

**ZARZĄDZENIE NR 146 /2023**  
**REKTORA**  
**WARSZAWSKIEGO UNIwersYTETU MEDYCZNEGO**  
**z dnia 3 lipca 2023 r.**

**w sprawie    Kodeksu    Etyki    Pracowników    Warszawskiego    Uniwersytetu  
                         Medycznego**

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 742 z późn. zm.) oraz § 12 ust. 7 Statutu Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Wprowadza się *Kodeks Etyki Pracowników Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego*, w brzmieniu załącznika do niniejszego zarządzenia.
2. Zobowiązuje się wszystkich pracowników Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego do zapoznania się i przestrzegania zasad wprowadzonych Kodeksem, o którym mowa w ust. 1.

§ 2.

Traci moc Zarządzenie nr 89/2018 Rektora z dnia 27 sierpnia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki Pracowników Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Zbigniew GACIONG**  
**REKTOR**



## **Kodeks Etyki Pracowników Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego**

### **Preambuła**

Warszawski Uniwersytet Medyczny jest jedną z najstarszych Uczelni medycznych w Polsce oraz najstarszą Uczelnią akademicką w Warszawie. Od ponad 200 lat kształci najlepszych specjalistów w zakresie nauk medycznych, farmaceutycznych i o zdrowiu. Pracownicy, zajmując określone stanowiska pracy /pełniąc określone funkcje, powinni budować dobro wspólne wewnątrz i poza murami Uczelni. Student, doktorant i pracownik Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na równych prawach uczestniczy w działaniach Uczelni, niezależnie od rasy i pochodzenia, religii, płci, orientacji seksualnej i poglądów politycznych. Działalność naszej Alma Mater oparta jest na tradycjach uniwersyteckich i uniwersalnych wartościach, a w szczególności poszanowaniu praw człowieka, dążeniu do prawdy, szacunku dla wiedzy, umiejętności i rzetelności. W badaniach naukowych Uczelnia postępuje zgodnie z zasadami etyki oraz przestrzega odpowiednich zasad dobrej praktyki. Społeczność akademicka zobowiązana jest przestrzegać ogólnych norm etycznych, jako wzorców postępowania z poszanowaniem godności każdego człowieka.

Powodem powstania Kodeksu jest troska o najwyższe standardy postępowania w pracy dydaktycznej, naukowej i organizacyjnej, a także pracy w administracji Uczelni. Wyrazem tej

troski jest sformułowanie w Kodeksie zaleceń co do wartości i zasad postępowania, którymi należy kierować się przy rozwiązywaniu trudnych i skomplikowanych zagadnień etycznych. Respektowanie wartości i zasad postępowania opisanych w Kodeksie powinno przyczynić się do kształtowania właściwych postaw w relacjach międzyludzkich sprzyjających budowaniu wspólnoty społeczności akademickiej oraz wrażliwości społecznej i kultury pracy.

## **1. Podstawowe wartości**

- 1.1. PRAWDA,**
- 1.2. SPRAWIEDLIWOŚĆ,**
- 1.3. DOBRO.**

## **2. Zasady postępowania**

### **2.1. Praworzędność**

Pracownicy zobowiązani są postępować zgodnie z aktami prawa powszechnego, Zarządzeniami Rektora, niniejszym Kodeksem oraz innymi wewnętrznymi dokumentami Uczelni. Informacje uzyskane w wyniku prowadzonych czynności pracownicy wykorzystują wyłącznie do celów służbowych.

### **2.2. Rzetelność**

Pracownicy powinni starannie wykonywać swoje obowiązki, poświęcając temu niezbędny czas (podczas prowadzenia badań naukowych, przygotowywania się do prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz sprawowania funkcji kierowniczych, administracyjnych, pomocniczych i innych) i unikać sytuacji, które najczęściej powodują

uchybiecie tej zasadzie. Realizacja obowiązków powinna odbywać się w sposób właściwy zgodnie ze wskazaniami przełożonego na danym stanowisku pracy.

