiem, jeśli nie wytrzymuje próby racjonalnej krytyki lub konfrontacji z faktami.

1.9. Pracownik Instytutu powinien bronić wolności nauki. Wolność nauki sprowadza się do wolności wyboru problematyki, wolności wyboru metody rozwiązania, a przede wszystkim wolności myśli i wolności głoszonego słowa. Pracownik Instytutu godzi się na ograniczenie wolności słowa i wyboru tematyki, jeśli ograniczenia te są niezbędne w świetle nadrzędnych racji (na przykład tajemnicy państwowej) i są dokonywane przez kompetentne gremia naukowe. Pracownik Instytutu przeciwstawia się jako szkodliwym dla rozwoju nauki:

- cenzurowaniu wypowiedzi i publikacji naukowych;

- ograniczaniu dostępu do materiałów źródłowych;

- utrudnianiu swobodnego przepływu informacji naukowej;
- utrudnianiu osobistych kontaktów między ludźmi nauki.

Pracownik Instytutu dąży do tego, aby samorządność była powszechną i trwałą formą życia naukowego na wszystkich szczeblach. Wymaganie od pracownika Instytutu deklaracji lojalności wobec władz politycznych lub innych instytucji pozanaukowych godzi w zasadę wolności Instytutu i powinno się spotkać z protestem środowisk naukowych.

1.10. Pracownik Instytutu potępia stosowanie w nauce kryteriów pozanaukowych, natomiast jest pełen rezerwy, a nie potępienia wobec problemów, które jeszcze nie są nauką. Pracownika Instytutu powinna cechować bezstronność i postawa sprzeciwu wobec wszelkich form dyskryminacji w świecie Instytutu. Ocenianie osiągnięć naukowych w zależności od kryteriów personalnych, narodowościowych, rasowych czy światopoglądowych jest niegodne pracownika Instytutu.

1.11. Pracownik Instytutu nie działa złośliwie na szkodę reputacji zawodowej innego kolegi. Jeżeli jednak ma dowody lub uzasadnione podejrzenia sprzecznego z prawem albo dobrymi obyczajami postępowania w sferze Instytutu, w szczególności fałszywych lub nierzetelnych wyników badań, to nie powinien tego ukrywać.

1.12. Pracownik Instytutu nie uzależnia jakości swej pracy od wynagrodzenia, ale ma prawo domagać się godziwego wynagrodzenia za swą pracę.

1.13. Pracownicy Instytutu mają szczególny obowiązek szerzenia w swoich środowiskach osobiście oraz za pośrednictwem instytucji i organizacji naukowych, zasad rzetelnej pracy naukowej, tępienia nieuczciwości naukowej lub łamania dobrych obyczajów.

Rozdział 2

Pracownik Instytutu jako twórca

2.1. Pracownik Instytutu uznaje wyniki twórczości naukowej za osobiste dobro twórcy, ale zarazem za dobro wspólne. Publikacja jest istotnym końcowym punktem procesu naukowego. Z chwilą publikacji treść jej staje się częścią własności publicznej, jaką jest wiedza naukowa i otwarta zostaje droga do jej wykorzystywania z uwzględnieniem poniższych zasad. Wielu uczonych dzieli się jednak z kolegami swoimi pomysłami i obserwacjami, ustnie lub korespondencyjnie, w trakcie trwania pracy. Odzwierciedla to

społeczną naturę działalności naukowej, jednak stwarza okazję do wykorzystania tych informacji do własnych celów bez zgody autora, co jest naruszeniem prawa własności intelektualnej. Pracownik Instytutu przestrzega przyjętych w skali międzynarodowej i skonkretyzowanych w prawie państwowym przepisów prawa, w tym zwłaszcza prawa autorskiego. Z prac opublikowanych drukiem może korzystać pod warunkiem wskazania źródła i wyraźnego rozgraniczenia osiągnięć własnych i cudzych. Dosłowne zaczerpnięcie fotografii, rysunków, wykresów, tablic wymaga uprzedniej zgody autora lub wydawcy. Zaczerpnięć takich należy unikać, jeżeli nie są one dostatecznie umotywowane potrzebami naukowymi. Przytaczanie cytatów z cudzych dzieł naukowych jest dopuszczalne tylko w granicach wyznaczonych potrzebą dokładnego i zwięzłego poinformowania o cudzym autorstwie. Materiały na prawach rękopisu mogą być wykorzystane wyłącznie za pisemną zgodą autora i ze wskazaniem źródła. Istotne sugestie lub rady wypowiedziane ustnie lub korespondencyjnie są intelektualną własnością autora i mogą być wykorzystane za jego zgodą i pod warunkiem wskazania ich pochodzenia.

