



Notat

Til Økonomiudvalget

Besvarelse af spørgsmål fra Karina Vestergård Madsen (Ø) vedr. Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

Resumé

Nærværende notat indeholder Arbejdsmiljø Københavns (AMK) besvarelse på spørgsmål vedrørende Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme, som blev stillet af Karina Vestergård Madsen (Ø) på Økonomiudvalgets møde den 7. december 2021. Generelt har de henvendende medarbejdere udtrykt tilfredshed med rådgivningen, ligesom de også har været enige i, at henvendelserne ikke har fordret løft til forvaltningsniveau.

Økonomiforvaltningens svar

Økonomiudvalget behandlede "Halvårsrapport om henvendelse til Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme 2021" på mødet den 7. december 2021. I den forbindelse anmodede Karina Vestergård Madsen (Ø) om, såfremt det er muligt, at få oplysninger om, hvorvidt de medarbejdere, der har rettet henvendelse til enheden, har fundet forløbet tilfredsstillende samt, om medarbejderne har været enige i enhedens vurdering af, at henvendelsen ikke har skulle løftes videre til forvaltningerne.

Økonomiforvaltningen har forelagt spørgsmålet for AMK, hvor enheden er organisatorisk placeret, og AMK har fremsendt nedenstående besvarelse af de to spørgsmål:

Ad 1) Har medarbejderne fundet forløbene tilfredsstillende?

Henvendelser til enheden er typisk sket pr. telefon, og alle de medarbejdere, som har henvendt sig, har haft én (eller flere) samtaler pr. telefon med en rådgiver.

Det er en del af enhedens faste arbejdsgang, at en rådgiver altid ved afslutningen af en samtale skal sikre sig, at henvenderen føler sig godt rådgivet. Dette består bl.a. i, at rådgiver afslutter med at spørge til, om henvenderen konkret føler sig hjulpet i situationen, samt ved, hvordan

07-01-2022

Sagsnummer i F2
2021 - 5162

Dokumentnummer i F2
695554

Sagsnummer eDoc
2021-0285102

Sagsbehandler
Frederik Glintborg Kjeldbjerg

pågældende nu skal forholde sig. Rådgiver skal også sikre sig, at der er givet de adækvate tilbud om hjælp (f.eks. kan der tilbydes psykolog-samtaler, hvis der skønnes behov herfor).

Enheden oplever, at samtalerne generelt afsluttes med, at henvenderen giver udtryk for at føle sig godt hjulpet, men af hensyn til anonymiteten er det ikke muligt at gå i dybden med de enkeltes forløb og oplevelser.

Enheden foretager ikke en egentlig tilfredshedsmåling i forbindelse med hver enkelt samtale, blandt andet fordi det vil kræve en e-mail-adresse at sende evalueringsskema til, hvorved henvenderen de facto ikke længere er anonym i forhold til enheden. Et andet hensyn er, at det skal være nemt og let tilgængeligt at henvende sig til enheden, og det er også af den grund vurderet, at henvenderen ikke skal bedes om at angive flere oplysninger end nødvendigt, eller f.eks. anspores til at benytte den anonyme skriftlige henvendelsesportal til at modtage et evalueringsskema, hvis deres ønske var at få telefonisk rådgivning og hjælp.

Enheden er dog meget opmærksom på den løbende, kvalitative evaluering som beskrevet ovenfor, og indtrykket er, at de henvendende medarbejdere generelt set giver udtryk for at være tilfredse med rådgivningen.

Ad 2) Har medarbejderne været enige i enhedens vurdering af, at henvendelsen ikke har skulle løftes videre til forvaltningerne?

Rådgiver vil ved enhver henvendelse foretage en vurdering af:

- 1) hvorvidt den pågældende henvendelse kræver konkret handling/opfølgning,*
- 2) og i så fald, på hvilket niveau dette bør ske (forvaltning, arbejdsplads, leder), samt*
- 3) hvorledes disse opfølgende handlinger bedst muligt kan og skal foregå.*

Rådgiver drøfter under samtalerne ovenstående punkter med henvender. Samtalerne afsluttes altid med, at rådgiver sikrer sig - så vidt, som det er muligt - at den pågældende henvender dels oplever at have fået god hjælp til håndtering af situationen, dels føler sig inddraget og tryk ved valget af den konkrete håndtering.

Enheden har også mulighed for at rådgive henvendende medarbejdere til at benytte sig af Whistleblowerordningen i Københavns Kommune, hvis enheden har en oplevelse af, at medarbejderen ønsker, at der skal ske andet end det foreslåede. Det generelle billede hidtil har dog været, at der har kunnet opnås god enighed om valget af evt.

yderligere skridt i forhold til håndtering, og ligeledes enighed om at henvendelserne ikke har fordret løft til forvaltningsniveau.

Det skal desuden nævnes, at en henvendelse til enheden ikke altid kalder på yderligere opfølgende handlinger, da god hjælp ofte kan bestå i, at medarbejder har fået mulighed for at vende sine tanker og oplevelser med en rådgiver, men allerede har taget action (eller problemstillingen ikke længere er til stede).