

## APP „DĀRZKOPĪBAS INSTITŪTS” ĒTIKAS KODEKSS

### 1. Mērķis

Šī ētikas kodeksa mērķis veicināt APP „Dārzkopības institūts” (turpmāk tekstā — DI) vadības un darbinieku ētisko kultūru un nodrošināt zinātnes kvalitāti, ņemot vērā, ka pētnieku kopienas pamatpienākums ir formulēt pētniecības principus, noteikt pareizas pētniecības prakses kritērijus, paaugstināt pētniecības kvalitāti un noturību, kā arī atbilstoši reaģēt uz pētniecības integritātes draudiem vai pārkāpumiem.

Pētniecība vienmēr ietver tiešu vai netiešu sadarbību, kas bieži pārkāpj sociālās, politiskās un kultūru robežas. Pētniecība norit pētnieku kopienā un ideālā variantā attīstās neatkarīgi no pasūtītāju spiediena, no ideoloģiskām, ekonomiskām vai politiskām interesēm, kā arī pētnieku personiskajām interesēm.

Kodekss izstrādāts, balstoties uz Eiropas Zinātņu akadēmijas (ALLEA) pieņemto **Eiropas Rīcības kodeksu pētniecības integritātei** (*The European Code of Conduct for Research Integrity*).

### 2. Piemērošana un ieviešana

Šis Ētikas kodekss attiecas uz visiem DI darbiniekiem.

Ētikas jautājumu pārkāpumus nepieciešamības gadījumā izskata Ētikas komisija, kuru ar direktora rīkojumu izveido katra atsevišķā gadījuma risināšanai.

### 3. Principi

3.1. Ētika ietver šādus principus:

**Uzticamība** pētniecības rezultātiem, nodrošinot pētniecības kvalitāti, kas atspoguļota publikācijā, projektā, metodoloģijā, analizē un resursu izmantošanā.

**Godīgums** pētniecības procesā, recenzēšanā, ziņošanā un komunicēšanā, kas atspoguļojas skaidrā un objektīvā veidā.

**Cienā** pret kolēģiem, sadarbības partneriem, sabiedrību, kultūras mantojumu un vidi.

**Atbildība** par pētniecību — no idejas līdz publicēšanai, par pētniecības pārvaldību un organizēšanu, iesaistīto darbinieku apmācību, uzraudzību un darbaudzināšanu, kā arī par pētniecības rezultātu plašāku ietekmi.

**Sadarbība** starp kolēģiem DI un citās institūcijās, nodrošinot pētījumu starpdisciplināritāti un uzlabojot rezultātu kvalitāti.

**Lojalitāte** pret DI, radot drošu un stabilu vidi kvalitatīva darba veikšanai, viešot darbinieku savstarpēju uzticēšanos.

### **3.2. Uzticamība**

DI nodrošina skaidru politiku un procedūras attiecībā uz labu pētniecības praksi un pārredzamu un atbilstīgu rīcību pārkāpumu izskatīšanu.

DI atbalsta pienācīgu infrastruktūru datu un pētniecības materiālu pārvaldībai un aizsardzībai visās to formās (ietverot kvalitatīvos un kvantitatīvos datus, protokolus, procesus, citus pētniecības artefaktus un saistītos metadatus), kas ir nepieciešami atkārtojamības, izsekojamības un atbildības nodrošināšanai.

Pētnieki pētniecības ideju izstrādē ņem vērā jaunākos zinātnes sasniegumus.

Pētnieki rūpīgi izstrādā, veic, analizē un dokumentē pētījumus un to rezultātus.

Pētnieki pienācīgi un apzinīgi izmanto pētniecības finansējumu.

Pētnieki veic tikai tādu zinātnisko darbību, kas atbilst viņu kompetencei.

Pētnieki nepārtraukti pilnveido savas zināšanas, ceļ profesionālo kvalifikāciju, uzlabo darba un pakalpojumu kvalitāti.