2.2. Pracownik Instytutu dba o to, aby uznanie za osiągnięcia naukowe przypadło temu, komu uznanie to rzeczywiście się należy. Zaofiarowanie nie uzasadnionego współautorstwa czy odstąpienie autorstwa pracy naukowej innej osobie, przyjęcie odstąpionego autorstwa, a zwłaszcza żądanie odstąpienia autorstwa są niedopuszczalne. Tylko rzeczywisty autor dzieła ma prawo figurować jako taki i prawo to jest niezbywalne. Tylko rzeczywisty udział twórczy uzasadnia wystąpienie w roli autora pracy naukowej. Pomoc redakcyjna lub techniczna, powinny być pokwitowane imiennym podziękowaniem. Samo kierownictwo zakładu naukowego nie uzasadnia współautorstwa.

2.3. Główną motywacją pracownika Instytutu powinna być pasja poznawcza i chęć wzbogacenia dorobku Instytutu. Celem zaś powinno być poznanie prawdy. Pracownik Instytutu ma prawo i obowiązek dochodzić swojego priorytetu naukowego. O priorytecie rozstrzyga data publikacji naukowej lub data wpłynięcia maszynopisu do redakcji wydawnictwa naukowego. Podstawą dochodzenia priorytetu może być również data złożenia wniosku patentowego. Ogłaszanie nierzetelnych wyników badań, a także publikacje nieudokumentowane, np. dla zapewnienia sobie priorytetu są niedopuszczalne. Szczególnie muszą być dokładnie opisane nowe techniki, a wyniki podane w pełni i w sposób obiektywny i zrozumiały. Analiza oraz ocena statystyczna szczegółowo podana, zwłaszcza gdy nastąpiły jakiekolwiek odstępstwa od pierwotnego projektu.

2.4. Pracownika Instytutu obowiązuje uczciwość wobec sponsora lub zlecniodawcy.

Pracownik Instytutu podejmuje się tylko takich zadań, zwłaszcza zleconych, do których wykonania ma odpowiednią wiedzę i umiejętności. W przeciwnym razie powinien bezstronnie wskazać osobę, mogącą najlepiej wykonać zadanie. Pracownik Instytutu powinien dążyć do wykonania zadań, zwłaszcza sponsorowanych, w sposób najprostszy i najoszczędniejszy. Zakres przeprowadzonych badań należy ograniczyć do rozmiarów podyktowanych niezbędną potrzebą. Wykorzystanie istniejących rozwiązań - cudzych lub własnych - powinno być wyraźnie zaznaczone w sprawozdaniu i uwzględnione w końcowym rozliczeniu kosztów sponsorowanego tematu. Jasno określone muszą być kroki powzięte dla zabezpieczenia i eksploatacji własności intelektualnej z wyszczególnieniem praw obu stron. Należy uzgodnić prawo do publikacji i wykorzystywania takich informacji, które powinny być publikowane w interesie publicznym lub podane do wiadomości odnośnych władz. Powinny być ustalone zasady postępowania arbitrażowego na wypadek zaistnienia różnic interpretacyjnych warunków umowy. Przed zawarciem kontraktu musi być jasno określona przynależność własności intelektualnej i korzyści materialnych z wykorzystania pracy. Jeśli ważne względy komercyjne nie pozwalają na publikację, a informacje dotyczą ważnych problemów zdrowia, środowiska lub innych publicznych spraw, obowiązkiem sponsora i głównego badacza jest, aby taka informacja dostała się do odpowiednich władz lub ciał nadrzędnych.

2.5. Badania naukowe należy prowadzić w sposób nie uwłaczający godności człowieka i nie naruszający zasad humanitarnych. Badania, których przedmiotem jest człowiek, należy prowadzić zgodnie z przyjętymi zasadami Deklaracji Helsińskiej i jej kolejnymi uzupełnieniami. W postępowaniu z człowiekiem jako przedmiotem badań należy przestrzegać zasady dobrowolnej i świadomej zgody na uczestnictwo w badaniach oraz zasady poufności i anonimowości wyników badań. Jeżeli badany jest małoletni, to należy dodatkowo uzyskać zgodę jego rodziców lub prawnych opiekunów. Osobie badanej trzeba przyznać prawo do wycofania się z uczestnictwa w trakcie prowadzonych badań. W przypadku badań dolegliwych obowiązkiem pracownika Instytutu jest analiza konieczności takich badań, ograniczenie ich rozmiaru, zminimalizowanie stopnia ich dolegliwości i przywrócenie osób badanych do stanu sprzed podjęcia badań. Osoba badana powinna być w pełni uświadomiona co do charakteru, celu i skutków badań. Naruszenie tej normy jest dopuszczalne tylko w tych szczególnych sytuacjach, gdy uprzednia pełna informacja o badaniach mogłaby zniweczyć wartość wyników badań. W tych przypadkach zatajona informację pracownik Instytutu

