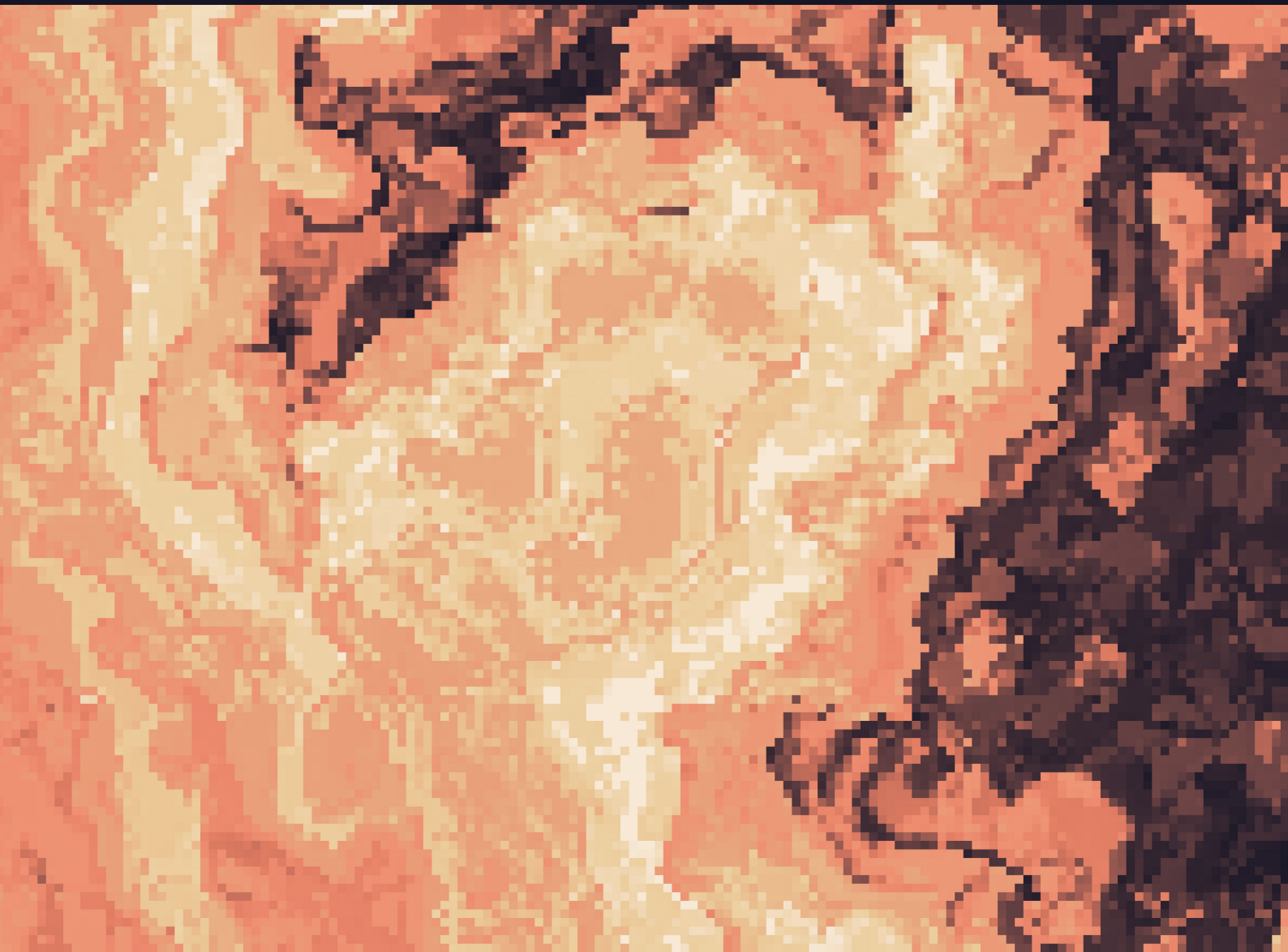


Handledning

För skyddsombud och fackligt förtroendevalda

 Myndigheten för
arbetsmiljökunskap



Handledning - skyddsombud och fackligt förtroendevalda

Förslag på hur arbetet mot arbetsrelaterad stress kopplat till etnisk tillhörighet och religion kan integreras i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.

