



Halvårsrapport om henvendelser til 'Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme'

Baggrund

Arbejdsmiljø København (AMK) lancerede den 14. april 2021 Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme (herefter Enheden). I denne rapport præsenteres nøgletal og opgørelser vedrørende de henvendelser, der er tilgået i Enhedens første halvårs periode. Data præsenteres på aggregeret, statistisk niveau, hvormed Enhedens bærende princip om at sikre anonymitet for de ansatte opretholdes.

Opsummering

Nøgletal

I rapporteringsperioden 14. april 2021 til 14. oktober 2021 har der i alt været 20 henvendelser til Enheden fra kommunens ansatte (derudover har der været 5 henvendelser, som lå udenfor Enhedens område). Henvendelserne er fordelt som følger:

- 5 henvendelser kommer fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter
- 12 henvendelser kommer fra ledere, som henvender sig på baggrund af en problemstilling på deres arbejdsplads omkring seksuelt krænkende adfærd, som de ønsker rådgivning i forhold til
- 2 henvendelser kommer fra tillidsrepræsentanter og omhandler forskellige spørgsmål relateret til seksuelle krænkelser
- 1 henvendelse kommer fra en person, der selv har fået en påtale for at udøve krænkende adfærd og har ønsket rådgivning i den forbindelse

Med henvisning til datagrundlagets spinkle karakter skal der tages væsentligt forbehold i forhold til at drage konklusioner på baggrund af disse tal: Enheden har kun haft åbent i et relativt kort tidsrum omfattende en sommerferieperiode, og der er tale om et meget begrænset antal henvendelser. Dette forbehold gør sig gældende i rapporten som helhed.

Erfaringer

På baggrund af henvendelserne til Enheden i rapporteringsperioden opsummeres her de væsentligste erfaringer:

1. Henvendelserne har primært handlet om seksuel chikane i form af verbalt krænkende adfærd og i færre tilfælde uønsket fysisk berøring. Der har ikke været tale om krænkelser i form af pres, tvang eller fysiske overgreb.
2. Ingen af henvendelserne har haft en karakter, der – ud fra de fastlagte procedurer – gav anledning til at løfte problematikken op til forvaltningsniveau.
3. Henvendelser til Enheden er sket på baggrund af relevante problematikker, og med det etablerede rådgivnings-set up er der ydet den nødvendige hjælp til de medarbejdere og ledere, som har henvendt sig.
4. Der har været væsentligt færre henvendelser til Enheden end forventet.

I de følgende afsnit præsenteres uddybende opgørelser og erfaringer.

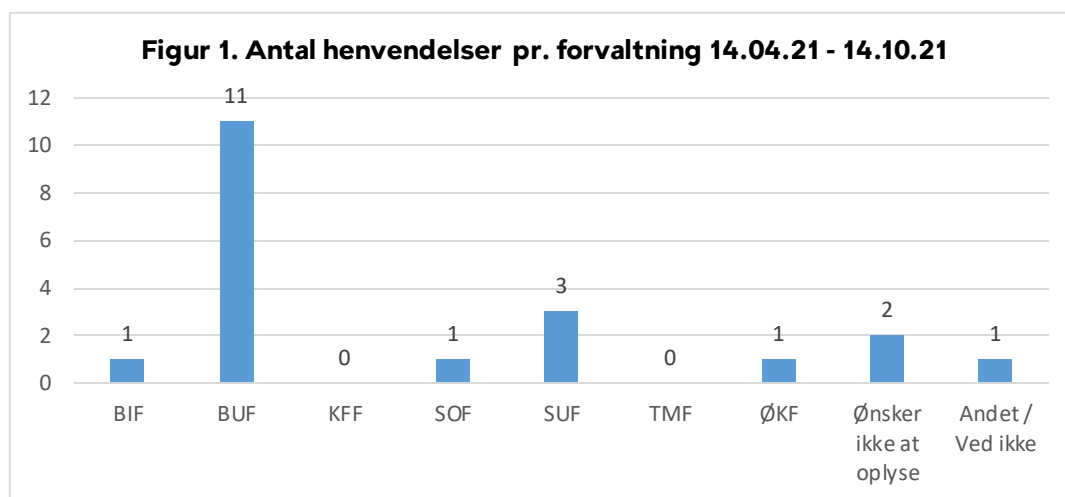
Opgørelser over henvendelser

I dette kapitel gives et billede af de henvendelser, der er kommet til Enheden i perioden 14. april til 14. oktober 2021, via opgørelser af centrale karakteristika ved henvendelseme.