Pētnieki publicē pētījumu rezultātus un to interpretācijas atklātā, godīgā, pārredzamā un precīzā veidā un atbilstošos gadījumos ievēro datu vai atklājumu konfidencialitāti.

Pētnieki par saviem rezultātiem ziņo tādā veidā, kas atbilst nozares standartiem, un lai vajadzības gadījumā pētījumi būtu pārbaudāmi un atkārtojami.

Pētnieki un DI administrācija nodrošina, ka visi līgumi vai vienošanās, kas attiecas uz pētniecības rezultātiem, ietver objektīvus un taisnīgus noteikumus to izmantošanai, autortiesībām, īpašumtiesībām un to aizsardzībai saskaņā ar tiesību normām.

### **3.3. Godīgums**

DI darbinieki veic savu darbu godīgi, ar rūpību un atbildību.

DI darbinieki apzināti neiesaistās pretlikumīgās darbībās un pasākumos, kas diskreditētu paša darbinieka profesiju vai DI kopumā.

Godīgums nodrošina darbinieku savstarpējo uzticību, kā arī trešo personu un institūciju labu attieksmi pret DI, sniedz pamatu pašlūgšanai uz DI secinājumiem, ieteikumiem un pakalpojumiem.

Ja DI darbiniekiem rodas interešu konflikts, viņi atsakās no iesaistīšanās lēmumu pieņemšanā, kas skar publicēšanu, finansēšanu, iecelšanu amatā, paaugstināšanu amatā vai apbalvošanu.

Gatavojot ekspertīzi, DI darbinieki neietekmējas no darba devēja vai sponsora vēlmēm un nepakļaujas viņu spiedienam, nodrošinot ekspertīzes objektivitāti.

DI darbinieki saudzējoši izturas pret DI mantu, to neizmanto personīgā labuma gūšanai ārpus sava darba DI.

DI darbinieki savā labā neizmanto ļaunprātīgi citu darbinieku nezināšanu vai kļūdas.

### **3.4. Cienā**

DI darbinieki attiecībās kolektīva iekšienē un attiecībās ar citu institūciju darbiniekiem vai sabiedrības locekļiem ciena viens otru, respektē citu viedokli, ievēro pieklājību.

DI darbinieki kritikā, diskusijās un polemikā vienmēr ievēro vienlīdzības (neatkarīgi no amata, zinātniskā grāda un tituliem) principu, nepieļaujot personīgu attiecību kārtošanu un kritizējamās personas izsmiešanu.

DI darbinieki, iesaistoties problēmsituācijās vai, izsakot savu viedokli ikdienas diskusijā, sniedz konstruktīvu kritiku, vienlaikus piedāvājot problēmas risinājuma redzējumu.

DI darbinieki savā darbībā ievēro kolektīva intereses, nepārkāpjot zinātniskās darbības pamatprincipus un ētiku.

DI darbinieks godprātīgi izvērtē savu rīcību, uzklausa kritiku un labo savas kļūdas, ja tādas ir objektīvi konstatētas.

DI darbinieks ciena savus kolēģus un viņu vēlmi nopietni un produktīvi izmantot darba laiku un netraucē citus ar savām privātām lietām, ja privātie jautājumi neietekmē darba procesu vai darbinieka fizisko vai psihisko veselību.

DI darbinieks nepieļauj pazemošanu, ignorēšanu vai cita veida kaitējumu savam vai kolēģu prestižam, kā arī konfliktu risināšanā vai kritikā nepieļauj cieņas aizskaršanu, aizmugurisku aprunāšanu, rupjības, personisko attiecību kārtošanu.

### **3.5. Atbildība**

Pētnieki, veicot zinātnisko darbību, atbildīgi izturas pret savu, sabiedrības, sadarbības partneru un citu pētniecībā iesaistīto personu veselību, drošību un labklājību.

