Seksuel chikane eller chikane pba. etnicitet
– sådan håndterer vi det

Information til personalet

AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
– i gode hænder

Hjælp til personalet

på Aalborg Universitetshospital



På Aalborg Universitetshospital accepterer vi ikke at ansatte udsættes for seksuel chikane eller chikane pba. etnicitet.

Med dette materiale vil vi gerne sikre, at:

- alle ansatte kender den definition på seksuel chikane og chikane pba. etnicitet, som hospitalet benytter
- seksuel chikane eller chikane pba. etnicitet forebygges og håndteres aktivt via videns-formidling og konsekvent handling
- alle ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever chikane – enten som vidne eller den, som oplever sig udsat for chikane

Definition af seksuel chikane og chikane pba. etnicitet på Aalborg UH

Seksuel chikane*: Der er tale om seksuel chikane, når en patient/pårørende eller ansat en enkelt gang eller gentagne gange på urimelig vis udsætter en ansat for uønskede handlinger af seksuel karakter, som den ansatte opfatter som krænkende. Særlig skærpende er det, hvis den ansatte ikke kan vægre sig imod dette. Eksempelvis pga. et ulige magtforhold eller den professionelle forpligtende relation.

Chikane pba. etnicitet: Der er tale om chikane pba. etnicitet, når en patient/pårørende eller ansat en enkelt gang eller gentagne gange på urimelig vis udsætter en ansat af udenlandsk herkomst for krænkende udtalelser eller adfærd med henvisning til den ansattes herkomst.

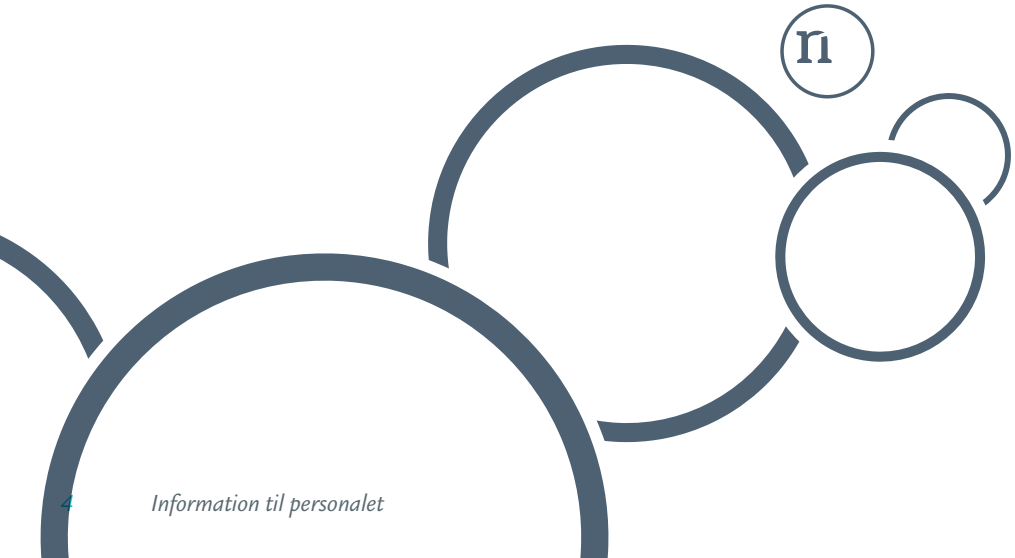
*Denne definition af seksuel chikane læner sig til dels op af Arbejdstilsynets definition fra Vejledning D.4.2, samt Ligebehandlingsloven, som siger, at en seksuelt krænkende handling ikke behøver at forekomme gentagne gange, for at der er tale om chikane.

Yderligere indkredsning af begrebet "chikane fra patient pba. den ansattes etnicitet"

Diskrimination og den deraf afledte chikane er handlinger og handlingsmønstre, der direkte eller indirekte sigter mod eller medvirker til usaglig forskelsbehandling af personer eller grupper på grund af etnisk oprindelse*.

De allerfleste patienter/pårørende på Aalborg UH behandler ikke personaler forskelligt. Nogle spørger af nysgerrighed, hvor den ansatte kommer fra. Andre har reelt problemer med at forstå en accent, og gør pænt opmærksom herpå. Chikane bliver det derimod, når patienter/pårørende taler ned til en ansat og/eller forlanger at behandles af en anden uden anden begrundelse end den ansattes etnicitet.

