INCE INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE	Codul de etică al Institutului Național de Cercetări Economice	EDIȚIA 1
		Revizia 1

CODUL DE ETICĂ

AL INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

CHIȘINĂU 2022

Codul de etică a cercetătorilor științifici în cadrul Institutului Național de Cercetări Economice a fost aprobată la ședința Consiliului științific la data de 22 decembrie 2022 proces verbal nr.7

	Elaborat	***Coordonat***	***Avizat***	***Aprobat***
Responsabil	***Viorica Popa****, dr., Președintele Comisiei de Etică*	***Angela Timuș,*** *dr., conf. cerc. secretar științific, INCE*	***Olga Găgăuz,*** *dr.hab., director interimar, vicedirector științific, INCE*	***Olga Găgăuz,*** *dr.hab., director interimar, vicedirector științific, INCE*
Semnătura				

CAPITOLUL 1. DISPOZIŢII GENERALE

1. Codul de etică al Institutului Național de Cercetări Economice, în continuare „Codul de etică”, este elaborat în conformitate cu legislația Republicii Moldova în domeniul cercetării, precum și cu tratatele internaționale relevante la care Republica Moldova este parte, cu respectarea drepturilor omului și a cerințelor privind exercitarea responsabilităților individuale.
2. Codul de etică ia în considerare reglementările și standardele internaționale privind etica în cercetarea științifică, inclusiv Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, cele mai bune practici pentru asigurarea integrității științifice și prevenirea conduitei incorecte, precum și bunele practici în domeniul cercetării științifice.
3. Codul de etică are drept scop precizarea principiilor și regulilor de conduită morală și profesională obligatorii, stabilirea responsabilităților și a procedurilor necesare pentru asigurarea conformității activităților Institutului Național de Cercetări Economice cu normele etice acceptate de comunitatea științifică internațională.
4. Codul de etică reprezintă un contract moral între angajații Institutului Național de Cercetări Economice, având drept obiectiv crearea unui climat de încredere și respect reciproc atât în interiorul instituției, cât și în relațiile acesteia cu mediul extern.
5. Cadrul etic definit prin prezentul Cod este aplicabil tuturor angajaților Institutului Național de Cercetări Economice.
6. Codul de etică reflectă atașamentul Institutului Național de Cercetări Economice față de valorile și normele etice academice, precum și angajamentul instituției pentru formarea și menținerea unui mediu științific bazat pe competiție loială și cooperare, cu o evaluare transparentă și corectă a meritelor și realizărilor angajaților.
7. Aplicarea prezentului Cod nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale prevăzute în alte acte normative sau documente instituționale privind asigurarea eticii și integrității și nu se substituie acestora.

CAPITOLUL 2. TERMENI DE BAZĂ

8. În sensul prezentului Cod, termenii de bază sunt definiți după cum urmează:
    a) **autoplagiat** – expunerea într-o operă scrisă sau într-o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale aceluiași autor sau ale acelorași autori, fără menționarea acestui fapt și fără trimitere la sursele originale;
    b) **buna conduită** – set de reguli etice și profesionale care trebuie aplicate în scopul realizării unor acțiuni specifice activității de cercetare-dezvoltare și educației;
    c) **coautor al unei publicații** – orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;
    d) **confidențialitate** – caracteristica potrivit căreia informațiile privind cercetarea științifică aflată în desfășurare sau recent finalizată, evaluarea proiectelor, precum și informațiile privind persoana acuzată de fraudă și persoana care formulează o sesizare nu sunt puse la dispoziția ori dezvăluite persoanelor, entităților sau proceselor neautorizate;

e) **conflict de interese** – situația de incompatibilitate în care se află o persoană fizică sau juridică ce are un interes personal care poate influența imparțialitatea și obiectivitatea activităților sale de evaluare, monitorizare, realizare sau raportare a activităților de cercetare-dezvoltare. Interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, pentru soțul/soția acesteia, pentru persoane aflate în relații de rudenie prin sânge sau adopție, precum părinți, copii, frați, surori, bunici, nepoți, unchi, mătuși, ori în relații de rudenie prin afinitate, precum cumnat, cumnată, socru, soacră, ginere, noră, sau pentru organizația din sfera științei și inovării din care face parte;
f) **eroare** – greșeală neintenționată, cauzată de insuficienta informare, de insuficienta practică profesională sau de entuziasmul științific exagerat. Depistarea erorii impune autorului obligația de a o declara public;
g) **evaluare** – aprecierea rezultatelor cercetării științifice, a cercetătorilor și a organizațiilor din sfera științei și inovării, prin utilizarea unor criterii calitative și cantitative;
h) **fabricare de rezultate sau date** – raportarea unor rezultate sau date fictive, care nu reprezintă rezultatul real al unei activități de cercetare-dezvoltare;
i) **falsificare de rezultate sau date** – raportarea selectivă sau respingerea datelor ori a rezultatelor nedorite, manipularea reprezentărilor sau ilustrațiilor, alterarea aparatului experimental ori numeric pentru obținerea datelor dorite, fără raportarea modificărilor efectuate;
j) **fraudă în știință** – acțiunea deliberată de fabricare a datelor și rezultatelor, falsificarea, plagierea, înstrăinarea ilicită a rezultatelor cercetării științifice sau alte procedee care se abat de la bunele practici acceptate de comunitatea științifică și care au drept scop obținerea unor avantaje;
k) **integritate** – angajamentul cercetătorilor, al instituțiilor cu preocupări în domeniul cercetării și/sau valorificării rezultatelor științifice de a respecta demnitatea umană, valorile intrinseci ale științei, drepturile animalelor și protecția mediului înconjurător;
l) **interes public** – interesul care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile naționale a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale publicului;
m) **plagiat** – expunerea într-o operă scrisă sau într-o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, idei, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără menționarea acestui fapt și fără trimitere la sursele originale;
n) **produs științific** – publicație, brevet de invenție, produs industrial sau agricol, tehnologie, program de calculator și alte asemenea rezultate obținute în urma activității de cercetare-dezvoltare, care pot face obiectul proprietății intelectuale;
o) **proprietate intelectuală** – totalitatea mijloacelor prin care o idee este difuzată, precum cartea, articolul, suportul electronic, materialul audio-video etc., precum și dreptul de autor corespunzător. După caz, proprietatea intelectuală se poate referi și la tezele de doctorat. Lucrarea semnată de mai mulți autori aparține fiecăruia

