



ARBETSMILJÖPOLICY

En trygg och hälsosam arbetsmiljö är en viktig strategisk prioritet för Halmstads BK. Målet är att skapa en arbetsplats som främjar fysisk, psykisk och social hälsa och utveckling för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs, och där olyckor förhindras.

Organisationen ska kontinuerligt granskas ur ett arbetsmiljöperspektiv. Arbetskraven ska anpassas till människors fysiska och psykiska förutsättningar. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön har positiva effekter för både individen och föreningen.

Arbetsmiljöarbetet är en gemensam angelägenhet för föreningen och de anställda som ska bedrivas i samverkan där alla har ansvar för att delta. Arbetsmiljöproblem ska främst lösas på arbetsplatsen genom ett kontinuerligt och nära samarbete mellan föreningen och de anställda. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön ska präglas av en helhetssyn på alla faktorer som påverkar medarbetarna i arbetet.

Kontinuerlig utveckling och bevakning av arbetsmiljön ska vara en naturlig del av alla verksamheter inom företaget. Personalen ska inte bara vara medveten om de risker som kan finnas, utan också kunna undvika dem.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön. Det är arbetsgivarens skyldighet att vidta alla nödvändiga åtgärder för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall samt att skapa en god arbetsmiljö.

VD har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att ansvar och befogenheter fördelas inom föreningen på ett sätt som möjliggör ett effektivt arbetsmiljöarbete.

Avdelningschefer har ansvar inom sina respektive avdelningar för att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete och skapa förutsättningar för att arbetsmiljöfrågor, så långt som möjligt, löses på den nivå där de uppstår.

Det åligger alla anställda att ta ansvar för arbetsmiljön genom att följa säkerhetsregler och skyddsföreskrifter samt att rapportera risker eller brister i arbetsmiljön till sin närmaste chef.



Riktlinjer

För att uppnå målet om en gynnsam arbetsmiljö gäller följande:

- Ingen anställd får utsättas för någon form av kränkande behandling, inklusive mobbning, psykiskt våld, social isolering eller trakasserier.
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska integreras som en väsentlig del av arbetsmiljöarbetet, med målet att snabbt återintegrera den anställde på arbetsplatsen. Vid behov ska extern expertis anlitas.
- Alla anställda ska tillhandahållas nödvändiga kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter för att aktivt delta i utformningen av arbetsuppgifterna.
- Varje individ ska tillhandahållas meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter med möjlighet till omväxling och variation, och ges ansvar i enlighet med sina förmågor.
- Ansvarsområden och befogenheter ska vara tydligt definierade och kända för alla.
- Konkreta åtgärdsprogram för arbetsmiljöarbetet ska utarbetas, genomföras och utvärderas regelbundet.



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPOLICY

Halmstads BK:s verksamhet präglas av synsättet att alla individer har lika värde, oavsett kön, nationalitet, etnisk eller religiös tillhörighet, trosuppfattning eller sexuell läggning. Denna övertygelse ska återspeglas i våra dagliga aktiviteter och vid rekryteringar.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete är en integrerad och naturlig del av vår verksamhet och omfattar alla nivåer, inklusive lednings- och beslutsorgan. Endast i de fall där verksamhetens natur inte tillåter fullständig jämställdhet, såsom separata lag för pojkar och flickor, görs undantag.

Alla medarbetares förutsättningar, rättigheter och möjligheter till utveckling ska vara likvärdiga inom hela föreningen. Det är viktigt att varje medarbetare känner att deras bidrag är värdefullt och att vi alla delar ansvaret för att skapa en positiv arbetsmiljö.

Det är viktigt att alla känner sig säkra i vår omgivning. Vi strävar efter att beakta och genomföra anpassningar baserat på exempelvis religiösa eller etniska behov. Det är av betydelse att aktivt bekämpa alla typer av trakasserier.

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden bör justeras så att medarbetare, oavsett kön, nationalitet, etnicitet, religiös tillhörighet, trosuppfattning eller sexuell läggning, kan arbeta i föreningens olika roller.

För att främja en jämlik och jämställd arbetsmiljö bör föreningen genomföra separata utvärderingar av arbetsplatsen angående sjukfrånvaro, arbetsskador och skillnader i både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Rekrytering

Blandade arbetsplatser ska eftersträvas. Detta avser för alla nivåer, inklusive lednings- och beslutsorgan. För att uppnå rekryteringsmål ska vi:

- Använda jämställdhetspråk i våra platsannonser, t.ex. "vi välkomnar kvinnliga/manliga sökande".
- Prioritera underrepresenterad grupp vid likvärdiga meriter.
- Sträva efter att intervjugrupporna har en varierad sammansättning.

