



22-10-2020

Sagsnummer:
81.00.15-A26-1-20

Redegørelse vedr. sexisme i Ishøj Kommune

Baggrund

Byrådsmedlemmerne Merete Amdisen (A) og Pia Skourup (V) har pr. mail af 17. oktober 2020 anmodet borgmesteren og kommunaldirektøren om, at der på Økonomi- og Planudvalgets møde den 26. oktober 2020 fremlægges en redegørelse for sexisme i Ishøj Kommune. De to byrådspolitikere har ligeledes den 15. oktober 2020 udsendt en pressemeddelelse om emnet, som borgmester Ole Bjørstorp har kommenteret på¹.

Forslagsstillerne har ønsket, at redegørelsen skal indeholde følgende punkter:

- 1) En redegørelse for hvilke retningslinjer Ishøj Kommune i dag har for at undgå situationer, hvor ansatte udsættes for seksuelle krænkelser i deres arbejde fra såvel kollegaer, ledere som borgere. Samt for hvordan Ishøj Kommune håndterer sådanne sager, når eller hvis de opstår.
- 2) En oversigt over problemets eventuelle omfang. Eksempelvis hvor mange kendte sager om seksuelle krænkelser af kommunens medarbejdere, som har været behandlet over en periode tilbage i tiden (f.eks. 10 år). Herunder om der er sager, hvor kommunen har måttet indgå forlig, udbetale erstatning og om der er nuværende eller tidligere medarbejdere, der i sådanne aftaler er pålagt tavshed om begivenhederne.
- 3) Et oplæg til diskussion af, hvordan vi på det politiske niveau kan bidrage til at skabe klarere retningslinjer på området.

Borgmester Ole Bjørstorp ser positivt på forslaget, og administrationen er på baggrund heraf blevet bedt om at udarbejde en redegørelse vedr. sexisme i Ishøj Kommune.

Redegørelsen vil behandle de 3 punkter, som de to forslagsstillere har anmodet om, dog vil punkt 1 blive delt op i to afsnit – ét afsnit omhandlende de eksisterende indsatser i kommunen, som kommunen har sat i værk for at forebygge sexisme (afsnit 1.1) og ét afsnit omhandlende håndteringen af sager generelt (afsnit 1.2). Tilsvarende vil punkt 2 blive opdelt i et afsnit omhandlende krænkelser begået af ansatte i kommune (2.1) og seksuel chikane fra eksterne, f.eks. borgere (afsnit 2.2).

1.1) Gældende indsatser

Forebyggelse og håndtering af sager vedrørende sexisme har længe været på dagsordenen i Ishøj Kommune, og der bliver gjort en fortløbende indsats for at forebygge at medarbejderne udsættes for seksuelle krænkelser. HovedMED i Ishøj Kommune vedtog således i 2011 en personalepolitisk retningslinje for indsats mod mobning og chikane, som senest er revideret i marts 2019 (bilag 1), hvoraf følgende bl.a. fremgår:

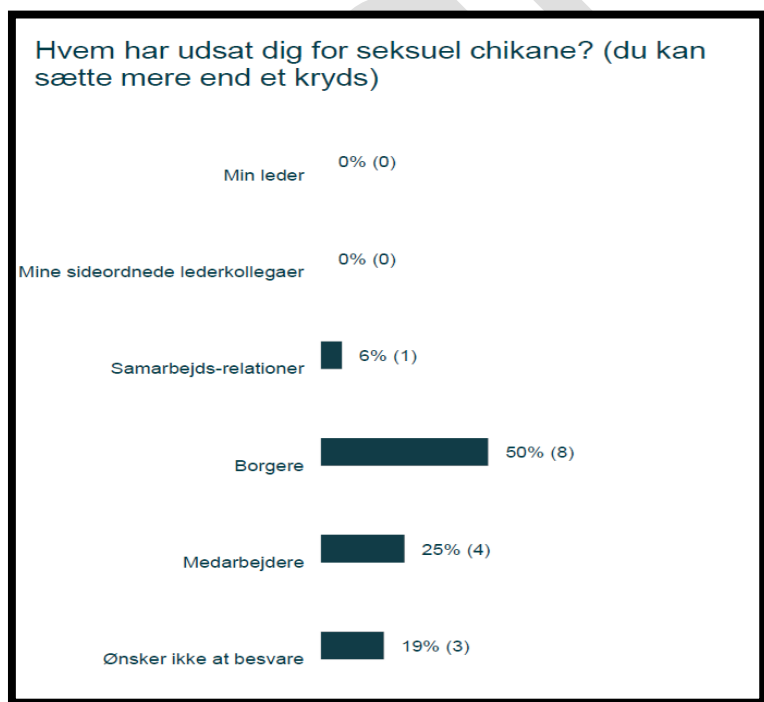
¹ <https://www.tv2lorry.dk/ishoej/efter-stort-fokus-politisk-oenske-om-sexisme-redegoerelse-i-kommune>

