



## Halvårlig redegørelse vedr. sexisme i Ishøj Kommune – redegørelse 4

### Baggrund

På Økonomi- og Planudvalgets møde den 26. oktober 2020 blev det besluttet, at administrationen skal udarbejde en halvårlig redegørelse om sexisme i Ishøj Kommune, herunder status på hændelser vedr. sexisme, til Økonomi og Planudvalget.

Nærværende redegørelse er således nr. 4 redegørelse vedr. sexisme i Ishøj Kommune.

Herudover har Økonomi- og Planudvalget anmodet HovedMED om at igangsætte en drøftelse i alle LokalMED med henblik på at give de lokale retningslinjer om mobning og chikane samt vold og trusler et serviceeftersyn, og få udarbejdet lokale retningslinjer på de områder, som evt. mangler.

### 1) Oversigt over konkrete sager siden sidste redegørelse

#### 1.1) Krænkelser begået af ansatte i kommunen

Center for Ledelse og Strategi/HR har kendskab til en sag, som er belyst og som ikke gav anledning til yderligere foranstaltninger.

#### 1.2) Krænkelser begået af borgere

Vi har trukket tal fra vores arbejdsskadesystem, Insubiz, over hvor mange sager om krænkende handlinger, der er registreret. I perioden fra september 2021 og frem til nu har der været 3 indberetninger om krænkende hændelser af seksuel karakter:

- 1 sag om seksualiserede berøringer (plejekrævende borger).
- 2 sager om seksualiserede berøring (specialskole).

#### 1.3) Anmeldelser via Whistleblowerordning

Administrationen har kendskab til en sag vedr. krænkelser som er grundigt undersøgt og belyst. På baggrund af undersøgelsen er sagen afvist.

### 2) Trepartsaftale om 17 konkrete initiativer

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har 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 ligestillingsloven og arbejdsmiljøloven, og regeringen vil derfor fremsætte lovforslag om disse initiativer for Folketinget.

Administrationen følger op på trepartsaftalen.

### **3) 3i1-målingen 2021 – 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". 16 medarbejdere angiver at have oplevet uønsket seksuel opmærksomhed – alle fra borgere.

Der er tilføjet 2 nye spørgsmål i 2021:

- Kender du retningslinjerne for at håndtere krænkende handlinger på din arbejdsplads? (Ja: 70%, Nej: 30%)
- Føler du, at din arbejdsplads gør hvad den kan for at sikre, at krænkende handlinger ikke opstår? (Ja: 86%, Nej: 14%).

Alle arbejdspladser i Ishøj Kommune skal udarbejde lokale retningslinjer for:

- Mobning, chikane og krænkende handlinger
- Vold, trusler og seksuelle krænkelser fra borgere.

### **4) Supplerende arbejdsmiljøuddannelse – workshop i forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger**

Der har været afholdt 2 workshops (august og september) for arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter om forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger i 2021. Dette var et led i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

### **5) Andre initiativer**

Herudover skal det bemærkes, at det også er muligt for medarbejdere og samarbejdspartnere at indberette alvorlige forhold som f.eks. sexisme/seksuelle krænkelser via whistleblowerordningen, som er trådt i kraft pr. 1. januar 2021. Da det er muligt at anmelde forhold anonymt via whistleblowerordningen, kan denne være et værktøj til at få nogle af de sager frem i lyset, som kommunens ledelse måske ellers ikke ville få kendskab til.

Whistleblowerordningen er således et supplement til den nuværende tillidsbaserede dialog mellem ledelse og medarbejdere/samarbejdspartnere samt det eksisterende tillidsmands- og MED-system.

### **4) Sammenfatning**

På baggrund af ovenstående – og bedømt på det antal sag(er) der er kommet til HR-afdelingens kendskab - er det administrationens opfattelse, at der fortsat ikke er særlige udfordringer med sexisme/seksuelle krænkelser i Ishøj Kommune, og at de sag(er), som alligevel opstår, bliver håndteret bedst muligt.