



Notat

Behandling af sager om seksuel chikane og sexisme uafhængigt af forvaltning og borgmester

26. oktober 2020

Sagsnummer
2020-0223082

Dokumentnummer
2020-0223082-9

Resumé

På baggrund af Økonomiudvalgets (ØU) drøftelse om etablering af en anonym klageadgang for medarbejdere, der oplever sexisme eller seksuel chikane på arbejdspladsen i Københavns Kommune den 20. oktober 2020, blev der efterspurgt et notat, der beskriver, hvordan det sikres, at Arbejdsmiljø København (AMK) behandler klager uafhængigt af borgmester og forvaltning i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), hvor AMK er organisatorisk forankret. AMK behandler i dag sager helt uafhængigt af borgmester og forvaltning, og vil i forbindelse med en etablering af et klageorgan grundigt beskrive arbejdsgangene, som sikrer anonymitet og uafhængighed.

Problemstilling

På ØU's møde den 20. oktober 2020 blev der afgivet følgende bestilling: *"Et samlet ØU ønsker frem mod sagens behandling i BR, at der udarbejdes et notat der beskriver, hvordan model 2 kan etableres på en sådan måde, at det sikres, at hverken direktion eller borgmester kan få adgang til de konkrete sager, således at sagerne behandles uafhængigt af forvaltning og borgmester"*.

Løsning

Nuværende håndtering af anonyme henvendelser hos AMK

Der er allerede i dag vandtætte skotter mellem sagsbehandling hos AMK og den resterende del af SUF. Dette gælder også i forhold til journal- og kalendersystemer. AMKs arbejde er underlagt gældende forvaltningsret og GDPR-regler, herunder om fx fortrolighed, habilitet, tavshedspligt, videregivelse af personlige oplysninger mv.

AMK arbejder i dag uafhængigt af SUF med anonyme henvendelser om belastninger i arbejdsmiljøet, herunder henvendelser om krænkende adfærd, idet AMK løbende får henvendelser fra ansatte om sexisme og seksuel chikane. Det sker både i forbindelse med den arbejdspladsrettede arbejdsmiljørådgivning og i individuelle forløb. AMK har erfaring med hensyntagen til fortrolighed samtidig med, at individuelle henvendelser, når det er relevant, kan skabe afsæt for påkrævede organisatoriske indsatser, fx ift. uhensigtsmæssig arbejdspladskultur eller ledelsestilgang.

Når AMK afrapporterer om brug af de forskellige ordninger på forvaltningsniveau, sker det altid i generel og anonymiseret form.

Koncernservice
HR Udvikling
Borups Allé 177
2400 København NV

EAN-nummer
5798009809421

Sikring af anonymitet ved etablering af klageadgang for medarbejdere, der oplever sexisme eller seksuel chikane

Ved oprettelse af en anonym klageadgang i AMK for medarbejdere, der oplever sexisme eller seksuel chikane i Københavns Kommune, udarbejdes en detaljeret beskrivelse af arbejdsgangene, i tråd med de eksisterende arbejdsgange, til sikring af anonymitet, fortrolighed og uafhængighed til forvaltning og borgmester i SUF.

Arbejdsgangene tager dels udgangspunkt i AMKs nuværende håndtering af fortrolighed og anonymitet som beskrevet ovenfor, dels i en aftale om arbejdsgange for involvering af Center for Personalejura og HR i Koncernservice i Økonomiforvaltningen (ØKF). I den forbindelse beskrives det, hvornår en klage alene behandles i AMKs anonyme klageadgang, og hvornår AMK skal rådføre sig med Center for Personalejura og HR i Koncernservice.

Der afrapporteres årligt om antallet af indgivne anonyme klager til ØU og BR.

Handlemuligheder for Københavns Kommune, hvis der modtages anonyme anmeldelser

Som arbejdsgiver har Københavns Kommune pligt til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Som offentlig myndighed har Københavns Kommune samtidig ansvaret for, at en sag oplyses tilstrækkeligt, inden der træffes afgørelse. Københavns Kommune har i den forbindelse tillige ansvaret for, at de oplysninger, der lægges vægt på i en afgørelse, er tilstrækkeligt pålidelige. Det krav, der stilles til sagens oplysning, skærpes desto mere indgribende sanktion, der kan blive tale om.

En anonym anmeldelse om seksuel chikane eller anden krænkende adfærd kan ikke verificeres, dokumenteres eller kontrolleres, og den kan derfor som udgangspunkt ikke i sig selv begrunde, at en medarbejder eller leder sanktioneres ansættelsesretligt.

Følgerne af modtagelsen af en anonym anmeldelse er derfor, at der - som hovedregel skal iværksættes en undersøgelse af de forhold, som anmeldelsen drejer sig om eller en generel undersøgelse af trivslen på arbejdspladsen. Hvilke undersøgelser der iværksættes, må bero på en konkret vurdering af anmeldelsens indhold. Undersøgelserne vil skulle ske lokalt i den forvaltning, hvor den givne arbejdsplads er. Hvis undersøgelserne medfører, at et forhold fører til en ansættelsesretlig sanktion (fx en advarsel eller afskedigelse), skal Center for Personalejura og HR i Koncernservice involveres som i andre personalesager.

Etableringen af en anonym klageadgang i AMK til behandling af anmeldelser om seksuel chikane eller anden krænkende adfærd læner sig dermed op ad, hvad der allerede gælder for håndteringen af personalesager ved den eksisterende whistleblowerordning forankret hos Borgerrådgiveren.