



## Høringssvar til Økonomiforvaltningen

### BIF's opfølgning på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd 2022

#### 1. Væsentlige resultater fra undersøgelsen

BIF opnåede en svarprocent på 80%, hvilket er den højeste svarprocent blandt forvaltningerne i kommunen. Resultaterne fra undersøgelsen viser, at 20% i BIF har oplevet eller været vidne til mindst én hændelse med sexistisk kultur eller adfærd i løbet af de seneste 12 måneder. BIF ligger fire procentpoint over KK-gennemsnittet på 16% og har den anden højeste forekomst i kommunen. Der er store forskelle på tværs af centre. På centret med den laveste forekomst har 10% oplevet eller været vidne til én eller flere hændelser med sexistisk kultur og adfærd, mens det gælder for 31% på centret med den højeste forekomst. Størstedelen af hændelser med sexistisk kultur og adfærd kommer fra det interne samarbejde og omhandler sprogbrug.

#### 2. Opfølgningsprocessen i BIF

Forvaltningen har fulgt op på resultaterne både via tværgående BIF-indsatser og gennem lokale indsatser på centrene. Der vil blive fulgt op på opfølgningen i forbindelse med de årlige arbejdsmiljødrøftelser i HovedMED og i CenterMED'erne i 1. halvår i 2023.

##### Opfølgning i hele BIF

Resultaterne blev offentliggjort på BIF-intra d. 11. maj 2022. De tværgående resultater er blevet drøftet i Direktionen, BIF-ledelsen og HovedMED. HovedMED har besluttet en tværgående BIF-handleplan for opfølgning på undersøgelsens resultater d. 15. juni 2022.

##### Den lokale opfølgning på centrene

Centerledelsen har stået for at formidle resultaterne fra undersøgelsen til medarbejderne. I perioden fra d. 11. maj til 10. august 2022 er medarbejderne blevet involveret i arbejdet med at fortolke og drøfte resultaterne i afdelingerne/kontorerne og i de lokale CenterMED'er. Alle centre arbejder med indsatsområderne, som beskrevet i BIF-handleplanen. Derudover har det enkelte center kunnet vælge at vedtage en centerhandleplan med lokale opfølgningsinitiativer. De lokale handleplaner er besluttet i CenterMED senest d. 10. august 2022.

#### 3. Opfølgningsindsatser i BIF og forventede effekter

De tværgående opfølgningsindsatser består af fire overordnede indsatsområder, som gennemføres i andet halvår 2022:

##### 1. Fortsætte arbejdet med BIF's kodeks for god tone og adfærd

BIF har i 2021 indført et fælles kodeks for god tone og adfærd som led i at forebygge, nedbringe og håndtere intern krænkende adfærd. Forvaltningen fortsætter arbejdet med at få kodeks for god tone og adfærd ud at leve i forvaltningen. HR har fx udviklet dialogredskaber til at drøfte individuelle grænser og som skal træne os i at sige fra, hvis vi oplever

23-08-2022

Sagsnummer i F2  
2022 - 11156

Dokumentnummer i F2  
1688357

Sagsnummer i eDoc  
2022-0244713

Sagsbehandler  
Viola Marie Skovgaard

uønsket adfærd. Derudover sætter forvaltningen fokus på inkluderende sprogbrug, hvor medarbejdere og ledere skal klædes på med gode råd til at have en fordomsfri omgangstone.

## II. Gennemføre en "sig det til nogen" kampagne

Der igangsættes en kommunikationskampagne, som har fokus på, at man skal sige det til en leder, en arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant, hvis man oplever eller er vidne til hændelser med sexistisk kultur eller adfærd. Som led i kampagnen vil forvaltningen informere de ansatte om, hvordan sager bliver håndteret, med henblik på at skabe gennemsigtighed om forvaltningens procedure og størst mulig tryghed for medarbejderne.

## III. Særindsatser på de tre centre med den højeste forekomst af sexistisk kultur og adfærd

Forvaltningen iværksætter særindsatser på de tre centre, hvor der er den højeste forekomst af hændelser med sexistisk kultur og adfærd. Arbejdsmiljø København (AMK) bistår med opfølgingsindsatser på centrene. Indsatserne vil bl.a. fokusere på, hvordan ledere og tillidsvalgte kan agere som rollemodeller for god tone og adfærd. Derudover vil de have fokus på, hvordan ledelsen og tillidsvalgte bedst kan håndtere og følge op på hændelser.

## IV. Erfaringsindsamling på de tre centre med den laveste forekomst af sexistisk kultur og adfærd

Forvaltningen indsamler erfaringerne fra de tre centre, der har den laveste forekomst af sexistisk kultur og adfærd for at høste de gode erfaringer med at forebygge og håndtere uønsket adfærd af sexistisk karakter. I BIF skal vi lære af erfaringerne på centrene, og bruge erfaringerne til at forbedre arbejdspladskulturen på tværs.

### Forventede effekter

Forvaltningen forventer blandt andet, at indsatserne vil bidrage til, at vi får en arbejdspladskultur, hvor:

- Vi trygt, åbent og fordomsfrit kan tale om vores forskellige grænser
- Vi siger fra, hvis vi oplever eller overværer hændelser med sexistisk kultur eller adfærd
- Vi trygt kan henvende os til en arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en leder, hvis vi oplever eller overværer hændelser med sexistisk kultur eller adfærd
- Vi ved, hvor vi kan få hjælp, hvis vi udsættes for sexistisk kultur eller adfærd

Derudover forventer forvaltningen, at opfølgingsindsatserne vil bidrage til, at forekomsten af hændelser med sexistisk kultur og adfærd vil falde. Når forvaltningen sætter fokus på sexistisk kultur og adfærd kan det dog have den effekt, at vi får flere sager frem i lyset, fordi mørketallet bliver mindre. Det kan betyde, at forekomsten af hændelser med sexistisk kultur og adfærd på kort sigt vil stige.