

ROZDZIAŁ 1. WIZJA i ZASTOSOWANIE

1.1 Wizja i Cel

Jako praktykom zarządzania projektami przyświeca nam idea, aby nasze postępowanie było właściwe i uczciwe. Stawiamy sobie wysokie wymagania i dążymy do tego, by sprostać im we wszystkich dziedzinach życia – w pracy, w życiu prywatnym i w ramach naszych działań zawodowych.

Niniejszy Kodeks Etyki i Profesjonalnego Postępowania przedstawia oczekiwania, jakie mamy w stosunku do nas samych oraz naszych kolegów i koleżanek tworzących globalną społeczność zarządzania projektami. Wyraża on zarówno ideały, do których dążymy, jak i praktyki, obowiązujące nas jako profesjonalistów i wolontariuszy.

Celem Kodeksu jest wzbudzenie zaufania do branży zarządzania projektami oraz wsparcie dla członków jej społeczności w stawianiu się lepszymi praktykami. Robimy to, propagując standardy właściwego postępowania w całym środowisku zarządzania projektami. Jesteśmy przekonani, że wiarygodność i reputacja całej branży budowana jest poprzez indywidualne postępowanie każdego z członków naszej społeczności.

Wierzymy, że przez przyjęcie zasad niniejszego Kodeksu możemy nakierować naszą profesję na nowe drogi rozwoju. Jesteśmy też przekonani, że będzie on stanowił pomoc w podejmowaniu rozważnych decyzji, szczególnie w tych trudnych sytuacjach, kiedy nasza uczciwość zawodowa i wyznawane wartości wystawiane są na próbę.

Mamy nadzieję, że Kodeks Etyki i Profesjonalnego Postępowania zmotywuje innych do zgłębiania tej problematyki, a także do dyskusowania i pisania o etyce i wartościach. Ponadto mamy nadzieję, że Kodeks ten przyczyni się do rozwoju naszej profesji.

1.2 Osoby, do których stosuje się Kodeks

Kodeks Etyki i Profesjonalnego Postępowania dotyczy:

1.2.1 Wszystkich członków PMI

1.2.2 Osób, które nie są członkami PMI, ale spełniają co najmniej jedno z poniższych kryteriów:

- .1 posiadają certyfikat PMI
- .2 rozpoczynają proces certyfikacji PMI
- .3 są wolontariuszami PMI

Komentarz: Posiadacze certyfikatów PMI (bez względu na to, czy są członkami czy też nie) w chwili uzyskania certyfikacji PMP albo CAPM zobowiązali się do profesjonalnego zachowania, a także do przestrzegania niniejszego Kodeksu. W przeszłości PMI stawiało różne wymagania etyczne członkom i osobom certyfikowanym. Interesariusze uznali jednak, że istnienie kilku kodeksów jest

niekorzystne i w wszystkich powinien obowiązywać jeden zbiór przepisów promujący wysokie standardy. Tym samym Kodeks ten obowiązuje zarówno członków PMI, jak i osoby, które starają się o lub otrzymały certyfikację PMI, niezależnie od swojego członkostwa w PMI.

1.3 Układ Kodeksu

Kodeks Etyki i Profesjonalnego Postępowania podzielony jest na części odpowiadające normom postępowania zgodnym z czterema wartościami, które społeczność PMI uznała za kluczowe. Niektóre z części Kodeksu zawierają komentarze. Komentarze nie stanowią jednak przepisów Kodeksu, zawierają natomiast przykłady i dodatkowe objaśnienia. Ostatnią część dokumentu stanowi słownik najważniejszych pojęć, którymi posługuje się Kodeks. Aby ułatwić korzystanie ze słownika, słowa i wyrażenia w nim wyjaśnione zostały wyróżnione w tekście Kodeksu podkreśleniem.

