



Orientering

Til Økonomiudvalget

Årsrapport 2022 om Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

Resumé

Økonomiudvalget orienteres om årsrapport om henvendelser til Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme for 2022. I 2022 fik enheden 25 henvendelser, hvoraf de 8 var fra medarbejdere, der har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter. Ingen af henvendelserne har haft en karakter, der har fordret, at enheden ud fra de fastlagte procedurer har skulle løfte sagen videre til forvaltningerne.

Problemstilling

Om Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme på arbejdspladsen

I Overførselssagen 2020/21 blev der afsat midler til etablering af en enhed, hvor alle ansatte i Københavns Kommune (KK), der oplever seksuel chikane eller sexisme, kan henvende sig anonymt mhp. at få håndteret deres sag. Således blev 'Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme' (EFAH) oprettet den 14. april 2021. EFAH er organiseret i Arbejdsmiljø København (AMK).

Enhedens opgaver løses af erfarne rådgivere med ekspertise inden for psykologisk støtte og krisehjælp, samt arbejdsmiljøfaglig viden i forhold til at identificere, forebygge og håndtere krænkende adfærd af seksuel karakter på KK's arbejdspladser. Enheden kan kontaktes telefonisk eller via enhedens hjemmeside ved brug af en datasikret formular på www.amk.kk.dk/chikane.

Ved oprettelsen blev det besluttet, at Økonomiudvalget (ØU) skal have en årlig afrapportering. Årsrapporten for 2022 er udarbejdet af AMK (bilag 1).

Løsning

Nøgletal om henvendelserne

I løbet af 2022 har EFAH modtaget i alt 25 henvendelser, der fordeler sig i følgende kategorier:

21-04-2023

Sagsnummer i F2
2022 - 18738

Dokumentnummer i F2
2358914

Sagsnummer eDoc
2022-0382250

Sagsbehandler
Rasmus Widell

- 8 henvendelser kommer fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter.
- 4 henvendelser kommer fra ledere, som henvender sig på baggrund af en problemstilling på deres arbejdsplads omkring seksuelt krænkende adfærd, som de ønsker rådgivning i forhold til.
- 4 henvendelser kommer fra tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og omhandler forskellige spørgsmål relateret til seksuelle krænkelser.
- 2 henvendelser kommer fra personer, der selv har fået en påtale for at udøve krænkende adfærd og har ønsket rådgivning i den forbindelse.
- 7 øvrige henvendelser, som falder uden for ovenstående kategorier.

Erfaringer og opsummerende vurdering af henvendelserne

I årsrapporten beskrives de hidtidige erfaringer, ligesom den indeholder en opsummerende vurdering af de 25 henvendelser fra 2022. Hovedpointerne er, at henvendelserne primært har handlet om seksuel chikane i form af verbalt krænkende adfærd og i tre tilfælde uønsket fysisk berøring. Der har været en enkelt henvendelse på baggrund af krænkelser i form af pres, tvang og fysiske overgreb, hvor enheden har sikret, at problematikken er kendt og håndteres på det rette ledelsesniveau i forvaltningen.

I forbindelse med etablering af enheden blev der udarbejdet en drejebog for rådgivernes arbejdsgange og procedurer, som bl.a. beskriver forvaltningernes inddragelse i sager, som kræver nærmere undersøgelse. Ingen af henvendelserne har haft en karakter, der – ud fra de fastlagte procedurer i drejebogen – har givet anledning til at løfte problematikken op til forvaltningsniveau. Det er også AMK's vurdering, at henvendelser til enheden er sket på baggrund af relevante problematikker, og med det etablerede rådgivnings-set up er der ydet den nødvendige hjælp til de medarbejdere og ledere, som har henvendt sig.

Der var ifm. den første halvårsrapportering til ØU 20 henvendelser til enheden i perioden 14. april til 14. oktober 2021. Det konstateres således, at der fortsat i 2022 har været et relativt lavt antal henvendelser til enheden i forhold til det estimerede niveau ved etableringen af EFAH i 2021. Estimaterne var bl.a. baseret på tal fra de forudgående års trivselsundersøgelser, hvor der i 2019 var godt 1.000 ansatte, som svarede "ja" til undersøgelsens spørgsmål om seksuel chikane. Erfaringsmæssigt omhandler størstedelen af besvarelserne i trivselsundersøgelser i KK krænkende adfærd fra borgere, som ofte kan håndteres på den lokale arbejdsplads uden behov for yderligere rådgivning. Det relativt lave antal henvendelser kan også skyldes, at oplevelser med krænkende adfærd i høj grad løses lokalt.

