

Greenline Transport AB

2024-04-15

Amir Ghanbar Alipour

Arbetsmiljöpolicy antagen 2017-12-20

- Senast reviderad 2024-04-15

Inledning

Vi är varandras arbetsmiljö! Arbetsmiljöarbetet är en för Greenline och våra medarbetare en 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.

Vad är en god arbetsmiljö?

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 ställt upp.

Vi accepterar ingen form av diskriminering eller kränkande särbehandling såsom mobbning eller trakasserier i arbetet. Skulle det ändå förekomma ska våra rutiner för hantering av sådant ovälkommet beteende 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, samt i 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 psykosociala arbetsmiljön
- att chef, medarbetare och skyddsombud har rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö
- att alla medarbetare, nyanställda liksom medarbetare med längre erfarenhet, får de verktyg och den utbildning de behöver för att kunna arbeta säkert
- att alla avvikelser som uppkommer tas direkt med VD då åkeriet har en transparent och direkt kommunikation, därefter vidtages de åtgärder som krävs.
- att ansvar och befogenheter på alla nivåer är klart formulerade och kommunicerade
- öppenhet, dialog, delaktighet, respekt för varandra och personligt ansvar präglar arbetsplatsen
- att vid behov ta hjälp av företagshälsovården eller annan extern expertis
- att vårt rehabiliteringsarbete syftar till snabbt agerande om någon drabbas av sjukdom, med målet att vederbörande ska återgå i arbete så snart som möjligt
- att vi följer aktuell arbetsmiljölagstiftning och arbetar med ständiga förbättringar av arbetsmiljön
- att motverka och förebygga sexuella trakasserier

Vad är sexuella trakasserier?

De senaste åren 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 vår definition av sexuella trakasserier:

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

Vart ska du vända dig om du drabbas?

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

Här kan du läsa mer: <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

Covid-19

Covid-19 klassas inte längre som en samhällsfarlig smitta. Men situationen ställer fortfarande krav på oss att kunna erbjuda säkra arbetsmiljöer. Covid-19 är ett virus som inte försvinner. Vi kommer som samhälle att tvingas lära oss att leva med det under lång tid, privat och på jobbet.

För Greenline Transport är arbetet med att säkra arbetsmiljön helt central. Vi har därför vidtagit en rad åtgärder i syfte att skydda medarbetare och verksamhet.

Medarbetare ska:

- Stanna hemma vid symptom på sjukdom
- Tvätta händerna ofta med tvål och vatten i minst 30 sekunder, samt alltid ha handsprit till hands i bilarna
- Om hon/han tillhör någon riskgrupp, är det extra viktigt att följa Folkhälsomyndighetens information och rekommendationer vad gäller vaccination och annat

Riskbedömning av arbetsmiljön

Det ingår i Greenline Transport:s arbetsgivaransvar att bedöma potentiella risker för skada och sjukdom kopplat till arbetsmiljön. Riskbedömning är en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete. En risk kan här definieras som sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa, samt konsekvenserna av om det inträffar, i form av skada eller ohälsa.

Exempel på faktorer som ingår i en riskbedömning:

- definera vad som är en risk?
- vad blir konsekvenserna av en risk?
- arbetsgivaransvaret för att minimera risker?
- aktiviteter i det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplade till risk och konsekvens?

Mer detaljerade beskrivningar av arbetet med riskbedömning finns på Arbetsmiljöverkets samlingsida: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/riskbedomning/>

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

När vi som arbetsgivare arbetar med arbetsmiljön sker det planerat och med systematik. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete består av ett antal delar, eller aktiviteter. Det övergripande syftet är en god arbetsmiljö som är i ständig utveckling. Det här kräver såväl kunskap som ett väl utvecklat samarbete inom både arbetslagen och i företaget som helhet.

Rutiner i vårt systematiska arbetsmiljöarbete:

- medverkan i arbetsmiljöarbetet: VD och samtliga anställda
- fördelning av arbetsmiljöuppgifter: VD utser de utvalda anställda
- kunskap och kompetens: företaget skall förse samtliga som jobbar med SAM med utbildning/kunskap
- undersökning av arbetsmiljön: lastbilarna undersöks dagligen innan avfärd. Verkstad och kontor 3-4 ggr per år.
- riskbedömning: på väg till och vid på- och avlastning
- handlingsplan: all information till VD
- rapportering av olyckor: sker alltid till VD som vidtar åtgärder
- årlig uppföljning av SAM: VD och samtliga anställda

Mer detaljerade beskrivningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet finns på Arbetsmiljöverkets samlingssida: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/>

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

Amir Ghanbar Alipour

VD