



Orientering

Til Økonomiudvalget

Årsrapport 2023 om Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

Resumé

Økonomiudvalget (ØU) orienteres hermed om årsrapport om henvendelser til Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme for 2023. I 2023 fik enheden 18 henvendelser, hvoraf 5 af henvendelserne var fra medarbejdere, der har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter. 3 af henvendelserne var ikke inden for enhedens faglige område, men drejede sig om andet krænkende adfærd. Sagen er til orientering.

Problemstilling

Om Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme på arbejdspladsen (EFAH)

I Overførselssagen 2020/21 blev der afsat midler til etablering af en enhed, hvor alle ansatte i Københavns Kommune (KK), der oplever seksuel chikane eller sexisme, kan henvende sig anonymt med henblik på at få håndteret deres sag. EFAH er oprettet den 14. april 2021 og er organiseret i Arbejdsmiljø København (AMK).

Enhedens opgaver løses af erfarne rådgivere med ekspertise inden for psykologisk støtte og krisehjælp samt arbejdsmiljøfaglig viden i forhold til at identificere, forebygge og håndtere krænkende adfærd af seksuel karakter på KK's arbejdspladser. Enheden kan kontaktes telefonisk tre gange om ugen af to timers varighed eller via enhedens hjemmeside ved brug af en datasikret formular på www.amk.kk.dk/chikane.

Ved oprettelsen af enheden blev det besluttet, at ØU skal have en årlig afrapportering. Årsrapporten for 2023 er udarbejdet af AMK og er vedlagt som bilag 1.

Justering af enhedens aktiviteter

Borgerrepræsentationen (BR) vedtog den 29. oktober 2020 en overordnet ramme for klageadgangen til EFAH og understøttende ydelser. AMK konkretiserede i samarbejde med forvaltningerne en konceptbeskrivelse for enheden op mod Overførselssagen 2021/2022, inklusiv hvilke budgetkrævende aktiviteter enheden skal varetage. HR-kredsen (HRK) har indenfor den af BR besluttede konceptbeskrivelse løbende

30-04-2024

Sagsnummer i F2
2024 - 6415

Dokumentnummer i F2
5121125

Sagsnummer eDoc
2024-0112010

Sagsbehandler
Troels Godt Mathiesen

justeret rammen og aktiviteter i enheden som følge af de relativt få henvendelser, sammenholdt med det estimerede niveau, for at tilpasse de konkrete behov i KK. Estimererne fra OFS 21/22 var bl.a. baseret på de forudgående års trivselsundersøgelser, hvor der i 2019 var godt 1.000 ansatte, som svarede "ja" til spørgsmål om seksuel chikane.

Løsning

Nøgletal om henvendelserne

Årsrapporten viser, at der i rapporteringsperioden 1. januar 2023 til 31. december 2023 har været i alt 18 henvendelser til EFAH fra kommunens ansatte. Af disse har 15 været inden for enhedens faglige område. De 15 henvendelser er kendetegnet ved følgende:

- 5 henvendelser kommer fra ledere, som henvender sig med ønske om rådgivning til håndtering af problematikker med seksuelt krænkende adfærd/sexistisk kultur.
- 5 henvendelser kommer fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter.
- 4 af de medarbejdere, der selv har oplevet krænkende adfærd af seksuel karakter, er fastansatte. En medarbejder er ansat i en tidsbegrænset stilling.
- 1 henvendelse kommer fra en medarbejder, som har været vidne til krænkende adfærd af seksuel karakter.
- 4 henvendelser kommer fra tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, der har viden om krænkende handlinger eller sexisme, enten fra medarbejderhenvendelser eller Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd (USKA) eller Trivselsundersøgelsen 2023.
- 3 henvendelser er kategoriseret som værende uden for enhedens faglige område og drejede sig om andet krænkende adfærd.
- 1 henvendelse er kommet fra en person, der ikke var ansat i KK, og er derfor ikke talt med i den samlede opgørelse på 18 henvendelser.

Med henvisning til det begrænsede antal henvendelser og dermed det begrænsede datagrundlag skal der tages forbehold for at drage konklusioner om det samlede niveau for sexistisk kultur og adfærd i KK. Dette er gældende for årsrapporten som helhed. Det samlede niveau for sexistisk kultur og adfærd i KK er afdækket i USKA 2023.

