



November 2024

## Årlig redegørelse vedr. sexisme i Ishøj Kommune – redegørelse 7

### Baggrund

Nærværende redegørelse er den syvende redegørelse ved sexisme i Ishøj Kommune og dækker perioden december 2023-november 2024.

I lighed med tidligere bygger redegørelsen på følgende kilder:

- Oversigt over konkrete sager, hvor HR-afdelingen har været involveret.
- Antallet af registrerede hændelser af seksuel karakter fra vores arbejdsskadesystem
- Anmeldelser via kommunens whistleblowerordning.

Derudover indholder redegørelsen data fra 3i1 målingen, der er gennemført på alle kommunens arbejdspladser i sidste halvdel af september måned. En del af 3i1 målingen udgøres af en psykisk arbejdspladsvurdering (psykisk APV), hvor alle medarbejdere bliver spurgt til, om de indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for forskellige typer af krænkelse - herunder "uønsket seksuel opmærksomhed".

### Oversigt over konkrete sager siden sidste redegørelse

#### 1. Sager hvor HR-afdelingen har været involveret

Administrationen har kendskab til to sager om hændelser af seksuel karakter. Den ene sag handler om seksualiserede berøringer (kollega krænker kollega) og er blevet håndteret. Den anden sag er ved at blive undersøgt.

#### 2. Registerende hænder af seksuel karakter fra vores arbejdsskadesystem

Vi har trukket tal fra vores arbejdsskadesystem, Insubiz, over hvor mange sager om krænkende handlinger, der er registreret. I perioden fra 1. december 2023 og frem til nu, har der været 3 indberetninger om krænkende hændelser af seksuel karakter:

- 1 sag vedr. plejkrævende borger som var seksuel krænkende i sin tiltaleform.
- 1 sag vedr. borger som var seksuel krænkende i sin tiltaleform.
- 1 sag vedr. pårørende til plejkrævende borger, der var seksuel krænkende i sin tiltaleform.

#### 3. Anmeldelser via Whistleblowerordning

Der har i perioden ikke været nogle anmeldelser via Whistleblowerordning.



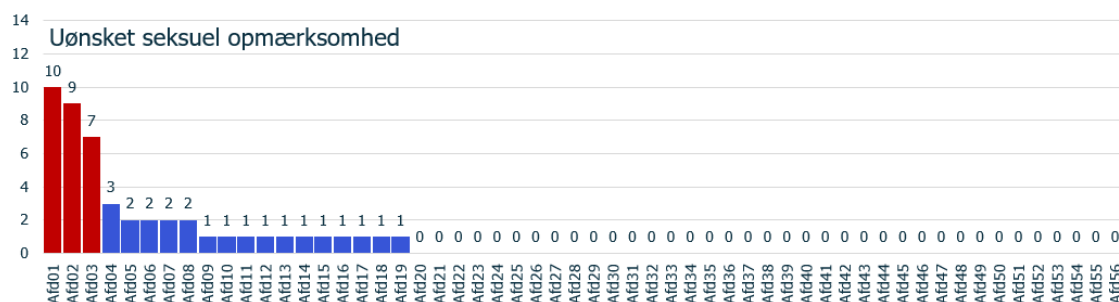
## Resultater af 3i1-målingen 2024 – psykisk APV

Spørgerammen i den psykiske APV spørger ind til, om den ansatte har udsat for krænkende adfærd indenfor kategorierne "vold", "trusler", "mobning/chikane" og "uønsket seksuel opmærksomhed".

Til spørgsmålet "Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde?" angiver 48 medarbejdere ud af 1306 at have oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Det svarer til ca. fire procent. Ud af de 48 har cirka halvdelen - 23 personer - oplevet det en enkelt gang, mens de øvrige har oplevet det flere gange.

På spørgsmålet om, hvem der har udsat den enkelte for uønsket seksuel opmærksomhed, angiver 7 at det er fra samarbejdsrelationer, 26 fra borgere, 12 fra medarbejdere og 1 fra en leder. 6 personer ønsker ikke at besvare spørgsmålet. Mere end halvdelen er således fra borgere – i nogle tilfælde fra borgere, der pga. kognitive udfordringer el. l. ikke er bevidste om, at deres adfærd er grænseoverskridende.