1.4 Wartości, na których opera się Kodeks

Praktycy należący do ogólnoswiatowej społeczności zarządzania projektami zostali poproszeni o stworzenie listy wartości, które są dla nich podstawowe w podejmowaniu decyzji i nadają kierunek wszelkim działaniom. Wartości uznane za najważniejsze to: odpowiedzialność, szacunek, sprawiedliwość i uczciwość. Niniejszy Kodeks uznaje te właśnie cztery wartości za swój fundament.

1.5 Powinności i obowiązki

Każdy rozdział Kodeksu Etyki i Profesjonalnego Postępowania zawiera zarówno powinności, jak i obowiązki. Powinności są to normy postępowania, do których przestrzegania dążymy jako praktycy. Chociaż przestrzeganie tych standardów nie zawsze będzie możliwe do zmierzenia, to jednak są to normy, które jako praktycy, sami sobie narzucamy, i które nas wszystkich obowiązują.

Obowiązki z kolei opisują bezwzględne wymagania, które w różnych przypadkach ograniczają lub zakazują pewnych zachowań. Praktycy postępujący niezgodnie z tymi zasadami, zostaną poddani procedurom dyscyplinarnym Komitetu Kontroli Etycznej PMI.

Komentarz: Normy postępowania przewidziane przez niepisane zasady oraz postępowanie ujęte w zasadach pisanych nie wykluczają się wzajemnie.

To oznacza, że konkretne działanie bądź też zaniechanie mogą stanowić pogwałcenie jednocześnie powinności i obowiązków.

ROZDZIAŁ 2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ

2.1 Definicja odpowiedzialności

Odpowiedzialność to przyjęcie na siebie ciężaru odpowiadania za wszelkie decyzje i działania, zarówno podjęte jak i zaniechane oraz konsekwencje z nich wynikające.

2.2 Odpowiedzialność: Powinności

Jako praktycy w globalnej społeczności zarządzania projektami:

- 2.2.1** Podejmujemy decyzje i działania na podstawie najlepiej pojętego interesu społeczności, bezpieczeństwa publicznego i ochrony środowiska.
- 2.2.2** Akceptujemy jedynie te zadania, które są zgodne z naszym wykształceniem, doświadczeniem, umiejętnościami i kwalifikacjami.

Komentarz: Gdy rozważane są zadania wymagające rozwoju i wykraczające poza posiadane kompetencje, zapewniamy, iż główni interesariusze terminowo otrzymują kompletne informacje, bez względu na braki w naszych kwalifikacjach, tak aby mogli podejmować świadome decyzje dotyczące naszej przydatności w konkretnym zadaniu. W przypadku zawierania i realizowania kontraktów, składamy ofertę tylko na pracę, którą nasza organizacja jest w stanie wykonać i jedynie odpowiednio wykwalifikowane osoby są przypisywane do jej wykonania.

- 2.2.3** Wypełniamy podjęte przez siebie zobowiązania - robimy to, co powiedzieliśmy, że zrobimy.
- 2.2.4** W przypadku zaniechań lub błędów, bierzemy za nie odpowiedzialność i natychmiast wprowadzamy korekty. Gdy dostrzeżemy błędy lub zaniechania innych osób, niezwłocznie komunikujemy je właściwemu organowi. Bierzemy odpowiedzialność za wszelkie problemy wynikające z naszych błędów lub zaniechań oraz wszelkie związane z nimi konsekwencje.
- 2.2.5** Chronimy zastrzeżonych lub poufnych informacji nam powierzonych.
- 2.2.6** Przestrzegamy niniejszego Kodeksu Etycznego i wzajemnie pociągamy się do odpowiedzialności za widniejące w nim zapisy.

2.3 Odpowiedzialność: obowiązki

Jako praktycy w globalnej społeczności zarządzania projektami, od siebie samych oraz naszych kolegów wymagamy następującego sposobu postępowania:

Przepisy i wymagania prawne

- 2.3.1** Przekazujemy sobie informacje i przestrzegamy polityki, zasad, przepisów i prawa regulujących naszą pracę oraz czynności zawodowe, także te związane z wolontariatem.
- 2.3.2** Zgłaszamy nieetyczne i niezgodne z prawem postępowanie do właściwego organu zarządzania oraz, jeśli to konieczne, do osób, których ono dotyczy.