Endelig bemærkes det, at der i 2022 har været flere henvendelser fra medarbejdere end fra ledere, hvilket er modsat billedet i halvårsrapporten 2021, hvor der var en overvægt af lederhenvendelser.

Kommunikationsindsats

Det er essentielt for enhedens succes, at ansatte i KK kender til enhedens tilbud, så enhedens tilbud bliver benyttet, når der er behov.

Idet første halvårsrapportering i efteråret 2021 viste et lavt antal henvendelser til enheden, igangsatte Økonomiforvaltningen (ØKF) og AMK i samarbejde med forvaltningerne, en 2. bølge i kommunikationsindsatsen, som strakte sig ind i 2022. AMK kommunikerede om enheden via Arbejdsmiljøbrevet og via AMK's LinkedIn-profil, mens ØKF kommunikerede om enheden som en del af den omfattende kommunikationsindsats om undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2022. Enheden blev derved fremhævet på intranet på tværs af forvaltningerne og direkte i den spørgeskemainvitation, som alle kommunens ansatte har modtaget i forbindelse med undersøgelsen.

I 2023 fortsættes den vedholdende kommunikationsindsats om enheden, da det erfaringsmæssigt tager tid at nå ud med information til samtlige ansatte og i særlig grad de ansatte, der ikke anvender KK's intranet som led i deres daglige arbejde.

Justering af enhedens aktiviteter

Borgerrepræsentationen vedtog den 29. oktober 2020 en overordnet ramme for klageadgangen til enheden. AMK udarbejdede på den baggrund og i samarbejde med forvaltningerne en *konceptbeskrivelse* for enheden op mod overførselssagen 2021/2022, der beskriver hvilke budgetkrævende aktiviteter enheden skal varetage. Som følge af de relativt få antal henvendelser til enheden besluttede HR-kredsen i august 2022 at justere i enhedens aktiviteter indenfor *konceptbeskrivelsen*. Man reducerede den anonyme telefonlinjes åbningstid, og valgte at enheden i højere skal arbejde med at udvikle aktiviteter og materialer frem mod undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd i september 2023, fx webinarer, redskaber til ledelsessamtaler, udvikling af lokale retningslinjer m.m.

Dialog og opfølgning med forvaltningerne

Det indgår i enhedens koncept, at forvaltningernes direktioner skal modtage én eller to rapporteringer årligt og, at denne også kan forelægges forvaltningernes Hoved-MED. Forvaltningernes HR-chefer modtager desuden generaliserede opmærksomhedspunkter på baggrund af de mest udbredte henvendelsestyper mv. Da der for seks forvaltningers vedkommende kun har været 0-5 henvendelser i 2022, vil rapporteringen til forvaltningerne holde sig på et overordnet, forvaltningsaggregeret niveau af anonymitetshensyn.

Økonomi

Allerede ved udarbejdelse af oplæg til forhandlingerne om Budget 2022 stod det klart, at der ikke kom så mange henvendelser, som estimeret i forbindelse med udviklingen af enheden i forbindelse med Overførselssagen 2020/21. Derfor blev det årlige budget til enhedens drift i forbindelse med Budget 2022 nedjusteret og afsat 1,5 mio. kr. årligt til driften af enheden i perioden 2022-2025.

Videre proces

- AMK justerer den anonyme telefonlinjes åbningstid og allokerer ressourcer til at udvikle aktiviteter og materialer i forbindelse med undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd i 2023.
- Kommunikationsindsatsen for udbredelse af kendskab til enheden videreføres, bl.a. i kommunikationen omkring undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd i 2023.
- AMK er i dialog med de syv forvaltninger og rapporterer til de enkelte forvaltninger en eller to gange årligt om henvendelser til EFAH.
- ØKF og AMK følger antallet af henvendelser til enheden, så justeringer af enhedens aktiviteter kan ske løbende i dialog med HR-kredsen.
- ØU modtager en årlig afrapportering for henvendelser til enheden, der følger kalenderåret. Den næste rapportering er årsrapporten for 2023, der forelægges i starten af andet kvartal 2024.