Undersøgelsen viser også, at 37 ud af 56 arbejdspladser ikke har nogen tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed. Tre arbejdspladser har flere tilfælde, 11 arbejdspladser har et enkelt tilfælde og fem arbejdspladser har to eller tre tilfælde (jf. figuren nedenfor).



Hvis man sammeligner antallet af hændelser med det tilsvarende tal i 2021 og 2018, hvor der også blev gennemført en 3i1 undersøgelse, så er tallene henholdsvis 26 hændelser i 2021 og 16 hændelser i 2017 – og de adskiller sig således ikke væsentligt fra hinanden. Tallet fra 2021 skal ses i lyset af, det var under Covid19-pandemier, hvor nogle grupper af medarbejdere arbejdede hjemmefra.

### Det videre arbejde med at imødegå sexisme

Arbejdet med at sikre et trygt og godt arbejdsmiljø, hvor ingen medarbejdere oplever, at de bliver udsat for krænkelse, kræver løbende opmærksomhed og en vedvarende indsats. Alle medarbejdere skal vide, hvor de kan gå hen og hvilke handlemuligheder de har, hvis de oplever seksuelle krænkelse – og det i sig selv kræver, at man på alle arbejdspladser en løbende opmærksomhed på og dialog om det og også sørge for at overlevere viden til nye kollegaer.

Resultaterne af 3i1 målingen er en konkret anledning til at – både på tværs af organisationen og på den enkelte arbejdsplads – til at forholde sig til, om der er brug for yderligere tiltag med henblik på at imødegå krænkelse af forskellig art (sexisme, vold, chikane m.m.).

Dette kan fx indarbejdes som en indsats i den handleplan, som alle arbejdspladser skal lave som opfølgning på 3i1 målingen med henblik på at fastholde og styrke trivsel og godt arbejdsmiljø.

Alle arbejdspladser i Ishøj Kommune har også – med afsæt i én fælles overordnet retningslinje – en lokal retningslinje for vold, trusler og seksuelle krænkelser fra borgere.

Fra centralt hold har regeringen og arbejdsmarkedets parter den 4. marts 2022 indgået en trepartsaftale om 17 konkrete initiativer, der skal fremme en kulturændring på danske arbejdspladser igennem forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Initiativerne spænder bredt med tydeliggørelse og skærpelse af arbejdsgiverens ansvar, højere godtgørelsesniveau, en særlig indsats over for elever, lærlinge og personer med løsere ansættelsesforhold mv.

Disse initiativer kræver ændringer af ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven, og regeringen vil derfor fremsætte lovforslag om disse initiativer for Folketinget.

Administrationen følger dette arbejde.

### **Sammenfatning**

På baggrund af ovenstående samt de foregående redegørelser er det administrationens opfattelse, at Ishøj Kommune ikke har et generelt problem med sexisme/seksuelle krænkelser. Omvendt er det vigtigt løbende at arbejde med et trygt arbejdsmiljø på alle arbejdspladser og sikre, at medarbejdere der oplever sig udsat for grænseoverskridende adfærd ved, hvilke handlemuligheder de har og hvor de kan henvende sig.

Da Økonomi- og Planudvalget i 2020 besluttede løbende at følge med i omfanget af sexisme i Ishøj Kommune var det bl.a. på baggrund af, at undersøgelser viste, at sexisme var et udbredt problem på mange danske arbejdspladser og der kom et stærkt fokus på det i den offentlige debat.

Siden da er der kommet en langt større opmærksomhed på, at sexisme er helt uacceptabelt på en arbejdsplads. I det løbende arbejdsmiljøarbejde i Ishøj Kommune er sexisme en krænkelse på lige fod med fx chikane, mobning og trusler.

Set i lyset at det relativt stabile antal hændelser over årene samt det løbende arbejde med at imødegå krænkelse af forskellig karakter – herunder seksuelle krænkelser - på kommunens arbejdspladser lægges der op til, at Økonomi- og Planudvalget drøfter og tager stilling til behovet for fortsat at modtage en årlig redegørelse vedr. sexisme. Administrationen foreslår, at den sidste redegørelse udarbejdes med udgangen af indeværende byrådsperiode (dvs. i 2025).