### **2.3. Bezstronność**

Sytuacja osobista i własne przekonania, a szczególnie polityczne i religijne, nie powinny wywierać wpływu na sposób wypełniania przez pracowników ich obowiązków. Następuje zakaz wykorzystywania uprawnień do osiągnięcia korzyści majątkowych/osobistych albo ich przyznawania bliskim/znajomym oraz wywierania presji na innych pracowników, aby swoimi decyzjami przyznali komuś taką korzyść. Postępowanie w sytuacji konfliktu interesów określa zasada przejrzystości. Pracownicy powinni postępować w sposób zgodny z dobrymi obyczajami w zakresie realizacji swoich obowiązków, przy czym sytuacja osobista i własne przekonania nie powinny wywierać wpływu na sposób wypełniania obowiązków. Pracownicy nie powinni wyrażać własnych ocen moralnych lub narzucać ich innym i nie omawiać osobistych spraw np. podczas prowadzenia zajęć dydaktycznych jak również unikać prezentowania swoich sympatii politycznych i przekonań religijnych. Jednocześnie pracownicy mają prawo do posiadania własnych przekonań i ochrony przed dyskryminacją ze względu na nie. W przypadku popełnienia błędu lub zaniedbania albo naruszenia zasad etyki pracownicy powinni zgłosić ten fakt swojemu przełożonemu. Pracownicy Uniwersytetu są zobowiązani do poszanowania praw własności intelektualnej, w szczególności praw autorskich. Korzystając z cudzych badań, dorobku naukowego, publikacji lub utworu, pracownicy zawsze wskazują/przywołują/cytują autora oraz źródło, z którego dana informacja pochodzi. Pracownicy Uniwersytetu powinni przestrzegać zasad uczciwości naukowej oraz nie doprowadzać do fałszowania prac i wyników badań naukowych, nierzetelności w ich upowszechnianiu czy w prowadzeniu i recenzowaniu badań naukowych.

## **2.4. Otwartość**

Pracownicy powinni wyrażać gotowość do przyjmowania z życzliwością lub z wdzięcznością uwag i sugestii np. ze strony studentów, doktorantów, podwładnych, współpracowników i przełożonych. Uwagi i sugestie należy traktować jako okazję do doskonalenia i rozwoju osobistego. Opisane zasady postępowania są niezbędne dla zapewnienia najwyższej jakości kształcenia i przeprowadzania badań naukowych.

## **2.5. Przejrzystość**

Pracownicy powinni podawać prawdziwe przyczyny podjęcia określonych decyzji i uczciwie/rzetelnie informować o ich rezultatach. Pracownicy powinni starać się unikać konfliktu interesów. Gdy jednak taki konflikt zaistnieje, pracownik powinien zawiadomić o nim swojego przełożonego z jednoczesną możliwością uzyskania wsparcia/porady w zakresie rozwiązania konfliktu interesów. Pracownicy powinni informować o konflikcie w zakresie przeprowadzanych badań naukowych. Zatajanie w publikacjach naukowych informacji o konflikcie interesów negatywnie wpływa na jakość w prezentowaniu wyników badań naukowych.

## **2.6. Współodpowiedzialność**

Pracownicy powinni postępować w sposób odpowiedzialny (tj. rozważyć skutki postępowania/decyzji zanim się ją podejmie). Należy postępować właściwie / godnie / w sposób zgodny z dobrymi obyczajami. Pracownicy nie powinni unikać/opóźniać się z podejmowaniem decyzji oraz powinni akceptować konsekwencje z nich wynikające. Powinni zachowywać się godnie w miejscu pracy i poza nim, a swoją postawą nie powodować obniżenia autorytetu i wiarygodności Uniwersytetu. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze w Uniwersytecie zobowiązani są prezentować wzór zachowania dla innych pracowników, studentów i doktorantów oraz osób spoza Uniwersytetu. Zaleca się, aby pracownicy Uniwersytetu, którzy są członkami organu kolegialnego

Uniwersytetu lub pełnią funkcję organu jednoosobowego Uniwersytetu, nie pełnili tej funkcji w organach kolegialnych lub jednoosobowych w innych uczelniach wyższych.

## **2.7. Równe traktowanie**

Przy rozpatrywaniu spraw i przy podejmowaniu decyzji, należy przestrzegać zasady równego traktowania. Pojedyncze osoby znajdujące się w takiej sytuacji są traktowane w porównywalny sposób. Pracownicy powinni powstrzymać się od wszelakiego nieusprawiedliwionego i nierównego traktowania pojedynczych osób ze względu na ich narodowość, płeć, orientację seksualną, język, religię lub wyznanie, przekonania polityczne lub inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, posiadaną własność, pochodzenie, niepełnosprawności, wartości i sympatie polityczne. Pracownicy powinni starać się wykształcić w sobie tolerancję wobec odmiennych wartości, postaw i przekonań.