dintre aceștia. Dacă ideea nu a fost difuzată prin unul dintre mijloacele menționate, aceasta nu constituie proprietate intelectuală;

p) **sancțiune** – măsură aplicată persoanei fizice sau juridice care nu respectă reglementările privind buna conduită în activitatea de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare;

q) **sesizare** – înștiințarea Comisiei de etică despre un caz care necesită analiză privind respectarea normelor de bună conduită.

9. Comisia de etică a INCE va interpreta și va preciza, în caz de necesitate, aceste noțiuni, precum și alte noțiuni referitoare la frauda științifică, având în vedere bunele practici internaționale.

CAPITOLUL 3. PRINCIPII PENTRU ASIGURAREA ETICII ȘI DEONTOLOGIEI PROFESIONALE

Principii în activitatea științifică

10. Principiul libertății de cercetare presupune libertatea de gândire și de exprimare, precum și libertatea de a identifica metode adecvate pentru soluționarea problemelor de cercetare. Acest principiu:
    a) se asigură prin acces liber la sursele de informare, schimb liber de idei și necenzurarea produselor științifice;
    b) este limitat de necesitatea respectării drepturilor omului, protecției animalelor și protejării mediului ambiant.
11. Principiul demnității presupune obligația de a desfășura activitățile de cercetare-dezvoltare cu respect față de ființele vii și, în mod special, față de om ca ființă rațională, care nu trebuie tratată niciodată doar ca mijloc, ci întotdeauna ca valoare supremă.
12. Principiul integrității presupune exercitarea activității cu onestitate, corectitudine și spirit colegial, în deplină concordanță cu celelalte principii etice și fără nicio ingerință externă. Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și la principiile fundamentale ale eticii specifice domeniului lor de cercetare.
13. Principiul precauției presupune obligația de a clarifica gradul de precizie și nivelul de risc ce caracterizează rezultatele cercetării-dezvoltării. În desfășurarea activităților de cercetare-dezvoltare vor fi luate în considerare toate consecințele care pot fi anticipate pe baza datelor științifice, precum și acelea a căror probabilitate nu poate fi negată, chiar dacă nu este dovedită științific.
14. Principiul responsabilității și binefacerii presupune asigurarea relevanței activităților pentru societate, generarea de beneficii sociale sau economice și realizarea unui echilibru între interesele individuale și cele colective. Acest principiu poate fi realizat prin:
    a) evitarea dublării cercetărilor realizate anterior;
    b) respectarea proprietății intelectuale și a proprietății comune asupra datelor în cazul cercetărilor realizate în colaborare;
    c) respectarea principiilor unui management financiar corect, transparent și eficient.
15. Principiul atitudinii profesionale presupune cunoașterea și respectarea reglementărilor care vizează domeniul de activitate, inclusiv:
    a) familiarizarea cu obiectivele strategice care guvernează domeniul de cercetare și cu mecanismele de finanțare;

b) familiarizarea cu reglementările la nivel național, sectorial sau instituțional care guvernează condițiile de formare profesională ori de activitate;
c) obținerea aprobărilor necesare înainte de începerea activităților sau de accesarea resurselor oferite.

16. Principiul bunelor practici și al dezvoltării profesionale continue presupune îmbunătățirea permanentă a activității prin:
    a) adoptarea bunelor practici în domeniu, inclusiv luarea măsurilor necesare pentru protejarea sănătății și siguranței;
    b) actualizarea și extinderea continuă a aptitudinilor și competențelor, inclusiv prin formare profesională formală, ateliere, conferințe și e-educație.
17. Principiul exploatării și diseminării rezultatelor presupune obligația cercetătorilor de a se asigura că rezultatele cercetării sunt valorificate și diseminate:
    a) prin comunicare, transfer către alte cercetări sau, după caz, comercializare;
    b) prin informarea societății într-un mod accesibil publicului larg, contribuind astfel la îmbunătățirea înțelegerii științei de către societate.

Principii generale în desfășurarea activităților

18. Principiul legalității presupune respectarea normelor legale în orice activitate desfășurată.
19. Principiul profesionalismului presupune obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.
20. Principiul responsabilității presupune asumarea răspunderii pentru acțiuni, decizii sau omisiuni, conform regulii: „Fiecare persoană răspunde pentru faptele sale”.
21. Principiul corectitudinii presupune exercitarea funcției cu bună-credință și în conformitate cu atribuțiile de serviciu.
22. Principiul libertății gândirii și exprimării presupune dreptul de a exprima și fundamenta liber opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.
23. Principiul meritocrației presupune recunoașterea, cultivarea și aprecierea meritelor personale și colective care contribuie la realizarea obiectivelor și la creșterea prestigiului institutului.
24. Principiul respectului și toleranței presupune crearea și menținerea unui climat liber de orice manifestare sau formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare ori intimidare, precum și acceptarea argumentului drept unic criteriu de convingere în disputele de idei.
25. Principiul bunăvoinței și grijii presupune aprecierea și recunoștința față de cei merituoși, compasiunea și sprijinul față de cei aflați în dificultate, amabilitatea, politețea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea, promptitudinea și optimismul în relațiile cu ceilalți.
26. Principiul deschiderii și transparenței presupune informarea consistentă, corectă și imparțială a mediului academic și a publicului larg privind activitățile desfășurate în cadrul institutului.
27. Principiul loialității presupune obligația de a acționa în interesul institutului, de a susține obiectivele, strategiile și politicile acestuia, evitând orice faptă care ar putea prejudicia imaginea sau interesele instituției.
28. Principiul confidențialității presupune păstrarea confidențialității datelor cu caracter personal și a informațiilor clasificate, conform cerințelor legale și normelor interne.

