



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 niezbędną 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 uchybienie 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 uniknąć 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.