

Arbetsmiljöpolicy

Vi är varandras arbetsmiljö! Arbetsmiljöarbetet är en för företaget och de anställda gemensam angelägenhet och ska bedrivas i samverkan där alla har ansvar att medverka.

Arbetsmiljön i vår verksamhet ska vara sådan att vi inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet. En god arbetsmiljö bidrar till att vi trivs och mår bra vilket i sin tur bidrar till att vi kan prestera för att nå de visioner och mål som vi vid var tid ställer upp.

Vi accepterar ingen form av kränkande särbehandling såsom mobbning eller trakasserier på vår arbetsplats. Skulle det ändå förekomma ska våra skriftliga rutiner för hantering av kränkande särbehandling följas.

Vi bidrar till en god arbetsmiljö genom:

- att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i allt vi gör och arbetsmiljöaspekter beaktas i alla beslut som fattas och de aktiviteter som genomförs liksom vid förändringar av verksamheten
- att vi följer fastslagna rutiner för vårt systematiska arbetsmiljöarbete och därmed regelbundet följer upp den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- att våra chefer, medarbetare och skyddsombud har rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö
- att alla anställda får den introduktion och utbildning de behöver för att kunna arbeta säkert
- att ansvar och befogenheter på alla nivåer är klart formulerade
- öppenhet, dialog, delaktighet, respekt för varandra och personligt ansvar
- att vid behov ta hjälp av företagshälsovården eller annan extern expertis
- vårt rehabiliteringsarbete ska präglas av att vi agerar tidigt om någon drabbas av sjukdom med målet att alla ska återvända i arbete
- att vi följer aktuell arbetsmiljölagstiftning och arbetar med ständiga förbättringar av arbetsmiljön
- att motverka och förebygga sexuella trakasserier (se mer nedan)



SverigeExpressen

Information till arbetsgivare och arbetstagare om sexuella trakasserier

Vad är sexuella trakasserier?

Det senaste året har sexuella trakasserier stått i fokus för en allmän och global debatt. Det gäller inte minst på arbetsplatser. För det svenska näringslivet innebär det här ett stort behov av att uppdatera rutiner samt förtydliga interna och externa kontaktvägar för den medarbetare som eventuellt drabbas.

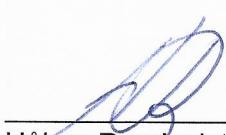
Här följer en definition av sexuella trakasserier:

- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- Oönskad fysisk kontakt
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar och kommentarer om utseende könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön du tillhör.

Vart kan du vända dig?

- Till din närmaste chef
- Till ditt skyddsombud på arbetsplatsen
- Till facket
- Via en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen

Denna policy är framtagen i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och antagen av företagets ledning. Policyn ses över årligen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.


Håkan Rundqvist - VD

Work environment policy

We are each other's work environment! The work environment work is a common concern for the company and the employees and must be carried out in collaboration where everyone has a responsibility to participate.

The work environment in our business must be such that we do not suffer from ill health or are injured due to work. A good work environment contributes to enjoying and feeling good, which in turn contributes to being able to perform to achieve the visions and goals we set at any given time.

We do not accept any form of offensive discrimination such as bullying or harassment in our workplace. Should it still occur, our written procedures for handling abusive discrimination must be followed.

We contribute to a good working environment by:

- that work environment work is a natural part of everything we do and work environment aspects are taken into account in all decisions that are made and the activities that are carried out as well as in the case of changes to the business
- that we follow established routines for our systematic work environment work and thus regularly monitor the physical, organizational and social work environment
- that our managers, employees and safety representatives have the right knowledge, competence, resources and powers to work for a good and safe working environment
- that all employees receive the introduction and training they need to work safely
- that responsibilities and authorities at all levels are clearly defined
- openness, dialogue, participation, respect for one another and personal responsibility
- to take help from the occupational health service or other external expertise if necessary
- our rehabilitation work must be characterized by the fact that we act early if someone falls ill with the goal that everyone will return to work
- that we follow current work environment legislation and work with continuous improvements to the work environment
- to counter and prevent sexual harassment (read more below)



SverigeExpressen

Information for employers and employees about sexual harassment

What is sexual harassment?

In the past years, sexual harassment has been the focus of a general and global debate. This applies not least in workplaces. For the Swedish business community, this means a great need to update routines and clarify internal and external contact routes for the employees who may be affected.

Here follows a definition of sexual harassment:

- Unwelcome proposals or demands for sexual services
- Unwanted physical contact
- Unwelcome sexual innuendos, looks, whistles and comments about appearance
gender words, pornographic images and derogatory jokes about your gender.

Whom can you report to?

- To your immediate supervisor
- To your workplace safety representative
- To the union

This policy is developed in collaboration between employer and employee and adopted by the company's management. The policy is reviewed annually within the framework of systematic work environment work.



Håkan Rundqvist - VD