CAPITOLUL 4. NORME DE BUNĂ CONDUITĂ

Normele de bună conduită în activitatea științifică

29. Normele de bună conduită în activitatea științifică se referă la respectarea legii, garantarea libertății în cercetarea științifică, respectarea principiilor bunei practici științifice și asumarea responsabilităților.
30. Normele de bună conduită în activitatea științifică includ: norme de bună conduită în activitatea științifică; norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare a științei; norme de bună conduită în activitatea de evaluare a rezultatelor științifice; norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea științifică; norme de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor, ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.
31. Onestitatea cercetătorului reprezintă un element de bază al bunei conduite în cercetarea științifică și în activitatea didactică:
    a) onestitatea cercetătorului științific asigură respectarea contribuțiilor predecesorilor, concurenților și partenerilor și conduce la diminuarea numărului de erori și exagerări;
    b) cercetătorii științifici trebuie să se comporte astfel încât să edifice, să păstreze și să consolideze încrederea publicului în onestitatea, corectitudinea și imparțialitatea lor;
    c) personalul științific trebuie să evite orice activitate care i-ar putea afecta credibilitatea, obiectivitatea și imparțialitatea.
32. Cooperarea și colegialitatea în grupurile de cercetare științifică reprezintă o protecție față de erorile științifice și față de fraudă, asigurând transparența rezultatelor și contribuind la creșterea valorii produselor științifice.
33. Respectul față de proprietatea intelectuală și față de probitatea intelectuală contribuie la prevenirea cazurilor de fraudă sau plagiat.
34. Originalitatea și calitatea produselor științifice trebuie să primeze asupra cantității în evaluarea rezultatelor cercetării științifice.
35. Datele primare care au stat la baza produsului științific trebuie păstrate în condiții de siguranță, pe durata stabilită de unitatea sau instituția de cercetare-dezvoltare. Datele primare trebuie să permită reproductibilitatea produsului științific și de către alte grupuri de cercetare.
36. Datele contradictorii, diferențele de concepție experimentală sau de practică, diferențele de interpretare a datelor și diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării-dezvoltării și nu constituie abateri de la buna conduită în cercetare. Îndoiala asupra propriilor rezultate poate contribui la eliminarea erorilor.
37. Cercetătorii științifici trebuie să evite și să nu accepte posibile conflicte de interese, având următoarele obligații:
    a) să furnizeze informații privind interesele financiare relevante pentru activitățile de cercetare-dezvoltare;
    b) să furnizeze, la cerere, informații privind implicarea în organizații bazate pe valori religioase sau politice, care ar putea influența activitatea de cercetare-dezvoltare;
    c) să declare imediat conflictul de interese în care s-ar putea afla la un moment dat și să își clarifice poziția față de această situație.

38. Cercetătorii științifici au datoria de a sesiza conducerea instituției atunci când constată că rezultatele cercetării-dezvoltării au un efect negativ asupra societății sau atunci când sunt constatate abateri de la normele morale.

Abaterile de la normele de bună conduită în activitatea științifică

39. Abaterile grave de la buna conduită în activitatea științifică sunt următoarele:
    a) plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori;
    b) fabricarea de rezultate sau date și prezentarea acestora ca date experimentale, date obținute prin calcule ori simulări numerice pe calculator sau ca date ori rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
    c) falsificarea datelor experimentale, a datelor obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori a datelor sau rezultatelor obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
    d) introducerea de informații false în dosarul personal de concurs/angajare, în CV-ul personal sau în alte documente.
40. Abaterile de la normele de bună conduită, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ și aspecte legate de: diverse forme de discriminare, nedezvăluirea conflictelor de interese, nerespectarea confidențialității, abuzul de autoritate cu diverse efecte, obstrucționarea activității de cercetare-dezvoltare, obstrucționarea activității comisiilor de etică sau de evaluare, precum și nerespectarea prevederilor și procedurilor legale.
41. În procesul activității științifice, constituie abateri de la normele de bună conduită și următoarele fapte:
    a) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentelor, documentelor, programelor de calculator, datelor în format electronic, substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare;
    b) neînregistrarea și/sau nestocarea rezultatelor, precum și înregistrarea și/sau stocarea eronată a acestora;
    c) ascunderea sau înlăturarea rezultatelor nedorite.
42. În procesul de publicare și diseminare a rezultatelor științifice constituie abateri de la normele de bună conduită:
    a) autoplagiatul;
    b) publicarea repetată a acelorași rezultate ca elemente de noutate științifică, fără menționarea sursei inițiale și/sau cu adăugiri nesemnificative;
    c) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor și deformarea concluziilor;
    d) nerecunoașterea metodologiilor și a rezultatelor altor cercetători ca sursă de informare, precum și prezentarea deliberat deformată a rezultatelor altor cercetători;
    e) neatribuirea corectă a paternității unei lucrări;

f) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație ori excluderea unor coautori care au contribuit semnificativ;
g) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unei persoane fără acordul acesteia;
h) publicarea sau diseminarea neautorizată de către autori a unor rezultate, ipoteze, teorii ori metode științifice nepublicate.