Bilag

- Bilag 1: Årsrapport 2022 om Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme



Årsrapport om henvendelser til 'Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme'

Baggrund

I denne rapport præsenteres nøgletal og opgørelser vedrørende de henvendelser, der er tilgået Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme (herefter EFAH) i 2022. Data præsenteres på aggregeret, statistisk niveau, hvormed enhedens bærende princip om at sikre anonymitet for de ansatte opretholdes.

Opsummering

Nøgletal

I rapporteringsperioden 1. januar 2022 til 31. december 2022 har der i alt været 25 henvendelser til EFAH fra kommunens ansatte (derudover har der været 3 henvendelser, som lå udenfor enhedens område). Henvendelserne fordeler sig i følgende nøglekategorier:

- 8 henvendelser kommer fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter
- 4 henvendelser kommer fra ledere, som henvender sig på baggrund af en problemstilling på deres arbejdsplads omkring seksuelt krænkende adfærd, som de ønsker rådgivning i forhold til
- 4 henvendelser kommer fra tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og omhandler forskellige spørgsmål relateret til seksuelle krænkelser
- 2 henvendelser kommer fra personer, der selv har fået en påtale for at udøve krænkende adfærd og har ønsket rådgivning i den forbindelse.
- 7 øvrige henvendelser, som falder uden for ovenstående kategorier.

Med henvisning til det begrænsede antal henvendelser og det dermed spinkle datagrundlag skal der tages forbehold i forhold til at drage konklusioner på baggrund af disse tal. Dette forbehold gør sig gældende i rapporten som helhed.

Erfaringer

På baggrund af henvendelserne til Enheden i rapporteringsperioden opsummeres her de væsentligste erfaringer:

1. Henvendelserne har primært handlet om seksuel chikane i form af verbalt krænkende adfærd og i tre tilfælde uønsket fysisk berøring.
2. Der har været en enkelt henvendelse på baggrund af krænkelser i form af pres, tvang og fysiske overgreb, hvor enheden har sikret, at problematikken er kendt og håndteres på det rette ledelsesniveau i forvaltningen
3. Ingen af henvendelserne har haft en karakter, der – ud fra de fastlagte procedurer – gav anledning til at løfte problematikken op til forvaltningsniveau.
4. Henvendelser til enheden er sket på baggrund af relevante problematikker, og med det etablerede rådgivnings-set up er der ydet den nødvendige hjælp til de medarbejdere og ledere, som har henvendt sig.
5. Der har fortsat været et relativt lavt flow af henvendelser til enheden set i forhold til det estimerede niveau ved etableringen af EFAH.

I de følgende afsnit præsenteres uddybende opgørelser og erfaringer.