”Ishøj Kommune anser indsatsen overfor mobning og chikane (herunder seksuel chikane) mellem kolleger (og mellem ansatte og ledere) for at være et fælles ansvar. Den grundlæggende holdning til mobning og chikane i Ishøj Kommune er, at det er uacceptabelt.”

Retningslinjen behandler kun krænkelser begået af ansatte i kommunen. I forhold til borgeres² krænkelser af medarbejdere henvises til personalepolitisk retningslinje for indsats ved vold og trusler (bilag 2), da seksuel chikane, der udøves af borgere betragtes som vold i forbindelse med arbejdets udførelse³.

Udover de centralt vedtagne personalepolitiske retningslinjer stilles der krav om, at alle centre/driftssteder skal udarbejde lokale retningslinjer med henblik på at forebygge tilfælde af mobning, chikane, vold og trusler samt afhjælpe følgevirkninger i tilfælde heraf, og at det skal drøftes i de lokale MED-udvalg med jævne mellemrum.

Af andre tiltag kan nævnes, at Ishøj Kommune gennemfører trivselsmålinger blandt alle kommunens medarbejdere hvert tredje år, hvor der også bliver spurgt ind til seksuelle krænkelser. Seneste trivselsmåling blev gennemført i 2018, og viste at 16 ud af 1532 respondenter (svarende til 1 %) angav at have været udsat for seksuel chikane i forbindelse med deres arbejde inden for de sidste 12 måneder. Undersøgelsen viste, at chikanen i mere end halvdelen af tilfældene blev begået af eksterne (borgere, samarbejdspartnere mv.), men at der også var enkelte medarbejdere, som havde følt sig udsat for seksuel chikane fra andre medarbejdere. Der var ingen, som angav, at de var blevet udsat for seksuel chikane af deres ledere, hvilket er positivt, da den ulige magtposition mellem ledere og medarbejdere er en skærpende omstændighed i forhold til vurderingen af seksuel chikane.



Figuren er kopieret fra trivselsmålingens s. 11

² Begrebet borger er en fælles betegnelse for de mennesker, som medarbejderne kommer i kontakt med gennem deres arbejde, men som ikke er ansat i virksomheden. ”Borgere” omfatter bl.a. patienter, beboere, kunder, pårørende, brugere og elever. Kilde ”AT-Vejledning D 4.3-4 februar 2018 ”Vold”.

³ Kilde At-vejledning 4.3.1 - 26. februar 2019

Resultatet fra Ishøj Kommunes trivselsmåling (3i1-måling) blev forelagt for Økonomi- og Planudvalget den 28. maj 2018 og på Byrådets møde den 6. juni 2018.

Til sammenligning viste en tilsvarende undersøgelse i Århus Kommune i 2018, at ca. 2 % havde været udsat for seksuel chikane⁴. Samtidig viser en ny undersøgelse fra HK⁵, at ca. 25 % af de adspurgte medlemmer har oplevet seksuelt krænkende adfærd inden for det seneste år.

