

Arbetsmiljöpolicy

Hedlund Transport ABs strävan är att ständigt förbättra arbetsmiljön och därmed skapa stimulans och trivsel för medarbetarna. Detta för att förhindra arbetsskador, minska arbetsbelastad sjukfrånvaro och så tidigt som möjligt aktivt arbeta med rehabilitering.

Det övergripande målet för arbetsmiljö- och trafiksäkerhetsarbetet i vår verksamhet är att säkerställa en arbetsmiljö som inte utsätter arbetstagare för ohälsa eller olycksfall och som är tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den verksamhet som råder i företaget.

Vi vill arbeta för en arbetsorganisation som gör riskerna för ohälsosam arbetsbelastning så liten som möjligt. Vi arbetar förebyggande med att fånga upp tidiga signaler på stress och ohälsa huvudsakligen via medarbetarsamtal och medarbetarenkäter, men även i vardagens dialoger mellan chef och medarbetare.

Chaufförens ansvar

I det dagliga arbetet ska varje enskild anställd visa ett personligt ansvar för hälsa och arbetsmiljö. Alla ska följa instruktioner och rutiner samt vara uppmärksamma och genast rapportera eventuella risker i arbetsmiljön. Även skador eller felaktigheter på fordonet skall omgående rapporteras till arbetsledningen.

Trafiksäkerhet ingår som en naturlig del i vår arbetsmiljö, vilket förtydligas i policyn "Trafiksäkerhetspolicy".

Chauffören skall alltid vara alkohol- och drogfri, vilket förtydligas i policyn "Alkohol- och drogpolicy"

Företagsledningens ansvar

Arbetsgivaren har huvudansvaret för att medarbetarna inte utsätts för ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. Företagets uppfattning är att en god arbetsmiljö är ett konkurrensmedel som befrämjar både företaget samt våra medarbetare. Arbetsförhållandena ska, så långt det är möjligt och rimligt, anpassas till medarbetarnas förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Medarbetaren ska, så långt det är möjligt och rimligt ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

Uppgiften och ansvaret att tillse att arbetsmiljön är sund och säker kan vid behov delegeras från vd till arbetsledare under beaktande av de förutsättningar som gäller för en delegering.

Underkategoriserade policys

För att tydliggöra och poängtera vikten av de centrala delarna av branschens arbete finns underkategoriserade policys för att lyfta säkerhetsarbetet kring trafiken, se "Trafiksäkerhetspolicy". samt "Policy för machokultur och kränkande särbehandling" för att arbeta tydligt och förebyggande i en mansdominerad bransch.

Ort

Datum

Underskrift anställd

Underskrift VD

Trafiksäkerhetspolicy

Samtliga chaufförer hos **Hedlund Transport AB** skall arbeta för en säkrare trafikmiljö genom att följa gällande trafikregler och visa hänsyn till sina medtrafikanter. Anställda inom företaget ska alltid verka för att vara ett gott föredöme i trafiken.

Föraren skall:

- Kontrollera fordonet för att fastställa trafiksäkert skick, lathund finns i fordonspärm
- Kontrollera lastsäkring före avfärd
- Meddela förändringar gällande behörigheter, eller dylikt
- Bära föreskriven arbetskläder och/eller skyddsutrustning

Under framförning av fordon

- Använda bilbälte
- Vara opåverkad av alkohol eller förbjudna preparat
- Visa hänsyn och verka för att vara ett föredöme i trafiken
- Anpassa körningen så att kraftiga inbromsningar eller häftiga accelerationer undviks, för att minska miljöpåverkan men även för att visa tydlighet och lugn i trafiken
- Följa gällande trafikregler

Företagsledningens ansvar

- Informera anställda och underentreprenörer om trafiksäkerhetsarbetet i form av policy, mål, åtgärder och resultat
- Tillsammans med transportledning planera arbeten så att chauffören har möjlighet att anpassa sig till lagar, regler och rådande förhållanden

Policy för machokultur och kränkande särbehandling

Samtliga chaufförer hos **Hedlund Transport AB** skall arbeta för en trivsamt arbetsplats. Detta genom att vara införstådda kring vad machokultur och kränkande särbehandling innebär, för att aktivt kunna motverka att det sker på arbetsplatsen.

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

Mobbning definieras som återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen.

Machokultur syftar på en kultur som kan uppstå på mansdominerade arbetsplatser där maskulinitetsnormer förs vidare till nya generationer av medarbetare och chefer. I branscher där en grupp är i tydlig majoritet skapas ofta en viss kultur eller outtalade normer för vad som anses vara rätt eller fel i ett visst sammanhang.

Machokultur kan innebära diskriminerade skämt och kommentarer om till exempel etniskt ursprung, sexuell läggning, familjesituation och ledighet, val av kost eller kön. Machokultur kan även bidra till att anställda eller entreprenörer/leverantörer ej vågar fråga om hjälp eller säga ifrån om något ej känns rätt vilket leder till påverkan på arbetsplatsens säkerhet.

Det kan också förekomma i form av hård retsamhet och en känslomässig begränsning i att inte våga visa sig sårbar eller vara mottaglig för andras känslor.

Sexuella trakasserier är ett agerande 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, anspelningar, sms och bilder av sexuell natur.

Chaufförens ansvar

- Bidra till att skapa en inkluderade arbetsplats utan machokultur.
- Rapportera till ansvariga på arbetsplatsen om någon situation uppkommer som anses vara diskriminerade, både mot en enskild individ eller i ett mer grupprelaterat sammanhang.
- Vara ett socialt föredöme för yngre kollegor för att bryta generationsmönstret.
- Ha i åtanke att branschen är mansdominerad och hur kvinnorna skall behandlas för att inte sexuella trakasserier skall uppkomma.

Rutiner

- I första hand skall närmsta chef informeras om machokultur, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling upplevs. Både om du blir utsatt själv, eller ser andra som blir utsatta.
- Om machokultur eller kränkande särbehandling upplevs från närmsta chef, kontakta administrationsavdelningen på företaget.
- Informationen som ges stannar alltid hos personen som delgivits informationen. Tillsammans läggs en plan upp för att hantera ärendet. Personen som uppmärksammat ett problem ska alltid känna sig trygg med hur situationen hanteras, för att inte förvärra en redan uppstådd situation.

Företagsledningens ansvar

- Informera anställda om vad machokultur och kränkande behandling innebär
- Undersöka om det förekommer rasistiska, sexistiska eller andra typer av skämt eller uttryck som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna
- Vidta åtgärder och uppföra en handlingsplan när uppgift inkommit
- Följa upp vidtagna åtgärder för att se om åtgärderna haft effekt