Pētnieki atbild par savu zinātnisko pētījumu rezultātu objektivitāti un par saviem secinājumiem, kas izdarīti, pamatojoties uz rezultātiem.

Par pētniecības rezultātu atbildīgs katrs pētījumā iesaistītais darbinieks atbilstoši savai kompetencei.

Pētnieki atbild par savas kompetences pārsniegšanu, ja tās rezultātā sabiedrībai tiek sniegtas rekomendācijas, kas neizriet no zinātnisko pētījumu rezultātiem.

Darbinieki atbild par to, ka viņu zinātniskās darbības veikšanai nodotie materiāli, finanšu līdzekļi un informācija tiktu izmantota paredzēto mērķu sasniegšanai.

Pētniecības procesā ir jāņem vērā vecuma, dzimuma, kultūras, reliģijas, etniskās izcelsmes, fizisko un garīgo spēju un sociālās šķiras atšķirības.

Pētnieki apzina un pārvalda iespējamus kaitējumus un riskus, kas saistīti ar viņu pētījumiem, pārtraucot zinātniskos pētījumus, ja tie var radīt draudus sabiedrībai vai dabai.

DI darbinieki ir atbildīgi par DI reputāciju sabiedrībā, un atbilstoši izvērtē izplatāmo informāciju vai materiālus.

DI darbiniekiem ir pienākums ziņot DI vadībai par gadījumiem, kad DI reputācija ir apdraudēta.

### **3.6. Sadarbība**

Sadarbība DI uzskatāma par vienu no galvenajiem zinātniskās izaugsmes virzītājiem.

Sadarbībā ar DI visi pētniecības sadarbības partneri uzņemas atbildību par zinātniskās darbības integritāti.

Pirms pētniecības projektu uzsākšanas DI vienojas ar sadarbības partneriem, nosakot mērķus, informācijas izplatīšanas kārtību, kā arī projekta rezultātu izplatīšanu publiski.

DI darbinieki laicīgi informē un konsultē visus partnerus par sadarbības projektos sasniegto pētījumu rezultātu iesniegšanu un publicēšanu.

DI darbinieki informē kolēģus par profesionāli aktuāliem jautājumiem un dalās pieredzē vai informācijā, kas varētu būt noderīga citiem kolēģiem.

DI vadība atbalsta darbinieku iniciatīvu un priekšlikumus darba procesa un darba vides uzlabošanai un neuzskata to par savas kompetences apšaubījumu.

### **3.7. Lojalitāte**

DI darbinieki savās darbībās un publiskajos izteikumos ir lojāli pret DI un tā darbības mērķiem, paužot viedokli, skaidri formulē sacīto, vai pauž savu personisko vai DI viedokli.

Darbinieku savstarpējās konfliktsituācijas nedrīkst ietekmēt publiski pausto viedokli. Nesaskaņas jāatrisina DI iekšienē.

Darbinieki nedrīkst publiski izplatīt subjektīvu vai nepatiesu informāciju, kas grauj DI vai kolēģu prestižu.

#### **4. Datu pārvaldība**

DI darbinieki nodrošina visu datu un pētniecības materiālu, tostarp nepublicēto materiālu, pienācīgu pārvaldību un organizēšanu, nodrošinot to drošu saglabāšanu katram gadījumam atbilstošā laikposmā.

Pētniekiem aktuālās datu kopas jāuztur skaidri dokumentētas, pieejamas un saprotamas, lai nepieciešamības gadījumā kolēģi tās varētu pārņemt, lai turpinātu pētījumu.

Paroles un pieejas datubāzēm, iekārtām un sistēmām jātur drošā vietā, bet par to atrašanās vietu ir jāinformē vismaz viens uzticams kolēģis.

#### **5. Konfidencialitāte**

Darbinieki respektē saņemamās informācijas vērtību un īpašumtiesības un neatklāj informāciju bez atbilstošām pilnvarām, ja vien to darīt neliek juridiskās un profesionālās saistības.

