



## Notat

### Opfølgingsindsatser i forbindelse med undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser 2022

7. oktober 2022

Sagsnummer  
2021-0397961

Dokumentnummer  
2021-0397961-4

#### Børne- og Ungdomsforvaltningens væsentlige resultater fra undersøgelsen

15 % af de medarbejdere i Børne- og Ungdomsforvaltningen, som har deltaget i undersøgelsen, har svaret bekræftende på et eller flere af spørgsmålene. De spørgsmål hvor flest har svaret ja er, at nogen har talt nedsættende om køn eller seksuel orientering på en måde, som har været uønsket eller ubehageligt for respondenterne (9 %), at de har været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om deres krop, tøj eller livsstil (6 %) og at de har været udsat for uønskede seksuelle kommentarer om dem selv eller andre i en større gruppe/forsamling (5%).

På nær én klynge, har der fundet uønsket adfærd sted på alle rapporterede arbejdspladser i forvaltningen. Undersøgelsen viser, at den uønsket adfærd kommer primært fra interne kollegaer og at andelen som svarer at de har oplevet uønsket adfærd er højere på skoler og fritidscentre end i daginstitutioner. Der er 1 procentpoint forskel på kvinder (16 %) og mænd (15 %) ift. om de svarer ja til ét eller flere af spørgsmålene.

Undersøgelsen viser, at andelen af løstansatte (22 %), der oplever uønsket adfærd, er højere end den er for fastansatte (15 %), og at andelen af medarbejdere, som oplever uønsket adfærd, falder med alderen og længden af ansættelsen. De faggrupper som har oplevet mest uønsket adfærd i BUF er lærervikar/timelønnet lærer (28 %), lærer (21 %) og pædagogmedhjælper (20 %).

#### Børne- og Ungdomsforvaltningens opfølgning på resultater

Alle ledere har fået til opgave og er ansvarlige for at følge op på arbejdspladsens resultater og iværksætte eventuelle tiltag i en APV-handleplan senest d. 31. august 2022. Dette sker i et tæt samarbejde med MED-organisationen. HovedMED har drøftet resultaterne og taget dem til efterretning.

Center for Politik og HR  
HR  
Gyldenløvesgade 15  
1600 København V

EAN-nummer  
5798009371201

Derudover har den administrerende direktør afholdt opfølgende møder med de faglige organisationer for de største faggrupper i BUF om opfølgningen på resultaterne, herunder særligt fokus på arbejdspladskulturen og forebyggende tiltag for de nyansatte og løstansatte. Forvaltningen har gennemført særskilte møder med gennemgang af resultaterne for alle chefer, og den enkelte chef har været i dialog med den enkelte leder, hvis en arbejdsplads har haft særligt kritiske resultater. Cheferne har fulgt op på resultaterne på ledermøder i alle områder.

Forvaltningen har udarbejdet en materialepakke til lederne og MED-organisationen, som omfatter en trin-for-trin guide, henvisning til KK-politik for krænkende adfærd og samt link til AMKs hjemmeside. I materialet findes også en guide til, hvordan TRIO'en kan afholde et personalemøde med fokus på arbejdspladskulturen omhandlende sexistisk kultur og adfærd med afsæt i Arbejdstilsynets dialogkort fra kampagnen "Hvor går grænsen".

Ledere og tillidsvalgte er blevet opfordret til at deltage i AMKs Webinar om opfølgning på undersøgelsen, hvor 28 deltog fra BUF.

### **Konkrete indsatser i Børne-og Ungdomsforvaltningen**

Som beskrevet ovenfor skal alle LokalMED i BUF forholde sig til arbejdspladsens egne resultater og igangsætte lokale konkrete indsatser. Forvaltningen har udarbejdet materiale til denne proces, og der kan hentes råd og vejledning i forvaltningen og hos AMK.

Seks arbejdspladser har fået rådgivning fra AMK til håndtering af resultaterne og opfølgningen.

Fire af arbejdspladsforløbene er finansieret af de særligt afsatte opfølgingsmidler i KK. Af de fire arbejdsforløb er to afsluttet i hhv. juli 2022 og september 2022 og to er igangværende, hvor den ene forventes at forsætte året ud. To arbejdsforløb er finansieret via timebanken.

I de enkelte arbejdspladsforløb har der været en eller flere af nedstående indsatser:

- Workshop for ledelsesgruppe om opfølgning på resultater og hvordan der kan arbejdes videre både på enkeltsagsniveau og kulturelt niveau
- Workshop for MED/TRIO på arbejdspladsniveau og hvordan der kan arbejdes videre i retning af en ønsket kultur
- Workshop for hele arbejdspladsen om, hvad sexisme er, hvordan det kan håndteres og forebygges, og hvad den enkelte medarbejders rolle og ansvar er i den videre kulturproces

- Støtte og rådgivning i forhold til udvikling af handleplan og lokale retningslinjer i forhold til seksuel chikane og sexisme
- Ledelsessparring i forhold til håndtering af enkeltsager samt kulturprocesser

**Forventningen til effekter af indsatserne på alle arbejdspladser er:**

- At der i hele BUF er igangsat en kulturforandring, som øger fokus på, at der ikke er accept af seksuel chikane og sexisme på arbejdspladsen
- At ledelsen samt MED/TRIO opkvalificeres med viden om sexisme samt forebyggelse og håndtering heraf
- At den konkrete ledelsesmæssige håndtering styrkes og at ledelsen styrkes i at gå forrest som rollemodeller for den ønskede adfærd
- At tillidsvalgte styrkes i at være kulturbærere og rollemodeller i forhold til den ønskede kultur og adfærd samt i forhold til at samarbejde med ledelsen omkring håndtering af enkeltsager og kulturprocesser
- At den generelle opmærksomhed øges blandt medarbejderne i forhold til professionel omgangstone og adfærd, så sexistisk kultur og adfærd forebygges
- At den psykologiske tryghed på arbejdsfællesskaberne øges, så det i højere grad bliver muligt at have en åben dialog om god tone og adfærd, forskellige grænser og forventninger i forhold til fx omgangstonen
- At alle medarbejdere har viden om, hvad de skal gøre og hvor de kan henvende sig for at få hjælp, hvis de oplever seksuel chikane eller sexisme og bruger de formelle kanaler, hvis de oplever noget

**Ny undersøgelse gennemføres i 2023**

I uge 46 gennemfører HovedMED et halvårligt arbejdsmiljømøde med alle LokalMED i BUF.

Her vil medlemmer fra HovedMED præsentere, at undersøgelsen gennemføres igen i 2023 og opfordre LokalMED til løbende at lave nedslag og status på de igangsatte initiativer, der skal forbedre arbejdspladskulturen for at kunne spore forbedringer frem mod næste undersøgelse.