



## Halvårlig redegørelse vedr. sexisme i Ishøj Kommune

### Baggrund

På Økonomi- og Planudvalgte 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.

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

Administrationen har kendskab til én enkelt sag, hvor HR har været inddraget. Sagen har ikke haft nogen ansættelsesretlige konsekvenser, idet der ikke var dokumentation for, at sexchikane rent faktisk har fundet sted. De to involverede medarbejdere havde herudover forskellige opfattelser af, hvad der var sket. Den forurettede medarbejder har fået en undskyldning, og der er opsat klare rammer for det fremadrettede samarbejde.

#### 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 oktober 2020 og frem til nu har der været 5 indberetninger om krænkende hændelser af seksuel karakter:

- 1 sag, hvor borgeren har bedt medarbejderen om at tage billeder af dennes kønsdele.
- 4 sager, hvor borgerne har brugt et krænkende /nedladende sprogbrug over for medarbejderne.

### 2) HovedMEDs beslutning

På HovedMEDs møde den 24. marts 2021 blev det besluttet, at det i "Retningslinje for indsats mod mobning, chikane og seksuel chikane" samt "Retningslinje for indsats ved vold, trusler og seksuelle krænkelser fra borger" indskrives hvordan sexisme håndteres, så det er tydeligt for medarbejderne.

Herudover er navnene på ovennævnte retningslinjer ændret. Ordene `seksuel chikane` og `seksuelle krænkelser` er blevet tilføjet. Dette netop for endnu engang at tydeliggøre, at der er fokus på sexisme i Ishøj Kommune.

### 3) Andre initiativer

Administrationen er dog opmærksom på, at der formentlig er et mørketal. Det vil derfor blive drøftet med HovedMED hvordan dette mørketal kan nedbringes ved næste trivsels-

måling (3i1 undersøgelse), f.eks. ved at justere eller udvide spørgerammen, så den bedre opfanger sager omkring evt. seksuel chikane. Dette er dog pt. blevet udskudt pga. Covid-19 situationen.

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.

Herudover er det administrationens opfattelse, at de andre initiativer, der er iværksat (nævnt ovenfor under afsnit 3) vil bidrage til at afdække, om der er et mørketal.

//Meltem Sekeroglu Patat  
20. april 2021