



ÖVERTORNEÅ
KOMMUN



Alkohol-, drog- och
tobakspolicy
Övertorneå kommun

Dokumenttyp Policv	Ärendenummer KS 2023/315	Fastställd 2023-12-18 § 122	Giltighetstid Tillsvidare
Dokumentansvarig HR-chef	Tidigare reviderad	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Dokument gäller för Alla anställda och förtroendevalda i Övertorneå kommun och dess bolag

Alkohol- och drogfria arbetsplatser

Arbetsgivaren är skyldig att upprätthålla en god arbetsmiljö såväl fysiskt som psykiskt. En god arbetsmiljö är av vikt för att Övertorneå kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och en god arbetsmiljö är inte förenlig med bruk av alkohol och droger, varför detta inte får förekomma på kommunens arbetsplatser.

Denna policy omfattar samtliga anställda och förtroendevalda i Övertorneå kommun och dess bolag och innebär att alla ska behandlas likvärdigt oavsett befattning.

Riktlinjer

Följande ska alla anställda och förtroendevalda i kommunen känna till:

Tobak

Övertorneå kommuns syn på tobak bottnar i att främja anställdas hälsa och skapa en rökfri miljö på arbetsplatsen. Övertorneå kommun har rökfri arbetstid. Rökning utanför arbetstid som sker i anslutning till kommunens arbetsplatser får endast ske vid särskilt anvisad plats. Rökning regleras därtill av Tobakslagen (2018:2088), varför man som offentligt anställd och förtroendevald politiker bör känna till innehållet i denna. Arbetsgivare ska enligt tobakslagen kap. 6 § 10 svara för att arbetstagaren inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök på arbetsplatsen. Inom kommuners verksamheter ska det vara en rökfri miljö i arbetslokaler, i bilar, personalrum, offentliga lokaler och andra utrymmen dit anställda och allmänheten har tillträde. Totalt rökförbud gäller inomhus och även på stora delar av ytorna utomhus närmast arbetsplatsernas ingångar.

Tobakslagen fastställer att rökning är förbjuden i:

- lokaler avsedda för barnomsorg, skolverksamhet eller annan verksamhet för barn eller ungdom samt på skolgårdar och på motsvarande områden utomhus vid förskolor och fritidshem,
- lokaler som är avsedda för hälso- och sjukvård,
- lokaler som är avsedda för gemensamt bruk i bostäder och inrättningar med särskild service eller vård.

Där annan lagstiftning kan stå i konflikt med ovanstående, ska ändå i så stor utsträckning som möjligt eftersträvas en tobaksfri arbetstid. Omsorgsarbete i ordinärt boende kan vara ett sådant exempel.

I yrken där det finns ett påtagligt inflytande är det inte lämpligt att använda sig av nikotinprodukter, detta kan exempelvis vara lärare inför elever eller omsorgstagare inför brukare. Ytterligare rutiner kring detta tas fram inom den aktuella verksamheten.

Narkotika

Befattning med narkotika utgör ett brott enligt svensk lag och accepteras inte av Övertorneå kommun. Kommunen kräver av anställda och förtroendevalda, samt övriga verksamhetsutövare inom kommunen, att avstå från all befattning med narkotikaklassade preparat (gäller ej av läkare föreskriven medicin) under all tid som utförs för kommunens räkning.

Läkemedel

Anställda som använder läkemedel utskrivna av hälso- och sjukvården, vilka kan påverka arbetsförmågan, uppmanas att berätta detta för sin närmaste chef, som i sin tur gör bedömningen om personen under en period behöver förändrade arbetsuppgifter.

Under arbetstid

Det är inte tillåtet vare sig för anställda eller andra verksamma inom kommunen att bruka eller vara påverkad av alkohol eller andra droger under verksamhetens ordinarie arbetstider eller vid tjänstgöring.