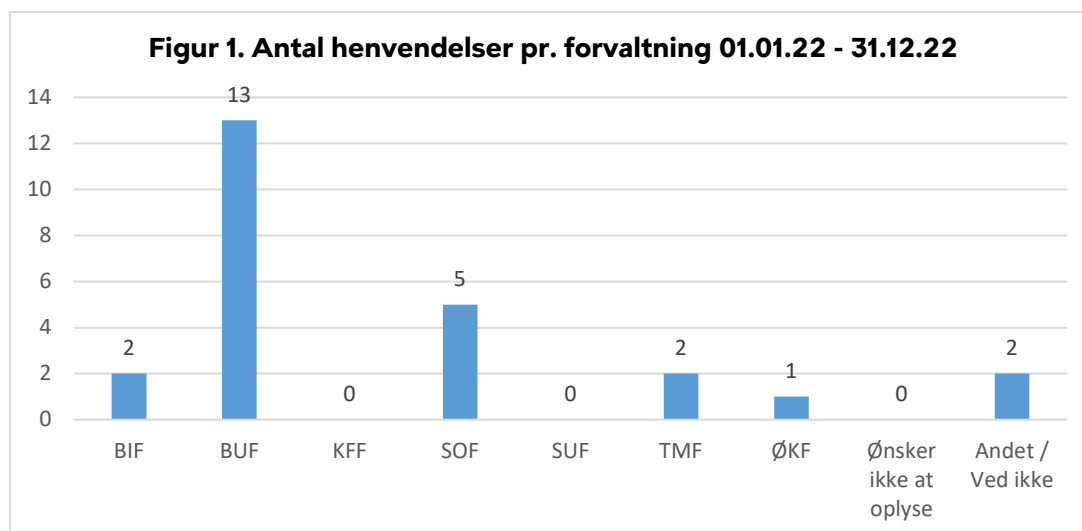
Opgørelser over henvendelser

I dette kapitel gives et billede af de henvendelser, der er kommet til EFAH i perioden 1. januar 2022 til 31. december 2022, via opgørelser af centrale karakteristika ved henvendelserne.

En *henvendelse* defineres ved, at en ansat i Københavns Kommune kontakter EFAH i forhold til en problematik omkring seksuel chikane eller sexisme på arbejdspladsen og modtager et eller flere rådgivningstilbud i forbindelse med dette. Hvis den ansatte taler med enhedens rådgivere i flere omgange (hvilket jævnligt er tilfældet), registreres alle kontakter under én og samme oprindelige henvendelse. Hvis en anden ansat kontakter enheden omkring den samme problematik på arbejdspladsen, registreres dette derimod som en ny henvendelse. Kontakter den samme ansatte enheden på et senere tidspunkt omkring en ny problematik, registreres dette også som en ny henvendelse.

Henvendelser pr. forvaltning

I dette afsnit vises henvendelser fordelt på hver af de syv forvaltninger.



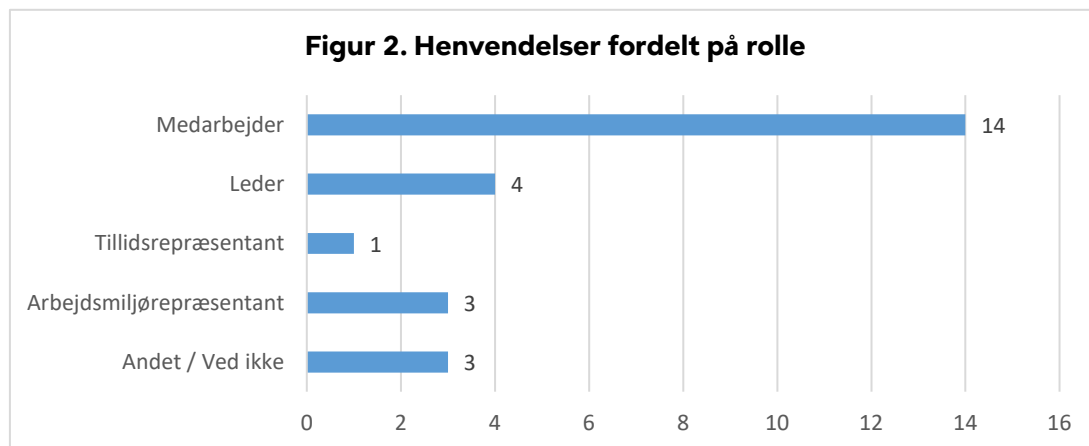
Som det fremgår af figur 1, har der i alt været 25 henvendelser. Antallet ligger en smule under niveauet ved den sidste rapportering til ØU, hvor der i halvåret fra 14. april til 14. oktober 2021 var 20 henvendelser til enheden. Det er således fortsat væsentligt under de estimater, som blev beregnet i forbindelse med EFAH's etablering. Estimaterne var bl.a. baseret på tal fra de forudgående års Trivselsundersøgelser, hvor der i 2019 var godt 1.000 ansatte, som svarede "ja" til undersøgelsens spørgsmål om seksuel chikane¹.

En af de 25 henvendelser i perioden er kommet via den anonyme skriftlige indgang, mens de resterende er kommet via den anonyme telefonlinje.

Hvem kommer henvendelserne fra - og hvilken hjælp er ydet?

I dette afsnit vises henvendelsernes fordeling ud fra den rolle, som de ansatte, der henvender sig, har på deres arbejdsplads.