* "Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse". SFI – Det nationale Forskningscenter for velfærd, 2012.



Den ansattes handlemuligheder ved chikane fra patient/pårørende

- Som ansat på Aalborg UH har man ledelsens opbakning til at træde ud af en arbejdssituation, hvor man af patient/pårørende oplever sig chikaneret - seksuelt eller pba. etnicitet. En sådan adfærd fra patienter/pårørende tolereres ikke*.
- Som ansat skal du lave en tydelig markering over for patienten/pårørende af, hvad situationen er og giv en kort forklaring på, hvorfor du trækker dig. Orienter om, at en kollega vil tage over på opgaven.
- Den ansatte og dennes leder drøfter efterfølgende sagen. Det videre forløb besluttes, herunder evt. en reaktion over for patienten/pårørende.

*Hvis der er tale om ex. en dement, delirøs, stærkt kriseramt eller psykisk syg patient, er den ansatte stadig i sin ret til at træde ud af situationen, men forklaringen bør foretages anderledes lempeligt.

Forebyggelse, risikovurdering og håndtering

Skab overblik over risikoen for chikane ved i MED at drøfte flg.:

- I hvilke afsnit og i hvilke situationer oplever vi chikane, eller at der er en forhøjet risiko for chikane?
- Hvordan kan man tage dialogen med patienten/de pårørende, hvis der er tegn på utilfredshed. Hvordan kan vi i den tidlige dialog forebygge, at det ender i chikane?
- Hvordan sikrer vi, at alle ansatte har kendskab til håndtering af chikane, og at ledere og kolleger er bekendt med deres ansvar og handlemuligheder?

Når chikanen har fundet sted

– hvad gør leder, arbejdsmiljørepræsentant, kollega og medarbejderen, der chikaneres?

Ledelsen skal:

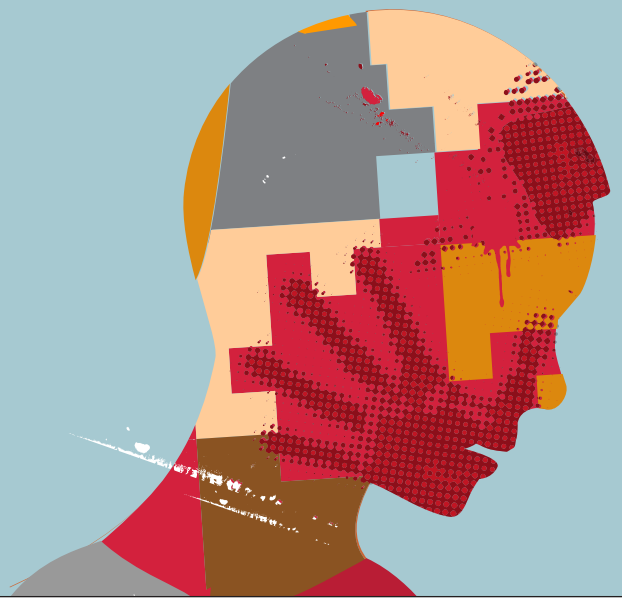
- Sikre at alle i personalegruppen ved, hvad chikane er, hvordan det håndteres og hvilke forpligtigelser den enkelte har (hvad der forventes af den enkelte) – lad det indgå i oplæringen af nyansatte.
- I ord og handling sende klare signaler om, at seksuel chikane og chikane pba. etnicitet er uacceptabelt.
- Sikre håndtering ved at slå ned på chikane i situationen.
- Sikre forebyggelse ved at skabe rammer for at tale om, hvad I forstår ved seksuel chikane og chikane pba. etnicitet. (Dialog og formidling virker forebyggende i sig selv.)
- Vurdere om den nødvendige viden og kompetence til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane og chikane pba. etnicitet er tilstede på afsnittet/arbejdspladsen. Ellers sikre at viden og kompetencer tilføres.

Yderligere, hvis chikanen er fra en anden ansat:

- Sikre en dialog om, hvordan man over for kolleger kan sige fra, når ens grænser for adfærd og udtalelser overskrides.
- Melde ud, at personaler skal gå til deres leder og/eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis de mener, der foregår chikane.
- Sikre at der bliver hentet kompetencer ind udefra, hvis det er nødvendigt at foretage en nærmere undersøgelse af, hvor vidt der foregår chikane.
- Melde ud til de involverede, hvad den videre proces er, hvis der er mistanke om, at der foregår chikane.
- Sikre at alle involverede - også vidner - får tilbudt den nødvendige hjælp og rådgivning efter en chikanehændelse og/eller undersøgelse (fx psykologsamtaler, mægling mm.).

