



## Notat

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

07-10-2022

Sagsnummer i F2  
2022 - 13444

Dokumentnummer i F2  
1907893

Sagsnummer eDoc  
2022-0281378

Sagsbehandler  
Rasmus Widell

#### 1. Væsentlige resultater fra undersøgelsen

ØKF's samlede svarprocent er 62%. Ud af i alt 2.054 besvarelser i ØKF har 184 respondenter (9%) svaret ja til at have oplevet ét eller flere tilfælde af sexistisk kultur eller adfærd inden for de seneste 12 måneder. Respondenterne har hovedsageligt oplevet verbale krænkelser, herunder nedsættende tale om køn eller seksuel orientering, seksuelle kommentarer om krop, tøj eller livsstil eller uønskede seksuelle kommentarer om en selv eller andre i en gruppe (spørgsmål 1, 2 og 7 i undersøgelsen, se bilag 1).

#### 2. Opfølgning på resultater

Direktioner og chefgrupper i ØKF blev orienteret om resultaterne inden offentliggørelsen. På møder blev det gennemgået, hvordan lederne skulle formidle resultater til medarbejderne, åbne op for dialog og anvende APV-handleplaner i opfølgingsarbejdet. Desuden blev der informeret om mulighed for bistand fra Arbejdsmiljø København (AMK) til opfølgingsarbejdet ved brug af timebank, AMK's webinar til ledere om opfølgning samt om det øvrige materiale om sexistisk og krænkende adfærd, som AMK, Arbejdstilsynet og ØKF har udarbejdet.

Hoved-MED og de fem enheds-MED modtog undersøgelsens resultater den 6. maj 2022. Hoved-MED drøftede resultaterne og opfølgingsarbejdet, herunder brug af APV-handleplaner den 14. maj 2022. Enheds-MED drøftede resultater og APV-handleplaner i ugerne efter offentliggørelsen.

I forbindelse med offentliggørelsen blev der udsendt en nyhed om resultaterne til alle medarbejdere i ØKF med en udtalelse fra forvaltningens administrerende direktør om, at resultaterne bliver taget alvorligt. Desuden blev der informeret om mulighed for støtte hos Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme i AMK, KK's whistleblowerordning og om ØKF's materiale om sexistisk og krænkende

adfærd, som er tilgængeligt på forvaltningens side på intra: [Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd | Økonomiforvaltningen](#)

#### Konkrete opfølgningsindsatser

Opfølgingsarbejdet er blevet koblet til forvaltningens igangværende indsats for at styrke arbejdsfællesskaber, som retter sig mod kulturen, omgangstone og det kollegiale fællesskab. Derfor tager opfølgningen udgangspunkt i det interne kulturarbejde i forvaltningen, som handler om, hvordan man arbejder sammen og taler sammen.

Opfølgingsarbejdet har som udgangspunkt bestået af lederstyrede drøftelser af resultater med medarbejdere på kontor-, center- eller enhedsmøder. ØKF-enhederne har hver især besluttet, hvilket niveau, der har været relevant for deres opfølgingsarbejde.

Til at understøtte opfølgingsarbejdet er der udarbejdet APV-handleplaner med beskrivelser af, hvilke opfølgningsindsatser der iværksættes. Arbejdet med indsatserne i APV-handleplanerne fortsætter i 2023.

Af andre konkrete indsatser kan nævnes:

- Temadag for alle medarbejdere i Koncern IT, hvor AMK deltog med oplæg og faciliterede gruppearbejde om individuelle grænser, 'at sige fra' og organisationsdynamikker for at styrke omgangstone, kultur og adfærd.
- 'Bevar den gode tone'- indsats i Københavns Ejendomme og Indkøb (KEID) i efteråret 2022. Indsatsen er formidlet gennem interviews med chefer fra flere enheder på intra.
- Workshop i Center for Rengøring i KEID i juni 2022, hvor temaet var respekt for etnisk kultur, som blev drøftet ved brug af Arbejdstilsynets dialogkort 'Hvor går grænsen?'
- Ledere og MED-organisation i ØKF har deltaget i AMK's tværgående webinar om opfølgning på undersøgelsen. Webinaret blev afholdt den 25. maj 2022 og er efterfølgende gjort tilgængeligt på AMK's hjemmesider.
- I Koncernservice har direktøren talt på individuelle møder med alle kontorer om undersøgelsen, opfølgning og kultur.
- På ØKF-Rådhus har resultaterne af undersøgelsen været drøftet i både chefkredsen og i alle kontorer, ligesom AMK d. 14. december vil facilitere en workshop med deltagelse af alle chefer og teamledere med fokus på omgangstone, kultur og adfærd.
- Kontorerne i ByK har i foråret 2022 drøftet opfølgning på undersøgelsen, mens der på enhedsmødet i september 2022 blev taget en samlet drøftelse af opfølgningen i ByK.
- E-læring om KK's politik om krænkende adfærd, og herunder seksuel chikane og sexisme, bliver indarbejdet som obligatorisk del af ØKF-onboarding. E-læring og informationsfolder om politikken er desuden blevet oversat til engelsk.

Det har for alle ØKF-enheder været muligt at anvende AMK's timebank, hvis der i opfølgningen var behov for dette. Da ØKF's enheder ikke figurerer blandt de i KK, der har den højeste andel af oplevede krænkelse, blev det mellem forvaltningerne i KK aftalt, at ØKF ikke skulle modtage opfølgningsspakker fra AMK.

### **3. Forventede effekter**

Opfølgningsarbejdet skal sikre, at alle medarbejdere ved, hvad de skal gøre, hvis de oplever uønsket adfærd. Dette er resultatet af, at kun 76% af respondenterne i ØKF har angivet, at de ved, hvor de skal henvende sig, hvis de overværes eller udsættes for seksuelt krænkende adfærd.

Opfølgningsarbejdet skal samtidig sikre, at der i ØKF er en kultur, hvor man trygt kan henvende sig til en leder eller tillidsrepræsentant, hvis man bliver udsat for uønskede oplevelser.

Endelig skal opfølgningsarbejdet sikre, at man åbent kan tale om hinandens grænser og adfærd. Det er vigtigt at sige fra, hvis man oplever eller overværes sexistisk kultur eller adfærd – også på andres vegne. Et trygt arbejdsmiljø og et godt arbejdsfællesskab er et fælles anliggende i ØKF.

I forbindelse med gennemførelse af undersøgelsen igen i september 2023 er det forventningen, at opfølgningsindsatserne vil bidrage til, at flere medarbejdere svarer, at de ved, hvad de skal gøre, hvis de bliver udsat for krænkende adfærd. Derudover forventer forvaltningen, at forekomsten af hændelser med sexistisk kultur og adfærd vil falde.