Herudover har kommunaldirektør, Kåre Svarre Jakobsen, som også er formand for HovedMED, og næstformanden i HovedMED, Kris Kolbjørn Nielsen, den 8. oktober 2020 foranlediget af den aktuelle debat om sexismen sendt en fælles meddelelse ud til kommunens ansatte (bilag 3) med titlen "Almindelig ordentlig adfærd", hvor det også klart er blevet tilkendegivet, at kommunen ikke accepterer mobning og chikane – herunder chikane af seksuel karakter. Et af formålene med meddelelsen var at sætte sexismen på dagsordenen og gøre det mere legitimt at tale om på kommunens arbejdspladser og i lokalMED. Kommunens medarbejdere blev ved samme lejlighed mindet om adgangen til at henvende sig til deres leder, tillidsrepræsentant eller HR, hvis de har været udsat for chikane.

Til sidst kan nævnes, at den af byrådet vedtagne whistleblowerordning, som træder i kraft pr. 1. januar 2021 ligeledes giver mulighed for, at medarbejdere som oplever sexismen kan indberette det hertil – også anonymt.

1.2) Håndtering af sager

Begreberne sexismen/seksuelle krænkelser/seksuel chikane bruges i flæng i den offentlige debat, og dækker over et bredt spektrum af hændelser af vidt forskellig karakter og alvorlighed. Den aktuelle debat i medierne kredser om i grove træk om to kategorier for krænkelser - de grove tilfælde med fysiske eller eksplicit seksuelle verbale krænkelser - og den kategori, som i mangel af bedre ord, kan beskrives som et udtryk for dårlig dømmekraft/uprofessionel adfærd. Det sidste dækker bl.a. over tilfælde af uønskede tilnærmelser fra en kollega eller bemærkninger, som kan opfattes stødende på grund af de seksuelle undertoner el. lign.

Selvom det er vigtigt, at der bliver taget hånd om alle hændelser, hvor en medarbejder føler sig krænket, så er det også svært at skære alle hændelser over én kam, da grænserne for, hvornår man føler sig krænket varierer meget fra person til person og også i høj grad er afhængig af relationen mellem parterne og ikke mindst konteksten. F.eks. vil det være en skærpende omstændighed, hvis den krænkende adfærd udvises af en leder eller en anden ansat, som har en særlig status i form af elevansvarlig, medarbejderrepræsentant eller tilsvarende, da der vil være et skævt magtforhold, som gør det vanskeligere for den krænkede at sige fra.

Af samme årsag er det også vanskeligt at redegøre generelt for, hvordan sagerne bliver håndteret i praksis, da dette vil være en konkret vurdering af hvert enkelt tilfælde. Overord-

⁴ <https://amtsavisen.dk/artikel/aarhus-vil-bek%C3%A6mpe-sexchikane-over-for-ansatte>

⁵ <https://politiken.dk/indland/art7963191/Mere-end-hver-fjerde-mandlig-HKer-har-v%C3%A6ret-udsat-for-kr%C3%A6nkende-adf%C3%A6rd>

net kan det dog oplyses, at Ishøj Kommune tager alle sager vedr. potentiel sexismen meget alvorligt.

Af den personalepolitiske retningslinje for indsats mod mobning og chikane fremgår det bl.a.:

”Ved seksuel chikane kan typiske handlinger være: uønskede berøringer og verbale opfordringer til seksuelt samkvem, sjofle vittigheder, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner samt visning af pornografisk materiale.”

Når kommunens HR-afdeling får kendskab til sager omkring seksuel chikane, bliver der taget kontakt til den krænkede medarbejder med henblik på at afdække hændelsesforløbet og medarbejderens ønsker til håndteringen. I denne fase vil det ligeledes blive undersøgt, om forholdet kan dokumenteres eller sandsynliggøres. Medarbejderens leder vil ligeledes blive inddraget, medmindre det er lederen selv, som anklages for sexismen.

I sager omkring sexismen vil der ofte være forskellige udlægninger af hændelsesforløbet, og ofte vil der heller ikke foreligge håndfast dokumentation. I de situationer vil sagen i nogle tilfælde blive afsluttet uden ansættelsesretlig sanktion efter en samtale med begge parter, hvorimod der i andre tilfælde vil være grundlag for en ansættelsesretlig sanktion f.eks. i form af en skriftlig advarsel eller afskedigelse.

I de tilfælde hvor der er tale om grove og dokumenterbare hændelser, vil den pågældende medarbejder blive afskediget eller bortvist, og politianmeldelse vil ligeledes blive overvejet.

