

2012-07-31



ARBETSMILJÖPOLICY

God arbetsmiljö är en viktig effektivitetsfråga och ett viktigt konkurrensmedel. God arbetsmiljö är därför en strategisk fråga för Vindelns kommun.

Tillsammans med det personalpolitiska programmet och ledarskapspolicyen står arbetsmiljöpolicyen för grundläggande personalpolitiska värderingar i Vindelns kommun. Dessa värderingar kommer också till uttryck i Samverkansavtalet med de fackliga organisationerna.

God arbetsmiljö skall prägla Vindelns kommun i dess tjänster, i sättet att leda och organisera arbetet, i samverkan människor emellan, i utrustningar, lokaler och anläggningar. Lagar och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS) anger lägsta godtagbara standard. Vindelns kommun eftersträvar högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö.

EN GOD ARBETSMILJÖ FÖRUTSÄTTER

- för varje verksamhet tydliga mål och resultatkrav med uppföljning och utvärdering
- en väl fungerande arbetsorganisation
- information och kommunikation
- motiverad personal och motiverad ledning på alla nivåer
- samverkan mellan ledning och personal
- delaktighet för personalen
- jämställdhet på arbetsplatsen
- mångfald på arbetsplatsen.

VARJE ANSTÄLLD SKALL

- förstå sin arbetsuppgift och roll
- ha kompetens och befogenheter för sina uppgifter
- få och ta sitt ansvar
- utveckla sin kompetens
- ha rätt att påverka den egna arbetssituationen och medverka i förändrings- och utvecklingsarbete.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet skall ske i samverkan enligt Arbetsmiljölagen och Samverkansavtalet.

MÅL OCH HANDLINGSPLANER

Varje nämnd och bolagsstyrelse skall sätta mål för sin arbetsmiljö som grund för arbetsmiljöarbetet. Risker i arbetsmiljön skall dokumenteras och handlingsplaner upprättas enligt AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete. Personalekonomiska konsekvenser av sjukfrånvaro, personalomsättning, arbetsskador m m skall beräknas och beaktas.

Rehabilitering skall göras tidigt och aktivt. Detta skall ske i samverkan mellan chef, den anställde och arbetsmarknadens olika företrädare. Närmaste chef skall hålla kontinuerlig kontakt med den långtidssjuka. Denna uppgift kan inte delegeras. Långtidssjuk är den som är sjukfrånvarande mer än två veckor.

Företagshälsovården är en viktig expertfunktion i såväl det förebyggande arbetsmiljöarbetet som i rehabiliteringsarbetet. När kommunen upphandlar och anlitar företagshälsovård ska nedanstående kriterier gälla. Företagshälsovården skall

- ha god kännedom om verksamhetens förutsättningar och villkor
- i sin yrkesroll vara oberoende av arbetsgivaren, arbetstagarna och de fackliga organisationerna
- ha ett etiskt och konsultativt förhållningssätt samt sätta kvalitet i fokus
- erbjuda kontinuitet i kontakterna samt vara tillgänglig lokalt och tidsmässigt
- vara införstådd med sambandet individ-arbetsmiljö.

FÖRBUD MOT DISKRIMINERING, KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OCH TRAKASSERIER

En god arbetsmiljö inbegriper att ingen anställd oavsett någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder skall utsättas för diskriminering.

Ingen anställd skall heller behöva utsättas för kränkande särbehandling eller trakasserier på sin arbetsplats.

Varje arbetstagare skall oberoende av diskrimineringsgrund:

- behandlas med full respekt och med hänsyn till den personliga integriteten
- kunna arbeta under förhållanden, där hon/han inte blir ofredad eller utsatt för obehag i sitt arbete
- kunna anmäla diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier och få detta sakligt utrett och åtgärdat.

Arbetsgivaren skall planera och organisera arbetet så att diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier förebyggs.

Arbetsgivaren skall i sina handlingsplaner för arbetsmiljön

- kartlägga förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier
- planera åtgärder för att förebygga att arbetstagare inte utsätts för sådana handlingar
- vidta åtgärder av stödjande och/eller arbetsrättslig natur, om arbetstagare har utsatts för sådana handlingar.

Se vidare i följande dokument som finns på kommunens personalsidor:

- Riktlinjer för arbetsmiljöarbete
- Policy mot trakasserier och kränkande särbehandling
- Plan för aktiva åtgärder mot diskriminering och trakasserier
- Handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling