



ØK43 Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser

Baggrund

Borgerrepræsentationen har på møde den 17. september 2020 pålagt Økonomiforvaltningen at gennemføre en undersøgelse, der skal afdække, hvor udbredt sexistisk kultur og adfærd er på Københavns Kommunes arbejdspladser. Undersøgelsen skal omfatte alle medarbejdere.

På BR's møde den 29. oktober 2020 blev det besluttet, at undersøgelsen skal gennemføres som en selvstændig undersøgelse i foråret 2021. I den forbindelse blev det godkendt, at udgifterne til gennemførelsen af undersøgelsen skal behandles i forbindelse med overførselssagen 2020/2021. Der blev anslået udgifter i størrelsesordenen 0,5 -1. mio. kr. Undersøgelsen forventes igangsat umiddelbart efter den politiske behandling af overførselssagen 2020/2021.

Indhold

Formål med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at afdække, hvor udbredt sexistisk kultur og adfærd er på KK's arbejdspladser. Fokus vil være på seksualiseret kultur og seksualiserede krænkelser, forstået som uønskede verbale og ikke-verbale krænkelser eller fysiske krænkelser med seksuelle undertoner.

Undersøgelsen vil bestå af ca. 10 spørgsmål, som spørger ind til konkrete arbejdsrelaterede hændelser i løbet af de seneste 12 måneder. Spørgsmålene udarbejdes og kvalificeres i samarbejde med eksterne forskere.

Undersøgelsens respondenter

Undersøgelsen skal omfatte alle medarbejdere i KK, herunder også timelønnede, ansatte på midlertidige kontrakter, vikarer, medarbejdere i løntilskud og elever. Medarbejdere, som har fået udbetalt løn mindst én gang i en periode på ca. 3 måneder før undersøgelsen igangsættes, vil blive inviteret til at deltage i undersøgelsen.

Afrapporteringsniveau

Niveauet for afrapportering vil tage højde for, at formålet med undersøgelsen er at undersøge omfanget af sexistisk kultur og adfærd, og at opfølgningen vil ske i form af brede arbejdspladsrettede initiativer. Herudover er der et anonymitetshensyn i forhold til respondenterne.

På baggrund heraf tilpasses afrapporteringsniveauet de enkelte forvaltninger. I nogle forvaltninger vil niveau 3 fx være et passende afrapporteringsniveau. I Socialforvaltningen svarer niveau 3 fx til et borgercenter, i Børne- og Ungdomsforvaltningen svarer niveau 3 til en skole.

Opfølgning

Opfølgningen på undersøgelsen vil primært skulle ske i form af bredere arbejdspladsrettede initiativer, dér, hvor der er behov.

I KK's tværgående trivselsundersøgelse fra foråret 2019 svarede 1.014 personer "ja" til, at de havde været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i løbet af de seneste 12 måneder før undersøgelsen. Blandt andet i forlængelse af #MeToo-bevægelsen er der kommet fornyet fokus på sexistisk kultur og adfærd på arbejdspladserne, herunder uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan derfor være en naturlig følge, at flere medarbejdere vil rapportere deres oplevelser i en kommende undersøgelse i København Kommune. Hertil kommer, at undersøgelsen også inkluderer medarbejdergrupper, der ikke normalt deltager i kommunes trivselsundersøgelse. Det er derfor vanskeligt på forhånd at vurdere behovet for opfølgningsaktiviteter præcist.

Det vurderes dog at være helt centralt, at der på forhånd afsættes midler til arbejdspladsrettede opfølgingsaktiviteter samt til hurtig og kompetent vejledning. Midlerne afsættes hos Arbejdsmiljø København (AMK), som skal bruge dem til at understøtte indsatser i forvaltningerne, der hvor der er behov, hvor undersøgelsen viser kritiske resultater.

Det anbefales, at der reserveres midler til 1-2 mellemstore arbejdspladsrettede forløb af ca. 75 timer til hver forvaltning.