Komentarz: Klauzule te przekładają się na określone wymagania. W szczególności, nie angażujemy się w żadne nielegalne postępowanie, takie jak: kradzież, oszustwo, korupcja, nadużycie lub przekupstwo. Ponadto, nie przywłaszczamy sobie ani nie nadużywamy własności innych, w tym własności intelektualnej, jak również nie godzimy się na oszczerstwa ani zniesławienie. Grupy fokusowe praktyków z całego świata, określiły wyżej wymienione typy nielegalnych zachowań jako najbardziej problematyczne.

Jako praktycy i reprezentanci naszej profesji nie akceptujemy i nie wspieramy nielegalnych zachowań innych, wszystkie je zgłaszając. Zdajemy sobie jednak sprawę, że nie jest to łatwe i może pociągać za sobą negatywne konsekwencje. W obliczu niedawnych skandali korporacyjnych, wiele organizacji przyjęło politykę ochrony pracowników ujawniających prawdę o niezgodnych z prawem i nieetycznych zachowaniach. Rządy niektórych krajów przyjęły nawet ustawy mające na celu ochronę takich osób.

Skargi dotyczące kwestii etycznych

- 2.3.3** Zwracamy uwagę na naruszenia niniejszego kodeksu i zgłaszamy je do wiadomości właściwego organu celem wyjaśnienia.
- 2.3.4** Zgłaszamy tylko te skargi, które poparte są faktami.

Komentarz: Klauzule te mają wiele implikacji. Współpracujemy z PMI w zakresie naruszenia etyki oraz zbieraniu informacji powiązanych ze sprawą, niezależnie od tego, czy jesteśmy pozwany czy powodem. Wstrzymujemy się jednak od oskarżania innych o nieetyczne postępowanie w przypadku braku znajomości wszystkich faktów związanych ze sprawą. Ponadto, dążymy do podjęcia kroków dyscyplinarnych w stosunku do osób, które celowo stawiają fałszywe zarzuty pod adresem innych.

- 2.3.4** Wszczynamy postępowanie dyscyplinarne wobec każdego, kto podejmuje próby odwetu na osobie zgłaszającej obawę naruszenia etyki.

ROZDZIAŁ 3. SZACUNEK

3.1 Szacunek - definicja

Szacunek to obowiązek okazywania poważania nam samym, innym oraz powierzonym nam zasobom. Powierzone nam zasoby to między innymi ludzie, ich bezpieczeństwo, reputacja, pieniądze oraz bogactwa naturalne i środowisko.

Środowisko oparte na szacunku rodzi zaufanie, pewność siebie oraz pomaga osiągać doskonałe wyniki poprzez wspieranie wzajemnej współpracy - zachęca też do wyrażania własnych poglądów i ceni odmienne punkty widzenia.

3.2 Szacunek: powinności

Jako praktycy globalnej społeczności zarządzania projektami:

- 3.2.1** Zaznajamiamy się z normami i zwyczajami uznawanymi przez innych i unikamy zachowań, które mogą być postrzegane jako pozbawione szacunku.
- 3.2.2** Wysłuchujemy poglądów innych i podejmujemy wysiłek, aby je zrozumieć.
- 3.2.3** Zwracamy się bezpośrednio do osób, z którymi mamy konflikt lub rozbieżność opinii.
- 3.2.4** Zachowujemy się w sposób profesjonalny, nawet jeśli druga strona nie przestrzega tych samych norm zachowania.

