

## **Anvisning till uppförandekod**

Dnr 1-640/2014

### **Lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer**

Vi förväntas som offentligt anställda och företrädare för Karolinska Institutet (KI) leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i vårt arbete. Det finns ett flertal lagar, föreskrifter, avtal samt interna riktlinjer och bestämmelser som medarbetare på KI har en skyldighet att följa och tillämpa i sitt arbete. Ett särskilt ansvar krävs av dig som har delegation, arbetslednings- och/eller chefsansvar. I denna anvisning informeras om ett urval som utifrån dokumentet "Uppförandekod – för ett gott arbetsklimat" är viktiga att känna till.

Det finns idag fyra huvuddokument på KI gällande psykosocial arbetsmiljö som är av särskild betydelse för uppförandekoden och som alla medarbetare ska känna till. "Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling", "Medarbetarskap vid Karolinska Institutet", "Riktlinjer för ledarskap" samt "Riktlinjer om arbetsmiljö och hälsa". Dokumenten finns på [ki.se](http://ki.se), Internwebben under "Om din anställning", fliken "Anställd" och dokumentsamlingen "Avtal, regler och riktlinjer".

Gällande arbetsmiljö ska du som medarbetare känna till tillämpliga delar i arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetsmiljöförordningen (1977:1166), diskrimineringslagen (2008:567) samt de allmänna föreskrifter som Arbetsmiljöverket ger ut gällande Kränkande särbehandling (AFS 1993:17), Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) och Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (AFS 1980:14). Ett stort antal bestämmelser vänder sig särskilt till arbetsgivarföreträdare, chefer, arbetsledare och andra med arbetsuppgifter av arbetsledande karaktär. Under "Arbetsmiljö och hälsa" på Internwebben finns information och hänvisningar till lagar och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet samt regler och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet.

Grunden för alla som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter finns i regeringsformen (RF) 1 kap. 9 §. Den anger att i den offentliga verksamheten ska allas likhet inför lagen beaktas samt att man är skyldig iakttä saklighet och opartiskhet.

Information om jäv finns under fliken Anställd, "Avtal, regler och riktlinjer". Där finns dokumentet "Jävsregler för Karolinska Institutet". Det finns ytterligare information i "Regler och riktlinjer angående lärares och övriga anställdas rätt

till bisyssla”, lag (1994:260) om offentligt anställda samt förvaltningslagen (FL) (1986:223) 11-12 §§. På regeringens hemsida finns det möjlighet att ladda ner och läsa skriften ”Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda”. Skriften ger en överblick och vägledning kring reglerna för offentligt anställda.

### **Diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och mobbning**

KI ska vara ett inkluderande universitet med ett gott arbets- och studieklimat, fritt från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling och mobbning. Arbetet ska präglas av ömsesidig respekt mellan såväl medarbetare, studenter och övriga som medarbetare kommer i kontakt med. KI vill främja en miljö där det finns en öppenhet att påtala brister.

I KI:s riktlinjer ”Att förebygga och åtgärda - diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling av anställda” finns upplysning om var du som medarbetare kan vända dig för att berätta om händelser som kan uppfattas som diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller mobbning. I riktlinjerna finns vidare information om tillämpliga lagar och regler. Här finns även definitioner kring begreppen diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, mobbning samt repressalier.

Svensk lag ställer krav på att en arbetsgivare bedriver ett aktivt arbete för lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringslagen kräver att en arbetsgivare (chefer och arbetsledare) arbetar med aktiva åtgärder i förebyggande syfte. Det är viktigt att i såväl arbetsledning som medarbetarskap alltid ha ett inkluderande förhållningssätt och att i vardagen se till att alla kan delta i arbete och pauser på lika villkor. På KI har samtliga medarbetare ett ansvar att bidra till en god arbetsmiljö.

Om en arbetsgivare får kännedom om att en medarbetare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen samt arbetsmiljölagstiftning och föreskrifter skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Information om skydd mot repressalier samt kränkande så kallade administrativa straffsanktioner finns i diskrimineringslagen respektive ”Kränkande särbehandling (AFS 1993:17)”.