Når chikanen har fundet sted

– hvad gør leder, arbejdsmiljørepræsentant, kollega og medarbejderen, der chikaneres?



Arbejdsmiljøgruppen skal:

- Sikre at personalegruppen på personalemøder tilbagevendende drøfter emnerne seksuel chikane og chikane pba. etnicitet for at få et billede af den aktuelle/faktiske risiko i afsnittet.
- Sikre at der bliver en fælles dialog om, hvad der er acceptabel adfærd og hvornår grænser er overskredet. Tag udgangspunkt i fiktive cases og kom med bud på, hvor grænsen kunne gå i de forskellige tilfælde – involver de nyansatte.
- Sikre at der sker en registrering af hændelsen/chikanen (se afsnittet "Indberettes som arbejdsskade").

Yderligere, hvis chikanen er fra en anden ansat:

- Sikre at en klage over udsættelse for chikane undersøges konkret og så hurtigt som muligt (hjælp kan evt. hentes i Arbejdsmiljø & Trivsel).
- Indsamle dokumentation ved at indhente oplysninger fra direkte involverede parter og vidner til en evt. chikane.
- Beskytte de involverede ved ikke at videregive oplysninger til ikke-involverede.
- Sikre forebyggelse via læring ved at kigge efter mønstre på tværs af chikanehændelser.

Alle ansatte skal:

- Gribe ind - slå ned på chikane på arbejdspladsen generelt.
- Reagere ved at sige fra eller bede om hjælp, hvis du mener du bliver udsat for chikane.
- Yde fornøden støtte ("psykisk førstehjælp"), hvis du overværer en kollega blive udsat for chikane.
- Tilbyde din hjælp bl.a. i form af at informere leder og/eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis du ser eller hører om, at en kollega bliver chikaneret.
- Bidrage til den fælles dialog om, hvad I forstår ved chikane – drøft hvornår grænser kan være overskredet.

Yderligere, hvis chikanen er fra en anden ansat:

- Bidrage til den fælles dialog om, hvordan man kan sige fra når ens egne eller en kollegas grænser åbenlyst overskrides.
- Være opmærksom på hinandens forskellige grænser, da der er forskel på, hvornår den enkelte oplever sine grænser overskredet.

Indberettes som arbejdsskade mm.

Hvis der registreres chikane mod en ansat, skal chikanen indberettes som en arbejdsskade. Registreringen og indberetningen skal sikre, at arbejdsmiljøgruppen kan analysere og risikovurdere registreringer mhp. forebyggelse. Spørg og brug arbejdsmiljøorganisationen.

Politianmeldelse beror på en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Læs mere herom i Arbejdsmiljøhåndbogen under "Vold"(/traumatiske hændelser) – Regionale og lokale tilbud – Aalborg Universitetshospital – Politianmeldelse.

Hent yderligere hjælp og inspirationsmateriale

Ønsker I yderligere hjælp til arbejdet med forebyggelse og håndtering af chikane, kan I kontakte Arbejdsmiljø og Trivsel.

Læs folderen om "Hjælp til personalet efter traumatiske hændelser" for viden om psykisk førstehjælp, defusing og hvilke reaktioner, den involverede kan have efter hændelsen. Den findes i Arbejdsmiljøhåndbogen (søgeord: Traumatisk hændelse Aalborg Universitetshospital).

Inspirationsmateriale

"Et Godt psykisk arbejdsmiljø – forbyg seksuel chikane". Arbejdstilsynet, 2015

"Anbefalinger om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane". Arbejdsmiljørådet, 2015

"Vejledning om seksuel chikane", Rigshospitalet 2017 (via link i Arbejdsmiljøhåndbogen)
(NB: For en god ordens skyld skal det nævnes, at eksemplerne ikke er dækkende, da seksuel chikane selvfølgelig kan forekomme fra begge køn.)

Materialet er godkendt i HMU d. 12. september 2018

Noter



Aalborg Universitetshospital
Strategi & HR
Arbejdsmiljø og Trivsel
Hobrovej 42A
9000 Aalborg
Telefon: 97 66 00 00
www.aalborguh.rn.dk
Email: aalborguh@rn.dk

Udarbejdet af Arbejdsmiljø og Trivsel,
Aalborg Universitetshospital 2018