En *henvendelse* defineres ved, at en ansat i Københavns Kommune kontakter Enheden i forhold til en problematik omkring seksuel chikane eller sexisme på arbejdspladsen og modtager et eller flere rådgivningstilbud i forbindelse med dette. Hvis den ansatte taler med Enhedens rådgivere i flere omgange (hvilket ofte er tilfældet), registreres alle kontakter under én og samme oprindelige henvendelse. Hvis en anden ansat kontakter Enheden omkring den samme problematik på arbejdspladsen, registreres dette derimod som en ny henvendelse. Kontakter den samme ansatte Enheden på et senere tidspunkt omkring en ny problematik, registreres dette også som en ny henvendelse.

Henvendelser pr. forvaltning

I dette afsnit vises henvendelser fordelt på hver af de syv forvaltninger.



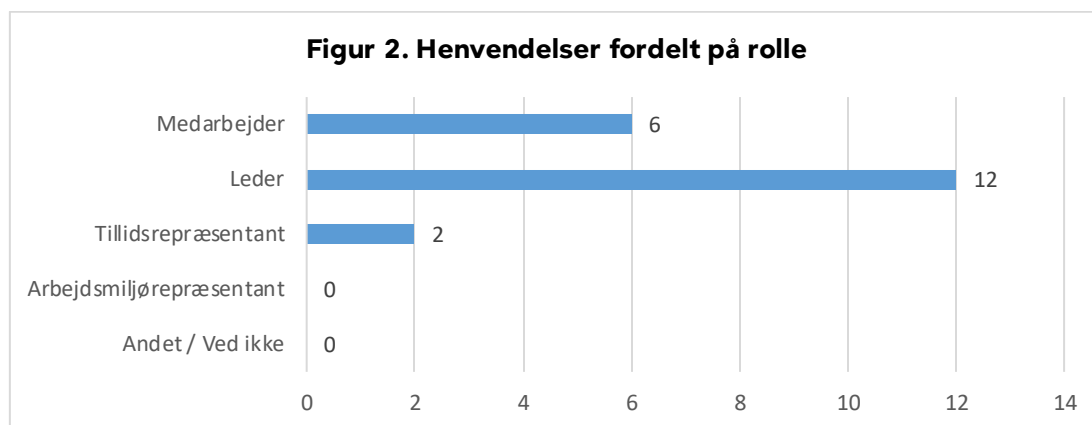
Som det fremgår af figur 1, har der i alt været 20 henvendelser. Dette niveau ligger væsentligt under de estimer, som blev beregnet i forbindelse med Enhedens etablering. Estimerne var bl.a. baseret på tal fra de forudgående års Trivselsundersøgelser, hvor der i 2019 var godt 1.000 ansatte, som svarede "ja" til undersøgelsens spørgsmål om seksuel chikane¹.

Der er flere henvendelser fra de større forvaltninger. Opgjort relativt i forhold til forvaltningernes størrelser er der ingen signifikante forskelle mellem frekvensen af henvendelser fra de forskellige forvaltninger.

Hvem kommer henvendelserne fra – og hvilken hjælp er ydet?

I dette afsnit vises henvendelsernes fordeling ud fra den rolle, som de ansatte, der henvender sig, har på deres arbejdsplads.

¹ Heraf må det dog erfaringsmæssigt forventes at størstedelen af sagerne handler om krænkende adfærd fra borgere, som ofte kan håndteres på den lokale arbejdsplads uden behov for yderligere rådgivning.



Ledere

Som det fremgår af figur 2 kom 12 af de i alt 20 henvendelser fra ledere. Der er således en overvægt af henvendelser fra ledere, som har kontaktet Enheden for at få rådgivning om både konkrete sager, hvor en medarbejder har oplevet krænkende adfærd, og mere organisatoriske forhold om fx en kultur med krænkende omgangstone blandt de ansatte. En væsentlig del af lederhenvendelserne kom i forlængelse af Trivselsundersøgelsen 2021 (TU21), og lederne fik her især rådgivning om opfølgning resultater i TU21, der vidnede om seksuel chikane på arbejdspladsen.

Enheden har således i det første halvår bidraget i væsentlig grad i kraft af at være et ledersparringstilbud, som har hjulpet lederne til at håndtere problematikker på arbejdspladserne vedrørende seksuel chikane og sexisme.

