



Policydokument

för

Svenska Insjöfiskarenas Centralförbund (SIC) och
dotterbolaget

Svenska Insjöfiskarenas Aktiebolag (SIC AB)

Innehållsförteckning

Allmänt	sid 3
Alkohol och drogpolicy	sid 4
Arbetsmiljöpolicy	sid 5
Behandling av personuppgifter	sid 7
Jämställdhets och diskrimineringspolicy	sid 9
Miljöpolicy	sid 11

Allmänt

Ett policydokument för Insjöfiskarena skall visa riktlinjer och principer som skall gälla för verksamheten inom olika delområden.

Dokumentet skall vara kortfattat och kunna användas som uppslagsverk för tjänstepersonerna i olika situationer som kan uppstå i verksamheten.

Med tjänstepersoner innefattas anställda och förtroendevalda styrelseledamöter och deras suppleanter.

Medlemmar innefattas inte i policyn. I gränssnittet mellan tjänstepersoner och medlemmar kan likaväl medlemsföretagens policy, eller en kombination av policyerna gälla.

Insjöfiskarens policy är uppdelad i delområden, där ingen del ska anses betydelsefullare än någon annan del. Därför visas den nedan i alfabetisk ordning.

Alkohol- och drogpolicy

För att förebygga och förhindra skadligt bruk bland våra medarbetare är SIC en alkohol- och drogfri arbetsplats. Medarbetares hälsa, trygghet och trivsel ska inte riskeras på grund av missbruk av alkohol och/eller droger. Ohälsa, tillbud och olyckor ska undvikas. Medarbetares välbefinnande är en förutsättning för att förbundet ska kunna nå goda resultat och kunna verka i sina medlemmars bästa intressen.

SIC ska kunna erbjuda en säker och trivsamt arbetsplats med välmående och välfungerande medarbetare. Eventuella alkohol- och drogproblem ska fångas upp tidigt för att ge medarbetare så bra chanser som möjligt till rehabilitering.

Medarbetare ska följa de riktlinjer som gäller för arbetsplats. Medarbetare ska medverka i sin egen rehabilitering i det fall det ett missbruk har uppstått, och följa de åtgärder som vidtagits.

Chefen är ansvarig för att policyn är känd och är ansvarig för dess efterlevnad. Chefen är ansvarig för att stötta medarbetare som har problem med alkohol och/eller droger. Chefen ska undersöka, klarlägga och åtgärda eventuella problem.

Både chef och medarbetare har ansvar att uppmärksamma tidiga signaler på olika former av missbruk.

Chefen ansvarar för en säker arbetsplats och innehar rätten att bedöma tjänstbarhet. Medarbetare som är påverkade av alkohol eller narkotika ska inte befinna sig på arbetsplatsen och ska skickas hem.

Representation, konferenser, sammankomster

På tid avsedd för arbete tillåts ingen alkoholkonsumtion.

När det kommer till jobbtillställningar, i samband med sammankomster, eller vid representation ska alkoholkonsumtion vara godkänd av ansvarig chef.

Det ska finnas alkoholfria alternativ vid sammankomster, i samband med möten, och vid representation. Ingen anställd ska känna sig tvingad att dricka alkohol på grund alkoholkultur eller på grund av brist på alternativ.

Vad gäller medlemmar

Om någon medlem har problem med alkohol eller droger ska kansliet kunna erbjuda stöd och hjälp i den utsträckning som går. Det kan handla om att i samtal stötta och kunna hjälpa individen att söka och få hjälp.

Arbetsmiljöpolicy

Vi strävar efter en trygg och trevlig arbetsplats där medarbetare kan trivas och utvecklas i sitt arbete. En god arbetsmiljö ligger till grund för att vår verksamhet ska nå goda resultat, där vi kan verka till nytta för våra medlemmar, och för att kunna växa som organisation.

Arbetsplatsen ska vara en trygg och säker plats för de anställda. Det ska vara en plats med ett positivt arbetsklimat och med en säker och utvecklande arbetsmiljö. Det ska finnas respekt för, och tillit till medarbetare. God kommunikation och förtroende för medarbetare är grundläggande för att kunna nå bra resultat.

Vi ska motverka psykisk ohälsa, stress, hot och våld på arbetsplatsen.

Vi ska med marginal kunna nå lagstiftningens krav på en god arbetsmiljö. Vi kan inte identifiera några större arbetsmiljörisker i vår verksamhet. De minimikrav som finns i lagar och föreskrifter klarar vi.

Med arbetsmiljö menas allt det som påverkar oss i vårt arbete såsom lokaler, utrustning, maskiner, produkter, arbetsmetoder och arbetsorganisation. Med arbetsmiljö inbegriper också samarbete och kommunikation mellan medarbetare på arbetsplatsen.

Ytterst är det chefens ansvar för att trygga arbetsmiljön för medarbetarna. Samtidigt har alla medarbetare ett personligt ansvar för hälsa och miljö på arbetsplatsen. Det är viktigt att hot mot god arbetsmiljö eller risker mot medarbetares trygghet uppmärksammas. Medarbetare ska följa de riktlinjer, rutiner och instruktioner som finns gällande arbetsmiljön.