Erfaringer og vurdering af henvendelserne, opsummering

Tendensen med relativt få henvendelser fra 2021 og 2022 er fortsat ind i 2023. I 2023 modtog enheden 18 henvendelser mod 25 henvendelser i 2022 og 20 henvendelser ved halvårsopgørelse i 2021.

AMK vurderer, at de 15 henvendelser til EFAH i 2023, der har været inden for enhedens fagområde, har været relevante problematikker forbundet med seksuelle krænkelser af forskellig karakter. Ligeledes vurderes det, at der med den etablerede ramme for rådgivning og bistand er

ydet den nødvendige hjælp til de medarbejdere og ledere, som har henvendt sig til enheden.

EFAH arbejder generelt altid på at sikre, at problematikker om seksuel chikane og sexismen kommer til ledelsens kendskab og håndteres forsvarligt på så lokalt niveau som muligt, under hensyntagen til anonymitetsprincippet. For 2023 gør det sig gældende, at alle henvendelserne på nær et tilfælde har været håndteret på lokalt ledelsesniveau. I et enkelt tilfælde har AMK bistået med at bringe sagen op til højere ledelses/forvaltningsniveau.

Kommunikation om udbredelse af kendskabet til EFAH

For at udbrede kendskabet til EFAH lokalt har der i 2023 kørt en kommunikationskampagne med formidling af materialer til kommunens arbejdspladser. Kampagnen er blevet kommunikeret gennem AMK's Arbejds miljøbrev og LinkedIn-opslag, og har derudover været knyttet til forvaltningernes kommunikation ift. forberedelse, gennemførelse og opfølgning på USKA i 2023.

Enhedens aktiviteter i 2023

HR chefkredsen besluttede i 2022, at midlerne fra EFAH også kan anvendes til supplerende aktiviteter inden for enhedens konceptbeskrivelse besluttet af BR i 2020. I 2023 er midlerne ligeledes blevet anvendt til:

- Udvikling og afholdelse af 3 webinarer og 3 workshops omhandlende forberedelse og opfølgning i forbindelse med USKA – både med internt og eksternt fokus.
- Udvikling af dilemmakort til brug på arbejdspladserne, som har været brugt løbende i forbindelse med AMK's opfølgende arbejde i USKA. Materialet er tilgængeligt på amk.kk.dk.
- Udvikling af materiale med henblik på, at KK's arbejdspladser kan udarbejde egne lokale retningslinjer.
- Artikler med arbejdspladserfaringer som opfølgning på USKA til AMK's Arbejds miljøbrev.

Justering af enhedens aktiviteter i 2024-2025

I 2024 planlægges kommunikationsindsatser for at udbrede og opretholde kendskabet til enheden blandt kommunens ansatte. Kommunikationsindsatsen sker i samarbejde med alle syv forvaltninger. Derudover er der planlagt en række konkrete aktiviteter i 2024:

- Udvikling af 2-3 generiske filmklip om krænkende adfærd.
- Halvårslige supplerende arbejds miljøuddannelse om forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd
- Halvårslige hel- og halvdagskurser for ledere med fokus på forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd samt varetagelse af svære samtaler for personaleledere

- Udvikling af understøttende materialer til krænkende adfærd mellem ansatte
- Udvikling og formidling af redskaber til håndtering af krænkelse fra eksterne samarbejdspartnere og borgere
- Etablering af årlig tilbagevendende uge med fokus på krænkende adfærd - fx uge 47
- Input til strategiske indsatser i forvaltningerne mv.
- Bidrag til KK-lederprogram samt onboarding af nye ledere

Det er besluttet af HRK, at rammen for EFAH's arbejde i 2025 udvides, så enheden også kan modtage henvendelser vedr. krænkende adfærd generelt, da krænkelse ofte breder sig over flere områder eksempelvis mobning eller diskrimination. Dermed favnes emner om krænkende adfærd mere bredt, og EFAH vil således dække hele KK's politik om krænkende adfærd. Det vurderes, at det vil bidrage til en bedre udnyttelse af ressourcerne. Udvidelse afprøves i et år frem mod bevillingsudløb ultimo 2025. Kommunikationsindsatsen i 2024 skal også synliggøre udvidelsen af enheden til at omfatte alle typer af krænkelse for at sikre, at medarbejdere i KK kender til tilbuddet.

