



10. august 2006

Åbent samråd om etnisk ligestilling på hospitalerne og andre offentlige arbejdspladser

Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik har baggrund af en undersøgelse fra Mangfoldighedsnetværket kaldt integrationsminister Rikke Hvilshøj i samråd om etnisk ligestilling på hospitalerne. Samrådet er åbent for alle og finder sted i udvalgets møde tirsdag den 15. august 2006 i S-092 på Christiansborg. Mødet begynder kl. 14 og besvarelsen af samrådsspørgsmålet vil ske som punkt 2, 5 minutter efter, at samrådet vedrørende samrådsspørgsmål Ø er slut.

Udvalget har bl.a. bedt ministeren redegøre for, hvilke initiativer regeringen vil tage over for offentlige arbejdsgivere for at fremme etnisk ligestilling på offentlige arbejdspladser herunder hospitaler, samt redegøre for om regeringen vil fremme en tilbunds-gående undersøgelse af etnisk ligestilling inden for det offentlige.

Samrådsspørgsmålet er stillet efter ønske fra medlem af Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik Jørgen Arbo-Bæhr (EL).

Hele samrådsspørgsmålet kan læses på www.folketinget.dk under Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik, alm. – samrådssp. Å, jf. alm. del – bilag 198 og 205.

Samrådet er åbent for alle, men der vil være et begrænset antal tilhørerpladser. Enkelte er forbeholdt pressen. De øvrige pladser går efter "først til mølle princippet". Hvis man ønsker at overvære det åbne samråd, kontaktes udvalgets sekretariat på tlf. 33 37 55 45 senest mandag den 14. august 2006 kl. 12.00. For gæster, der kommer udefra, må der beregnes ekstra tid på grund af sikkerhedstjek ved besøgsindgangen.

Det er tilladt at optage lyd, hvis det kan ske uden at anbringe mikrofoner på bordene og uden at forstyrre samrådets afvikling i øvrigt.

En cd med optagelse af det åbne samråd vil senere kunne fås i Folketingets Oplysning, tlf. 33 37 33 38

Yderligere oplysninger:

Udvalgssekretær Britt Scherfig, tlf. 33 37 55 10

Folketinget – Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik
Christiansborg, den 14. juli 2006

I et kommende samråd ønsker udvalget en drøftelse af følgende spørgsmål:

Ministeren bedes kommentere undersøgelsen fra Mangfoldighedsnetværket om etnisk ligestilling på hospitalerne (offentliggjort den 12.7.). I den forbindelse bedes ministeren redegøre for, hvilke initiativer regeringen vil tage overfor arbejdsgiverne i stat, amter/regioner og kommuner for at fremme etnisk ligestillingspolitik på hospitaler, såvel som andre offentlige arbejdspladser. Endeligt bedes ministeren redegøre for, hvad der i øvrigt er lavet af undersøgelser vedrørende etnisk ligestilling på offentlige arbejdspladser, og om ministeren har påtænkt at fremme en tilbundsgående undersøgelse af etnisk ligestilling indenfor det offentlige.

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jørgen Arbo-Bæhr (EL)

P.u.v.
Anne-Mette Winther Christiansen,
formand.

Til

integrationsministeren
Kopi til Ombudsmanden



Udvalget for Udlændinge og Integrationspolitik
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Den 12. juli 2006
Ref.: ssp
Sagsnr.:

Politiken bringer i dag den 12. juli 2006 en historie om at 9 ud af 15 store sygehuse mangler en etnisk ligestillingspolitik. Dansk Sygeplejeråd kender ikke til den pågældende undersøgelse, men vi kan forstå, at integrationsministeren er kaldt i samråd i Folketinget. Derfor vil jeg gerne pege på Dansk Sygeplejeråds og Institut for Menneskerettigheders fælles udspil om Mangfoldighed i Sundhedsvæsenet (vedlagt).

Formålet med udspillet er, at være med til at skabe en positiv diskussion af, hvordan vi kan bruge alle medarbejdere, mv. i sundhedsvæsenet bedst muligt. Således at vi kan styrke arbejdsglæden og arbejdsmiljøet til gavn for borgere og patienter.