¹ Heraf må det dog erfaringsmæssigt forventes at størstedelen af sagerne handler om krænkende adfærd fra borgere, som ofte kan håndteres på den lokale arbejdsplads uden behov for yderligere rådgivning.



Medarbejdere

Som det fremgår af figur 2 kom 14 af de i alt 25 henvendelser fra medarbejdere, og heraf har 8 selv oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter. Medarbejderne har fået rådgivning om, hvordan de kan bringe problematikkerne op på arbejdspladsen til leder eller alternativt til tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Enheden har givet psykologisk støtte til at håndtere situationen, og i flere tilfælde tilbudt psykologsamtaler, som der dog kun i enkelte tilfælde har vist sig behov for. Antallet af henvendelser fra medarbejdere steg i forbindelse med Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd (USKA), som tilsyneladende har øget bevidstheden om EFAH. Henvendelserne udsprang dog ikke direkte af USKA men kom på baggrund af konkrete hændelser eller problematikker på arbejdspladserne.

Ledere

4 af henvendelserne i rapporteringsperioden er kommet fra ledere, som har kontaktet EFAH for at få rådgivning om både konkrete sager, hvor en medarbejder har oplevet krænkende adfærd, og mere organisatoriske forhold om fx en kultur med krænkende omgangstone blandt de ansatte. Enkelte lederhenvendelser kom i forbindelse med USKA, og lederne fik her især rådgivning om opfølgning resultater af undersøgelsen, der vidnede om sexistisk kultur og adfærd på arbejdspladsen.

EFAH har således bidraget i kraft af at være et direkte tilgængeligt ledersparringstilbud med rådgivning om opfølgning på USKA. Det kan undersøges, om der kan gøres endnu mere opmærksom på dette tilbud i forbindelse med en ny gennemførelse af USKA i 2023.

TR og AMR

En tillidsrepræsentant og tre arbejdsmiljørepræsentanter har henvendt sig til enheden i perioden med forskellige spørgsmål relateret til seksuelle krænkelser. De har fået rådgivning og sparring om, hvordan de som TR og AMR kan bidrage til håndteringen af problematikkerne på arbejdspladsen.

Andet

To henvendelser er kommet fra HR-medarbejdere i forvaltningerne, som har henvendt sig med spørgsmål om håndtering af seksuelle krænkelser. De har fået rådgivning om KK's politik på området samt konkrete håndteringsmuligheder, herunder hvilke tilbud EFAH kan stille til rådighed for de berørte medarbejdere.