Økonomi

Det årlige budget til enhedens drift udgør 1,5 mio. kr. i perioden 2022-2025.

Videre proces

- AMK er i dialog med de syv forvaltninger og rapporterer til de enkelte forvaltninger en eller to gange årligt om henvendelser til EFAH.
- Økonomiforvaltningen (ØKF) og AMK følger antallet af henvendelser til enheden, så justeringer af enhedens aktiviteter kan ske i løbende dialog med HRK.
- ØU modtager en årlig afrapportering for henvendelser til enheden, der følger kalenderåret. Den næste rapportering er årsrapporten for 2024, der forelægges i starten af andet kvartal 2025.

Bilag

Bilag 1: Årsrapport 2023 om henvendelser til EFAH



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

Baggrund

I denne rapport præsenteres nøgletal og opgørelser vedrørende de henvendelser, der er tilgået Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme (herefter EFAH) i 2023. Data præsenteres på aggregeret, statistisk niveau, hvormed enhedens bærende princip om at sikre anonymitet for de ansatte opretholdes.

Opsummering

Nøgletal

I rapporteringsperioden 1. januar 2023 til 31. december 2023 har der i alt været 18 henvendelser til EFAH fra kommunens ansatte. Herudover har der været 1 henvendelse andetsteds fra. Af disse henvendelser har 15 været indenfor enhedens faglige område.

Henvendelserne indenfor enhedens område fordeler sig i følgende nøglekategorier: rolle, problemstilling

- 5 henvendelser kommer fra ledere, som henvender sig med ønske om rådgivning til håndtering af problematikker med seksuelt krænkende adfærd/sexistisk kultur. Heraf omhandler 4 henvendelser sager leder var bekendt med, og 1 hvor viden var på basis af TU23.
- 5 henvendelser kommer fra medarbejdere, der selv har oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter og ønsker rådgivning om håndtering af dette
- 1 henvendelse kommer fra en medarbejder, som har været vidne til krænkende adfærd af seksuel karakter og ønsker rådgivning om håndtering af dette
- 4 henvendelser kommer fra tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, der har viden om krænkende handlinger eller sexisme, enten fra medarbejderhenvendelser eller USKA/TU23, og omhandler forskellige spørgsmål relateret til håndtering såvel som forebyggelse
- 3 ud af 4 fire henvendelser kategoriseret som værende udenfor enhedens område har været henvendelser fra ansatte i Københavns kommune og har omhandlet andre former for krænkende adfærd.

Med henvisning til det begrænsede antal henvendelser og det dermed spinkle datagrundlag skal der tages forbehold i forhold til at drage konklusioner på baggrund af disse tal. 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, uønskede tilnærmelser og uønsket fysisk berøring. Ofte er der tale om flere typer af krænkende adfærd i en sag. I et enkelt tilfælde har der også været digitale krænkelser.
2. I mange tilfælde har der været behov for generel rådgivning om håndtering af sexisme og seksuel chikane, som del af hjælp til håndtering i konkrete sager.
3. Der har været 2 henvendelser på baggrund af krænkelser i form af pres, tvang og fysiske overgreb, hvor enheden har sikret, at problematikken er kendt og håndteres på det rette ledelsesniveau i forvaltningen.
4. En af de 19 henvendelser i perioden er kommet via den anonyme skriftlige indgang, mens de resterende er kommet via den anonyme telefonlinje.
5. Henvendelser til enheden er overordnet set 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.
6. Der har fortsat været et relativt lavt flow af henvendelser til enheden set i forhold til det estimerede niveau ved etableringen af EFAH. Det kan hertil bemærkes, at der løbende er henvendelser som kommer ind via andre kanaler end EFAH's telefonlinje, enten via Arbejdsmiljø Københavns anden telefonlinje, efterspørgsel på hjælp via timebanken eller ved at arbejdspladserne direkte kontakter medarbejdere tilknyttet EFAH/USKA-teamet. Der er løbende opmærksomhed på at kanalisere henvendelserne ind ad rette vej, men det indebærer at der sker en vis underrapportering, hvor enkelte henvendelser ikke indgår i statistikken.