Derfor har vi i udspillet bestræbt os på, at give konstruktive bud på, hvordan medarbejdere, patienter, tillidsrepræsentanter, de faglige organisationer og arbejdsgivere kan inspirere hinanden til at sætte mangfoldighedsledelse på dagsordenen. Så alle bliver anerkendt og set på som en ressource uanset deres køn, etniske oprindelse, handicap, alder, religion eller seksuelle orientering.

Udspillet er i juni måned blevet sendt til Folketingets Sundhedsudvalg, amtsrådsforeningens bestyrelse, formændene for regionerne, samt borgmestre i landets kommuner,

Venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Grøte Christensen', is written over the typed name.

Grøte Christensen
Næstformand

Kopi af brev sendt til Integrationsminister Rikke Hvilshøj.

DANSK SYGEPLEJERÅD
The Danish Nurses' Organization

Sankt Annæ Plads 30
Postboks 1084
DK-1008 København K

Ekspedition:
Mandag-torsdag 10.00-16.00
fredag 10.00-15.00

Tlf. +45 33 15 15 55
Fax +45 33 15 24 55

dsr@dsr.dk
www.dsr.dk

Undersøgelser

Etnisk ligestillingspolitik på de 15 største danske hospitaler

11. juli 2006

Signe Gammeltoft BA i antropologi og Liv Østergaard BA i antropologi

Vi har udført en telefonisk spørgeskemaundersøgelse blandt de 15 største hospitaler i Danmark. Undersøgelsen er blevet udført på baggrund af en fast spørgeramme, og respondenterne blev informeret om, at de deltog i en spørgeskemaundersøgelse. I størstedelen af tilfældene er respondenterne chef i personaleafdelingen, eller respondenterne besidder en lignende stilling i HR- eller udviklingsafdelingen.

Nedenfor præsenteres besvarelserne fra spørgeskemaundersøgelsen. De fire første kolonner til venstre i tabellen præsenterer nogle af resultaterne fra undersøgelsen, og de to kolonner til højre i tabellen er informationer fra egen research.

			Har en etnisk ligestillingspolitik		
Hospital	Sengepladser	Klager over manglende etnisk ligestilling	Respondentens besvarelse	På sygehuset	I amtet
Skejby Sygehus	1316	Nej	Ja	Nej	Ja
Rigshospitalet	1174	Nej	Ja	Ja	Nej
Frederiksborg Amts sygehusvæsen	1173	Nej	Nej	Nej	Ja
Odense Universitets- hospital	1128	Nej	Nej	Nej	Ja
Sygehus Vestsjælland	1058	Ja	Nej	Nej	Nej
Århus Sygehus	867	Ja	Ja	Nej	Ja
Aalborg Sygehus	843	Nej	Nej	Nej	Ja
Amtssygehuset i Gentofte	803	Nej	Nej	Nej	Ja
Bispebjerg Hospital	750	Ja	Ja	Ja	Nej
Hvidovre Hospital	725	Nej	Ja	Ja	Nej
Amtssygehuset i Herlev	612	Nej	Nej	Nej	Ja
Sygehus Viborg	565	Nej	Nej	Nej	Ja
Amtssygehuset i Glostrup	500	Nej	Ja	Nej	Ja

9 af de 15 respondenter svarede, at de ikke har en etnisk ligestillingspolitik. 11 af de 15 respondenter svarede, at de ikke har haft klager, der omhandler diskrimination eller manglende etnisk ligestilling, som ledelsen har kendskab til. Ingen af respondenterne har en særskilt fast procedure for, hvordan de håndterer klagesager, der omhandler diskrimination eller manglende etnisk ligestilling, disse sager behandles som alle andre klagesager.

I de følgende afsnit vil vi præsentere nogle af respondenternes udtalelser.