#### **6. DI darbinieku tiesības**

Darbinieki var atteikties pildīt augstākstāvošo amatpersonu norādījumus, ja tie ir pretrunā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, DI iekšējiem normatīvajiem dokumentiem, vai ar šo Ētikas kodeksu.

Darbiniekiem visos ar darba ētiku saistītos jautājumos ir tiesības un pienākums vērsties pie institūta vadības.

#### **7. Publicēšana un datu izplatīšana**

Visi autori ir pilnībā atbildīgi par publikācijas saturu, ja vien konkrētos saistību dokumentos nav noteikts citādi.

Visi autori savstarpēji vienojas par autorību, atzīstot, ka autorības pamatā ir nozīmīgs ieguldījums pētniecības procesā, attiecīgu datu vākšanā, rezultātu analīzē vai interpretācijā.

Par zinātniskā sasnieguma un publikāciju autoriem uzskatāmi tie zinātniskie darbinieki, kuri *reāli un radoši* piedalījušies zinātniskā darba izpildē. Kolēģiem, kuri snieguši tehnisko palīdzību (piemēram, rutīnas metodes, standartanalīzes) vai arī veikuši publikācijas noformēšanu (piemēram, grafiku sagatavošana, teksta rediģēšana), jāizsaka personīga pateicība. Pateicība jāizsaka arī tiem kolēģiem, kuru piezīmes un ieteikumi manuskripta gatavošanas gaitā palīdzējušas rezultātu interpretācijā un gala satura uzlabošanā.

Ja publikācijai ir vairāki autori, jautājums par līdzautoru uzvārdu secību koleģiāli jāaskaņo pašam autoru kolektīvam. Ja līdzautoru ieguldījums ir aptuveni līdzvērtīgs, autoru uzvārdus var sakārtot alfabēta kārtībā. Ja ieguldījums nav līdzvērtīgs, galvenā izpildītāja, idejas autora vai rezultātu galvenā interpretētāja uzvārds liekams kā pirmais. Kā pirmais autors ir rakstāms autors, kas uzrakstījis pirmo manuskripta versiju, neatkarīgi no sākotnējās manuskripta valodas, ja izdevējs nenosaka atšķirīgi.

Tikai ar autora (vai autoru) iniciatīvu, sekojot tradīcijām, kā līdzautoru var minēt zinātniskā darba vadītāju, viņa uzvārdu uzrādot kā pēdējo. Nav pieļaujama automātiska līdzautorības pierakstīšana iestādes, mācību iestādes vai citas struktūrvienības administratīvajiem vadītājiem.

Autori atzīst, ka citu iesaistīto pušu, tostarp sadarbības partneru, asistentu un finansētāju, darbs un intelektuālais ieguldījums un ietekme uz pētniecību ir bijusi svarīga, un atbilstoši citē attiecīgo ieguldījumu.

Visi autori atklāj jebkādas interešu konfliktus un finansiālu vai citādu atbalstu pētījumam vai tā rezultātu publicēšanai.

Autori negatīvos rezultātus uzskata par tikpat derīgiem kā pozitīvos rezultātus. Tas neietekmē lēmumu par rezultātu publicēšanu un izplatīšanu. Nedrīkst slēpt rezultātus, kuri kādam sagādā neērtības vai arī neatbilst darba hipotēzei.

Pētnieki ievēro tos pašus kritērijus, kas norādīti iepriekš, neatkarīgi, vai viņu pētījumi būs publicēti abonētā žurnālā, brīvas piekļuves žurnālā vai jebkurā citā publikācijai alternatīvā formā.

## **8. Recenzēšana**

Pētnieki nopietni uztver savas saistības pret pētnieku kopienu, piedaloties manuskriptu un projektu pieteikumu recenzēšanā, izskatīšanā un novērtēšanā.

