

## **POLITIKERSPØRGSMÅL**

**Opgang** Opgang 10B  
**Telefon** 38669999  
**Direkte** 38669971  
**Web** www.regionh.dk

EAN-nr.: 5798000384101

Dato: 6. juni 2018

Spørgsmål nr.: RR-091-18

Dato: 29. maj 2018

Stillet af: Marianne Frederik, Enhedslisten

Besvarelse udsendt den: 6. juni 2018

### **Spørgsmål:**

#### **Vedr. seksuel chikane**

I Politiken 28.maj omtales en undersøgelse FOA har gennemført, hvor det fremgår, at op mod hver fjerde social- og sundhedsarbejder har oplevet seksuel chikane indenfor det sidste år. Tidligere har også sygeplejersker, medicinstuderende og læger udtrykt, at flere har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen.

<https://politiken.dk/oekonomi/arbejdsmarked/art6530555/Hver-fjerde-social-og-sundhedsarbejder-har-oplevet-seksuel-chikane>

[http://avisen.dk/hver-fjerde-sosu-arbejder-oplever-seksuel-chikane\\_500328.aspx](http://avisen.dk/hver-fjerde-sosu-arbejder-oplever-seksuel-chikane_500328.aspx)

<https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane>

<https://www.udentavshedspligt.com/>

- Hvorvidt er der lavet undersøgelser af omfanget af seksuel chikane på regionens arbejdspladser?
- Hvorvidt findes der en personalepolitik på området. (fx på de enkelte hospitaler / afdelinger).
- Hvorvidt findes der en guide til, hvordan sundhedspersonalet kan håndtere uønsket opmærksomhed.
- Hvordan kan ansatte tale med andre om problemerne?

### **Svar:**

#### **Spørgsmål 1: Hvorvidt er der lavet undersøgelser af omfanget af seksuel chikane på regionens arbejdspladser?**

Regionen stiller spørgsmål til medarbejdernes oplevelse af uønsket seksuel opmærksomhed i TrivselOP. Spørgsmålet er stillet i 2011, 2014 og 2017. TrivselOP, er en kombineret lovpligtig arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling.

Senest i efteråret 2017 blev de ansatte i Region Hovedstaden stillet følgende spørgsmål: *Har du indenfor de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?*

4 % ud af de 31.648 besvarelser angiver, at de oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Tallet var 4 % i 2014 og 5 % 2011. Resultaterne fra TrivselOP er tilgængelige på regionens hjemmeside.

Færre af regionens ansatte oplever uønsket seksuel opmærksomhed sammenlignet med den offentlige sektor i Danmark. Benchmarket er baseret på resultater for den offentlige sektor fra NFAs nationale arbejdsmiljøundersøgelse 2016.



TrivselOP viser, at der er en stor spredning mellem faggrupper, på hvem der oplever uønsket seksuel chikane. SOSU-personale (11 %) og sygeplejerskerne (7 %) er de faggrupper, der oplever mest uønsket seksuel opmærksomhed. Det enkelte hospital / den enkelte virksomhed er ansvarlig for at følge op på TrivselOP.

Opdeling på enheder	Antal svar	11 Uønsket seksuel opmærksomhed
Læge og tandlæge	4.021	2%
Sygeplejerske	9.536	7%
SOSU-personale	2.020	11%
Ergo-/fysioterapeut	887	6%
Jordemoder	388	0%
Bioanalytiker	1.614	3%
Psykolog	477	2%
Andet sundhedsfagligt personale	1.298	3%
Pædagogisk og socialfagligt personale	922	5%
Servicepersonale/teknisk personale	3.184	3%
Administrativt AC-personale	1.804	1%
Lægeseekretær	1.937	1%
Administrativ medarbejder, andet	2.097	1%
Leder	1.580	1%
Ikke kategoriseret	229	2%
Region Hovedstaden	31.994	4%

**Spørgsmål 2: Hvorvidt findes der en personalepolitik på området? (fx på de enkelte hospitaler / afdelinger).**

De regionale politikker (personalepolitik, arbejdsmiljøpolitik) rummer ikke en direkte formulering om området. Der er derimod en regional retningslinje: *Regional retningslinje for Region Hovedstadens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer knyttet til forekomsten af vold, mobning og chikane (vedtaget af RegionH-MEDudvalget 2010).*

Retningslinjens hovedbudskab er, at *”Det er uacceptabelt, at ansatte oplever at blive mobbet, chikaneret eller udsat for vold på deres job. At forebygge, fjerne eller reducere sådanne situationer er et vigtigt element i virksomhedernes arbejde for et godt arbejdsmiljø i Region Hovedstaden.”*

Den regionale retningslinje udgør den overordnede ramme for de konkrete retningslinjer og indsatser, som er udfyldt af de lokale MEDudvalg på virksomheder/hospitaler.

**Spørgsmål 3: Hvorvidt findes der en guide til, hvordan sundhedspersonalet kan håndtere uønsket opmærksomhed?**

De enkelte hospitaler og virksomheder er selv ansvarlige for at udarbejde retningslinjer for forebyggelse og til hvordan konkrete sager håndteres. De lokale retningslinjer udmøntes flere steder i lokale handlingsanvisende instrukser eller såkaldte Action Cards, der fastlægger roller, opgaver og ansvar i de konkrete

sager om vold, trusler eller chikane. På alle regionens hospitaler og virksomheder kan der desuden hentes rådgivning hos personalefunktion eller hos den lokale arbejdsmiljøenhed/arbejdsmiljøkonsulent.

Alle ansatte i regionen har desuden adgang til psykologisk rådgivning, hvis de med baggrund i arbejdsmæssige situationer får behov herfor.

Både Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter og Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø har materiale og værktøjer om forebyggelse af seksuel chikane på deres hjemmesider.

#### **Spørgsmål 4: Hvordan kan ansatte tale med andre om problemerne?**

Eventuelle problemer med seksuel chikane kan drøftes i samme fora som andre arbejdsmiljøproblemer – det være sig nærmeste leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant eller i MED-organisationen.

Der er endvidere mulighed for at få professionel hjælp gennem regionens ordning med psykologisk rådgivning. Data fra 2017 viser, at 1 % af henvendelser til psykologisk rådgivning (svarende til 8 sager) drejede sig om uønsket seksuel chikane.