



## Notat

### Forvaltningssvar på høring vedr. opfølgning på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd

27. september 2022

Edoc sagsnummer  
2022-0294463

F2 sagsnummer  
2022 - 14124

#### KFF's resultater

KFF opnåede en samlet svarprocent på 61% (45% i KK).

Overordnet viste undersøgelsen for KFF:

- at i KFF har 12% (16% i KK) af respondenterne oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket adfærd.
- at størstedelen af den oplevede uønskede adfærd i KFF er af verbal karakter.
- at 86% af respondenterne godt ved, hvor de skal gå hen, hvis de oplever uønsket adfærd, men at en høj andel angiver (ca. to tredjedele), at de ikke har fortalt en leder, TR eller AMR om problemet.
- at både mænd og kvinder oplever uønsket adfærd.
- at medarbejdere i aldersgrupperne, "under 30" og "30-39 år," oplever flest tilfælde af uønsket adfærd. Ligeledes er det medarbejdere med lavest anciennitet, som oplever de fleste tilfælde af uønsket adfærd. Her et obs. på, at der i disse grupper er en meget lav svarprocent.
- at KFF i relation til KK ligger procentmæssigt højt på spørgsmål vedr. verbal uønsket adfærd (spg. 1,2, 6, 7, 8) i andelen af deltagere, der angiver at have oplevet en given uønsket adfærd fra en leder.

#### Opfølgning i KFF

Opfølgningen på undersøgelsen er funderet i Center-MED og er orienteret mod forebyggelse fremadrettet gennem drøftelse og implementering af KFF's fælles kodeks for god adfærd (godkendt af Hoved-MED den 4. maj 2021), som opstiller retningslinjer for god adfærd på arbejdspladsen.

#### Fælles indsats på tværs af KFF

I KFF er alle niveau 2 chefer for KFF's tre centre blevet præsenteret for undersøgelsens resultater og plan for opfølgning, herunder deres ansvar:

- at drøfte undersøgelsens resultater på ledermøde, herunder leders ansvar og rolle i at gå forrest.

Center for Økonomi,  
Digitalisering og Organisation

Nyropsgade 3  
1602 København V

E-mail  
LW3E@kk.dk

EAN-nummer  
5798009780515

- at sikre, at alle arbejdspladser bliver præsenteret for undersøgelsens resultater og KFF's kodeks for god adfærd.

I alle centre er resultaterne blevet drøftet i Center-MED og herefter drøftet på personalemøder i de enkelte afdelinger.

#### Struktur for håndtering og Kodeks for god adfærd

KFF har i længere tid arbejdet med forebyggelse af seksuel krænkende adfærd, herunder at iværksætte en struktur for forebyggelse og håndtering. Dette målrettede arbejde startede i efteråret 2020 og involverende alle chefer, ledere og Hoved-MED. Dette har bl.a. resulteret i, at KFF har besluttet, at HR altid skal involveres i håndtering af sager om seksuel krænkende adfærd.

KFF har også udviklet og igangsat implementering af et fælles kodeks for god adfærd, som opstiller fælles retningslinjer for kulturen på KFF's arbejdspladser. Derudover er KK's e-læring om krænkende adfærd blevet tilføjet KFF's obligatoriske onboarding for nye medarbejdere.

I KFF har alle Center-MED haft til opgave at sikre, at alle teams drøfter kodekset, hvad det konkret betyder for dem, og sikre videre implementering heraf i centret.

Arbejdet med ovenstående er igangsat og pågår fortsat. HR samler op på alle centrenes opfølgning og håndtering ultimo september 2022.

#### Opfølgningsaktiviteter i samarbejde med Arbejdsmiljø København (AMK)

KFF blev, efter prioritering foretaget af HR-kredsen, tildelt en halv opfølgningspakke ved AMK.

Den halve pakke målrettes KFF's bydelsledere, da bydelene ligger procentvist højt på andelen af respondenter, som har oplevet et eller flere tilfælde af uønsket adfærd. Dette har resulteret i, at AMK afholder 2 timers workshop med bydelslederne, hvor fokus er på:

- leders ansvar ift. håndtering af seksuelt krænkende adfærd
- forebyggelse fremadrettet: lederen som rollemodel og implementering af KFF's fælles kodeks for god adfærd.

Workshopsne afholdes i uge 38 og 39, 2022. Det er obligatorisk for ledere at deltage.

#### **Forventede effekter**

Opfølgningen har til formål at sikre:

- At alle ved, hvor de skal gå hen, hvis de oplever uønsket adfærd.
- At alle ved, at KFF ikke tolerer nogen former for krænkende adfærd.
- At alle ved, hvilke krav KFF stiller til kulturen på arbejdspladsen, på baggrund af drøftelse af KFF's fælles kodeks for god adfærd.

- At alle er opmærksomme på det fælles ansvar, man har for at samarbejde om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, herunder at gøre opmærksom på det, hvis man oplever uønsket adfærd eller kulturudfordringer på arbejdspladsen.