Löner

För att förebygga orättvisa löneskillnader kommer vi att:

- Genomföra årliga lönekartläggningar.
- Bedöma arbetsuppgifterna objektivt och opartiskt.
- Vid jämställdhetsutbildningar lägga särskild vikt vid att säkerställa jämställda löner.



Utbildning och kompetensutveckling

Vi strävar efter att erbjuda likvärdiga möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för alla medarbetare. För att säkerställa detta kommer vi att:

- Kartlägga antalet utbildningsdagar för olika medarbetargrupper.
- Prioritera underrepresenterade grupper vid urval till utbildningar, inklusive arbetsledarutbildningar.

Föräldraskap och förvärvsarbete

Vi strävar efter att underlätta för föräldrar att förena föräldraskap med arbetslivet. Vårt mål är att arbetsförhållandena ska möjliggöra att föräldrars arbete kan kombineras med deras föräldraansvar, avseende exempelvis flexibla arbetstider, personalkonferenser, möten, utbildning och resor. Det är av stor vikt att både kvinnor och män ges fullständig möjlighet att vara föräldralediga eller ta ut ledighet för att vårda sina barn.

För att uppnå våra mål kommer vi att:

- Ge föräldralediga medarbetare tillgång till information och likvärdiga möjligheter till utbildning under deras frånvaro.
- I möjligaste mån anpassa tidpunkter för möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov.
- Vid rekryteringar betrakta föräldraledighet som en positiv merit.

Trakasserier tolereras inte

Halmstads BK accepterar inte några former av trakasserier, det inkluderar:

- Sexuella trakasserier, vilket innebär beteenden baserade på kön eller sexuell karaktär som kränker en anställd eller annan persons integritet.
- Trakasserier baserade på nationalitet, etnicitet eller annan grupptillhörighet, vilket inkluderar beteenden som kränker någons värdighet och är kopplade till nationalitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Trakasserier baserade på funktionshinder, vilket innefattar bestående fysiska, psykiska eller intellektuella begränsningar i en persons funktionsförmåga till följd av skada, sjukdom som existerade vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- Andra former av trakasserier.



I samtliga situationer är det den utsatta personen som bedömer vilka handlingar eller beteenden som upplevs som kränkande.

Det betyder att Halmstads BK inte tolererar:

- indirekta eller förklädda kommentarer,
- pornografiskt material,
- oönskade sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltal,
- tafsande eller annan ovälkommen medveten kroppsberöring,
- nedlåtande eller förnedrande skämt eller kommentarer baserade på kön, nationalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning eller funktionshinder,
- oönskade förslag om sexuella tjänster eller påtvingade sexuella relationer,
- rasistiska eller främlingsfientliga uttalanden,
- nedsättande kommentarer eller budskap som syftar till att kränka en persons värdighet baserat på kön, nationalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning eller funktionshinder,
- att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information,
- att medvetet försvåra eller sabotera arbetets utförande,
- utfrysning, ignorans eller mobbning av arbetstagare,
- andra handlingar eller beteenden som kränker en arbetstagares eller annan persons värdighet och är kopplade till kön, nationalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning eller en persons funktionshinder.

Åtgärder vid misstänkta trakasserier

Det åligger varje medarbetare att aktivt verka för att trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen. Åliggandet inkluderar ett ansvar för att anmäla misstänkta trakasserier till närmaste chef eller någon annan i ledningen.

Den som upplever sig utsatt för trakasserier i någon form ska alltid ha möjlighet att ta upp det med närmaste chef eller någon annan i ledningen. Chefen ska därefter, antingen själv eller tillsammans med den utsatta, konfrontera den eller dem som trakasserar.

Vid minsta tendens till ovan nämnda handlingar ska respektive chef omedelbart när det kommit till dennas kännedom utreda frågan och agera på lämpligt sätt. Det är viktigt att saken får en snabb och konfidentiell behandling.

Om trakasserier förekommit ska åtgärder vidtas i varje enskilt fall, t.ex.



- allvarliga samtal av varningskaraktär,
- uppföljning,
- omplacering av den som trakasserar eller mobbar.

Anmälningssfas

Beroende av karaktär finns det tre vägar att gå vid rapportering:

1. Prata med närmsta ledare, chef eller kontakta styrelsen.
2. Använd Riksidrottsförbundets visselblåsare som är kopplad till idrottsombudsmannen.
3. Polisanmäl.

Ytterst ansvarig för frågor som rör trakasserier är VD.