powinien ujawnić osobie badanej po zakończeniu badań i uznać jej prawo do odmowy zgody na wykorzystanie uzyskanych od niej danych. Na osobach, których wolność osobista jest ograniczona żadnymi badaniami doświadczalnymi nie prowadzi się. Badania na zwierzętach, podejmowane tylko w razie konieczności, należy prowadzić tak, aby nie zadawać im cierpienia. W przypadku badań dolegliwych obowiązkiem pracownika Instytutu jest ograniczenie ich rozmiaru i zminimalizowanie stopnia ich dolegliwości.

2.6. Badania naukowe należy prowadzić w taki sposób, aby nie zagrażały człowiekowi społeczeństwu, a także nie szkodziły środowisku naturalnemu i kulturowemu człowieka.

Jeżeli szkody takie są nieuniknione, to należy zminimalizować ingerencję człowieka w środowisko i po zakończeniu badań przywrócić je do stanu pierwotnego.

2.7. Pracownik Instytutu dzieli się z innymi swymi osiągnięciami i wiedzą. Pracownik Instytutu jest obowiązany do rzetelnego przedstawienia wyników badań, świadomy że nierzetelność w sferze Instytutu szkodzi nauce i społeczeństwu. Pracownik Instytutu nie ukrywa niewygodnych wyników badań, podważających jego hipotezy robocze, ani nie zataja alternatywnych hipotez i sposobów interpretacji. Pracownik Instytutu nie wywiera jakiegokolwiek nacisku na innych pracowników Instytutu w celu świadomego ukrycia prawdy, ujawnionej w toku badań naukowych. Opóźnianie ogłoszenia wyników pracy naukowej może być usprawiedliwione jedynie dobrem samej Instytutu. Pracownika Instytutu powinno cechować uznanie dla innych dyscyplin naukowych i gotowość do życzliwej współpracy z ich przedstawicielami. Pracownik Instytutu może ubiegać się o patenty. Działalność taka powinna mieć na celu zastrzeżenie praw autora w sferze praktyki, a nie ograniczenie swobodnego przepływu informacji naukowej. Patentować można wynalazki ale nie odkrycia naukowe.

2.8. Pracownik Instytutu nie mnoży publikacji naukowych w celu upozorowanego wzbogacenia swego dorobku. Jeżeli upowszechnienie osiągnięć naukowych usprawiedliwia opublikowanie tej samej pracy w różnych czasopismach, to należy powiadomić o tym redakcje tych czasopism i uzyskać ich zgodę. W takiej sytuacji konieczne jest powołanie się autora na swe wcześniejsze publikacje tego samego tekstu oraz wyraźne zgrupowanie powtórzonych publikacji w wykazie własnego dorobku naukowego na jednej pozycji. Przy sporządzaniu bibliografii własnych publikacji wszystkie prace drukowane wielokrotnie muszą być wymienione na jednej pozycji.

2.9. Pracownik Instytutu powstrzymuje się od samochwalczej reklamy. Wykorzystuje prasę, radio i telewizję w celu upowszechnienia osiągnięć Instytutu, w tym także osiągnięć własnych, ale nie w celu popularyzowania własnej osoby. Pracownik Instytutu podlega wymogom redakcyjnym wydawcy, ale zaleca się, aby jako autor publikacji naukowej występował bez tytułów i stopni naukowych. Informacje o autorze powinny być podane w oddzielnej notce.

2.10. Pracownik Instytutu unika używania tytułów i stopni naukowych w wypowiedziach wykraczających poza obszar jego kompetencji naukowej i oddziela swe naukowe opinie od innych sądów, a zwłaszcza nie używa Instytutu do propagandy.

Rozdział 3

Pracownik Instytutu jako mistrz i kierownik

3.1. Pracownik Instytutu angażuje i grupuje wokół siebie adeptów Instytutu jedynie na podstawie bezstronnej oceny ich kwalifikacji intelektualnych, etycznych i charakterologicznych. Pracownik Instytutu powinien ujawniać i zwalczać wszelkie przejawy protekcjonizmu, korupcji i dyskryminacji.

