



## 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.

Nærværende redegørelse er således nr. 3 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

Administrationen har ikke kendskab nogen sager vedr. krænkelser begået af ansatte i kommunen.

#### 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 april 2021 og frem til nu har der været 2 indberetninger om krænkende hændelser af seksuel karakter:

- 1 sag, hvor borgeren fremfører uartikulerede "stønnelyde" til medarbejderen.
- 1 sag, hvor borgeren har brugt et krænkende /nedladende sprogbrug over for medarbejderen.

### 2) HovedMEDs beslutning om hvordan sexisme håndteres, herunder tydeliggørelsen i de respektive retningslinjer herom

Som bekendt blev det på HovedMEDs møde den 24. marts 2021 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.

Det skal bemærkes, at det nu er tydeliggjort i ovennævnte retningslinjer hvordan sexisme håndteres, herunder bl.a. at alle centre/driftssteder er forpligtede til at udarbejde lokale retningslinjer mhp. netop at forebygge mobning, chikane og seksuel chikane.

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

### **3) Andre initiativer**

Administrationen er fortsat opmærksom på, at der formentlig er et mørketal. Det vil derfor blive drøftet med HovedMED hvordan dette mørketal kan nedbringes ved næste trivselsmåling (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. Det kan oplyses, at den næste trivselsmåling finder sted mellem 4. og 27. oktober 2021.

Herudover skal det bemærkes, at det også er muligt for medarbejdere og samarbejdspartnere at indberette alvorlige forhold som f.eks. sexisme/sekuelle 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/sekuelle krænkelser i Ishøj Kommune, og at de sag(er), som alligevel opstår, bliver håndteret bedst muligt.

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