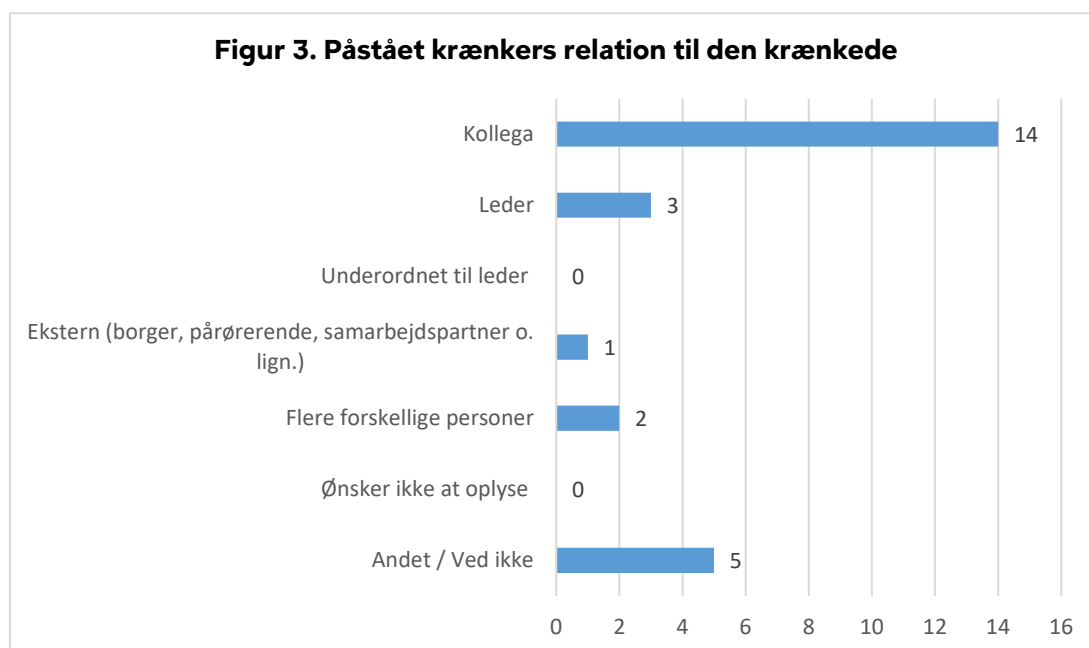
Den videre håndtering af henvendelserne

EFAH har i hver enkelt af de 8 henvendelser, som er kommet fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter, vurderet, at de enkelte henvendelser ikke har haft en karakter, som har fordret, at man fra enheden har skullet løfte sagen videre til forvaltningerne. I forhold til de konkrete henvendelser har det været muligt at give medarbejdere såvel som ledere rådgivning og støtte, som har været brugbart for dem og muliggjort, at de har kunnet tage relevant handling i forhold til problematikkerne, herunder bringe viden om problemerne op til de relevante ledelsesniveauer på de lokale arbejdspladser, hvor de kan håndteres. Enheden vurderer således, at det lykkedes at efterleve princippet om at understøtte den lokale håndtering på arbejdspladserne, som er et af de bærende principper for enheden.

Mere generelt har det været erfaringen i forhold til de fleste henvendelser i rapporteringsperioden, at den lokale ledelse allerede er i gang med at håndtere sagerne, når der rettes henvendelse til enheden. I andre tilfælde har det været muligt at støtte og rådgive de forskellige parter således, at problematikken netop kommer til den lokale ledelse, hvor den kan håndteres, og således sikre at der sættes relevant handling og opfølgning i gang.

Relation mellem påstået krænker og den krænkede

I dette afsnit vises henvendelserne fordelt ud fra hvilken relation, der er mellem den påståede krænker og den krænkede part.



Som det fremgår af figur 3, blev der i størstedelen af henvendelserne angivet, at den krænkende adfærd kom fra en kollega, hvilket var tilfældet i 14 af henvendelserne. En enkelt henvendelse drejede sig om krænkende adfærd fra en ekstern part (borger, pårørende, samarbejdspartner eller lignende).

I to henvendelser var der tale om flere forskellige personer, idet henvendelserne drejede sig om generelle kulturproblematikker med sexistisk tone og sprogbrug på arbejdspladserne. I andre henvendelser blev der efterspurgt generel rådgivning på området, idet

der ikke var tale om nogen aktuell problematik, men der var brug for rådgivning om, hvordan der kan arbejdes forebyggende.

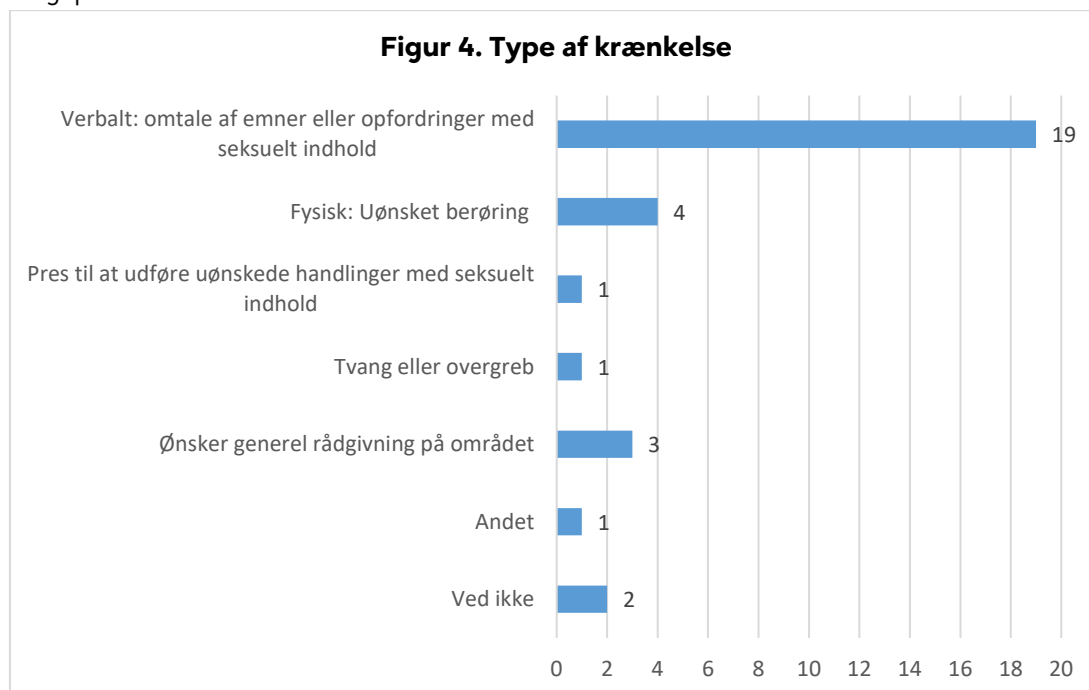
I en mindre andel af henvendelserne var der tale om påstået krænkende adfærd fra en leder, hvilket har ført til 3 henvendelser.