Pētnieki pārredzamā un pamatotā veidā izskata un izvērtē saņemtos iesniegumus par publicēšanu, finansēšanu, iecelšanu amatā, paaugstināšanu amatā vai apbalvošanu.

Veicot ar zinātni saistīto dokumentu recenzenta funkcijas, tas jādara konfidenciāli un anonīmi, ja to prasa pasūtītājs. Zinātnieks drīkst uzņemties tikai tādu dokumentu recenzēšanu un novērtēšanu, kas ir viņa kompetences robežās.

Ja recenzējamā raksta saturs pārsniedz recenzenta kompetences robežas, viņam jāatsakās no recenzēšanas, vai jārecenzē tikai sadaļa, kas ir eksperta kompetencē, attiecīgi informējot pasūtītāju.

Recenzijas vai ekspertīzes ziņojums zinātniekam jāsatavo, ņemot vērā zinātnes atzinumus attiecīgajā pētījumu laukā un balstoties uz savu kompetenci.

Recenzenti un redaktori ievēro autoru un pretendentu tiesības un lūdz atļauju izmantot sniegtās idejas, datus vai interpretācijas.

## 9. Pētniecības pārkāpumi

Pētniecības pārkāpumus tradicionāli definē kā datu fabricēšanu, falsificēšanu vai plagiātismu (angliski FFP— *fabrication, falsification, plagiarism*), pētniekiem ierosinot, veicot, pārskatot pētījumus vai ziņojot par pētījumu rezultātiem:

Datu *fabricēšanā* rezultāti ir izdomāti un reģistrēti tā, it kā tie būtu reāli.

*Falsificēšana* ir manipulēšana ar pētniecības materiāliem, iekārtām vai procesiem vai datu mainīšana, izlaišana vai nomākšana, kas veikta bez pamatojuma.

*Plagiātisms* ir citu cilvēku darbu un ideju izmantošana, nenorādot sākotnējo avotu un tādējādi pārkāpjot oriģinālo darbu autoru tiesības uz viņu intelektuālo īpašumu.

Ir vēl citi labas pētniecības prakses pārkāpumi, kas kaitē zinātniskajam procesam vai pašu pētnieku uzticamībai un prestižam. Papildu šajā Ētikas kodeksā izklāstītās labās pētniecības prakses tiešajiem pārkāpumiem, citi nepieņemamas prakses piemēri ietver, bet neaprobežojas ar šādiem pārkāpumiem:

manipulēšana ar autortiesībām vai citu pētnieku lomas apzināta ignorēšana publikācijās;

savu agrāko atkārtota rezultātu publicēšana, tostarp tulkojumu publicēšana, pienācīgi neatzīstot vai necitējot oriģinālu (*pašplagiātisms*);

savu secinājumu selektīva citēšana, lai uzlabotu rezultātus vai izpatiktu redaktoriem, recenzentiem vai kolēģiem;

pētījumu rezultātu aizturēšana;

tādas situācijas pieļaušana, kurā finansētāji vai sponsori apdraud pētniecības procesa neatkarību, izplatot tādus rezultātus, kas ievieš vai arī rada tendenciozu neobjektivitāti;

pētījuma bibliogrāfijas nevajadzīga paplašināšana;

pētnieka apsūdzēšana par pārkāpumiem ļaunprātīgā veidā;

pētniecības sasniegumu nepareiza atspoguļošana;

konstatējumu nozīmīguma un praktiskās piemērojamības pārspilēšana;

citu pētnieku darba novilcināšana vai nepamatota kavēšana;

subordinācijas ļaunprātīga izmantošana, lai veicinātu pētniecības integritātes pārkāpumus;

citu personu pieļauto pētniecības integritātes pārkāpumu ignorēšana vai institūciju pārkāpumu vai noteikumu neievērošanas slēpšana.