Den som uppträder påverkad av alkohol eller andra droger i tjänsten ska omedelbart, på ett betryggande sätt, sändas hem. I första hand är det vederbörandes närmaste chef alternativt chefens chef som ansvarar för detta, men kollegor är också ansvariga att agera genom att exempelvis snabbt signalera till sin chef vid misstanke om påverkan på arbetet. HR-enheten kontaktas för konsultation och stöd. Inom säkerhetskänslig verksamhet ska säkerhetschef meddelas skyndsamt (senast samma dag) vid förseelse eller misstanke om förseelse.

Se vidare ”Rutin alkohol- och drogpåverkan på arbetsplatsen”.

Efter en alkohol- och/eller drogförseelse eller vid misstanke om missbruk ska arbetsgivaren agera så snabbt som möjligt för att vidta lämpliga åtgärder. Lämpliga åtgärder varierar från fall till fall. Det kan handla om arbetsrättsliga disciplinära åtgärder och/eller stödjande rehabiliteringsinsatser. Andra medverkande parter i detta kan vara HR, företagshälsovård, fackliga företrädare, skyddsombud, vårdinrättningar och andra organisationer som arbetar med missbruksproblem.

Alkohol- och drogtester

Kommunen kan utföra alkohol- eller drogtester när det finns ett starkt säkerhets- och skyddsintresse för kommunen. Kommunen är mån om att det alltid ska finnas ett berättigat intresse för att genomföra sådana tester. Som berättigat ändamål anses bedömning av tillståndet hos sådana arbetstagare som har eller avses få sådana arbetsuppgifter där drog- eller alkoholpåverkan i arbetet medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö och egendom. Vid enskilda händelser som kommunen bedömer som berättigat ändamål kan fråga ställas till medarbetare om denne ställer upp på att testas för alkohol och/eller droger. Återkommande korttidsfrånvaro kan också anses vara ett berättigat skäl för provtagning.

Kommunens strävan är att utföra alkohol- och/eller drogtester på ett sådant sätt att den personliga integriteten inte kränks i större mån än vad som är berättigat.

Slumpmässiga eller regelmässiga återkommande tester får endast förekomma i enlighet med ovanstående och ska föregås av förhandling med berörd arbetstagarorganisation.

Vid representation och personalfester

I de fall där det serveras alkohol i samband med kurser, utbildningar, uppdrag, personalfester och representation är måttlig konsumtion den norm som ska råda och alkohol får aldrig serveras på arbetsgivarens bekostnad. Det är viktigt att bra alkoholfria alternativ finns tillgängliga vid sådana

tillfällen. Ingen ska känna sig tvingad att dricka alkohol eller ange skäl till att hen väljer att avstå från det. Alla som representerar för kommunens räkning har ett särskilt ansvar och förväntas visa gott omdöme vid utövande. Chef och arbetsgivarens representanter har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel och tillse att normen efterlevs av alla medarbetare samt tydliggöra att överkonsumtion inte är acceptabelt. Beslut om representation med alkoholförtäring får endast fattas av kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges ordförande (se kommunens policy för representation).

Rehabilitering

Arbetsgivaren är skyldig att utreda behovet av rehabilitering för den som behöver hjälp att komma ur ett missbruk av alkohol eller andra droger. En person som erbjudits rehabilitering men ej deltar i denna riskerar att förlora sin anställning. Det är upp till den enskilde att avgöra huruvida han eller hon vill offentliggöra sitt missbruksproblem eller inte. Rehabiliteringsärenden omfattas av sekretess och i hanteringen av dessa frågor ska största möjliga hänsyn tas till den personliga integriteten.

Ansvar

Övertorneå kommun ska genom återkommande utbildning, information och diskussioner verka för att motverka eventuella missbruksproblem inom verksamheten. Kommunens chefer ansvarar för att alla anställda är förtrogna med kommunens policy också denna som gäller alkohol, droger och tobak men det ligger på individens ansvar att följa den. Att bryta mot kommunens policy mot alkohol, droger och tobak kan leda till disciplinära påföljder, uppsägning eller avsked av anställningen.