



## Uppförandekod för medarbetare

På KTH arbetar vi för en ljusare framtid genom att förbättra samhället och hitta smarta lösningar på dagens och morgondagens utmaningar. Vi är i människans tjänst för morgondagens samhälle.<sup>1</sup>

KTH:s värdegrund<sup>2</sup> bygger på lika villkor samt avståndstagande från alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling och är en kvalitetsfråga.

### Personalpolicy och värdegrund

Uppförandekoden<sup>3</sup> kompletterar gällande lagar, avtal, föreskrifter, interna regler och riktlinjer. Uppförandekoden har sin grund i personalpolicyn<sup>4</sup> med riktlinjer som fastställdes av KTH:s styrelse 2015-12-01. Uppförandekoden utgör en vägledning och ett verktyg i det dagliga och kontinuerliga arbetet vid KTH.

Dess syfte är att skapa en god arbetsmiljö<sup>5</sup> och att klargöra medarbetarnas ansvar och vad som förväntas av varje enskild medarbetare.

Medarbetarskapet utgår från KTH:s värdegrund, som i sin tur baseras på den gemensamma värdegrunden för alla statsanställda. Väl utvecklat medarbetarskap liksom väl utvecklat ledarskap är förutsättningar för en väl fungerande verksamhet.

### Som medarbetare vid KTH ställer jag upp på följande punkter:

- Jag föregår alltid med gott exempel, har ett professionellt bemötande i möten och i min kommunikation. Jag behandlar alla medarbetare, studenter och övriga samverkanspartner med respekt och hänsyn oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, social bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet eller ålder.
- Jag förstår vikten av ett gott samarbete med mina kollegor och med min chef och jag tar ansvar för mina arbetsuppgifter, mitt arbete och dess kvalitet.
- Jag bidrar och arbetar medvetet för ett gott arbetsklimat. Jag agerar och informerar min närmsta chef, annan chef, HR-funktionen, skyddsombud eller facklig representant om jag uppfattar att det förekommer diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling bland mina kollegor och/eller studenter. Jag är medveten om att mitt bidrag i arbetet för det goda arbetsklimatet kan påverka den individuella lönesättningen och/eller karriärutvecklingen.
- Jag är medveten om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling samt brott mot KTH:s värdegrund och KTH:s riktlinjer kan medföra disciplinära åtgärder och i yttersta fall polisanmälan och/ eller skiljande från min anställning eller anknytning till KTH.
- Jag respekterar att min chef som arbetsgivare bär ansvaret att leda och fördela arbetet för sina medarbetare inom ramen för de förutsättningar som råder på vår arbetsplats och inom vår forskning.

<sup>1</sup> Vision 2027

<sup>2</sup> Etisk policy för KTH V-2014-0516

<sup>3</sup> KTH:s Uppförandekod utgör en bilaga till anställningsavtalet för nyanställda. Uppförandekoden ska också ingå som bilaga till medarbetarsamtalet för anställda medarbetare, bilaga till utbildningsplaner för doktorander och stipendiater samt bilaga till konsultuppdrag.

<sup>4</sup> KTH:s personalpolicy V-2015-0753 och riktlinjerna Medarbetarskap, Ledarskap, Lika villkor, Arbetsmiljö, Kompetensförsörjning och Lönebildning. Som medarbetare ses alla anställda vid KTH samt andra verksamma exempelvis Professorer Emeriti, affilierad fakultet, adjungerad fakultet, stipendiater och konsulter. Personalpolicy, dess riktlinjer och KTH:s uppförandekod har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna.

<sup>5</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