43. În procesul de evaluare a rezultatelor științifice se consideră abateri de la normele de bună conduită:
    a) nedezvăluirea situațiilor de conflict de interese în realizarea evaluărilor;
    b) lipsa de obiectivitate și nerespectarea confidențialității în evaluare;
    c) discriminarea în cadrul evaluărilor pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte criterii discriminatorii.
44. În categoria abaterilor de la normele de bună conduită de către persoanele cu funcții de conducere se includ:
    a) însușirea nemeritată a calității de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine pentru sine sau pentru soți ori persoane aflate în relații de rudenie prin sânge, adopție sau afinitate;
    b) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
    c) obstrucționarea activității Comisiei de etică și deontologie profesională;
    d) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitățile științifice prevăzute în prezentul Cod.
45. Constituie abateri de la normele de bună conduită, prin asociere:
    a) participarea activă la abateri săvârșite de alții;
    b) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea Comisiei de etică și deontologie profesională a instituției;
    c) coautoratul publicațiilor care conțin date falsificate sau fabricate.

Alte norme de bună conduită

46. Informațiile cu caracter confidențial sunt gestionate de instituție prin proceduri interne specifice, care asigură accesul exclusiv al persoanelor direct interesate și numai în scopuri profesionale.
47. Pentru asigurarea transparenței, informația de interes public se plasează pe pagina web a instituției și, după caz, în alte mijloace de informare în masă.
48. Criteriile de selecție pentru ocuparea posturilor științifice și administrative se indică riguros și fără echivoc, cu respectarea prevederilor legale și cu asigurarea publicității acestora.
49. Sunt stabilite și menținute standarde de acuratețe în întocmirea documentelor, strategiilor, procedurilor și rapoartelor, în conformitate cu procedurile interne privind controlul informației documentate, pentru a se asigura că activele instituției sunt protejate și utilizate în mod corespunzător.
50. Documentele emise sunt înregistrate corect, exact și în timp util, în conformitate cu prevederile fișei postului și cu procedurile interne privind controlul informației documentate.

51. Documentațiile sunt păstrate pentru a putea fi puse la dispoziția auditorilor sau organelor de control, la solicitare.
52. Angajații au obligația să protejeze activele și resursele instituției și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă a acestora.
53. Orice risipă, folosire incorectă, distrugere sau furt al proprietății instituției trebuie comunicată de angajați superiorului direct.
54. La încetarea contractului individual de muncă, angajații au obligația de a returna bunurile care aparțin instituției.
55. Hardware-ul, software-ul și datele înregistrate pe computere trebuie protejate împotriva distrugerii, furtului, manipulării neatente, accesului neautorizat și dezvăluirii informațiilor deținute de instituție.
56. Angajații sunt obligați să respecte măsurile specifice de securitate și să permită controalele interne ale fiecărui sistem computerizat la care li s-a acordat acces.
57. Corespondența cu colaboratorii și partenerii se va efectua prin intermediul adreselor de e-mail instituționale alocate fiecărui angajat.
58. Este obligatorie respectarea reglementărilor în vigoare privind protejarea mediului înconjurător.
59. Angajații instituției trebuie să țină cont de normele de protecție a mediului atunci când aleg și implementează echipamente și tehnologii specifice, astfel încât să se asigure reducerea impactului asupra mediului în desfășurarea activităților și operațiunilor instituției.
60. Instituția apără sănătatea și securitatea în muncă, asigură protecția la locul de muncă și respectă drepturile angajaților ca elemente fundamentale ale dezvoltării și desfășurării eficiente a activității.
61. Este interzisă deținerea de arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare de către angajați în sediul instituției.
62. Este interzisă introducerea și consumarea băuturilor alcoolice în timpul orelor de program, precum și prezentarea la serviciu în stare de ebrietate.
63. În interiorul instituției este interzis fumatul.

CAPITOLUL 5. DREPTURI ȘI RESPONSABILITĂȚI ÎN ASIGURAREA ETICII ȘI DEONTOLOGIEI PROFESIONALE

64. Fiecare angajat al INCE trebuie să se comporte în conformitate cu principiile și normele bunei conduite. Aceasta presupune drepturi și obligații care vizează atât activitatea internă, cât și cea externă.

Drepturi

65. Angajaților INCE le sunt recunoscute următoarele drepturi:
    a) dreptul la dezvoltarea liberă și deplină a personalității și la tratarea cu demnitate a modului de viață, culturii, credințelor și valorilor personale;
    b) dreptul la un mediu propice pentru cercetare, competitivitate și educație;
    c) dreptul la egalitate de șanse și de tratament pentru dezvoltarea profesională și personală;
    d) dreptul la plată egală pentru muncă egală;
    e) dreptul de proprietate intelectuală;

f) dreptul de promovare prin concurs, în condițiile legii;
g) dreptul de a participa la programe de perfecționare naționale și internaționale, precum și la manifestări științifice naționale și internaționale, cu sprijin financiar acordat de instituție, în limitele posibilităților acesteia;
h) dreptul de a dispune de baza materială necesară desfășurării în condiții optime a activității de cercetare-dezvoltare;
i) dreptul la publicarea rezultatelor științifice obținute în cadrul proiectelor la care participă;
j) dreptul la recunoașterea, cultivarea și recompensarea meritelor personale și colective, în funcție de implicarea în dezvoltarea cunoașterii și a instituției, prestigiul adus instituției, calitatea și impactul publicațiilor, pregătirea și câștigarea proiectelor de cercetare;
k) dreptul la libera exprimare a opiniilor bazate pe competența profesională;
l) dreptul la critică întemeiată și argumentată față de orice încălcări ale standardelor profesionale și de calitate sau ale drepturilor membrilor comunității științifice;
m) dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale;
n) dreptul de a contesta orice decizie a unui organ sau a unei persoane de conducere pe cale ierarhică și în instanțele judecătorești, în cazul în care consideră că îi sunt lezate drepturile și libertățile;
o) dreptul la autonomie personală și la confidențialitate în problemele care țin de viața personală;
p) dreptul la protecția datelor cu caracter personal;
q) dreptul de a desfășura activități didactice, cu înștiințarea conducerii instituției;
r) dreptul de a face parte din asociații profesionale și organizații neguvernamentale;
s) alte drepturi care nu contravin legislației în vigoare.