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 EFAH i perioden 1. januar 2023 til 31. december 2023, via opgørelser af centrale karakteristika ved henvendelserne.

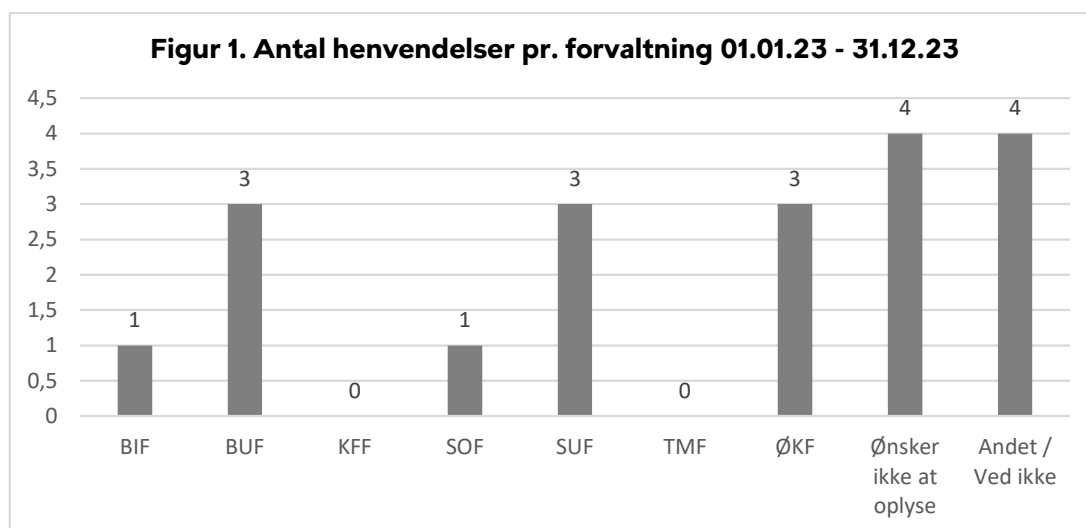
En *henvendelse* defineres ved, at en ansat i Københavns Kommune kontakter EFAH i forhold til en problematik omkring seksuel chikane eller sexisme på arbejdspladsen og modtager et eller flere rådgivningstilbud i forbindelse med dette. I enkelte tilfælde omhandler henvendelserne ikke konkrete

enkeltsager, men ønske om mere generel rådgivning iht. at lave en forebyggende indsats eller arbejde med kulturen på arbejdspladsen.

Hvis den ansatte taler med enhedens rådgivere af flere omgange (hvilket jævnlige 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 19 henvendelser, hvoraf 4 var udenfor enhedens område (kategoriseret under "Andet/Ved ikke"). Antallet ligger en smule under niveauet ved den sidste rapportering til ØU, hvor der i 2022 var 25 henvendelser til enheden. Det er således fortsat væsentligt under de estimater, som blev beregnet i forbindelse med EFAH's etablering. Estimaterne 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.

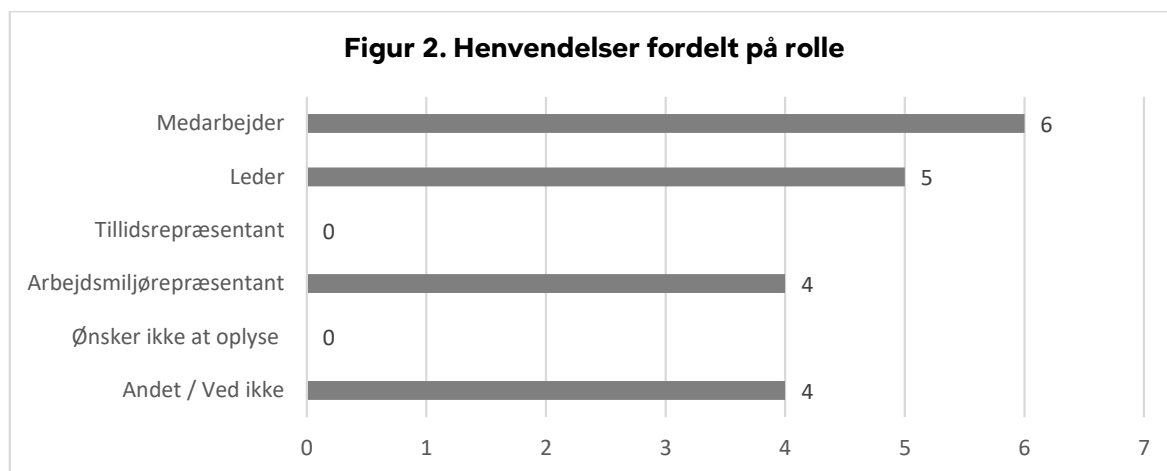
På baggrund af seneste undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd, USKA 2023, hvor 16% har angivet en eller flere tilfælde af krænkelser må det

