

Dokumenttyp: Policy	Version: 1.4
Dokument: Arbetsmiljöpolicy	Reviderad: 2022-02-24
Framtagen av: Mattias Lundgren	Ersätter: 2021-03-18
Godkänd av: Fackförbundet transport	

Arbetsmiljöpolicy

Hos oss i Götene skall alla känna sig välkomna oavsett etnicitet, sexuell läggning och ursprung. Alla anställda skall ha rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö där man känner sig trygg med sina kollegor, arbetsledare och chefer. Man skall våga säga vad man tycker och kunna komma med konstruktiv kritik när man känner att det behövs. Varje arbetstagare skall känna sig delaktig och känna ett personligt ansvar över arbetsplatsen och dess arbetsklimat. Alla anställda på Götene Kyltransporter ska gemensamt jobba för en bra och arbetsmiljö utan hot, våld eller trakasserier. En bra arbetsmiljö är när man trivs och har möjlighet att utvecklas.

På Götene kyltransporter respekterar vi varandra och varandras olikheter och personliga behov. Vi accepterar inga kränkande särbehandlingar eller sexuella trakasserier.

Ett sexuellt trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Trakasserier och sexuella trakasserier är beteenden som är oönskade av den som blir utsatt. Det är den som blir utsatt som bestämmer vad som är oönskat och eller kränkande.

Det åligger var och en att inte bara följa instruktioner utan också att vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö, såväl praktiska som sociala.

Det är aldrig tillåtet att behandla någon medarbetare kränkande eller nedvärderande, att genom till exempel handlingar, kommentarer eller yttringar förminka en anställd. Det är heller inte tillåtet att utestänga någon ur gemenskapen på arbetsplatsen.

Om man upplever eller uppfattar kränkande särbehandling eller motsvarande mot en kollega eller sig själv tar man kontakt med närmaste chef. Om närmaste chef inte är möjlig att ta kontakt med går man vidare till någon av de personer som finns representerade i skyddsgruppen.

Det sociala arbetsmiljöarbetet skall ske i samverkan med de anställda och facket. I skyddsgruppen på företaget ingår VD, styrgrupp samt skyddsombud, lokalt eller regionalt.

- Någon ur HR-avdelningen eller skyddsgruppen utreder och skapar sig en egen bild av det som inträffat genom att prata med inblandade parter. Ibland kan det vara nödvändigt att prata med eventuella vittnen.
- Informera berörda om utredningens gång och om de åtgärder som har eller kommer att genomföras.
- Var uppmärksam på om stöd och hjälpinsatser behövs till den drabbade.
- Skapa vid behov förebyggande åtgärder för att liknande fall skall undvikas i framtiden.
- Följ upp ärendet och se om åtgärderna givit den effekt som önskats. Försäkra dig om att trakasserier har upphört.
- Dokumentera hela ärendet och åtgärderna. Om någon påstår att Götene kyltransporter inte levt upp till sitt ansvar är det bra med dokumentation som visar att åtgärder är gjorda.

Utgångsläget är att man i ett första skede försöker lösa problemet i form av möte med berörda parter. Om detta inte fungerar eller leder till önskad effekt kopplas företagshälsovård och eventuellt polis in.