Komentarz: Z powyższych zasad wynika również, że unikamy plotkowania oraz czynienia negatywnych uwag mogących źle wpłynąć na czyjąś reputację. Kodeks zobowiązuje nas również do reagowania w sytuacjach, gdy zaobserwujemy tego typu zachowania u innych osób.

3.3 Szacunek: obowiązki

Jako praktycy globalnej społeczności zarządzania projektami, stawiamy sobie i innym następujące wymagania:

- 3.3.1 Negocjacje prowadzimy w dobrej wierze.
- 3.3.2 Nie wykorzystujemy naszej wiedzy ani pozycji do wpływania na decyzje czy zachowania innych w celu osiągnięcia osobistych korzyści ich kosztem.
- 3.3.3 Nie zachowujemy się w sposób obraźliwy w stosunku do innych.
- 3.3.4 Szanujemy prawo własności innych.

ROZDZIAŁ 4. SPRAWIEDLIWOŚĆ

4.1 Sprawiedliwość - definicja

Sprawiedliwość to nasz obowiązek, by podejmować decyzje i zachowywać się w sposób bezstronny i obiektywny. Nasze zachowanie musi być pozbawione interesowności, uprzedzeń i faworyzowania.

4.2 Sprawiedliwość: powinności

Jako praktycy globalnej społeczności zarządzania projektami:

- 4.2.1 Stosujemy jawność w procesie podejmowania decyzji.
- 4.2.2 Nieustannie analizujemy naszą bezstronność i obiektywizm, w razie potrzeby korygując nasze zachowania.

Komentarz: Badania przeprowadzone wśród praktyków pokazały, że konflikt interesów jest jedną z najtrudniejszych kwestii, jaka pojawia się w naszej profesji. Jednym z najpoważniejszych problemów zgłaszanych przez praktyków jest niedostrzeganie sprzecznych zobowiązań i nieumyślne stawianie siebie lub innych w sytuacji konfliktu interesów. Musimy więc zapobiegawczo wyszukiwać potencjalne konflikty i pomagać sobie wzajemnie, wskazując je oraz nalegając, aby zostały one rozwiązane.

- 4.2.3 Zapewniamy jednakowy dostęp do informacji wszystkim tym, którzy są do nich upoważnieni.
- 4.2.4 Stwarzamy równe szanse dla wykwalifikowanych kandydatów.

Komentarz: W konsekwencji, w przypadku zlecenia kontraktu, zapewniamy jednakowy dostęp do informacji podczas procesu przetargowego.

4.3 Sprawiedliwość: obowiązki

Jako praktycy w globalnej społeczności zarządzania projektami, wymagamy od siebie i naszych kolegów następujących zachowań:

Sytuacje dotyczące konfliktu interesów

- 4.3.1** Aktywnie i w pełni ujawniamy wszelkie - rzeczywiste lub potencjalne - konflikty interesów odpowiednim interesariuszom.
- 4.3.2** Gdy zdamy sobie sprawę, że mamy rzeczywisty lub potencjalny konflikt interesów, powstrzymujemy się od podejmowania decyzji czy też wpływania na rezultat. Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, gdy dokonaliśmy pełnego ujawnienia sprawy zaangażowanym interesariuszom, mamy zatwierdzony plan ograniczania ryzyka oraz uzyskaliśmy od interesariuszy przyzwolenie na dalsze postępowanie.

Komentarz: Konflikt interesów występuje w sytuacji, gdy mamy możliwość wpływania na określone decyzje lub rezultaty z ramienia jednej ze stron, mogące wpłynąć na jedną lub więcej ze stron, z którymi łączą nas sprzeczne zobowiązania. Przykładowo, w momencie gdy pełnimy funkcję osoby zatrudnionej, mamy zobowiązanie lojalności w stosunku do naszego pracodawcy. Kiedy zajmujemy stanowisko wolontariusza PMI, mamy zobowiązanie lojalności w stosunku do Project Management Institute. Musimy zdać sobie sprawę z owych rozbieżnych interesów i powstrzymać się od wywierania wpływu na podejmowane decyzje, gdy taki konflikt interesów zaistnieje.