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.

konkluderes at antallet af henvendelser fortsat ligger under hvad der kunne være grundlag for.

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.



Medarbejdere

Som det fremgår af figur 2 kom 6 af de i alt 19 henvendelser fra medarbejdere, og heraf har 5 selv oplevet sig udsat for krænkende adfærd af seksuel karakter, hvor den sidste har været vidne til krænkende handlinger. Medarbejderne har fået rådgivning om handlemuligheder fx hvordan de kan bringe problematikkerne op på arbejdspladsen til leder eller alternativt til tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant. Enheden har givet psykologisk støtte til at håndtere situationen, og i flere tilfælde tilbudt psykologsamtaler, som der dog kun i enkelte tilfælde har vist sig behov for.

Ledere

5 af henvendelserne i rapporteringsperioden er kommet fra ledere, som har kontaktet EFAH 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. Enkelte lederhenvendelser kom i forbindelse med USKA eller TU, og lederne fik her især rådgivning om opfølgning på resultater af undersøgelsen samt håndterings- og forebyggelsesmuligheder i relation hertil.

EFAH har således bidraget i kraft af at være et direkte tilgængeligt leder-sparringstilbud med rådgivning om opfølgning på USKA og TU. Det kan undersøges, om der kan gøres endnu mere opmærksom på dette tilbud i forbindelse med kommende trivselsundersøgelser.

TR og AMR

4 arbejdsmiljørepræsentanter har henvendt sig til enheden i perioden med forskellige spørgsmål relateret til området. De har fået rådgivning og sparring om, hvordan de som AMR kan bidrage til håndtering samt forebyggelse af problematikkerne på arbejdspladsen.

Ingen tillidsrepræsentanter har rettet henvendelse til enheden. Dog bemærkes gennem henvendelserne, at tillidsrepræsentanter ofte nævnes som værende del af håndteringen af konkrete episoder.

Andet

4 henvendelser rubriceret som andet, blev vurderet som hørende udenfor enhedens område. Heraf var 3 henvendelser fra ansatte i Københavns kommune (1 leder, 1 AMR, 1 medarbejder) og har omhandlet andre former for krænkende adfærd (mobning, racisme, krænkelse udenfor arbejdet). Det har i disse tilfælde været muligt at yde overordnet rådgivning og hjælpe henvender videre af andre kanaler, grundet ligheden med sager indenfor enhedens område.

Den videre håndtering af henvendelserne

I de konkrete henvendelser har det været muligt at give medarbejdere såvel som ledere rådgivning og støtte, som har 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.