3.2. Obowiązkiem pracownika Instytutu jest wyszukiwanie i otaczanie szczególną opieką adeptów wybitnie uzdolnionych i zachęcanie ich do podjęcia pracy naukowej.

3.3. Pracownik Instytutu powinien słowem i przykładem przekazywać swym uczniom wiedzę, umiejętności i zasady dobrych obyczajów w nauce. Pracownik Instytutu, zwłaszcza samodzielny, powinien poczuwać się do odpowiedzialności za rozwój naukowy swych uczniów i współpracowników.

3.4. Pracownik Instytutu traktuje swych współpracowników sprawiedliwie. Pracownik Instytutu okazuje każdemu adeptowi życzliwość i pomoc, nie przeciąża nikogo nadmiernymi obowiązkami i ocenia każdego współpracownika wnikliwie i sumiennie, a niezależnie od pozanaukowych okoliczności. Jako przełożony opiniuje wnioski awansowe oraz rozdziela fundusze i nagrody stosownie do pracy i osiągnięć każdego współpracownika.

3.5. Pracownik Instytutu nie przerzuca na współpracowników wykonywania zadań, które zgodnie z zakresem obowiązków powinien wykonać sam.

3.6. Pracownik Instytutu unika autokratycznych form kierowania pracą zespołu.

W istotnych kwestiach naukowych i organizacyjnych zasięga opinii zespołu. Informuje każdego współpracownika o ogólnych celach programu badawczego i o wyznaczonej mu w nim roli. Dbą o wewnętrzną wymianę informacji na każdym etapie pracy badawczej. Pielęguje osobiste więzi w zespole i tworzy w nim atmosferę życzliwego koleżeństwa.

3.7. Pracownik Instytutu powinien cieszyć się z sukcesów swoich uczniów, gdyż są one także jego sukcesami.

3.8. Pracownik Instytutu nie popiera i nie ułatwia drogi do świata nauki osobom nie mającym odpowiednich kwalifikacji naukowych i moralnych. Najlepszym sposobem realizacji tego postulatu są rzetelne i sprawiedliwe oceny i opinie.

Rozdział 4

Pracownik Instytutu jako nauczyciel

4.1. Pracownik Instytutu traktuje studenta z życzliwością i należną powagą oraz respektuje przysługujące studentowi prawa człowieka i obywatela. Uznaje i popiera prawo studentów do swobodnego zrzeszania się, samorządu i udziału w koleżeńskich organach akademickich. Traktuje poważnie opinie środowiska studenckiego o toku studiów i zajęciach dydaktycznych.

4.2. Pracownik Instytutu dba o ustawiczne doskonalenie jakości nauczania. Jeżeli treść zajęć dydaktycznych byłaby niezgodna z wewnętrznym przeświadczeniem pracownika Instytutu, to jest on obowiązany dodać własny odrębny komentarz. W wykładach należy uwzględniać rywalizujące ze sobą teorie i interpretacje faktów. Pracownik Instytutu powinien prowadzić zajęcia dydaktyczne w formie ciekawej i zrozumiałej dla przeciętnego studenta. Troszczy się o właściwe wyposażenie gabinetów, laboratoriów i bibliotek. Ustala rozkład zajęć dydaktycznych w sposób możliwie dogodny dla studentów. Unika nadmiernego kumulowania zajęć dydaktycznych w skali tygodnia, semestru lub roku akademickiego. Prowadzi zajęcia dydaktyczne punktualnie i zgodnie z planem.

4.3. Pracownik Instytutu rozwija samodzielność myślenia studenta, jego krytycyzm i szanuje prawo studenta do swobodnego wyrażania opinii także w kwestiach naukowych.

Nadużywanie stosunku zależności lub przewagi erudycyjnej nie licuje z godnością pracownika Instytutu.

4.4. Pracownik Instytutu ocenia każdego studenta sprawiedliwie na podstawie jego osiągnięć. Pracownik Instytutu stosuje jednakowe kryteria i jednakową skalę ocen dla wszystkich studentów.

4.5. Pracownik Instytutu traktuje jako poufne informacje natury osobistej uzyskane od studenta w ramach działalności dydaktycznej.

4.6. Poza sferą służbową pracownik Instytutu nie wypowiada negatywnych opinii o swych studentach, w sposób pozwalający na zidentyfikowanie osoby ocenianej.