Medarbejdere

Seks af henvendelserne i rapporteringsperioden er kommet fra medarbejdere, og heraf har 5 selv oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter. Medarbejderne har fået rådgivning om, hvordan de kan bringe problematikkerne op på arbejdspladsen til leder eller alternativt til tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Enheden har givet generel støtte til at håndtere situationen, og i flere tilfælde er der foranstaltet et kortere forløb med psykologsamtaler, som alt efter medarbejderens behov er foregået enten via MS Teams eller med fremmøde i AMK.

TR og AMR

To tillidsrepræsentanter har henvendt sig til Enheden i perioden med forskellige spørgsmål relateret til seksuelle krænkelser. De har fået rådgivning og sparring om, hvordan de som TR kan bidrage til håndteringen af problematikkerne på arbejdspladsen.

Der har ikke været henvendelser fra arbejdsmiljørepræsentanter til Enheden.

Den videre håndtering af henvendelserne

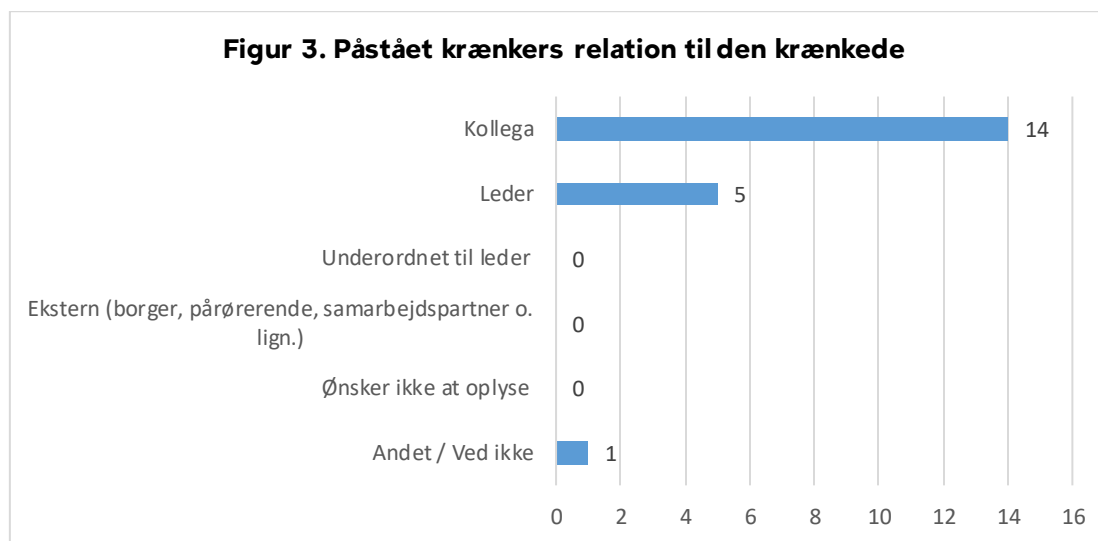
Enheden har i hver enkelt af de fem henvendelser, som er kommet fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter, vurderet, at de enkelte henvendelser ikke har haft en karakter, som har fordret, at man fra Enheden har skullet løfte sagen videre til forvaltningerne. I forhold til de konkrete henvendelser har det været muligt at give medarbejdere såvel som ledere rådgivning og støtte, som har været brugbart for dem og muliggjort, at de har kunnet tage relevant handling i forhold til problematikkerne, herunder bringe viden om problemerne op til de relevante ledelsesniveauer på de lokale arbejdspladser, hvor de kan håndteres. Enheden vurderer

således, at det lykkedes at efterleve princippet om at understøtte den lokale håndtering på arbejdspladserne, som er et af de bærende principper for Enheden.

Mere generelt har det været erfaringen i forhold til de fleste henvendelser i rapporteringsperioden, at den lokale ledelse allerede er i gang med at håndtere sagerne, når der rettes henvendelse til Enheden. I andre tilfælde har det været muligt at støtte og rådgive de forskellige parter således, at problematikken netop kommer til den lokale ledelse, hvor den kan håndteres, og således sikre at der sættes relevant handling og opfølgning i gang.

Relation mellem påstået krænker og den krænkede

I dette afsnit vises henvendelserne fordelt ud fra hvilken relation, der er mellem den påståede krænker og den krænkede part.