Responsabilități ale conducerii instituției

66. Conducerea INCE asigură condițiile care permit respectarea principiilor și standardelor bunei conduite în cercetarea științifică, precum și buna funcționare a Comisiei de etică și deontologie profesională.
67. Conducerea INCE asigură obiectivitate în evaluare și egalitate de șanse și tratament pentru angajați în ceea ce privește dezvoltarea carierei.
68. Conducerea INCE încurajează cooperarea între angajați, precum și spiritul competițional care asigură progresul profesional.
69. Conducerea INCE este responsabilă pentru folosirea corectă a fondurilor de cercetare.
70. Conducerea INCE trebuie să urmărească situațiile care pot genera conflicte de interese și să le soluționeze atunci când acestea apar, împreună cu Comisia de etică și deontologie profesională.
71. Conducerea INCE asigură transparența activității instituției, inclusiv prin publicarea rapoartelor privind rezultatele și activitățile sale.
72. Conducerii INCE îi este interzis să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prezentului Cod.

Responsabilități ale angajaților instituției

Respectarea legilor și a normelor

73. Angajații INCE au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte legislația și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii și integrității profesionale.
74. Angajații INCE trebuie să își desfășoare activitatea potrivit obiectivelor stabilite de instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu conform fișei postului.

Loialitatea față de instituție

75. Angajații INCE au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, de a acționa în interesul acesteia, de a susține obiectivele, strategiile și politicile instituției, precum și de a se abține de la orice act sau fapt care poate produce prejudicii imaginii ori intereselor legale ale instituției.
76. Activitatea desfășurată de angajații INCE în orice alt loc de muncă, în afara instituției, nu trebuie să afecteze desfășurarea în bune condiții a activității în cadrul INCE.
77. Angajaților INCE le este interzis:
    a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, politicile și strategiile acesteia;
    b) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale angajaților acesteia;
    c) să dezvăluie informații care nu prezintă interes public sau să transmită documente care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, fără acordul directorului instituției sau al persoanelor delegate de acesta;
    d) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării unor acțiuni juridice ori de altă natură împotriva instituției.

Libertatea de exprimare

78. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații INCE au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.
79. În exprimarea opiniilor, angajații INCE trebuie să manifeste o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor cauzate de schimbul de păreri. Fiecare angajat trebuie să respecte libertatea și opiniile celorlalți angajați.
80. Angajaților INCE le este interzis:
    a) propaganda cu caracter politic;
    b) prozelitismul religios;
    c) promovarea unor doctrine sau idei cu caracter rasist, xenofob, extremist ori discriminatoriu;
    d) atacurile personale sau afirmațiile calomnioase la adresa altor angajați.

Angajamentul și profesionalismul

81. În exercitarea funcției, angajații INCE au obligația de a asigura un serviciu de calitate, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea acestora în practică, în scopul realizării competențelor instituției.

82. Angajații INCE au obligația de a avea un comportament profesionist și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și menține încrederea colaboratorilor și partenerilor în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.
83. Angajații INCE trebuie să se preocupe permanent de ridicarea nivelului de pregătire profesională, de creșterea competenței și a nivelului de performanță, prin studiu individual, documentare, informare privind realizările recente din domeniul propriu de activitate, participare la cursuri și alte forme de pregătire profesională.
84. Angajaților INCE le este interzis:
    a) să își aroge competențe sau expertiză care nu există în realitate;
    b) să interpreteze deliberat distorsionat rezultatele și să deformeze concluziile cercetărilor efectuate;
    c) să refuze discutarea, pe bază de argumente, a altor puncte de vedere exprimate.

Integritatea

85. Angajații INCE se vor preocupa de evitarea situațiilor susceptibile să creeze îndoieli cu privire la integritatea lor.
86. În activitatea de cercetare-dezvoltare, angajații INCE au obligația să respecte următoarele reguli:
    a) acceptarea și menționarea ca autori ai unei lucrări științifice doar a persoanelor care au contribuit efectiv la realizarea acesteia;
    b) recunoașterea explicită a contribuției oricărei persoane care a participat și a contribuit în mod real la o activitate de cercetare;
    c) indicarea surselor de informare și a referințelor, indiferent dacă acestea au fost sau nu publicate;
    d) respectarea destinației fondurilor de cercetare.
87. Angajaților INCE le este interzis:
    a) plagiatul sub orice formă;
    b) prezentarea de rezultate fabricate;
    c) ascunderea rezultatelor nedorite sau înlocuirea acestora cu rezultate fictive;
    d) publicarea sau solicitarea finanțării repetate a acelorași rezultate prezentate ca elemente de noutate științifică;
    e) solicitarea de resurse materiale exagerate sau nejustificate.

Activitatea publică și politică

88. Angajații INCE desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției.
89. În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații INCE pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției.
90. În exercitarea funcției, angajaților INCE le este interzis:
    a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
    b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
    c) să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;

d) să utilizeze numele și sigla INCE, în afara instituției, în activități cu caracter politic.

Folosirea atribuțiilor funcției deținute

91. Angajaților INCE le este interzis:
    a) să asocieze numele și imaginea proprie cu funcția deținută în cadrul instituției în scopuri comerciale sau electorale;
    b) să folosească prerogativele funcției deținute în instituție în alte scopuri decât cele prevăzute de lege;
    c) să urmărească obținerea de foloase sau avantaje personale ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane prin activitatea de luare a deciziilor, consiliere, elaborare a proiectelor, evaluare și alte activități similare.

Confidențialitatea

92. Angajații INCE care au acces la documente și informații trebuie să mențină caracterul confidențial și privat al acestora și să protejeze persoanele care nu doresc ca astfel de informații să devină publice.
93. Angajații INCE implicați în activități de evaluare a rezultatelor cercetării și a personalului vor păstra confidențialitatea informațiilor private.

