

Arbetsmiljöpolicy för Elmia AB

En bra och sund arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt, är en förutsättning för en attraktiv arbetsplats och därmed en framgångsrik verksamhet. Elmia ska minst leva upp till de krav som finns i gällande lagar och föreskrifter. Samtliga medarbetare ska vara medvetna om och bevaka rådande arbetsmiljöansvar för att kontinuerligt, och med god marginal, leva upp till lagar, föreskrifter och normer. Vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön så verkar Elmia utifrån Arbetsmiljöverkets AFS 2015:4.

Vidare säkerställer Elmia att de entreprenörer, partners och leverantörer som jobbar för Elmia lever upp till de krav som Elmia ställer för sina egna medarbetare.

Arbetsmiljön på Elmia ska inte utsätta medarbetare för ohälsa eller olycksfall. Elmia har, och ska verka för, en nollvision av tillbud, arbetsskador samt all form av diskriminering och kränkande särbehandling. Med utgångspunkt i fyra enkla nyckelord: Obegripligt, Olustigt, Obehagligt och Orättvist, värderar vi eventuell kränkande särbehandling i vår samvaro och vårt samarbete på arbetsplatsen. Elmia verkar för jämställdhet och för att ta vara på mångfald i arbetslivet, genom att bedöma personer utifrån kompetens, behandla alla med respekt och ge alla lika rättigheter och möjligheter. Vidare ska Elmia kontinuerligt verka för ökat välmående och minskade sjuktal.

Elmias arbetsmiljö grundar sig på engagemang, affärsmässighet, innovation och tillit. Samtliga medarbetare ska ges möjlighet till påverkan i sin arbetssituation.

Såväl chefer som medarbetare ansvarar för arbetsmiljön och hur den påverkas av de olika beslut som fattas. I ansvaret ligger att inom respektive medarbetares befogenheter skapa en god arbetsmiljö. I de fall en medarbetares befogenheter inte räcker till och/eller när eventuella risker eller hot uppstår, ska närmaste chef, alternativt Skyddskommittén, informeras för att vidta eventuella åtgärder.

Vid förändringar i verksamheten ska arbetsmiljö- och miljöfrågor diskuteras, riskerna ska undersökas och konsekvenserna bedömas i samverkan med berörda arbetstagare. Därefter ska eventuella åtgärder vidtas för att i möjligaste mån förebygga negativa effekter och minimera risker. Vissa arbetsmiljöproblem kan vara av sådan art att teknisk, medicinsk eller psykosocial expertis behöver anlitas. Detta görs i samarbete med utsedda leverantörer och partners av dylika tjänster.

Om incidenter eller avsteg uppstår utifrån denna policy, så är det en skyldighet att omgående rapportera detta till chef, skyddsombud eller HR. Åtgärder ska diskuteras och bestämmas tillsammans med den/de som anmäler, samt alltid HR och Skyddsombud och vid behov hela Skyddskommittén.

Måltal:

- **Sjuktal (i dagar): 9,5 dagar** (2018: 9,7 dagar)
- **Antal arbetsplatsolyckor och tillbud: 0 st** (2018: 2 st)
- **Antal incidenter härrörande till diskriminering/särbehandling: 0 st** (2018: 1 st)
- **Ledarskapsindex (&frankly): 65** (nytt måltal, nytt index och därmed ingen historik)

Elmias Etik och Moral dokument: uppdateras årligen och undertecknas av samtliga medarbetare samt uppdateras på www.elmia.se.

Denna policy har antagits av Skyddskommittén, förankrats i ledningsgruppen hos Elmia samt finns tillgänglig för alla medarbetare och entreprenörer som agerar på uppdrag för Elmia.

Jönköping 2019-06-10

Lotta Frenssen
VD

Jimmy Carlsson
Huvudskyddsombud