## 10. Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju nodrošināšana

Horizontālā principa "Vienlīdzība, iekļaušana un nediskriminācija" (VIN) mērķis ir novērst nevienlīdzību, veicināt iekļaušanu un nediskrimināciju, tostarp vienlīdzīgu attieksmi un iespējas sievietēm un vīriešiem visās jomās, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un karjeras attīstību, kā arī izskaust jebkādu diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

Plāna izstrādē ņemti vērā šādos dokumentos norādītie izaicinājumi:

- Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam<sup>1</sup>;
- EK Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam<sup>2</sup>;
- ES Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi"<sup>3</sup>;
- ANO Sieviešu tiesību veicināšanas institūcijas "UN Women" Stratēģija sieviešu ar invaliditāti tiesību veicināšanai<sup>4</sup> un Stratēģija jaunatnes iesaistei dzimumu līdztiesības veicināšanā<sup>5</sup>;
- UNESCO Dzimumu līdztiesības plāns 2014.–2021. gadam<sup>6</sup>.

DI VIN princips paredz, ka DI darbiniekus pieņem darbā, kā arī praktikantus pieņem praksē, ievērojot dzimumneitrālu politiku. Izsludinot vakanci, sludinājumā dzimums netiek noteikts (to nepieļauj arī Latvijas Republikas

---

<sup>1</sup> NAP 2021.-2027.gadam.

Pieejams: <https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027galaredakcija.pdf>

<sup>2</sup> Paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai "Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam". EK. 05.03.2020., COM/2020/152 final.

Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.

<sup>3</sup> Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi. ES Padome. 13.06.2019. Pieejams: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/lv/pdf>.

<sup>4</sup> Strategy "The Empowerment of Women and girls with disabilities: towards full and effective participation and gender equality". UNW. 2018. Pieejama: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/empowerment-of-women-and-girls-with-disabilities-en.pdf?la=en&vs=3504>

<sup>5</sup> Youth Leap into Gender Equality. UN Women's youth and gender equality strategy: Empowered young women as partners in achieving gender equality. UNW. 2017. Pieejams: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/youth-leap-into-gender-equality.pdf?la=en&vs=5054>

<sup>6</sup> Priority Gender Equality Action Plan 2014-2021. UNESCO. 2019.

Pieejams: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370905>.



normatīvie akti); izvērtējot pieteikumus, notiek dzimumneitrāla vērtēšana. Darbinieku darba samaksa ir atkarīga no atbildības līmeņa un ir noteikta saskaņā ar Darba samaksas nolikumu. DI piešķir līdzvērtīgas un vienlīdzīgas iespējas vīriešiem un sievietēm ieņemt amatus (tajā skaitā vadošus amatus), kā arī strādāt pētniecībā.

Veidojot pētnieciskās komandas projektu ietvaros, ievēro dzimumu līdztiesības nosacījumus, pretendētus komandai izvēloties tikai pēc nepieciešamajām prasmēm. Slodzes projektos nosaka, ņemot vērā projektā plānoto darba specifiku un apjomu, nevis dzimumu.

DI nodrošina vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem izmantot atvaļinājumus, kas saistīti ar bērna piedzimšanu, kopšanu un adopciju, atbilstoši LR tiesību aktiem.

Pētniekiem īstenojot pētījumus, kuros ir jāiesaista sabiedrība (degustācijas, aptaujas utt.), ja vien tas neskar specifiskas pētījumu tēmas, nav pieļaujama pētījumā iesaistāmo personu izvēle pēc dzimuma. Bez zinātniskā pamatojuma pētījumā iesaistāmās personas nevar tikt izvēlētas arī pēc to vecuma.

## **11. Ētikas principu īstenošana**

Lai novērstu, neveicinātu un apturētu ētikas pārkāpumus, jāīsteno apmācība, uzraudzība un darbaudzināšana, kā arī jāattīsta pozitīva un atbalstoša pētniecības vide.