



## Opfølgingsindsatser i forbindelse med undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd i Teknik- og miljøforvaltningen 2022

### Væsentlige resultater fra undersøgelsen

Med en svarprocent på 74 % i Teknik- og Miljøforvaltningen er der et forholdsvis godt datagrundlag at arbejde ud fra. Særlige opmærksomhedspunkter i forvaltningens resultater:

- I TMF har 13 % af respondenterne svaret 'ja' til, at de har oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket adfærd (På KK-niveau er det 16 %). Det svarer til, at 213 personer i TMF har angivet, at de har oplevet én eller flere hændelser.
- Det samlede antal hændelser er 377.
- Den uønskede adfærd drejer sig særligt om uønskede seksuelle kommentarer og nedsættende tale om køn eller seksuel orientering.
- Af de 377 hændelser er 80-90 % interne.
- Af de 377 hændelser finder 146 af dem stadig sted.
- To medarbejdere har svaret 'ja' til, at nogen har bedt dem om seksuelle tjenester til gengæld for en belønning. En af dem siger 'ja' til, at det stadig finder sted. I et tilfælde er det angivet, at det er en leder, der har udført den krænkende adfærd. Det fremgår ikke af data, om den hændelse, der stadig finder sted, er knyttet til det svar der angiver, at det er en leder der udfører en krænkende adfærd.
- Blandt TMF's fire største faggrupper<sup>1</sup>, er andelen af 'Håndværkere' der har svaret 'ja' til at have oplevet ét eller flere tilfælde af uønsket adfærd, langt større end det er tilfældet for de tre øvrige: Andelen af faggruppen 'Håndværkere' der har svaret 'ja' er på 25 %, mod 11 % af faggruppen 'Administration og IT (HK)', 12 % af 'Akademikere' og 14 % af 'Chefer og ledere'.
- 78 % af respondenterne har svaret 'ja' til, at de ved, hvor de skal søge hjælp.
- Yngre medarbejdere og medarbejdere med kortere anciennitet oplever i højere grad uønsket seksuel adfærd end ældre medarbejdere og medarbejdere med høj anciennitet.

---

<sup>1</sup> Betegnelsen faggrupper er brugt i rapporten, men i praksis er faggrupperne defineret på baggrund af overenskomsten. Håndværker er for eksempel medarbejder ansat efter 40.11 Håndværkere og IT-supportere m.fl.

- Kvinder (16 %) oplever i højere grad end mænd (10 %) uønsket seksuel adfærd.
- En markant større andel af løstansatte medarbejdere (23 %) oplever uønsket seksuel adfærd end de fastansatte medarbejdere (12 %).

### **Opfølgning på resultaterne af undersøgelsen**

I Teknik- og miljøforvaltningen er der fulgt op på resultaterne på flere niveauer.

Direktion, Ledelse og de enkelte ledergrupper har fulgt op på resultaterne. Det samme har TMF-MED og afdelingernes MED-udvalg.

Sidst, men ikke mindst, er der fulgt op på resultaterne på enhedsniveau. Det skete i forbindelse med offentliggørelsen af resultaterne den 11. maj 2022, hvor alle enhedschefer i Teknik- og miljøforvaltningen fik til opgave at:

- Orienterer egne medarbejdere om resultaterne.
- Orienterer om medarbejdernes roller og ansvar på arbejdspladsen i forbindelse med sager om krænkende adfærd.
- Sikre sig, at deres medarbejdere ved, hvor de kan få hjælp, hvis de oplever krænkende kultur eller adfærd.

Til understøttelse af drøftelsen af resultater og eventuelle behov for indsatser, er alle medarbejdere og ledere blevet inviteret til at gennemgå E-læringsmodulet om krænkende adfærd. Ligeledes er alle ledere, MED-udvalg; AMG'er og TRIO'er blevet opfordret til at deltage i webinarret "Sådan følger I op på sexismeundersøgelsen". Der har generelt været bred deltagelse i begge dele.