4.7. Pracownik Instytutu nie nadużywa pozycji i osobistych więzi ze studentami. Jeżeli pracownika Instytutu łączą pozaprofesjonalne więzi z jakimś studentem, to nie powinien on w żaden sposób wyróżniać tego studenta spośród innych.

4.8. Za swoją działalność nauczycielską pracownik Instytutu nie przyjmuje od swych studentów żadnego wynagrodzenia ani innych korzyści. Indywidualne i grupowe korepetycje, lekcje lub konsultacje, opłacane bezpośrednio przez uczestniczących w nich własnych studentów są niedopuszczalne.

4.9. Szczególnie potępienia godnym zachowaniem jest np. udzielanie płatnych korepetycji własnym studentom i pisanie prac dyplomowych dla studentów.

Rozdział 5

Pracownik Instytutu jako opiniodawca

5.1. Ani promotor ani opiniodawca rozprawy doktorskiej nie powinni angażować się w opracowanie jej treści w stopniu uprawniającym do współautorstwa rozprawy. Biorący na siebie obowiązek oceniania wniosków, zarówno pisemnie, jak i przez udział w zespołach oceniających lub przyznających fundusze, jak również jurorzy konkursów powinni być proszeni o złożenie oświadczenia, czy ich osoba nie stwarza konfliktu interesów.

5.2. Pracownik Instytutu wyraża swą opinię o cudzej pracy i dorobku naukowym wnikliwie, bezstronnie i konkretnie. Wszyscy biorący udział i odpowiedzialność za ocenę

wniosków o granty lub członkowie komitetów redakcyjnych powinni być proszeni o pisemne potwierdzenie, że wszelka informacja, którą zdobędą w czasie pełnienia swej funkcji jest poufną i nie może być przekazana osobom trzecim poza obowiązującą procedurą komisji. Nie może też być wykorzystywana przez nich do własnych celów. Powinni też w czasie wykonywania swej funkcji powziąć właściwe kroki dla przechowywania takich informacji i materiałów w bezpiecznym miejscu. Opinie zdawkowe, grzecznościowe opinie przychylne, jak też złośliwe opinie negatywne są niedopuszczalne. Takie opinie nie tylko krzywdzą, ale i wysoce podrywają autorytet Instytutu w społeczeństwie i podważają prawo do samorządności środowiska. Sporządzenie opinii zasłużenie negatywnej jest kłopotliwe, ale pracownik Instytutu uważa to za swój obowiązek, od którego nie należy się uchylać. Pracownik Instytutu jest szczególnie odpowiedzialny za rzetelne i obiektywne opiniowanie prac doktorskich i habilitacyjnych.

5.3. Pracownik Instytutu stara się przygotować swą opinię w terminie. Umyślne lub wynikające z zaniedbania opóźnianie sporządzenia opinii jest niedopuszczalne.

5.4. Opiniując pracę przeznaczoną do publikacji, pracownik Instytutu powinien rozważyć swą kompetencję do oceny i stwierdzić właściwość przedmiotową pracy, jej wartość naukową i brak jawnych błędów. Do publikacji należy zakwalifikować tylko wypowiedź o charakterze naukowym. Treść wypowiedzi powinna wzbogacać wiedzę naukową lub przyczyniać się do jej upowszechnienia. Ma być sformułowana z należytą ścisłością i krytycyzmem, a zawarte w niej wywody mają być poprawnie skonstruowane, tekst pracy powinien świadczyć o rozeznaniu autora w tej dziedzinie Instytutu, do której opiniowana praca należy.

5.5. Pracownik Instytutu dba o to, aby krytyka, dyskusja i polemika naukowa prowadzone były z poszanowaniem zasad szacunku, rzeczowości i rzetelności. Należy zapewnić wszystkim uczestnikom dyskusji lub polemiki możliwość równoprawnego udziału niezależnie od stanowiska i tytułów naukowych. Zasada rzeczowości wyklucza nadawanie krytyce lub polemice charakteru personalnego. Zasada rzetelności potępia deformowanie przedmiotu krytyki w celu jego ośmieszenia lub łatwiejszego stawiania zarzutów. Nie wolno utrudniać odpowiedzi na krytykę.

5.6. W swej działalności opiniodawczej i krytycznej pracownik Instytutu powinien kierować się zaleceniami sumienia oraz normami prawa i brać pod uwagę Instytutu płynące z niniejszego zbioru dobrych obyczajów w nauce.