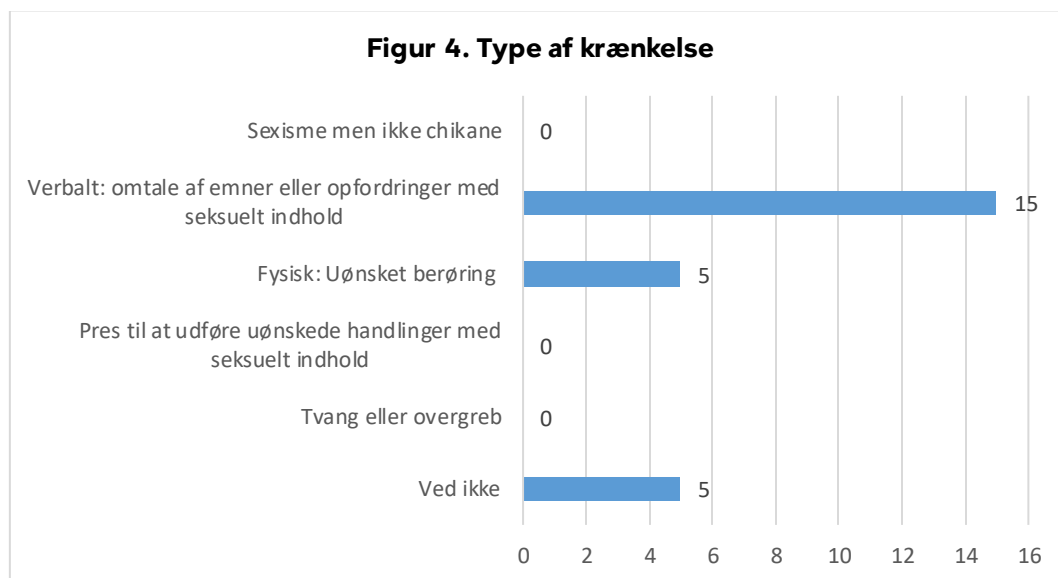
Som det fremgår af figur 3, blev der i størstedelen af henvendelserne angivet, at den krænkende adfærd kom fra en kollega, hvilket var tilfældet i 14 af henvendelserne. I en mindre andel af henvendelserne var der tale om påstået krænkende adfærd fra en leder, hvilket har ført til 5 henvendelser.

Hver henvendelse om oplevelse af krænkende adfærd skal selvsagt tages meget alvorligt, og det skal sikres, at problematikken håndteres på de rette niveauer. Det gælder ikke mindst for henvendelser, der handler om krænkende adfærd fra en leder. Enheden er meget opmærksom på at løfte dette ansvar. Det handler både om at få givet den nødvendige hjælp til medarbejdere, der oplever sig udsatte, samt understøtte at KK kan løfte arbejdsgiveransvaret i den forbindelse.

Det bærende princip om anonymitet betyder, at Enheden i de fleste tilfælde ikke har mulighed for at oplyse forvaltningerne om, hvad de enkelte henvendelser handler om. Enheden foretager dog altid en konkret vurdering af, om den enkelte henvendelse kan og bør løftes videre op i systemet. Vurderingen beror på en række forhold i den enkelte sag, herunder om der er angivet tilstrækkelige oplysninger til at identificere arbejdsplads og forvaltning, karakteren af henvendelsen og hvilke indsatser, der evt. allerede er i gang på den lokale arbejdsplads samt fra den givne forvaltnings side.

Type af krænkelse

I dette afsnit vises en kategorisering af henvendelserne ud fra, hvilke typer af krænkelse, der har været tale om. Der kan angives flere typer for hver henvendelse, da der i den enkelte problematik kan være flere slags krænkende adfærd, som gør sig gældende. Derfor kan summen af angivne typer være højere end det totale antal henvendelser i rapporteringsperioden.



Som det fremgår af figur 4, var de fleste henvendelser til Enhedensket på baggrund af seksuelle krænkelser af verbal karakter, idet denne type var blevet angivet i 15 ud af de i alt 20 henvendelser. Denne type af krænkelse kan fx handle om seksualiseret sprogbrug, kommentarer, vittigheder eller opfordringer til seksuelt samkvem. Endvidere har et mindre antal henvendelser haft baggrund i seksuel chikane af fysisk karakter, der er angivet i 5 af henvendelserne. Denne type af krænkelse involverer uønsket berøring, fx i form af at lægge hånden på en arm, give nakkemassage eller klap bagi.

Der har ikke været henvendelser til Enheden på baggrund af krænkende adfærd, der involverer hverken pres til at udføre uønskede handlinger eller fysisk tvang eller overgreb.

For en del af henvendelserne – nemlig 5 – gælder det, at typen af krænkelse er ukendt. Dette hænger sammen med, at Enheden (som tidligere nævnt) blev benyttet af ledere som rådgivningstilbud i forbindelse med opfølgning på resultater af TU21, hvor typen af krænkelse ikke fremgik.