Et forløb kan fx indeholde en eller flere af følgende elementer:

- Kontakt med relevant ledelse og MED/AMO/TRIO
- Yderligere afdækning eller undersøgelse af problemstillingens omfang og betydning fx vha. interviews og/eller mini-spørgeskema
- Udarbejdelse af skriftligt produkt inkl. handlingsanvisende anbefalinger
- Ledersparring
- Udarbejdelse og implementering af retningslinjer, herunder at med tydelige og klare anvisninger af, hvor man kan søge hjælp og støtte
- Facilitering af dialog og evt. undervisning af personalegruppen, ledelse mm

Viser behovet for arbejdspladsrettede aktiviteter sig mindre end forventet, vil et mindreforbrug blive overført til andre forvaltningsrettede aktiviteter i regi af AMK's almindelige timbank.

Tidsplan

Undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd i KK gennemføres efter følgende overordnede tidsplan:

Tidspunkt	Aktivitet
Ultimo 2020 - marts 2021	Arbejdet sættes i gang, herunder nedsættelse af arbejdsgruppe, udpegning af leverandør og øvrige samarbejdspartnere, beslutning om spørgeramme og indhentning af respondentdata. Inddragelse af relevante interessenter, herunder forvaltninger, det centrale samarbejdsorgan

	CSO og kommunens arbejdsmiljørådgiver, Arbejdsmiljø København (AMK).
Ultimo april - medio maj 2021	Gennemførelse af undersøgelse om sexistisk kultur og adfærd, herunder kommunikationsaktiviteter og udsendelse og indsamling af spørgeskemaer
Medio juni 2021	Afrapportering af resultater.
Medio juni 2021 -	Opfølgning og håndtering af resultater.

Økonomi

Tabel 1 – Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2021 p/l	Styringsområde	2021	2022	2023	2024	I alt
Håndtering af den tekniske del af undersøgelsen, samt analyse af resultater	Service	400	0	0	0	400
Indhentelse af besvarelser postalt eller via e-Boks (ansatte der ikke har en KK bruger-id)	Service	100	0	0	0	100
Arbejdspladsrettede opfølgingsaktiviteter (AMK). 9-10 forløb af omkring 75 timer. En konsulenttime koster 700 kr.	Service	500	0	0	0	500
Udgifter i alt (netto)		1.000	0	0	0	1.000

Risikovurdering og proces

Det vurderes, at der er en meget lille risiko for, at undersøgelsen ikke kan gennemføres efter den overordnede tidsplan. Tiltaget kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling.

Forsalg til aftaletekst

Parterne er enige om at afsætte 0,5 mio. kr. til at gennemføre en undersøgelse af, hvor udbredt sexistisk kultur og adfærd er på Københavns Kommunes arbejdspladser. Undersøgelsen skal omfatte alle medarbejdere i KK.

Med undersøgelsen signalerer KK, at der ønskes en tilbundsående viden om omfanget af sexistisk kultur og adfærd på kommunens arbejdspladser, for også efterfølgende at kunne iværksætte passende arbejdspladsrette indsatser, både til gavn for den enkelte medarbejders trivsel og til gavn for kommunens arbejdspladser.

Parterne er desuden enige om at afsætte 0,5 mio. kr. til arbejdspladsrettede opfølgingsaktiviteter faciliteret af AMK.

BEVILLINGSTEKNISKE OPLYSNINGER**Tabel 2 - Udgifter til service, overførsler eller finansposter**

1.000 kr., 2021 p/l	Udvalg	Bevilling	2021	2022	2023	2024	I alt
Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd på Københavns Kommunes arbejdspladser	ØU	Koncernservice, Service	500	0	0	0	500
Arbejdspladsrettede opfølgingsaktiviteter	SOU	Administration	500	0	0	0	500
Udgifter i alt			1.000	0	0	0	1.000

Bydele

Bydækkende: <input checked="" type="checkbox"/>											
Bispebjerg	<input type="checkbox"/>	Indre by	<input type="checkbox"/>	Vesterbro/Kgs. Enghave	<input type="checkbox"/>	Valby	<input type="checkbox"/>	Amager Øst	<input type="checkbox"/>	Udenbys	<input type="checkbox"/>
Nørrebro	<input type="checkbox"/>	Østerbro	<input type="checkbox"/>	Brønshøj/Husum	<input type="checkbox"/>	Vanløse	<input type="checkbox"/>	Amager Vest	<input type="checkbox"/>		
Adresse og matrikelnummer											