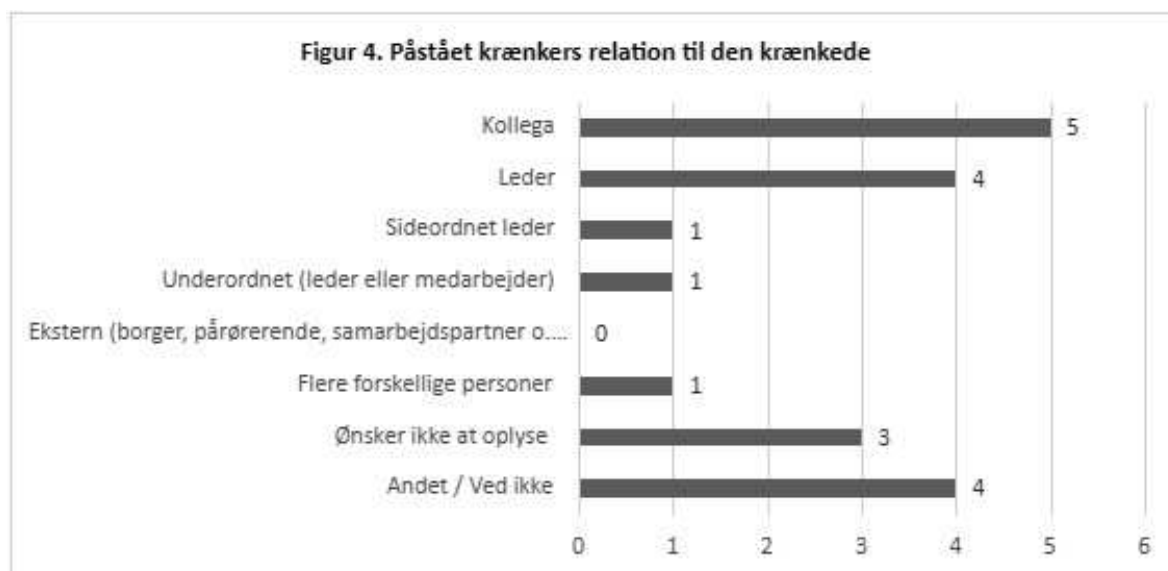
I et enkelt tilfælde har der været ønske om hjælp til at bringe en sag op på højere ledelsesniveau/forvaltnings niveau, ud fra bekymring om manglende ledelsesmæssig håndtering. Der er i dette tilfælde vejledt om hvilke muligheder der kan være for at bringe problematikkerne op udover ad de gængse kanaler, med vejledning om whistleblowerordningen.

Mere generelt har det været erfaringen fra henvendelser i rapporteringsperioden, at den lokale ledelse i flere tilfælde allerede er i gang med at håndtere sagerne, når der rettes henvendelse til enheden. I andre tilfælde er rettet henvendelser til enheden, hvor henvender ikke oplever tilstrækkelig ledelsesmæssig håndtering. Det vurderes, at det i langt størstedelen af tilfældene har 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.

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.

Relation mellem påstået krænker og den krænkede

I dette afsnit vises henvendelserne fordelt ud fra hvilken relation, der er mellem den part, hvis adfærd er blevet oplevet som krænkende og den part, som har oplevet krænkende handlinger.



Som det fremgår af figur 4, ses overordnet, at henvendelserne til enheden omhandler oplevelser med krænkende adfærd internt. Ingen henvendelser omhandler krænkende adfærd fra en ekstern part.

I 5 henvendelser er angivet, at den krænkende adfærd kom fra en kollega, og i 4 henvendelser er angivet, at den krænkende adfærd kom fra en leder. Her bemærkes, at dette både kan være egen leder/nærmeste leder, men også andre ledere ansat i KK, ligesom kollegaer, kan være i samme afdeling, eller i andre afdelinger.

Dette har i enkelte sager medført særlige udfordringer omhandlende, at de implicerede parter har svaret til forskellige ledere, der har skullet koordinere håndteringen.

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.