Relațiile interumane

94. Angajații INCE sunt obligați să manifeste, în relațiile interumane, un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, limbaj civilizat și amabilitate.
95. Angajații INCE au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
    a) folosirea unor expresii jignitoare;
    b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
    c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
96. Angajații INCE trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu oamenii și să elimine orice formă de discriminare bazată pe naționalitate, convingeri religioase sau politice, stare materială, sănătate, vârstă, sex ori alte criterii discriminatorii.

Relațiile colegiale

97. Angajații INCE trebuie să dea dovadă de spirit de echipă în realizarea obiectivelor comune, manifestat prin cooperare, susținere reciprocă și transfer reciproc de informație.
98. Angajații INCE își datorează respect reciproc, considerație și dreptul la opinie, iar eventualele divergențe sau nemulțumiri apărute față de colegi trebuie soluționate fără afectarea relației de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, expresiilor și gesturilor inadecvate și manifestându-se o atitudine conciliantă.
99. Angajații INCE trebuie să dea dovadă de sinceritate și corectitudine, iar opiniile exprimate să corespundă realității. Eventualele nemulțumiri față de colegi trebuie exprimate direct, argumentat și netendențios.

100. Relația dintre angajații INCE trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoaștere profesională, colegialitate, performanță, înțelegere și sprijin pentru colegii cu nevoi speciale.
101. Comportamentul angajaților INCE trebuie să fie competitiv și loial, bazat pe promovarea calităților și meritelor profesionale, evitându-se comportamentele concurențiale neloiale, promovarea ilicită a propriei imagini, atragerea necorespunzătoare a publicului sau denigrarea colegilor.
102. Angajații INCE trebuie să ia decizii prin consens, manifestând deschidere față de sugestiile colegilor și acceptând critica în mod constructiv și responsabil.
103. Angajaților INCE le este interzis:
    a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau de orice altă formă, folosirea violenței fizice ori psihice, limbajul ofensator sau abuzul de autoritate la adresa unui coleg, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul instituției;
    b) promovarea sau tolerarea unor astfel de comportamente de către conducerea instituției și a subdiviziunilor acesteia;
    c) discreditarea injustă a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;
    d) formularea unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, ținutei morale sau a unor aspecte care țin de viața privată a unui coleg;
    e) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;
    f) utilizarea și dezvăluirea, în activitatea administrativă, a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

Relațiile cu terțe persoane și instituții

104. În relațiile cu reprezentanții altor entități și ai societății civile, angajații INCE vor manifesta respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor, evitând situațiile conflictuale.
105. Angajații INCE colaborează cu alte instituții în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției, evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.
106. În procesul de negocieri cu beneficiarii și în acordarea serviciilor, angajații INCE au obligația să:
    a) manifeste disponibilitate față de beneficiar;
    b) stabilească împreună cu beneficiarul problema asupra căreia urmează să se acționeze;
    c) asculte și să intervină în discuție doar în momentele potrivite;
    d) manifeste empatie și capacitatea de a înțelege situația beneficiarului;
    e) fie capabili să înlăture barierele psihologice ale comunicării;
    f) folosească un limbaj profesional clar și concis, adaptat capacității de înțelegere a beneficiarului, prezentând datele, avantajele și dezavantajele diferitor opțiuni;
    g) propună soluții care să răspundă nevoilor și problemelor beneficiarului;
    h) nu facă discriminări de niciun fel;
    i) țină seama de opțiunile beneficiarului;
    j) nu se implice în relații personale sau sentimentale cu beneficiarul, care ar putea afecta obiectivitatea profesională.

Relațiile internaționale

107. Angajații INCE care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe și alte activități cu caracter internațional au obligația de a promova o imagine favorabilă instituției.
108. În deplasările în afara Republicii Moldova, angajații INCE sunt obligați să manifeste o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzis să încalce legile și obiceiurile țării gazdă.

Utilizarea resurselor publice

109. Angajații INCE sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății de interes public și privat și să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca buni administratori ai bunurilor instituției.
110. Angajații INCE au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției, numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
111. Angajații INCE au obligația să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL 6. SANCȚIONAREA ABATERILOR DE LA NORMELE DE BUNĂ CONDUITĂ

Încălcarea dispozițiilor Codului de etică atrage răspunderea morală și disciplinară a angajaților instituției.

Comisia de etică a INCE

112. Organul responsabil de monitorizarea respectării normelor de bună conduită este Comisia de etică a INCE, denumită în continuare „Comisia de etică”.
113. În vederea realizării misiunii sale, Comisia de etică îndeplinește următoarele atribuții:
    a) analizează cazurile referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită, în urma sesizărilor, contestațiilor sau autosesizărilor, și adoptă hotărâri prin care constată dacă a fost săvârșită o abatere de la norme și identifică persoanele vinovate;
    b) propune proceduri specifice de urmat și sancțiuni în cazul unei conduite necorespunzătoare;
    c) întocmește un raport anual privind respectarea principiilor și prevederilor Codului de etică în cadrul INCE;
    d) propune modificări la actele în vigoare, menite să contribuie la respectarea eticii și deontologiei profesionale.
114. Componența Comisiei de etică, formată dintr-un număr impar de membri, este propusă de Consiliul Științific, aleasă prin vot secret și aprobată prin ordin al directorului instituției. Membrii Comisiei de etică sunt aprobați pentru o perioadă de 4 ani. O persoană poate fi aprobată în calitate de membru al Comisiei de etică pentru cel mult două mandate.
115. Nu pot fi membri ai Comisiei de etică persoanele care ocupă funcția de director sau secretar științific. Consiliul Științific este, totodată, for decizional în ceea ce privește înlocuirea sau schimbarea unui membru al Comisiei de etică.
116. Comisia de etică are un președinte și un secretar.

117. Comisia de etică poate constitui comisii sau grupuri de lucru, cărora le poate delega unele dintre atribuțiile proprii, sau poate apela la 3–5 experți de specialitate din comunitatea științifică, în calitate de arbitri.
118. Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea Comisiei de etică îi revine instituției.