Vid eventuella förändringar av verksamhet eller lokaler ska arbetsmiljö diskuteras, risker undersökas och eventuella brister åtgärdas. Medarbetare ska tillfrågas och medverka i den processen så att negativa effekter kan minimeras.

Arbetsmiljö i trafiken

Eftersom verksamheten också kräver en hel del resor är det viktigt att förebygga ohälsa och olycksfall i trafiken. Faktorer som spelar in i olyckor kan vara stress, dåligt fordonsunderhåll, överlast, dåligt säkrad last, långa arbetspass utan vila och snäva tidsmarginaler.

Vårt mål är att minimera riskerna i trafiken. Grundläggande är att följa de regler som gäller i trafiken och rådande säkerhetsanvisningar. De fordon som används i tjänst ska uppfylla alla krav på säkerhet enligt gällande lagstiftning.

Våra medarbetare ska:

Hålla hastighetsbegränsningar

Alltid använda bilbälte

Vara nyktra och drogfria i tjänsten

Vara utvilade

Inneha rätt behörighet för fordonet

På sjön gäller samma principer om säkerhet. Följ säkerhetsanvisningar. Utöver dessa gäller att alltid använda flytväst.

Behandling av personuppgifter

Behandlingen av personuppgifter ska vara:

Laglig, korrekt och transparent till den registrerade

Användas för berättigade ändamål

Inte mer omfattande än nödvändigt

Korrekta och ej sparade längre än nödvändigt

Lämplig ur säkerhetssynpunkt

I våra stadgar finns angivet att styrelsen för SIC ska upprätthålla ett medlemsregister. Medlemsregistret innehåller insamlade uppgifter om respektive medlem.

Medlemskapet innebär till sin natur att varje medlem ser att SIC skyddar intressen av grundläggande betydelse för medlemmen.

Kunder eller leverantörer accepterar registreringen i samband att båda parter fullgör ett avtal.

Varje ny medlem samtycker vid ingående av avtal att registret omfattar följande:

Namn

Personnummer

Kontaktuppgifter

Uppgifter om nyttjande av service, exempelvis försäkringar, MSC, eller annat som är relevant för medlemmen i relation till förbundet

Samma gäller för kund eller leverantör som icke är medlem.

Foto och röstupptagning får ej finnas i registret. Inte heller värderande omdömen, etnicitet, politiska åsikter, religiös eller filosofisk övertygelse eller andra personliga uppgifter om medlem, kund eller leverantör.

Medlemsregistret, kundregistret eller leverantörsregistret får ej utlämnas till utomstående. Som utomstående räknas ej förtroendevalda eller bolag eller personer som uppdrages att sköta registret åt SIC.

Hårddiskar innehållande personuppgifter bör vara lösenordsskyddade.

Uppgifter avseende avgångna medlemmar ska åsättas märkning som hindrar användning. Om avgångna medlemmar bedöms utgå helt även som kund, bör rensning av medlemmen ske ur registret.

Register på hemsidan över MSC-deltagande måste vara tillgängligt för utomstående revisorer och certifierade grossister för att rätt köpeavtal skall kunna ingås.

Uppgifterna ska vara av mindre omfattning än medlemsregistret och ska endast innehålla MSC-nummer, för- och efternamn samt postort.

Fotografier som införes på förbundets hemsida föreställande person får ske efter samtycke.

Uppgifter om hur behandlingen av personuppgifter sker, ska finnas tillgänglig på hemsidans avdelning om stadgar.

Jämställdhets- och diskrimineringspolicy

SIC ska vara ett förbund där jämställdhet mellan kvinnor, män och icke-binära eftersträvas och till fullo uppnås. SIC utgår ifrån principen om att alla innehar samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. SIC ska i sitt arbete, på arbetsplats och i sitt möte med medlemmar, leverantörer och andra aktörer behandla alla människor lika, med en grundläggande respekt för individen.

Särskilt för en organisation med en traditionell överrepresentation av män är arbetet med värderingar och normer och ideal särskilt viktiga. Alla ska kunna jobba på lika villkor, och inte utsättas för orättvis, diskriminerande behandling. Arbetsplatsen ska vara trygg och säker för alla medarbetare. Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska aktivt motarbetas.

Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning utan också om attityder och värderingar, om normer och ideal som påverkar arbetet för kvinnor och män i vårt arbete. Inom vår verksamhet ska ingen bedömas utifrån könstillhörighet, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning.

SIC ska tillvarata alla medarbetares resurser. Vi ska främja och uppmuntra mångfald. Medarbetares olika erfarenheter och individualitet är en tillgång i vårt arbete och kan bidra till förbundets utveckling. Alla medarbetare ska mötas av respekt och alla ska ha samma möjligheter och rättigheter.