### **Nära relationer och jäv**

Det är av största vikt att KI:s medarbetare har ett professionellt förhållningssätt i sitt arbete och bemötande. Inom den offentliga förvaltningen arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Rättssäkerhet, saklighet och objektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende för den offentliga förvaltningen kräver att verkamma inom det offentliga inte påverkas av ovidkommande önskemål eller

hänsyn i arbetet. En medarbetare inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning.

Där det finns en relation mellan parterna bör medarbetaren avstå sammanhang och situationer där en jävsituation kan uppstå. Det kan röra sig om beslutsfattande, tjänstetillsättning, examination eller betygssättning, upphandling. Även situationer som lönesättning, arbetsledning, publikationer m.m omfattas. Samtliga relationer som kan påverka beslut eller handlingar omfattas. En relation kan till exempel vara mellan vänner, make/maka/sambo/partner/särbo/barn, föräldrar, syskon, svärdotter/svärson, barnbarn, mor/far/svärföräldrar. Även affärsrelationer är av vikt att vara transparent med utifrån såväl jäv som bisyssleregler. Relationer kan vara såväl positiva som negativa och vara pågående eller historiska. Huvudsaken är att det inte ska kunna ifrågasättas om saklighet och opartiskhet iakttagits. Den som känner till att det föreligger jäv har en skyldighet att upplysa om detta samt att avstå från till exempel handläggning eller beslut. Jäv kan och bör påpekas av annan som känner till förhållandena.

Det är själva situationen, misstanken om att saklighet och objektivitet kan ha åsidosatts och att ovidkommande personlig hänsyn kan ha tagits som står i fokus. Det spelar ingen roll att personerna som har en relation av något slag faktiskt har hanterat en fråga eller beslut sakligt och opartiskt. Jäv uppstår när förtroendet rubbas för att det föreligger en relation där parterna deltagit i ett beslut eller liknande.

Misstanken om jäv motverkar öppenhet i arbetsklimatet och kan på sikt leda till samarbetsproblem. Det finns en påtaglig risk för att det kan uppstå arbetsmiljöproblem i anslutning till att enskilda medarbetare har olika relationer med varandra.

Det finns strikta regler kring jäv och brott mot dessa regler kan medföra allvarliga påföljder för såväl KI som den enskilde medarbetaren. Hänvisning till var du hittar ytterligare information hittar du ovan under rubriken Lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer.

### **Lönekriterier**

Information finns om KI:s lönekriterier, under fliken anställd och "Avtal, lagar, riktlinjer och regler inom personalområdet", " Lönen som styrmedel". Under prestation, resultat och personliga egenskaper bedöms bland annat förmåga att skapa god stämning på arbetsplatsen samt att bemöta kollegor och chefer på ett positivt och respektfullt sätt.

### **Konsekvenser**

Handlingar och beteenden som bryter mot lagar, föreskrifter, avtal, interna riktlinjer eller regler kan för den anställde medföra förändrade arbetsuppgifter, disciplinära åtgärder eller i yttersta fall skiljande från anställningen. KI följer alltid gällande regler i anställningsskyddslagstiftning, domstolspraxis samt kollektivavtal.

## Länkar

<https://internwebben.ki.se/sv/avtal-lagar-riktlinjer-och-regler-inom-personalomradet>

<https://internwebben.ki.se/sv/riktlinjer-och-regler-inom-arbetsmiljoomradet>

<https://internwebben.ki.se/sv/lagar-och-foreskrifter-inom-arbetsmiljoomradet>

<http://www.regeringen.se/sb/d/13882/a/64977> (Mutor och Jäv)

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Kungorelse-1974152-om-beslu\\_sfs-1974-152/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Kungorelse-1974152-om-beslu_sfs-1974-152/) (Regeringsformen)

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/) (Diskrimineringslag)

<http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs-1986-223/> (Förvaltningslag)

[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1994260-om-offentlig-an\\_sfs-1994-260/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1994260-om-offentlig-an_sfs-1994-260/) (Lag om offentlig anställning)