En særskilt kommunikation er gået ud til alle ledere, hvor det understreges, at der er en klar forventning om, at man som leder øjeblikkeligt og resolut griber ind, når man bliver bekendt med en hændelse.

### **Konkrete indsatser der er sat i værk i forbindelse med opfølgningen**

Teknik- og miljøforvaltningen har igangsat indsatser på forvaltnings-, afdelings- og enhedsniveau. På forvaltningsniveau kan nævnes:

I forbindelse med TMF-MEDs behandling af undersøgelsens resultater, besluttede udvalget, at forvaltningen skal arbejde med emnet "En inkluderende arbejdsplads" som en arbejdsmiljøindsats det kommende år. Det er ikke en indsats der udelukkende handler om sexistisk kultur og adfærd, men en indsats der bredt fokuserer på en kultur og adfærd, som er inkluderende.

Status på indsatsen er, at forvaltningen er i gang med at planlægge en AMO & MED-konference som skal omhandle emnet. Konferencen finder sted i første halvdel af 2023. Planlægning og afvikling vil foregå i samarbejde med AMK.

En anden tværgående indsats er en central og løbende kommunikationsindsats der skal tydeliggøre, hvor og hvordan medarbejdere anmelder hændelser og kan få hjælp, herunder særligt nyansatte. Ét af tiltagene er at styrke brugen af arbejdsskadesystemet Safetynet. Forvaltningen er derfor i gang med at planlægge kompetenceudvikling i brugen af systemet.

Et andet tiltag er at inkorporere kommunikationsindsatsen i onboarding af alle nye medarbejdere. Forvaltningen forventer, at dette vil have en positiv effekt på at øge kendskabet hos medarbejderes om hvor og hvordan de kan anmelde hændelser og få hjælp.

Som en opfølgende indsats på enhedsniveau har enhederne i alle afdelingerne drøftet, hvilken adfærd der er acceptabel. Som understøttelse til at facilitere denne drøftelse, er alle enhedschefer blevet præsenteret for AMK's værktøj "Dialogkort til analyse af arbejdsmiljøet". De enheder, der har gjort brug af dialogkortene, fandt dem meget anvendelige til at facilitere drøftelsen. En enkel afdeling har selv udviklet dialogkort til brug ved drøftelsen.

Afdelingerne har igangsat indsatser med udgangspunkt i afdelingens konkrete resultater og på baggrund af de drøftelser der har været i den enkelte afdeling.

En afdeling har udarbejdet en handleplan, som gennemføres i 2022. En anden afdeling har vurderet, at det ikke er nødvendigt med en handleplan for nuværende, men vil løbende have fokus på området og en vurdering af, om udarbejdelse af handleplaner er nødvendigt.

Den afdeling, der har de mest opsigtsvækkende resultater, prioriterede meget hurtigt at afholde et stort Triomøde i juni måned, hvor undersøgelsens resultater blev behandlet.

Ved afdelingens arbejdsmiljødrøftelse indgik undersøgelsens resultater desuden som et særskilt emne, og bidrog til at igangsætte en tværgående indsats i afdelingen med titlen "Servicetjek af kulturen".

Afdelingens enheder har arbejdet med servicetjek af kulturen som opfølgning på TU21, og har således erfaring at bygge videre på. Derfor er der forventninger til, at de gode erfaringer fra opfølgningsindsatsen på TU21 kan bidrage positivt til et samlet tjek af kulturen i afdelingen. Målet er, at servicetjekket kan pege på, hvordan den gode samarbejdskultur i afdelingen kan "designes". I starten af oktober måned har afdelingens Trioer afholdt en workshop, hvor ideer og ønsker til en fælles kultur i afdelingen blev drøftet.

Det videre forløb består i, at en arbejdsgruppe konkretiserer ideerne til en drejebog, som hver enkel enhed kan arbejde med. Arbejdsgruppen er forankret hos områdechefen for det største område i afdelingen.