Ingen ska särbehandlas eller utsättas för kränkande handling på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Vi ska arbeta aktivt för att motverka diskriminering. Agerande som kränker medarbetares värdighet utifrån dessa grunder är förbjudet. Som exempel på det kan vara förlöjligande, eller nedvärderande generaliseringar.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur och som kränker en människas värdighet. Exempel kan vara ovälkommen beröring, eller närgångna blickar. Det kan handla om ovälkomna komplimanger eller anspelningar. Detta är inte tillåtet.

Arbetsplats, arbetsmetoder, och arbetsförhållanden ska vara utformade utifrån alla köns behov och förutsättningar.

Det får inte finnas stora och omotiverade löneskillnader eller olika anställningsvillkor mellan kvinnor och män som innehar likartade arbeten. Kvinnor och män ska ha lika lön för lika arbete. Målet är en jämställd lön.

Oavsett kön kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

I rekrytering av nya anställda ska arbetsgivaren verka för att alla personer ges möjlighet att söka lediga tjänster. Insjöfisket är en mansdominerad bransch och det kan vara viktigt att SIC arbetar för att fler kvinnor ges möjlighet till jobb. Alla personer ska ges möjlighet att söka lediga tjänster. Vid underrepresentation av en kategori av arbetstagare ska vid nyanställning större ansträngning göras för att åtgärda underrepresentation.

Alla ska oavsett kön, ålder, religion, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, könsidentitet, eller könsuttryck ha lika möjligheter till anställning, befordran och utveckling i arbetet.

-Vid förekomst av sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller olika former av mobbing i tal eller handling, så ska åtgärder omedelbart vidtas. Det kräver att den som blir utsatt ska få lämpligt stöd, möjlighet till extern hjälp. Det ska också finnas en åtgärd som berör den eller dem som är skyldiga till den utsattes situation. Repressalier accepteras inte i någon form för den som uppmärksammar problem.

Arbetsgivaren har en utrednings- och åtgärdsskyldighet vad gäller trakasserier och sexuella trakasserier i samband med arbete. Det gäller arbetstagare, men även inhyrd och inlånad arbetskraft. Detta gäller inte leverantörer eller kunder.

Händelser som sker på arbetsplatsen, men även de som sker utanför och på andra tider men som har ett samband med arbetet ingår i arbetsgivarens ansvarsområde. Det vill säga, att även händelser på en tjänsteresa eller en fest som anordnas av SIC, har arbetsgivaren en skyldighet att utreda och åtgärda.

Vid trakasserier ska chefen:

Utreda när någon känner sig trakasserad. Inleda med att samtala med de berörda så fort som möjligt.

Stoppa trakasserier. Om utredning visar att trakasserier har pågått ska åtgärder vidtas omedelbart. Det kan innebära en varning, eller i värsta fall med uppsägning.

Följa upp situationen för att försäkra sig om att trakasserier har upphört. I det fall som trakasserier har fortsatt måste en ny åtgärd övervägas.

Förebygga diskriminering genom aktiva åtgärder för att skapa en trygg och säker arbetsplats för alla medarbetare.

Miljöpolicy

I en organisation där våra medlemmar primärt jobbar ute i naturen är miljöfrågor en viktig del av vårt arbete. och är beroende av en hållbar miljö. Vi ska bidra till en hållbar utveckling så att följande generationer har en värld värd att leva i. Det är för oss en självklarhet att se till att kommande generationer fiskare har en arbetsplats kvar att arbeta på.

Vi ska som organisation förebygga och minska miljöpåverkan. Vi ska värdera det vi gör utifrån dess miljöpåverkan och införskaffa mer kunskap om vilka åtgärder som krävs och om hur vi blir bättre på att minska vårt klimat- och miljöpåverkan. Det absoluta minimum är att följa tillämpliga lagkrav, men vi strävar efter att minska vår negativa miljöpåverkan så mycket som möjligt.

Vårt miljöarbete

Vid inköp av produkter ska vi i första hand välja varor och tjänster med hänsyn till miljömärkning, lokalt producerat. Vi ska tänka på att inte köpa produkter från områden, och länder där miljöpåverkan är destruktiv. Miljöhänsyn ska alltid vägas in vid inköp till förbundet. Pappersförbrukning ska minska.

Vi ska:

Minska användning av fossila drivmedel vid tjänsteresor, leveranser, medarbetares transporter till och från arbetsplats. På sikt gå över till förnyelsebara bränsleslag i färdställen.

Minska avfall, öka sortering av avfall. Farligt avfall hanteras på lämpligt sätt för att minimera miljöpåverkan.

Öka vår kunskap om hur vi påverkar miljön, och förmedla god kunskap om hur vi förbättrar vår miljö

Planera och genomföra möten, sammankomster, inklusive boende och resor, med så liten miljöpåverkan som möjligt, samtidigt som det är kostnadseffektivt. I första hand välja tåg och allmänna kommunikationer (kostnader och tillgänglighet ska givetvis tas i beaktande).

Ta fram åtgärder för att nå målen. Årligen se över målen och vid behov revidera dem.

Ansvarig chef är ytterst ansvarig för att målen uppnås.