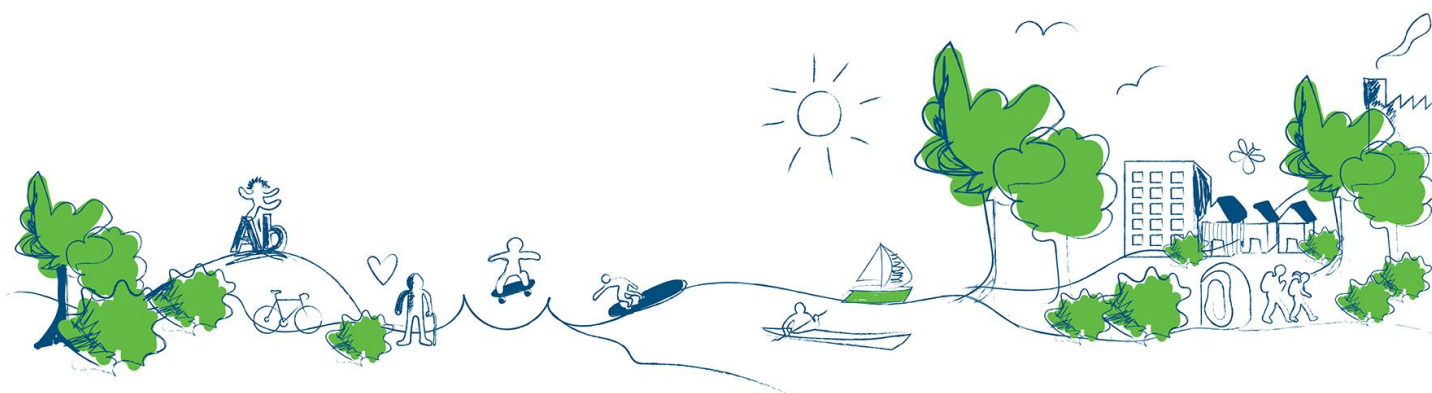


# Arbetsmiljö samt lika rättigheter och möjligheter

## Policy för Nynäshamns kommun

Antagen av kommunfullmäktige 11 mars 2021, § 52





## Övergripande avsikter och inriktning

Ett kontinuerligt och målinriktat arbetsmiljöarbete samt åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för medarbetare är en del i ett långsiktigt, strategiskt arbete som rör kommunens mål och framtid.

Medarbetarna är kommunens främsta resurs och kommunen ser att en god arbetsmiljö för medarbetare är en av de avgörande framgångsfaktorerna för att lyckas ge den bästa servicen till invånare, gäster, näringsidkare och andra som har behov av kommunens tjänster.

Kommunen strävar efter arbetssätt som säkrar kvalitet och effektivitet samt att ha tydliga och väl kända metoder inom det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Kommunen utgår från lagstiftning, vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt tillämpliga standarder inom området.

### Syfte

Policyn beskriver Nynäshamns kommuns strategiska inriktning gällande området arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter inom våra verksamheter. Hur det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med lika rättigheter och möjligheter ska bedrivas i praktiken beskrivs i kommunens rutiner.

### Övergripande målsättning

I Nynäshamns kommun ska alla medarbetare ha en god arbetsmiljö, lika rättigheter, möjligheter och vara fria från diskriminering.

### Våra arbetsplatser ska

- ha en trygg, tillgänglig och inkluderande miljö att arbeta i
- i möjligaste mån anpassa arbetsförhållanden och ge goda förutsättningar för medarbetare att utföra sitt arbete
- ge förutsättningar i arbetet för ett hälsosamt och hållbart arbetsliv samt i möjligaste mån underlätta för medarbetare att förena föräldraskap och arbete
- ha nolltolerans för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier.

### Kommunens övergripande strategi för att nå målsättningen

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas som en naturlig och självklar del av verksamheten. Arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter bedrivs integrerat med det systematiska arbetsmiljöarbetet samt genomsyrar alla delar av kommunens arbete. Grunden för ett framgångsrikt arbete är delaktighet för medarbetare, en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare om förutsättningar i arbetet samt att kommunens skyddsombud ses som en tillgång.

Kommunens värdegrund är en kompass och ett förhållningssätt i strävan att vara en god och inkluderande arbetsplats. Kommunens ledord är *modig, öppen, respektfull* och *engagerad*. I förlängningen leder detta till *tillit*. Omtanken för varandra gör skillnad! Kommunens medarbetare ska känna sig sedda, respekterade, bekräftade, lyssnade på och betrodda.

## Tre perspektiv och viktiga ställningstaganden

Arbetsmiljöarbetet karaktäriseras av tre olika perspektiv:

- hälsofrämjande
- förebyggande
- efterhjälpande

Det **hälsofrämjande** arbetet kännetecknas av fokus på friskfaktorer vilka är grundläggande för att skapa god hälsa, engagemang och arbetsglädje hos medarbetarna på arbetsplatsen. Fokus är på det som fungerar och är bra i arbetet samt att förstärka och bibehålla det. Kommunen tillämpar rökfri arbetstid, ställer sig positiv till friskvård på arbetstid i den mån det är möjligt samt uppmuntrar till rörelse i vardagen. Friskvårdsförmån erbjuds till medarbetare och fastställs av kommunstyrelsen i samband med mål och budget.

Det **förebyggande** arbetet handlar om att tidigt upptäcka och agera när brister i arbetsmiljön och ohälsa hos medarbetare uppmärksammas. Kommunens arbetsplatskultur karaktäriseras av omtanke och mod att våga se och agera. Arbetsplatserna har nolltolerans för bruk av alkohol, droger och spel och påbörjar vid behov tidiga insatser av stöd. Inför förändringar i organisationen analyseras noga om de innebär risker för medarbetare och hur dessa i så fall kan hanteras. Kommunen anammar försiktighetsprincipen vilket innebär att ta det säkra före det osäkra när det är oklart vilka risker en aktivitet rymmer och vidta skyddsåtgärder i möjligaste mån. Ett kontinuerligt arbete sker för att skapa balans mellan krav och resurser i arbetet och ge förutsättningar för återhämtning, bland annat genom hållbara scheman.

Det **efterhjälpande** arbetet innebär att arbetsplatserna tidigt sätter in stöd när något har hänt, exempelvis då kriser, skador och olycksfall har inträffat. När medarbetare är sjukfrånvarande är fokus på att hålla kontakt, visa omtanke och föra en tidig dialog kring stöd och Anpassningar i arbetet för att i möjligaste mån omhänderta arbetsförmåga. Vid sjukfrånvaro och ohälsa utreds orsaker till den samt behov av stödinsatser för att ge förutsättningar för en hållbar arbetsförmåga och återgång i arbete så snart medarbetaren är redo.

## Ansvar

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön men arbetet med arbetsmiljön ska bedrivas i samverkan där alla har ansvaret att medverka. Vi utgör varandras arbetsmiljö och alla medarbetare ansvarar för att aktivt bidra till en god arbetsmiljö. Mer information om ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter finns i kommunens rutiner.