

Box 2018, 650 02 Karlstad, Sweden
Besöksadress: Säterivägen 3, 653 41 Karlstad

Arbetsmiljöpolicy för VSV-koncernen

Arbetsmiljö är allt som påverkar människor på arbetet. I arbetsmiljön ingår fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden.

Syftet med vår policy är att beskriva hur vi ska arbeta med arbetsmiljön och hur arbetsförhållandena ska vara för att skapa en god arbetsmiljö. En bra arbetsmiljö är en förutsättning för att trivas och må bra på arbetet.

Målet är att ingen ska drabbas av ohälsa eller komma till skada på grund av arbetsrelaterade orsaker. Vi accepterar ingen form av kränkande särbehandling. Vårt förhållningssätt gentemot varandra ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter och vi ska vara öppna för förändringar som på ett positivt sätt kan påverka arbetsmiljön. Vi vill ha en arbetsmiljö som ger arbetsglädje, gemenskap och god hälsa.

Gällande socialt ansvarstagande så har VSV-koncernen tagit ställning att beakta och följa ILO-konventioner och rekommendationer.

Den här policyn omfattar alla våra anställda, tillfälligt anställda samt anställda hos anslutna åkerier och entreprenörer som utför tjänster åt VSV-koncernen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska löpande bedrivas som en del i det dagliga arbetet för att upptäcka och åtgärda de risker och brister som finns i verksamheten och på så sätt förebygga ohälsa och olycksfall. Lagen kräver att alla arbetsplatser med anställda bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Box 2018, 650 02 Karlstad, Sweden
Besöksadress: Säterivägen 3, 653 41 Karlstad

Arbetsbelastning

Att ha högre krav än resurser i arbetet under en längre tid innebär en ohälsosam arbetsbelastning. Varje medarbetare ska utifrån ställda krav i sin roll ges förutsättningar och stöd i form av kompetens, resurser och befogenheter för att kunna utföra sitt arbete på ett säkert och hälsofrämjande sätt. Arbetsgivaren ska ha en löpande dialog med sina medarbetare och ska se till så att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas de anställda inte ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning.

Kränkande särbehandling

I den här policyn är kränkande särbehandling ett samlingsbegrepp för mobbning, sexuella trakasserier och diskriminering.

Mobbning – Återkommande negativt utmärkande handlingar eller yttringar som riktas mot enskilda medarbetare.

Sexuella trakasserier – Sexuellt uppträdande i ord eller handling, grundat på kön eller av sexuell natur, som kränker någons värdighet och som leder till att någon känner sig förnedrad eller illa till mods.

Diskriminering – Någon missgynnas eller kränks med en koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det är inte heller tillåtet att diskriminera föräldralediga i enlighet med föräldraledighetslagen.

Alla anställda har en viktig roll att spela när det gäller att skapa en arbetsmiljö utan någon form av kränkande särbehandling. Inom VSV-organisationen ska ingen behöva utsättas för någon form av kränkande behandling. Vi ska behandla varandra med acceptans och respekt för varandras olikheter. Eventuellt förekommande av kränkande särbehandling ska omedelbart rapporteras till närmaste chef. Vid önskemål om att vara anonym finns alltid möjlighet att rapportera in via visselblåsarfunktionen i Portalen.

Box 2018, 650 02 Karlstad, Sweden
Besöksadress: Säterivägen 3, 653 41 Karlstad

Ansvar arbetsgivare

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och för att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt.

Det är även arbetsgivaren som har ansvaret att förebygga kränkande särbehandling. Om kränkande särbehandling ändå förekommer är det arbetsgivarens ansvar att göra en utredning, vidta åtgärder och se till att den drabbade tas om hand.

Ansvar anställda

Även anställda har ett arbetsmiljöansvar. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren och arbetstagaren samverka för att få en bra arbetsmiljö. Anställda är skyldiga att fullfölja sina uppgifter i arbetsmiljöarbetet och följa givna instruktioner. Om fel eller brister uppstår i arbetsmiljön har den anställde ett ansvar att informera närmaste chef eller skyddsombud.

All personal ska medverka till en god arbetsmiljö genom att samarbeta, stötta varandra och vara lyhörda både för sin egen och sina medarbetares hälsa. Vi har alla ett ansvar att säga ifrån och inte medverka till kränkande särbehandling.

Övriga resurser

Företagshälsovården kan vara en viktig expertfunktion i såväl det förebyggande arbetsmiljöarbetet som i rehabiliteringsarbetet.

Hållbarhets- och kvalitetsansvarig på VSV Unite fungerar som stöd för hela organisationen vid arbete med arbetsmiljön, eventuellt skyddsombud (krav över 5 anställda) för respektive bolag/verksamhet/företag fungerar också som stöd för den egna verksamheten.

Ledningsgruppen VSV-koncernen kan vara ett forum för diskussioner och beslut i arbetsmiljöfrågor.

Box 2018, 650 02 Karlstad, Sweden
Besöksadress: Säterivägen 3, 653 41 Karlstad

Policyn

Den här policyn har fastställts av styrelsen för VSV Frakt AB. Chefer med personalansvar ansvarar för att policyn är känd bland alla anställda. Verksamhetschefer per affärsområde ansvarar för att policyn är känd hos åkerier och entreprenörer.

2025-12-25

Philip Åbrink

Styrelseordförande, VSV FRAKT AB & Unite Logistics Sweden AB