Ponadto, nawet jeśli wierzymy, że jesteśmy w stanie oddzielić rozbieżności naszych zobowiązań i możemy podjąć decyzję w sposób bezstronny - pomimo to uznajemy, że istnieje konflikt interesów i postępujemy zgodnie z przepisami zawartymi w Kodeksie.

Faworyzowanie i dyskryminacja

- 4.3.3** Nie zatrudniamy ani nie zwalniamy, nie nagradzamy ani nie karzemy, nie przyznajemy ani nie odrzucamy umów z powodów osobistych. Przykładami mogą tu być: faworyzowanie, nepotyzm czy korupcja.
- 4.3.4** Nie dyskryminujemy innych z powodu płci, rasy, wieku, religii, niepełnosprawności, narodowości czy orientacji seksualnej itp.
- 4.3.5** Stosujemy zasady organizacji (pracodawcy, Project Management Institute lub innej grupy) bez faworyzowania lub uprzedzeń.

ROZDZIAŁ 5. UCZCIWOŚĆ

5.1 Uczciwość: definicja

Uczciwość to nasz obowiązek zrozumienia prawdy i działania zgodnie z nią, zarówno w komunikacji, jak i w postępowaniu.

5.2 Uczciwość: powinności

Jako praktycy globalnej społeczności zarządzania projektami:

- 5.2.1** Gorliwie dążymy do zrozumienia prawdy.
- 5.2.2** Jesteśmy prawdomówni oraz postępujemy w sposób uczciwy.
- 5.2.3** Dostarczamy rzetelnych informacji w odpowiednim momencie.

Komentarz: Powyższe postanowienia oznaczają również, że podejmujemy kroki, aby informacje, od których zależą nasze decyzje lub informacje przekazywane przez nas innym były rzetelne, wiarygodne i dostarczone w odpowiednim momencie.

Mowa tu również o tym, by mieć odwagę do dzielenia się złymi wiadomościami, nawet jeśli może być to źle odebrane. Ponadto, nawet jeśli wyniki działań są negatywne, nie zatajamy tej informacji ani nie obarczamy winą innych. W przypadku pozytywnych wyników nie przypisujemy sobie zasług innych. Postanowienia te umacniają nasze zobowiązanie do uczciwości i odpowiedzialności.

- 5.2.4** Zobowiązania i obietnice, zarówno wyrażone wprost, jak i niewypowiedziane składamy w dobrej wierze.
- 5.2.5** Dokładamy wszelkich starań, by stworzyć warunki dające poczucie bezpieczeństwa i sprzyjające mówieniu prawdy.

5.3 Uczciwość: Obowiązki

Jako praktycy globalnej społeczności zarządzania projektami, stawiamy sobie i innym następujące wymagania:

- 5.3.1** Nie podejmujemy ani nie akceptujemy zachowań mających na celu oszukiwanie innych, np.: głoszenia twierdzeń wprowadzających w błąd lub nieprawdziwych, głoszenia pół-prawd, podawania informacji wyrwanych z kontekstu lub zatajania informacji, które - po ujawnieniu - klasyfikowałyby nasze twierdzenia jako mylne lub niekompletne.
- 5.3.2** Nie angażujemy się w nieuczciwą działalność, z intencją osobistego zysku lub osiągnięcia korzyści kosztem innych.

Komentarz: Standardy opisane jako powinności wymagają od nas uczciwości. Pół-prawdy i zatajenia mające na celu wprowadzenie w błąd interesariuszy są równie nieprofesjonalne, co przedstawienie fałszywych informacji. Budujemy wiarygodność przedstawiając pełne i rzetelne informacje.

ZAŁĄCZNIK A

A.1 Historia tego standardu

Wizja PMI postrzegająca zarządzanie projektami jako niezależny zawód była siłą sprawczą rozpoczęcia prac nad etyką. W 1981 roku Zarząd PMI (ang. Board of Directors) utworzył Grupę Etyki Standardu i Akredytacji (ang. Ethics, Standards and Accreditation Group). Jednym z zadań było rozważenie potrzeby istnienia kodeksu etyki dla tego zawodu. Raport zespołu zawierał pierwszą udokumentowaną dyskusję PMI na temat etyki w branży zarządzania projektami. Następnie, w sierpniu 1982 roku został on przedłożony Zarządowi PMI i opublikowany jako dodatek do kwartalnika Project Management Quarterly z sierpnia 1983.

Pod koniec lat osiemdziesiątych XX wieku, standard ten rozwijał się, by stać się Standardem Etycznym dla Project Management Professional (PMP®). W 1997 roku Zarząd PMI postanowił stworzyć Kodeks Etyki dla członków oraz powołał Komitet ds. Dokumentacji Zasad Etyki (ang. Ethics Policy Documentation Committee) w celu opracowania i opublikowania standardów etyki dla członków PMI. Nowy Kodeks Etyki dla Członków (ang. Member Code of Ethics) został zatwierdzony w październiku 1998. Następnym krokiem, w styczniu 1999 roku było zaakceptowanie przez Zarząd dokumentu noszącego nazwę Procedura Rozstrzygnięcia Naruszeń Kodeksu Etyki (ang. Member Case Procedure), który wprowadził proces składania skarg dotyczących etyki oraz rozstrzygnięcia, czy doszło do naruszenia jej zasad.

Od czasu przyjęcia Kodeksu w 1998, zarówno w PMI, jak i świecie biznesu zaszło wiele istotnych zmian. Liczba członków PMI znacząco wzrosła, również w regionach poza Ameryką Północną. W świecie biznesu skandale etyczne spowodowały upadek światowych korporacji i organizacji non-profit, wywołując społeczne oburzenie i przyczyniając się do wzrostu liczby regulacji rządowych. Globalizacja zbliżyła do siebie gospodarki wielu krajów, jednakże uzmysłowiła też różnice w postrzeganiu kwestii etycznych w odmiennych kulturach. Wciąż rosnące tempo zmian technologicznych dostarczyło nowych możliwości, ale wprowadziło także nowe wyzwania, w tym nowe dylematy etyczne.

Z tych powodów w 2003 roku Zarząd PMI uznał potrzebę ponownego przeglądu kodeksów etyki. W 2004 roku powołał Komitet Kontroli Standardów Etyki (ang. Ethics Standards Review Committee [ESRS]) celem weryfikacji tych kodeksów i określenia procesu ich zmiany. Komitet ten opracował procedury zmiany kodeksu, które zachęcałyby do aktywnego udziału globalną społeczność zarządzania projektami. W 2005 roku Zarząd PMI zatwierdził powyższe procedury, zgadzając się, że uczestnictwo całej społeczności jest nadrzędne. W 2005 roku zlecił również Komisji Kontroli Standardów Etyki przeprowadzenie zatwierdzonej przez siebie procedury i dostarczenie poprawionego kodeksu do końca 2006 roku. Kodeks Etyki i Postępowania Zawodowego został zatwierdzony przez Zarząd PMI w październiku 2006 roku.

A.2 Proces wykorzystany do stworzenia tego standardu

Pierwszym krokiem Komitetu Rozwoju Standardów Etyki (ang. Ethics Standards Development Committee [ESDC]) w procesie tworzenia tego Kodeksu było zrozumienie kwestii etycznych stojących przed społecznością zarządzania projektami oraz zrozumienie wartości i poglądów praktyków ze wszystkich stron świata. Cel ten został osiągnięty za pomocą różnych mechanizmów, w tym dyskusji grup fokusowych oraz dwóch ankiet internetowych z udziałem praktyków, członków, wolontariuszy i osób posiadających certyfikaty PMI. Dodatkowo, zespół przeanalizował kodeksy etyki należące do 24 stowarzyszeń non-profit z różnych regionów świata, zbadał najlepsze praktyki z zakresu rozwoju

standardów etycznych i zgłębił związane z etyką założenia planu strategicznego PMI.