Skyddsombud och fackligt förtroendevalda har centrala roller i arbetsmiljöarbetet. Att motverka stress och ohälsa kopplad till etnisk tillhörighet och religion är en viktig del av att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats.

Skyddsombud, eller arbetsmiljöombud, företräder alla anställda inom sitt så kallade skyddsområde och har som uppgift att verka för en god arbetsmiljö för alla som befinner sig på arbetsplatsen

Fackligt förtroendevaldas roll är att företräda sina medlemmar, bland annat i arbetsmiljöfrågor. Många fackligt förtroendevalda är också skyddsombud. Det är alltså möjligt att ha båda rollerna samtidigt.

Den här handledningen ger förslag på hur arbetet mot arbetsrelaterad stress kopplat till etnisk tillhörighet och religion kan integreras i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.

Handledningen är indelad i sju steg:

1. Förståelse och medvetenhet
2. Riskbedömning och kartläggning
3. Förebyggande åtgärder
4. Utveckling av inkluderande arbetsmiljöpolicyer
5. Handledning och stöd till medarbetare
6. Samarbete och påverkan
7. Uppföljning och utvärdering

Prova gärna "687 dagar på Mars". Det ger en chans att reflektera över situationer i arbetsmiljön som kan skapa stress för medarbetare med en etnisk bakgrund eller religion som är i minoritet jämfört med den rådande normen.

1. Förståelse och medvetenhet

Kunskap om vad som påverkar

Ökad kunskap om etnisk tillhörighet och religion är grunden för att hantera utsatthet på arbetsplatsen. Det behövs en förståelse för hur dessa faktorer påverkar arbetsmiljön och att vara insatt i lagar, riktlinjer och organisationens egna policyer.

- **Utbilda dig själv om särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet och religion.** För att effektivt kunna arbeta mot särskild utsatthet baserat på etnisk tillhörighet och religion, är det viktigt att du som skyddsombud har en djup förståelse för hur dessa faktorer kan påverka arbetsmiljön. Delta i utbildningar och workshops som fokuserar de aktuella frågorna. Denna kunskap kommer att ge dig bättre förutsättningar att identifiera risker och agera proaktivt.
- **Identifiera utsatta grupper.** Genom att förstå vilka grupper inom din arbetsplats som kan vara särskilt utsatta för diskriminering eller arbetsrelaterad stress på grund av deras etniska tillhörighet eller religion, kan du arbeta mer målinriktat. Detta innebär att du bör ha en god insikt i den demografiska sammansättningen på arbetsplatsen och de specifika utmaningar som olika grupper kan stå inför.
- **Känn till relevanta lagar och regler.** Som skyddsombud är det avgörande att du har god kännedom om de lagar och riktlinjer som rör arbetsmiljö, diskriminering och likabehandling. Detta inkluderar Arbetsmiljölagen, Diskrimineringslagen och andra relevanta föreskrifter från Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. Håll dig uppdaterad om eventuella ändringar i lagstiftningen och se till att dessa kunskaper integreras i ditt arbete.
- **Förstå organisationens policyer.** Utöver lagstadgade krav är det viktigt att du är väl förtrogen med din organisations egna policyer och riktlinjer som rör arbetsmiljö, mångfald och inkludering. Detta hjälper dig att övervaka efterlevnaden av dessa policyer och föreslå förbättringar vid behov.

2. Riskbedömning och kartläggning

Identifiera risker för utsatthet

Genomför riskbedömningar. När du utför riskbedömningar, inkludera särskilda perspektiv som rör etnisk tillhörighet och religion. Detta kan innebära att identifiera potentiella risker för diskriminering, trakasserier eller exkludering, samt att bedöma hur arbetsplatsens kultur och rutiner kan påverka olika grupper. Fråga dig själv om vissa arbetsuppgifter, beslut eller kommunikationsstilar kan skapa stress eller ohälsa för specifika grupper.

Använd anonyma undersökningar. Ett effektivt sätt att kartlägga arbetsrelaterad stress och utsatthet är att använda anonyma undersökningar som möjliggör för anställda att uttrycka sina upplevelser utan rädsla för repressalier. Genom att inkludera frågor om etnisk tillhörighet, religion och arbetsrelaterad stress i dessa undersökningar kan du få en bättre förståelse för om och hur dessa faktorer påverkar arbetsmiljön.