Procedura de constatare a abaterilor

119. În vederea îndeplinirii atribuțiilor sale, Comisia de etică se întrunește în ședințe de lucru, ori de câte ori este necesar.
120. Comisia de etică analizează cazurile referitoare la abateri de la normele de bună conduită în urma sesizărilor, contestațiilor sau prin autosesizare.
121. Comisia de etică poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un angajat al instituției.
122. Sesizările și contestațiile vor indica în mod explicit numele persoanei acuzate de încălcare, numele persoanei care formulează sesizarea, faptele imputate și pot include orice date, documente sau probe materiale care susțin conținutul sesizării. Comisia de etică nu va examina sesizările anonime.
123. Comisia de etică se poate autosesiza în baza datelor, documentelor și probelor materiale publicate în mass-media.
124. Secretarul Comisiei de etică înregistrează toate sesizările și contestațiile primite și le transmite membrilor Comisiei de etică.
125. În cadrul analizei cazurilor, Comisia de etică poate realiza audieri cu persoanele implicate direct sau indirect în faptele sesizate ori contestate, cu autorul sesizării sau contestației și cu alte persoane relevante pentru examinarea cazului.
126. Experții desemnați de președintele Comisiei de etică pregătesc un raport preliminar, pe care îl prezintă în ședința Comisiei de etică. Membrii Comisiei de etică dezbat acest raport și pot propune modificări sau completări.
127. Opiniile exprimate individual de către membrii Comisiei de etică, ai grupurilor de lucru sau de către experții invitați în cadrul discuțiilor referitoare la încălcarea normelor de bună conduită, modul în care a votat fiecare membru al Comisiei de etică și procesele-verbale ale ședințelor în care au loc astfel de discuții constituie informații confidențiale și nu pot fi dezvăluite decât organelor abilitate de control.
128. Procedura de examinare a fiecărei sesizări sau contestații în cadrul Comisiei de etică se încheie prin adoptarea unei hotărâri, denumită raport de caz.
129. Raportul de caz va conține cel puțin următoarele elemente:
    a) o sinteză a conținutului sesizării sau contestației;
    b) o analiză a informațiilor, datelor, documentelor și probelor materiale din conținutul sesizării sau contestației, precum și a oricăror alte elemente semnificative obținute în cursul analizei, inclusiv în cadrul audierilor;
    c) constatarea argumentată a existenței sau, după caz, a absenței uneia ori mai multor abateri de la buna conduită, etica și deontologia în activitatea de cercetare-dezvoltare;
    d) în cazul în care abaterea a fost constatată, identificarea argumentată a persoanei sau persoanelor vinovate, precum și sancțiunile propuse pentru aplicare;

e) semnăturile membrilor Comisiei de etică prezenți la ședință și ale celor care s-au pronunțat în scris anterior.

130. Raportul de caz se aprobă prin hotărârea Comisiei de etică. Hotărârea se consideră adoptată dacă pentru aceasta s-a pronunțat majoritatea simplă a membrilor prezenți la ședință.

131. Dacă unul sau mai mulți membri ai Comisiei de etică au o altă opinie decât cea conținută în raportul de caz, aceștia își vor redacta și semna opinia separată, cu indicarea considerentelor pe care aceasta se sprijină.

132. Atunci când abaterile de la normele de bună conduită se confirmă, raportul de caz este transmis de către secretarul Comisiei de etică directorului instituției sau, după caz, Consiliului Științific, care examinează raportul prezentat și, în baza concluziilor și recomandărilor acestuia, aprobă sancționarea persoanelor vinovate sau alte acțiuni necesare.

133. Atunci când faptele semnalate nu se confirmă, raportul se păstrează la Comisia de etică. O copie a acestui raport poate fi înmânată persoanei învinuite, la cererea acesteia.

134. În toate situațiile, persoana care a formulat sesizarea va fi informată despre rezultatul examinării, prin comunicarea unei copii a raportului, în termen de 30 de zile de la primirea sesizării.

135. Angajații INCE nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a Comisiei de etică privind cazurile de încălcare a normelor de conduită.

136. În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

Sancțiunile pentru abateri

137. Sancțiunile au rolul de a preveni cazurile de abatere de la etica și deontologia profesională și de a păstra prestigiul cercetării științifice.

138. Sancțiunile aplicate vor fi stabilite în funcție de gravitatea abaterii de la normele de bună conduită.

139. Abaterile minore pot apărea din cauza lipsei de experiență sau a necunoașterii principiilor de integritate, fiind caracterizate, de regulă, prin absența intenției necinstite din partea persoanei care a comis abaterea. Acestea includ:

a) plagiatul minor, constând în preluarea unui fragment redus, parafrazat, a unui citat sau a unei figuri fără citarea corespunzătoare;
b) indicarea inexactă a experienței, calificării sau contribuției personale într-un context în care acest fapt nu aduce beneficii majore persoanei respective;
c) reprezentarea inexactă a rezultatelor, fără denaturări deliberate;
d) lipsa de promptitudine în declararea conflictelor de interese relevante și alte situații similare.

140. Abaterile minore necesită, de regulă, mai multă formare și dezvoltare profesională și mai puține sancțiuni disciplinare.

141. Abaterile majore sunt încălcări grave ale integrității, care afectează semnificativ mediul academic și includ:

a) comportamentul deliberat, nechibzuit sau extrem de neglijent, care reprezintă un risc semnificativ pentru integritatea cercetării;

b) conduita care poate prezenta riscuri pentru subiecți, pentru o comunitate mai largă, pentru mediu sau pentru reputația de cercetare a instituției;
c) plagiatul major, constând în parafrazare extinsă fără citare corespunzătoare, copierea directă dintr-un text fără referințe, prezentarea unor modele sau concepte ca fiind proprii, precum și repetarea cazurilor de plagiat minor în pofida avertismentelor;
d) alte forme de abatere, precum distrugerea intenționată a datelor, fabricarea sau falsificarea datelor, falsificarea proprietății, defăimarea, abuzul sistematic al termenilor și condițiilor de utilizare a resurselor de cercetare licențiate și alte încălcări sistematice ale drepturilor de proprietate intelectuală ale terților.

