

Arbetsmiljöpolicy



DOKUMENTNAMN	Arbetsmiljöpolicy	GILTIGHETSPERIOD	
DOKUMENTTYP	Policy	BESLUTAT/ANTAGET	Kommunfullmäktige 2018-02-26 §5
DOKUMENTÄGARE	Kommunstyrelsen	VERSION	
DOKUMENTANSVARIG	HR	REVIDERAT	Försättsblad reviderarat 2026-08-11

Innehåll

Arbetsmiljöpolicy	1
Arbetsmiljöpolicy i Pajala kommun	3
Förhållningssätt.....	3
Ansvarsfördelning	4
Samverkan	4

Arbetsmiljöpolicy i Pajala kommun

Pajala kommun eftersträvar att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder medarbetare en trygg och säker arbetsmiljö. Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska bidra till ett hållbart arbetsliv där arbetstider, arbetsuppgifter och befogenheter inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Denna policy gäller för alla medarbetare i Pajala kommun oavsett befattning. Alla nyanställda ska informeras om policyn och utbildning ska ske fortlöpande för alla anställda.

Arbetsmiljön i Pajala kommun ska vara så bra som det organisatoriskt, tekniskt och ekonomiskt sett är möjligt att åstadkomma. Risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa ska förebyggas. Våra anställningsvillkor ska vara utvecklande, stimulerande och hälsofrämjande och våra arbetsplatser ska präglas av öppenhet och respekt. Pajala kommuns ambition är att våra medarbetare ska känna engagemang, arbetsglädje, delaktighet och inspireras till en sund livsstil.

Pajala kommun ska uppfylla samtliga arbetsmiljölagstiftningar vi omfattas av och utvärderar löpande organisationens insatser inom arbetsmiljöområdet. För att upprätthålla kompetensen inom arbetsmiljö och hälsa ska utbildning anordnas regelbundet för medarbetare, skyddsombud och chefer.

Förhållningssätt

Att arbeta för Pajala kommun ska upplevas positivt, utvecklande och trivsamt. Grunden för vår människosyn är respekt för varje människas unika och lika värde. Vi ska arbeta målinriktat och verka för att aktiva åtgärder vidtas för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariant, sexuell läggning, ålder eller anställningsform. Förekomst av kränkande särbehandling är ett allvarligt arbetsmiljöproblem, därför fördömer Pajala kommun som arbetsgivare alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, diskriminering, sexuella trakasserier, mobbing eller repressalier och accepterar inte att det förekommer på våra arbetsplatser.

Pajala kommuns arbetsplatser ska hållas fria från alkohol och droger. Det är inte tillåtet att vara påverkad av alkohol, droger eller andra berusningsmedel under arbetstid. Arbetsgivaren bjuder inte på alkoholhaltiga drycker. Vid resor i tjänsten eller vid arbetsrelaterade aktiviteter representerar den anställda Pajala kommun och förväntas uppträda respektfullt. Det är varje medarbetares ansvar att se till att policyn följs och att reagera om någon är påverkad på arbetsplatsen eller har missbruksproblem. Om en anställd uppträder påverkad på arbetstid ska denne få möjlighet att påvisa nykterhet genom provtagning, i annat fall gäller arbetsgivarens bedömning.

Pajala kommun har handlingsplan mot kränkande särbehandling och handlingsplan mot alkohol och droger. Dessa ska bygga på tre steg, främja genom kunskapsspridning och attitydpåverkan. Förebygga genom att tidigt fånga upp signaler från våra medarbetare. Åtgärda genom en tydlig arbetsordning ge stöd och hjälp till våra medarbetare.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att mål, ansvar och befogenheter förs ut i organisationen på ett sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. Chefer har genom skriftlig delegation ansvar för att systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivs på respektive avdelning/enhet. Arbetsmiljöfrågor ska så långt som möjligt lösas på den nivå de uppkommer. Vi är varandras arbetsmiljö och är tillsammans ansvariga för att bidra till en god sådan. Detta innebär att alla medarbetare har ansvar för att ta reda på vilka risker som finns på arbetsplatsen, följa föreskrifter och påpeka risker/ brister i fysiska-, sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt delta i genomförandet av arbetsmiljöåtgärder. Åtgärder i arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn på de faktorer som påverkar människan i arbete och ska innefatta främjande, förebyggande och rehabiliterande insatser på individ-, grupp- och organisationsnivå. Pajala kommuns anpassnings- och rehabiliteringsarbete bygger på tidiga insatser och en tydlig arbetsordning.

Samverkan

För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett nära och kontinuerligt samarbete mellan organisationen och de anställda. Samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga organisationer hanteras genom medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper. Samverkansgruppen är tillika skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen och ska vara värdeskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor genom att aktivt utforma arbetsmiljöarbetet. Strukturen för samverkan i arbetsmiljöfrågor regleras i kommunens samverkansavtal.