Kartläggning av särskilda behov och utmaningar

Dialog med medarbetare. Håll regelbundna samtal med medarbetare från olika etniska och religiösa bakgrunder för att identifiera specifika utmaningar de kan möta på arbetsplatsen. Genom att ha en öppen och lyssnande attityd kan du upptäcka dolda problem och risker som annars kanske inte skulle komma fram.

Observera arbetsplatsens dynamik. Var uppmärksam på interaktioner och dynamik på arbetsplatsen som kan indikera att vissa grupper är mer utsatta för stress eller ohälsa. Detta kan inkludera subtila tecken på exkludering, bristande deltagande i gruppdiskussioner, eller att vissa medarbetare verkar osynliga i beslut som påverkar deras arbetsuppgifter. Notera dessa observationer och ta upp dem i relevanta forum för vidare diskussion och åtgärder.

3. Förebyggande åtgärder

Utveckla och föreslå förebyggande åtgärder

Föreslå utbildningsinsatser. Om du identifierar att det finns bristande kunskap eller medvetenhet om etnisk mångfald och religiösa behov på arbetsplatsen, föreslå att organisationen genomför utbildningsprogram. Dessa program kan riktas både till ledning och medarbetare och kan innefatta allt från grundläggande utbildning i diskrimineringslagstiftning till mer specialiserade kurser i kommunikation, bemötande och samarbete.

Skapa stödstrukturer. Arbeta för att etablera eller stärka stödstrukturer på arbetsplatsen som specifikt riktar sig till utsatta grupper. Detta kan inkludera att inrätta mentorsprogram, skapa nätverk för anställda med liknande bakgrund, eller att säkerställa att det finns tillgång till företagshälsovård som är känslig för kulturella och religiösa behov. Genom att främja sådana strukturer kan du bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö där alla känner sig trygga.

4. Utveckling av inkluderande arbetsmiljöpolicyer

Arbeta för förändringar i strukturer

Påverka arbetsplatsens policyer. Som skyddsombud har du en unik position att påverka utvecklingen av arbetsplatsens policyer för arbetsmiljö och inkludering. Föreslå att arbetsmiljöpolicyer uppdateras för att explicit inkludera skydd mot arbetsrelaterad stress och ohälsa baserat på etnisk tillhörighet och religion. Detta kan innebära att införa specifika riktlinjer för hur diskriminering och trakasserier ska förebyggas och hanteras, samt att säkerställa att alla medarbetare har tillgång till de resurser de behöver för att må bra på jobbet.

Implementera nolltolerans mot diskriminering. Arbeta för att säkerställa att det finns en tydlig och stark policy mot diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, och att denna policy kommuniceras regelbundet till alla anställda. Detta inkluderar att skapa mekanismer för anonym rapportering och att säkerställa att alla rapporter om diskriminering behandlas snabbt och rättvist. Genom att driva på för en nolltoleranspolicy kan du bidra till att skapa en arbetsplats där alla medarbetare känner sig trygga och respekterade.

5.Handledning och stöd till medarbetare

Erbjud stöd och vägledning

Var en tillgänglig resurs. Som skyddsombud är det viktigt att du är tillgänglig för att erbjuda stöd och vägledning till medarbetare som upplever arbetsrelaterad stress eller känner sig utsatta på grund av sin etniska tillhörighet eller religion. Detta innebär att du aktivt informerar medarbetarna om din roll och hur du kan hjälpa dem, samt att du har regelbundna tider där du är tillgänglig för samtal och rådgivning. Var en pålitlig och förtroendeingivande person som medarbetarna känner att de kan vända sig till utan rädsla för negativa konsekvenser.

Förmedla tillgång till resurser. Se till att medarbetare som upplever stress eller ohälsa har tillgång till de resurser de behöver, såsom företagshälsovård, psykologiskt stöd, eller juridisk rådgivning. Informera dem om vilka möjligheter som finns tillgängliga och hjälp dem att navigera i dessa system. Var särskilt uppmärksam på att säkerställa att dessa resurser är kulturellt och religiöst anpassade så att de kan möta de specifika behoven hos de utsatta grupperna.