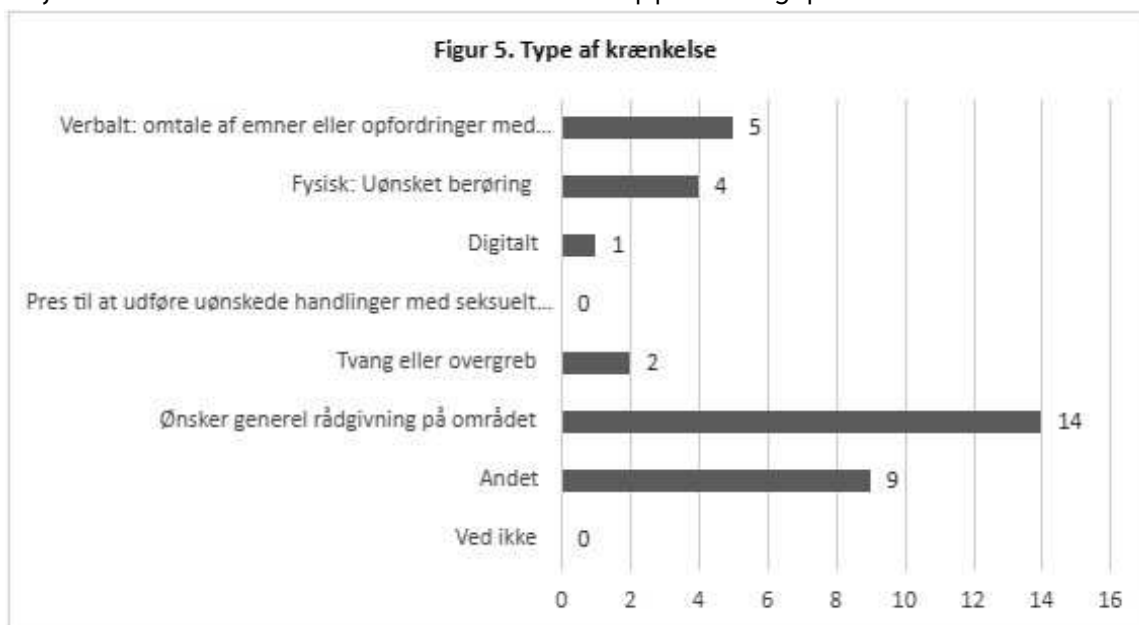
I en henvendelse var der tale om flere forskellige personer, idet henvendelserne drejede sig om generelle kulturproblematikker med sexistisk tone og

sprogbrug på arbejdspladserne, angivet i trivselsundersøgelsen. I andre henvendelser blev der efterspurgt generel rådgivning på området, idet der ikke var tale om nogen aktuell problematik, men der var brug for rådgivning om, hvordan der kan arbejdes forebyggende.

Det bemærkes i relation hertil, at nogle henvendelser har omhandlet krænkende adfærd som lå udenfor enhedens område, grundet krænkers rolle eller krænkelserens karakter og dermed fremgår i kategorien andet/ved ikke. I disse sager er ydet rådgivning om, hvor der er hjælp og støtte at hente.

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 er summen af angivne typer være højere end det totale antal henvendelser i rapporteringsperioden.



Som det fremgår af figur 5, er de fleste henvendelser til EFAH sket med ønske om generel rådgivning, herunder rådgivning konkrete sager hvor der udover den konkrete sag ønskes generel rådgivning. Dette er tilfældet i 14 henvender.

Krænkelser af verbal karakter udgør 5 henvendelser. Denne type af krænkelse kan fx handle om seksualiseret sprogbrug, kommentarer, vittigheder, invitationer eller opfordringer til seksuelt samkvem. 4 henvendelser har haft baggrund i krænkende adfærd af fysisk karakter. Denne type af krænkelse involverer uønsket berøring, fx i form af at lægge hånden på lår, bagdel, eller om talje, give nakkemassage, omfavnelser, kys eller andet.

Der været 2 henvendelser til enheden på baggrund af krænkende adfærd, der involverede tvang eller overgreb. Heraf refererer en af disse til en sag, der også var henvendelser om i 2022, hvor der har været behov for fortsat kontakt. En henvendelse kommer fra et vidne til episode med meget voldsomme uønskede berøringer af en grad hvor det også er kategoriseret som tvang eller overgreb.

I forbindelse med førstnævnte har enheden været særligt opmærksom på at sikre, at problematikken er kendt og håndteres på de rette ledelsesniveauer. Enheden er derudover meget opmærksom på at yde henvenderen den rette hjælp og opfølgning, og der er bl.a. iværksat forløb med psykologsamtaler.

I en enkelt henvendelse er den krænkende adfærd sket digitalt.

Kategorien 'andet' er blevet anvendt 9 gange. Dette kan bl.a. hentyde til uønskede blikke, overtrædelse af intimsfære ved at stå tæt på uden egentlig berøring samt uønsket seksuel opmærksomhed i form af invitation til samvær af forskellig art. I tre af henvendelserne har der ikke været viden om konkrete hændelser, men derimod et ønske om at handle på generelle, kulturelle problematikker og/eller arbejde forebyggende.

Anonymitet

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.