Rozdział 6

Pracownik Instytutu jako ekspert

6.1. Pracownik Instytutu podejmuje się opracowania ekspertyzy lub jej części tylko w zakresie swojej specjalności i tylko wtedy, kiedy może ją oprzeć na odpowiedniej wiedzy i doświadczeniu.

6.2. Pracownik Instytutu poprzedza każdą ekspertyzę wyraźnym stwierdzeniem, w czym imieniu i dla kogo została ona opracowana.

6.3. Pracownik Instytutu opracowuje każdą ekspertyzę rzetelnie i odpowiedzialnie, w oparciu o aktualny stan wiedzy naukowej i o pełne rozpoznanie istotnych faktów i okoliczności.

6.4. Przy opracowaniu ekspertyzy pracownik Instytutu nie sugeruje się oczekiwaniami zlecniodawcy i nie dopuszcza, aby presja zlecniodawcy wywarła wpływ na merytoryczną zawartość ekspertyzy.

6.5. Aby uniknąć podejrzania o stronniczość, pracownik Instytutu odmawia opracowania ekspertyzy, której część i końcowe wnioski miałyby związek z jego interesem osobistym. W takim przypadku pracownik Instytutu powinien powiadomić zlecniodawcę o przyczynie odmowy.

6.6. Informacji uzyskanych w związku z opracowaniem ekspertyzy pracownik Instytutu nie wykorzystuje na szkodę zlecniodawcy ani dla osiągnięcia niesłuszných korzyści własnych. W przypadku konfliktu interesów ekspert powinien stawiać wyżej prawdę i dobro ogólne niż interes zlecniodawcy.

Rozdział 7

Pracownik Instytutu jako krzewiciel wiedzy

7.1. Pracownik Instytutu upowszechnia w społeczeństwie rzetelne wiadomości o nauce i jej osiągnięciach, nie ukrywając przy tym jej ograniczeń. Pracownik Instytutu nie odmawia współpracy z czasopismami popularno-naukowymi i nie uchyla się od uczestnictwa w akcjach odczytowych dla szerokiego kręgu słuchaczy. Pracownik Instytutu powinien piętnować pseudonaukowość chroniącą się za parawanem naukowej frazeologii.

7.2. Pracownik Instytutu respektuje prawo człowieka do prawdy i informacji i stara się je urzeczywistnić. Pracownik Instytutu uważa za swój obowiązek dostarczenie społeczeństwu lub zainteresowanym grupom społecznym rzetelnych informacji naukowych w zakresie i stopniu umożliwiającym im prawidłowe rozeznanie i obronę swych interesów. Pracownik Instytutu przeciwstawia się wszelkim próbom blokowania, zniekształcania lub opóźniania takich informacji.

Rozdział 8

Pracownik Instytutu jako człowiek społeczeństwa i wspólnoty międzynarodowej

8.1. W miarę swoich zainteresowań i możliwości pracownik Instytutu powinien wykorzystywać swą wiedzę, intelekt i autorytet w praktycznej działalności dla dobra społecznego i międzynarodowego. Nauka ma charakter uniwersalny i w tym sensie nie można mówić o *"nauce polskiej"*. Można tylko mówić o nauce w Polsce. Powoływanie się na priorytet badań w kraju ma wątpliwą wartość. Jest to przyczynek, a nie osiągnięcie naukowe.

8.2. Pracownik Instytutu powinien uczestniczyć w życiu swego środowiska naukowego i rozszerzać kontakty z międzynarodową społecznością uczonych. Bez ważnych przyczyn pracownik nie powinien uchylać się od kandydowania na stanowiska obieralne w swoim środowisku naukowym. Powinien brać czynny udział w pracach organów kolegialnych. Jako członek organów kolegialnych powinien mieć na uwadze najpierw dobro Instytutu, a dopiero później dobro macierzystej instytucji naukowej.

8.3. Pracownik Instytutu sprzeciwia się wykorzystywaniu autorytetu Instytutu lub swego własnego do celów reklamowych bądź propagandowych.

8.4. Pracownik Instytutu przestrzega zasad i konwencji międzynarodowych dotyczących wspólnej odpowiedzialności uczonych. Zwłaszcza dotyczy to zagrożeń związanych z przeprowadzaniem eksperymentów biologicznych i z wprowadzaniem nowych technologii przemysłowych, bez uwzględnienia moralnej oceny ich możliwych konsekwencji dla przyszłych pokoleń.


DYREKTOR
prof. dr hab. Adam J. Ziencik
czł. koresp. PAN