

CHECKLISTA

Tillgång till stödstrukturer samt interna och externa resurser är en värdefull och ofta nödvändig del av arbetet för att minska utsatthet och arbetsrelaterad stress.

Men hjälp av checklistan får ni koll på vad ni redan har och vad ni eventuellt behöver förstärka i form av stöd och resurser.

Tillgång till stödstrukturer

Har organisationen tydliga och lättillgängliga stödstrukturer för anställda som upplever arbetsrelaterad stress eller diskriminering?

- ☐ Finns det riktlinjer för hur och när anställda kan få tillgång till stödresurser som psykologiskt stöd, mentorskap eller juridisk rådgivning?
- ☐ Hur säkerställs att dessa resurser är kända och tillgängliga för alla anställda, oavsett deras position eller bakgrund?

Erbjuder organisationen specifikt stöd till utsatta grupper?

- ☐ Finns det program som är särskilt utformade för att stödja anställda från etniska och religiösa minoriteter?
- ☐ Hur övervakas och utvärderas effekten av dessa stödprogram?

Samarbete med fackliga organisationer och externa experter

Hur samarbetar organisationen med fackliga organisationer i frågor som rör mångfald och arbetsmiljö?

- ☐ Finns det en formell samarbetsstruktur för att säkerställa att fackliga företrädare är involverade i att utveckla och implementera policyer och rutiner?
- ☐ Hur säkerställs att fackliga representanter är utbildade och medvetna om frågor som rör diskriminering och arbetsrelaterad stress?

Arbetar organisationen med externa experter för att förbättra arbetsmiljön?

- ☐ Anlitar organisationen konsulter eller experter inom mångfald, arbetsmiljö och inkluderingsfrågor för att utveckla och förbättra sina processer?
- ☐ Hur säkerställs att expertkunskap integreras och tillämpas i det dagliga arbetet?

CHECKLISTA

Tillgång till stödstrukturer samt interna och externa resurser är en värdefull och ofta nödvändig del av arbetet för att minska utsatthet och arbetsrelaterad stress.

Hälsofrämjande initiativ

Finns det hälsofrämjande program som specifikt riktar sig till anställda från olika kulturella och religiösa bakgrunder?

- ☐ Hur utformas dessa program för att vara inkluderande och tillgodose behoven hos anställda med varierande bakgrund?
- ☐ Finns det initiativ som fokuserar på att minska specifik stress relaterad till etnisk tillhörighet och religion?

Erbjuds regelbundna hälso- och välmåendekampanjer inom organisationen?

- ☐ Hur säkerställs att dessa kampanjer är tillgängliga för alla?
- ☐ Finns det uppföljning på effekten av dessa kampanjer för att förbättra dem över tid?

Om du inte gjort det än - spela "687 dagar på Mars". I spelet får du möjlighet att reflektera över situationer och faktorer i arbetsmiljön som kan skapa stress hos medarbetare med annan etniskt bakgrund eller religion.