142. Principalele sancțiuni care pot fi aplicate sunt următoarele:
a) avertisment verbal;
b) avertisment scris;
c) interdicția de a face parte din diverse comisii, inclusiv comisii de evaluare sau de acordare a premiilor;
d) îndepărtarea din echipa de realizare a proiectului;
e) schimbarea directorului de proiect;
f) retragerea și/sau corectarea lucrărilor publicate cu încălcarea regulilor de bună conduită;
g) mustrare scrisă;
h) diminuarea salariului de bază și/sau a premiilor;
i) retrogradarea din funcție;
j) suspendarea, pe o perioadă determinată, a dreptului de înscriere la concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere;
k) suspendarea din funcție;
l) destituirea din funcția de conducere în cadrul instituției de cercetare-dezvoltare;
m) desfacerea contractului individual de muncă.

143. Sancțiunile prevăzute în prezentul Cod nu absolvă persoanele vinovate de aplicarea altor prevederi ale legislației în vigoare.

144. Instituția creează și menține un registru al sancțiunilor disciplinare.

CAPITOLUL 7. DISPOZIȚII FINALE

145. Codul de etică va fi adus la cunoștința fiecărui angajat al INCE, sub semnătură. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să respecte prevederile Codului de etică.

146. În contractul individual de muncă se va include o clauză prin care angajatul menționează că a luat act de prevederile Codului de etică și se angajează să respecte prevederile acestuia.

147. Codul de etică va fi îmbunătățit periodic, în funcție de activitățile desfășurate și de necesitățile apărute.

148. În lipsa unor norme sau definiții ale unor abateri în Codul de etică, se vor aplica, până la elaborarea acestora de către Comisia de etică, normele deontologice internațional acceptate în domeniu, inclusiv cele cuprinse în Raportul OECD „Best Practices for Ensuring Scientific Integrity and Preventing Misconduct”, documentul de sinteză al ESF

„Good scientific practice in research and scholarship" și în alte acte care tratează abaterile morale și profesionale în cercetare-dezvoltare.

149. Codul de etică intră în vigoare la data aprobării.

150. Orice modificare efectuată în Codul de etică va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților instituției.

151. Prevederile Codului de etică nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții legale în materie fiind aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

152. Codul de etică va fi afișat pe pagina web și la sediul instituției.

CAPITOLUL 6. ETICA UTILIZĂRII DATELOR, TEHNOLOGIILOR DIGITALE ȘI INTELIGENȚEI ARTIFICIALE ÎN ACTIVITATEA DE CERCETARE

153. În desfășurarea activităților de cercetare-dezvoltare, angajații INCE au obligația de a respecta normele privind protecția datelor cu caracter personal, confidențialitatea informațiilor, consimțământul informat al participanților la cercetare și utilizarea responsabilă a datelor colectate.

154. În cazul cercetărilor care implică respondenți, interviuri, sondaje, focus-grupuri sau alte metode de colectare a datelor de la persoane fizice, cercetătorii au obligația să asigure informarea corectă a participanților cu privire la scopul cercetării, modul de utilizare a datelor, durata păstrării acestora, caracterul voluntar al participării și dreptul de retragere, acolo unde este aplicabil.

155. Datele colectate în cadrul activităților de cercetare vor fi utilizate exclusiv în scopurile declarate, cu respectarea principiilor legalității, proporționalității, minimizării datelor, confidențialității și securității informațiilor.

156. Publicarea rezultatelor cercetării care au la bază date obținute de la persoane fizice se va realiza astfel încât să nu permită identificarea respondenților, cu excepția cazurilor în care există acordul expres al acestora sau o bază legală justificată.

157. Bazele de date, documentele de cercetare, fișierele electronice și alte materiale rezultate din activitatea științifică vor fi păstrate în condiții de siguranță, cu limitarea accesului la persoanele autorizate și cu respectarea procedurilor interne ale instituției.

158. Utilizarea instrumentelor digitale și a sistemelor de inteligență artificială în activitatea de cercetare, redactare, traducere, analiză de date sau generare de conținut trebuie să se realizeze în mod responsabil, transparent și cu respectarea normelor de integritate academică.

159. În cazul în care instrumentele de inteligență artificială au avut o contribuție semnificativă la elaborarea unui produs științific, această utilizare trebuie menționată în mod corespunzător, în funcție de cerințele publicației, finanțatorului, conferinței sau instituției.

160. Instrumentele de inteligență artificială nu pot fi indicate ca autori sau coautori ai publicațiilor științifice. Responsabilitatea pentru conținutul final, corectitudinea informațiilor, originalitatea textului, interpretarea datelor și respectarea drepturilor de autor revine integral autorilor umani.

161. Este interzisă utilizarea inteligenței artificiale pentru fabricarea sau falsificarea datelor, generarea de rezultate nereale, mascarea plagiatului, denaturarea concluziilor științifice ori inducerea în eroare a evaluatorilor, partenerilor, beneficiarilor sau publicului.
162. Angajații INCE au obligația de a verifica acuratețea, relevanța și veridicitatea informațiilor obținute cu ajutorul instrumentelor digitale sau al inteligenței artificiale, înainte de utilizarea acestora în rapoarte, publicații, proiecte, comunicări științifice sau alte documente instituționale.
163. În utilizarea sistemelor digitale, a platformelor electronice și a aplicațiilor informatice, angajații INCE vor respecta cerințele de securitate informațională, protecția datelor, confidențialitatea documentelor instituționale și drepturile de proprietate intelectuală.