Hver henvendelse om oplevelse af krænkende adfærd skal selvsagt tages meget alvorligt, og det skal sikres, at problematikken håndteres på de rette niveauer. Det gælder ikke mindst for henvendelser, der handler om krænkende adfærd fra en leder. Enheden er meget opmærksom på at løfte dette ansvar. Det handler både om at få givet den nødvendige hjælp til medarbejdere, der oplever sig udsatte, samt understøtte at KK kan løfte arbejdsgiveransvaret i den forbindelse.

Det bærende princip om anonymitet betyder, at enheden i de fleste tilfælde ikke har mulighed for at oplyse forvaltningerne om, hvad de enkelte henvendelser handler om. Enheden foretager dog altid en konkret vurdering af, om den enkelte henvendelse kan og bør løftes videre op i systemet. Vurderingen beror på en række forhold i den enkelte sag, herunder om der er angivet tilstrækkelige oplysninger til at identificere arbejdsplads og forvaltning, karakteren af henvendelsen og hvilke indsatser, der evt. allerede er i gang på den lokale arbejdsplads samt fra den givne forvaltnings side.

Type af krænkelse

I dette afsnit vises en kategorisering af henvendelserne ud fra, hvilke typer af krænkelse, der har været tale om. Der kan angives flere typer for hver henvendelse, da der i den enkelte problematik kan være flere slags krænkende adfærd, som gør sig gældende. Derfor kan summen af angivne typer være højere end det totale antal henvendelser i rapporteringsperioden.



Som det fremgår af figur 4, er de fleste henvendelser til EFAH sket på baggrund af seksuelle krænkelser af verbal karakter, idet denne type er blevet angivet i 19 ud af de i alt 25 henvendelser. Denne type af krænkelse kan fx handle om seksualiseret sprogbrug, kommentarer, vittigheder eller opfordringer til seksuelt samkvem. Endvidere har et mindre

antal henvendelser haft baggrund i seksuel chikane af fysisk karakter, der er angivet i 4 af henvendelserne. Denne type af krænkelse involverer uønsket berøring, fx i form af at lægge hånden på en arm, give nakkemassage eller klap bagi.

Der været en enkelt henvendelse til enheden på baggrund af krænkende adfærd, der involverede både pres til at udføre uønskede handlinger og fysisk tvang eller overgreb. I forbindelse med denne henvendelse har enheden været særligt opmærksom på at sikre, at problematikken er kendt og håndteres på de rette ledelsesniveauer. Konkret har enheden under samtykke fra henvenderen kontaktet ledelsen og fået bekræftet, at problematikken er løftet op til niveau 2-ledelsen i den pågældende forvaltning. Enheden er derudover meget opmærksom på at yde henvenderen den rette hjælp og opfølgning, og der er bl.a. iværksat forløb med psykologsamtaler.

I en enkelt henvendelse er kategorien 'andet' blevet anvendt, hvilket fx kan handle om visning af pornografisk materiale samt mails eller beskeder på sociale medier. I tre af henvendelserne har der ikke været viden om konkrete hændelser, men derimod et ønske om at handle på generelle, kulturelle problematikker og/eller arbejde forebyggende.