Behov for etnisk ligestillingspolitik

Da vi spurgte ind til, hvorfor de respektive hospitaler ikke har en etnisk ligestillingspolitik, svarede respondenterne bl.a. følgende:

"Mit personlige svar er, at der faktisk ikke er poppet så mange konkrete problemer op til overfladen, så vi har prioriteret det." (Amtssygehuset i Herlev)

"Det er sørme et godt spørgsmål. Det ved jeg faktisk ikke. Jeg kan forestille mig, at man har ment, der var andre politikker, der var mere væsentlige at have i første omgang." (Odense Universitetshospital)

"Jeg tror, at vi opfatter, at problematikken er indeholdt i den almindelige ligestillingsproblematik, hvor vi tilstræber, at vi ansætter medarbejdere uanset køn og etnisk baggrund. Men det er ikke sådan specifikt penslet ud - så vidt jeg erindrer." (Amager hospital)

"Vi kører et trivselstiltag i stedet for, som hedder fra fravær til nærvær. Hvorfor kommer folk ikke på arbejde? Eller hvorfor har de sygefravær? Og sådan nogle ting." (Amtssygehuset i Gentofte)

Information om klagesager på centralt hold

Mange af respondenterne svarede, at de ikke har haft klager over diskrimination eller manglende etnisk ligestilling. I den forbindelse påpegede størstedelen af respondenterne, at de på centralt hold ikke er informeret om alle klagesager.

"Jeg kan ikke vide, hvad man har haft konkret ude i de enkelte afdelinger, som man selv har håndteret. Der kan nemt være mange klager og mange tvister i huset, som jeg aldrig får noget at vide om." (Amtssygehuset i Glostrup)

"Det vil sige, at klagen kommer ikke nødvendigvis over til os. Vi har de her ledelses-lag igennem systemet. Det vil sige, man går til nærmeste leder med klager, og hvis det er nærmeste leder, man har et problem med, så er det ofte måske afdelingsledelsen, man går til, og så kan det så eskalere længere op i systemet." (Skejby Sygehus)

"Det første sted, man vil gå til med sin klage, er til sin egen nærmeste leder. Hvis de får løst problemstillingen der, så hører jeg jo aldrig om det. Det er kun, hvis tingene løber op i en spids og ikke kan løses, at vi kommer ind over fra løn- og personaleafdelingen. Så når jeg siger nej nu, så er det på det allermest centrale sted, der har vi ikke håndteret noget. Men derfor kan det godt ske. Så håndterer de det bare ude lokalt på afdelingen. Store organisationer skal jo fungere på denne måde ik?" (Amtssygehuset i Roskilde)

Kultur eller faglighed

Hvidovre Hospital fremhæver, at de ikke har haft nogle klager, men at man her mener, at det er konstruktivt at have en løbende debat om emnet:

"Vi har ikke haft klager, men vi har haft debat om det. Det er noget andet. Hvordan man forholder sig, altså hvornår det er kultur, og hvornår det er faglighed. Det har vi løbende debat om i de forskellige afdelinger." (Hvidovre Hospital)

Tiltag på baggrund af klager

Århus sygehus er et af de få hospitaler, der centralt har modtaget en klage fra en ansat, der har oplevet diskrimination eller manglende etnisk ligestilling. Her har man overværet et fald i klagesager de seneste par år, hvilket respondenterne forklarede med en holdningsændring:

"Jeg erindrer kun en, og der blev der lavet en lokal politik på det daværende Århus kommunehospital... Det [klager] er ikke så meget mere, som det har været... Holdningen er ændret meget. Og når jeg siger meget, mener jeg i positiv retning." (Århus Sygehus)

Mangel på fast procedure

Ingen af respondenterne har en særskilt fast procedure for, hvordan klagesager, der omhandler diskrimination eller manglende etnisk ligestilling, skal håndteres. Til det kommenterer respondenterne bl.a.:

"Det har vi ikke. Det vil være det samme, som hvis du ikke efterlever personalepolitikken. Konsekvenserne vil være det samme usanset, hvad det drejer sig om. Der er ikke noget specielt i forhold til det." (Skejby Sygehus)

"Der er ikke nogen procedure. Derfor er der heller ikke udpeget en fast kommandovej i sådan nogle situationer." (Amtssygehuset i Gentofte)

"Hvis vi får sådanne sager, så behandler vi dem som alle mulige andre klager over alt muligt andet personalepolitisk. Det er jo på den led ikke noget sådan specielt. Al personale politik skal jo overholdes, og hvis det ikke overholdes, og der kommer klager over det, så undersøger vi selvfølgelig sagen."

Det er en ganske almindelig klageprocedure, som alle offentlige virksomheder bruger. Der er ikke noget specielt i, om det er etnisk, eller om det er alder, eller om det er gravide." (Rigshospitalet)