

Uppförandekod vid Psykologiska institutionen

Ett gott arbetsklimat är en viktig förutsättning för att Psykologiska institutionen ska vara en internationellt framstående akademisk institution. Institutionen ska präglas av ett professionellt ledar- och medarbetarskap, delaktighet, öppenhet samt tillåtande attityder och förhållningssätt. Arbetsmiljön ska främja trygghet, välbefinnande och hälsa. Alla medarbetare ska mötas och behandlas med respekt. Psykologiska institutionen tolererar inte diskriminering, trakasserier, mobbning eller annan kränkande särbehandling.

Uppförandekoden utgår från Stockholms universitets grundläggande värderingar som beskrivs i Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy. Den tydliggör medarbetarnas ansvar och vad som förväntas av varje enskild medarbetare, främst utifrån ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv. Som medarbetare räknas i detta sammanhang samtliga personer som är verksamma vid Psykologiska institutionen, såväl anställda som personer som är verksamma vid institutionen såsom praktikanter och gäster. Nedanstående uppförandekod är ett förtydligande av medarbetarskapet och kompletterar gällande lagar, föreskrifter, avtal, interna regler och riktlinjer.

1. Jag tar ansvar för att känna till och följa de lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer som är tillämpliga för mitt specifika arbete och min position.
2. Jag föregår med gott exempel. Jag behandlar alla med respekt och hänsyn och har ett professionellt förhållningssätt i mötet med andra.
3. Jag orsakar eller bidrar inte till diskriminering eller trakasserier på grund av en persons kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detsamma gäller mobbning eller annan kränkande särbehandling oavsett grund.
4. Jag vet att jag kan meddela min närmaste chef, annan chef eller HR-funktionen på lokal eller central nivå om jag uppfattar att det förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling bland mina kollegor. Eftersom vi alla har ett gemensamt ansvar för dessa frågor kan jag också uppmärksamma den kollega som betett sig på ett olämpligt sätt på hur jag uppfattat hans agerande. Jag kan också kontakta skyddsombud och ombud för lika villkor i samma ärende.
5. Jag meddelar min närmaste chef om jag, på grund av en nära relation till en annan medarbetare, riskerar att hamna i en jävsituation eller annan situation som kan påverka förtroendet för Psykologiska institutionen och Stockholms universitet som myndighet och arbetsgivare.
6. Jag är medveten om att förmåga och vilja att bidra till ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen samt att bemöta medarbetare och studenter på ett respektfullt sätt är kriterier som kan påverka den individuella lönesättningen.
7. Jag är medveten om att beteenden och handlingar som bryter mot lagar, förordningar, interna regler eller riktlinjer kan medföra förändrade arbetsuppgifter, eller disciplinära åtgärder.