

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)