



Notat

Svar fra SOF på høring vedr. Opfølgningsindsatser i forbindelse med undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2022

05-10-2022

Sagsnummer i F2
2022 - 14043

Dokumentnummer i F2
1959205

Sagsnummer i eDoc
2022-0292886

Sagsbehandler
Jan Mørch Kikkenborg

Resumé

Undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes (KK) arbejdspladser blev gennemført i perioden 9. – 30. marts 2022, og resultaterne blev offentliggjort den 11. maj 2022. Økonomiudvalget har på deres møde den 10. maj 2022 bedt om en orientering på de opfølgningsindsatser, som forvaltningerne har igangsat på baggrund af undersøgelsens resultater. Nedenstående svar fra Socialforvaltningen følger de overskrifter, der er efterspurgt af Økonomiforvaltningen i bestillingen.

Socialforvaltningen - Væsentlige resultater fra undersøgelsen

- I Socialforvaltningen (SOF) er besvarelsesprocenten på 47%
- I SOF angiver 21 % eller 780 respondenter, at de har oplevet eller været vidne til en eller flere tilfælde af sexistisk kultur og adfærd inden for de sidste 12 måneder
- Antallet af tilfælde er oftest 1 gang eller 2-5 gange
- Ca. halvdelen af tilfældene kommer fra eksterne, og her er langt overvejende fra "borgere/pårørende"
- Størstedelen af de interne tilfælde er fra "kolleger" og i meget begrænset omfang fra "leder" og "underordnede".
- Hovedparten af de oplevede tilfælde er verbale krænkelser, angivet som "seksuelle kommentarer eller nedsættende kommentarer om køn eller seksuel orientering samt historier med seksuelt indhold". Uønsket fysisk kontakt sker primært fra eksterne.
- Jo yngre og jo kortere anciennitet, jo flere oplevede tilfælde og løstansatte oplever flere tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed.
- Fordelingen mellem køn er forholdsvis lige med en lille overrepræsentation af kvinder
- Verbale og fysiske tilfælde fortælles til leder, tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant i omkring et ud af tre tilfælde.
- Mellem 10 % og 21 % ved ikke, hvor man skal henvende sig ved uønsket seksuel opmærksomhed eller vidne hertil

Opfølgning på resultaterne

HovedMED i Socialforvaltningen har den 11. maj og den 22. juni 2022 drøftet resultaterne og vedtaget en procesplan for opfølgning på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd.

Her blev det besluttet, at resultaterne skal drøftes i ledergrupperne, i MED og på arbejdspladserne. Møderne skal afholdes uanset resultatet i rapporterne.

Der er udarbejdet tre guides til, hvordan der konkret kan åbnes op for en dialog om sexismen og uønsket seksuel opmærksomhed på henholdsvis ledermøderne til gennemførelse senest i juni, på MED-møderne til gennemførelse senest ved udgangen af 3. kvartal og på personalemøderne på de lokale arbejdspladser senest 3./4. kvartal 2022.

Herudover har Socialforvaltningen en intranet-side om forebyggelse og håndtering af sexismen og seksuel chikane, og udover ovenstående procesplan og guides indeholder hjælpeværktøjer fra Arbejds miljø København og fra Branche Fællesskab Arbejds miljø samt udførlig beskrivelse af kontaktmuligheder, såfremt man har været udsat for eller vidne til uønsket seksuel adfærd.

Beskrivelse af konkrete indsatser, der er sat i værk

Den af HovedMED vedtagne procesplan følges i hele SOF, hvor alle drøftelser på arbejdspladserne er tilendebragt senest i 4. kvartal. Mange af de allerede gennemførte drøftelser har taget udgangspunkt i en række udarbejdede dialogkort, hvor erfaringerne har været, at dialogkortene bidrager til at skabe en fælles bevidsthed om kultur og omgangstone i arbejdsfællesskaberne.

Afyderligere konkrete indsatser kan nævnes:

- På flere arbejdspladser er det blevet besluttet at gennemføre særlige tema-møder, hvor alle medarbejdere samles og drøfter psykisk arbejdsmiljø, herunder omgangsform og tone med særligt fokus på sexismen og uønsket seksuel opmærksomhed. Formålet er at udvikle et arbejdsfællesskab og en kultur, hvor man åbent og naturligt kan tale om, hvordan man omgås hinanden.
- Udarbejdelse af lokale retningslinjer med særligt fokus på at vejlede medarbejderne om, hvem de kan kontakte, hvis de bliver udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.
- Afholdelse af halvårsdag for arbejdsmiljøgrupper og lokal-MED omkring sexismen og krænkende handlinger med gennemførelse senest primo 2023.
- På flere arbejdspladser har MED-organisationen forpligtet sig til opfølgning på arbejdet ultimo december/primo januar 2023.

Bistand fra Arbejds miljø København eller andre parter

Arbejds miljø København leverer rådgivning og bistår ledelsen med opfølgning på resultatet af undersøgelsen på to arbejdspladser i SOF. Udfordringerne på disse arbejdspladser koncentrerer sig om kulturen og

omgangstonen på de pågældende arbejdspladser, samt med indsatser med henblik på at håndtere uønsket adfærd fra borgere og pårørende.

Endvidere har Arbejdsmiljø Københavns vejledninger, webinarer og metoder for opfølgning været brugt på mange arbejdspladser.

Forventninger til effekterne af indsatserne

Undersøgelsen om sexistisk kultur og adfærd har mange steder bidraget til generelle refleksioner over adfærden på arbejdspladsen, og en større opmærksomhed på, at grænserne for den enkelte medarbejder er forskellig og at man skal tage hensyn og respektere forskelligheden.

Det forventes, at arbejdet med undersøgelsen vil medføre en øget bevidsthed, opmærksomhed og forhåbentlig en større åbenhed omkring grænser, samt at man som ansat er mere bevidst om, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever eller er vidne til tilfælde af sexistisk kultur og adfærd.