Owe rozległe badania prowadzone przez Komitet Rozwoju Standardów Etyki (ESDC) stanowiły podłoże dla rozwoju nowej wersji Kodeksu Etyki i Postępowania Zawodowego PMI. Wersja konsultacyjna Kodeksu została rozesłana do globalnej społeczności zarządzania projektami w celu pozyskania opinii. W pracy nad Kodeksem przestrzegano rygorystycznych procesów ustanowionych przez Amerykański Narodowy Instytut Standaryzacyjny (ang. American National Standards Institute). Były one wykorzystywane podczas opracowywania standardów technicznych zarządzania projektami PMI, wymagających konsultacji. Zostały też uznane za najlepsze praktyki stosowane w celu uzyskiwania i uwzględniania informacji zwrotnych od interesariuszy.

Rezultatem tych wysiłków jest Kodeks Etyki i Profesjonalnego Postępowania, który nie tylko opisuje wartości etyczne stanowiące powinności globalnej społeczności kierowników projektu, ale również odnosi się do konkretnych zachowań obowiązujących osoby podlegające niniejszemu Kodeksowi. Pogwałcenie jego postanowień może skutkować sankcjami nałożonymi przez PMI zgodnie z Procedurą Rozstrzygnięcia Naruszeń Kodeksu Etyki.

Komitet Rozwoju Standardów Etyki przekonał się, że nasza społeczność - praktyków zarządzania projektami - bardzo poważnie podchodzi do kwestii etyki zawodowej oraz poczuwa się do odpowiedzialności i współodpowiedzialności za przestrzeganie postanowień Kodeksu.

ZAŁĄCZNIK B

B.1 Słownik

Nadużycie. Działanie, którego rezultatem jest szkoda fizyczna lub silne poczucie lęku, upokorzenia, manipulacji lub wykorzystania.

Konflikt interesów. Sytuacja, kiedy decyzja lub działanie podjęte przez Praktyka mogą korzystnie wpłynąć na niego lub osoby czy organizacje, w stosunku do których ma zobowiązania lojalności, ale jednocześnie wyrządzą one krzywdę innym osobom lub jednostkom, z którymi łączy go podobne zobowiązania. W zaistniałej sytuacji jedynym rozwiązaniem jest poinformowanie zainteresowanych stron o zaistnieniu konfliktu oraz pozostawienie im decyzji odnośnie czynności, które powinien podjąć Praktyk.

Zobowiązanie lojalności. Odpowiedzialność prawna lub moralna, nakazująca działać w najlepszym interesie organizacji lub osoby, której działalność ta dotyczy.

Project Management Institute (PMI). Stowarzyszenie PMI, na które składają się komitety, grupy oraz inne jednostki określone przez statut stowarzyszenia, takie jak oddziały, kolegia i grupy zainteresowań.

Członek PMI. Osoba, która wstąpiła do organizacji PMI na zasadach członka.

Działalność pod patronatem PMI. Działalność polegająca m.in. na udziale w Grupie Doradczej Członków PMI, zespole opracowującym standardy PMI lub w działalności innej grupy roboczej bądź komitetu PMI. Są to również działania pod auspicjami jednostek określonych przez statut PMI – czy to w roli kierowniczej w danej jednostce, czy w innej formie działalności edukacyjnej albo wydarzeniu.

Praktyk. Osoba zaangażowana w działalność, która służy zarządzaniu projektem, portfelem lub programem w ramach profesji zarządzania projektami.

Wolontariusz PMI. Osoba, która uczestniczy w czynnościach pod patronatem PMI, niezależnie od tego, czy jest członkiem stowarzyszenia czy nie.