Stöd vid konflikter och trakasserier

Agera snabbt vid rapporter om trakasserier. Om du får rapporter om trakasserier eller diskriminering, agera omedelbart för att säkerställa att situationen hanteras på ett rättvist och effektivt sätt. Detta innebär att du initierar en formell process för att undersöka händelsen, samtidigt som du ger stöd till den utsatta personen. Var också tydlig med att organisationen inte tolererar några former av repressalier mot den som rapporterar.

Medla i konflikter. I vissa fall kan konflikter uppstå som inte nödvändigtvis handlar om trakasserier, men som ändå kan orsaka stress och ohälsa för de inblandade. Som skyddsombud kan du erbjuda dig att medla i sådana situationer och hjälpa de inblandade parterna att hitta lösningar som är rättvisa och hållbara.

6. Samarbete och påverkan

Samarbete med arbetsgivare och fackföreningar

Bygg relationer med ledningen. Arbeta för att bygga starka relationer med ledningen och HR-avdelningen för att kunna påverka arbetsplatsens policyer och arbetsmiljöarbete. Genom att vara en aktiv och konstruktiv partner kan du bidra till att driva igenom förändringar som förbättrar arbetsmiljön för alla anställda, särskilt de som är särskilt utsatta.

Samarbeta med fackföreningar. Om du är fackligt ansluten, arbeta nära fackföreningen för att säkerställa att frågor om etnisk tillhörighet och religion tas upp i fackliga förhandlingar och diskussioner om arbetsmiljö. Detta kan inkludera att driva på för särskilda klausuler i kollektivavtal som skyddar mot diskriminering och främjar inkludering.

Påverkan på arbetsplatsens kultur

Främja en kultur av öppenhet och respekt. Arbeta aktivt för att främja en kultur på arbetsplatsen där öppenhet, respekt och inkludering är centrala värden. Detta innebär att uppmuntra öppna diskussioner om mångfald och inkludering, samt att stödja initiativ som syftar till att öka

medvetenheten om dessa frågor. Genom att vara en förespråkare för en inkluderande kultur kan du bidra till att skapa en arbetsplats där alla känner sig välkomna och värderade.

Delta i utbildningsinsatser. Var en aktiv deltagare i utbildningsinsatser på arbetsplatsen som rör mångfald, diskriminering och inkludering. Om möjligt, erbjud dig att leda eller samordna sådana insatser. Genom att ta en ledande roll i detta arbete kan du stärka din position som skyddsombud och samtidigt bidra till att förändra arbetsplatsens kultur i en positiv riktning.

7. Uppföljning och utvärdering

Regelbunden uppföljning av arbetsmiljön

Genomför regelbundna arbetsmiljöundersökningar. För att säkerställa att arbetsmiljön kontinuerligt förbättras, är det viktigt att genomföra regelbundna arbetsmiljöundersökningar som inkluderar frågor om etnisk tillhörighet, religion och arbetsrelaterad stress. Dessa undersökningar bör analysera hur olika grupper av anställda upplever arbetsmiljön och identifiera eventuella problemområden. Använd resultaten för att justera och förbättra arbetsplatsens policyer och åtgärder.

Utvärdera effektiviteten av åtgärder. Efter att ha implementerat åtgärder för att förbättra arbetsmiljön, är det viktigt att utvärdera deras effektivitet. Detta innebär att följa upp med anställda och analysera om åtgärderna har haft den önskade effekten, samt att vara öppen för att göra ytterligare justeringar vid behov. Involvera ledningen och andra intressenter i denna process för att säkerställa att alla är engagerade i att skapa en bättre arbetsmiljö.

Dokumentation och rapportering

Dokumentera dina insatser. För noggrann dokumentation över de insatser och åtgärder du vidtar som skyddsombud. Detta inkluderar riskbedömningar, incidentrapporter, utbildningsinsatser och mötesprotokoll. Denna dokumentation är viktig för att säkerställa att det finns en tydlig och transparent redogörelse för hur arbetsmiljöarbetet har bedrivits och vilka resultat som har uppnåtts.

Rapportera regelbundet till ledningen. Se till att regelbundet rapportera till ledningen om dina iakttagelser och de åtgärder du föreslår eller har genomfört. Dessa rapporter bör vara detaljerade och fokusera på hur arbetsmiljön påverkar särskilt utsatta grupper baserat på etnisk tillhörighet och religion. Genom att hålla ledningen informerad och engagerad kan du bidra till att säkerställa att arbetsmiljöfrågorna prioriteras på högsta nivå.