2) Oversigt over konkrete sager

2.1) Krænkelser begået af ansatte i kommunen

Siden 2019 er der ført statistik over årsagen til afskedigelser, hvorfor det ikke er muligt at denne vej at opgøre præcist over hvor mange sager vedr. sexismen, der har ført til afskedigelser de sidste 5 til 10 år.

Med baggrund i de forholdsvis få sager der er kommet til HR-afdelingens kendskab, er det dog muligt at opgøre antallet til:

Grove krænkelser:

- 1 sag, der har ført til afsked
- 1 sag, der førte til en fratrædelsesaftale
- 1 sag hvor medarbejderen allerede var fratrukket inden klagerne om seksuel chikane kom frem, og hvor der derfor ikke var mulighed for at iværksætte ansættelsesretlige sanktioner.
- 1 verserende sag.

Dårlig dømmekraft/uprofessionel adfærd:

- 3 sager, som er håndteret ved, at HR-chefen har påtalt adfærden og krævet, at adfærden skulle ophøre (denne håndtering er sket med baggrund i, at de berørte medarbejdere har ønsket sagen løst ad denne vej).
- 1 sag, hvor der blev givet en undskyldning

- 1 sag, hvor medarbejderen, som blev beskyldt for krænkelser, var fratrukket inden klagen kom frem.

Administrationen har ikke kendskab til, at der skulle være sager omkring sexisme, hvor der er indgået forlig, udbetalt erstatning, eller hvor kommunen har indgået aftaler, som har pålagt nuværende eller tidligere medarbejdere tavshed. Og i forhold til det sidste kan det oplyses, at sådanne aftaler heller ikke ville være gyldige.

2.2) Krænkelser begået af borgere

Vi har trukket tal fra vores arbejdsskadesystem, Insubiz, over hvor mange sager om krænkende handlinger, der er registreret. Det er kun muligt at trække oplysninger 3 år tilbage i tiden, men i perioden fra efteråret 2017 og frem til nu, har der været 7 indberetninger om krænkende hændelser af seksuel karakter, og 6 af disse hændelser er fra 2019 og fremefter. Indberetningerne kommer fra Kløverengen, skole- og ældreområdet. Krænkelserne fra borgerne drejer sig primært om uønskede berøringer og opfordringer til seksuelt samkvem.

Hvis man sammenligner tallene med trivselsmålingen fra 2018, så er der umiddelbart ikke overensstemmelse mellem antallet af indberetninger i Insubiz, og antallet af medarbejdere, som i trivselsmålingen angiver, at de har været udsat for seksuel chikane.

En forklaring på dette kan findes i, at de krænkede medarbejdere ikke ønsker at bringe sagerne frem. Andre forklaringer kan være, at lederne måske ikke altid er opmærksomme på at få sagerne registreret i Insubiz, eller at en del af hændelserne, som er nævnt i trivselsmålingen, er af mindre alvorlig karakter, og derfor ikke af medarbejderne bliver opfattet, som noget, der skal indberettes, som en potentiel arbejdsskade.

Trivselsmålingen må dog anses som det mest retvisende billede, da medarbejderne i forbindelse med denne, selv kan angive, hvad de har opfattet som seksuel chikane.

Sammenfatning

På baggrund af ovenstående – og bedømt på det antal sager der kommer til HR-afdelingens kendskab - er det administrationens opfattelse, at der ikke er særlige udfordringer med sexisme i Ishøj Kommune, og at de sager, som alligevel opstår, bliver håndteret bedst muligt. 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 trivselsmåling, som gennemføres i 2021, f.eks. ved at justere eller udvide spørgerammen, så den bedre opfanger sager omkring evt. seksuel chikane.

Herudover bør der følges op på pligten til at indberette sager omkring seksuel chikane, hvad enten krænkelserne begås af ansatte eller borgere.

3) Oplæg til politiske initiativer

Nedenstående initiativer foreslås:

- At Økonomi- og Planudvalget anmoder 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. HR-afdelingen bistår med denne proces, og tilvejebringer inspirationsmateriale til de videre drøftelser i lokalMED.

- KL har igangsat en undersøgelse af sexismen i kommunalbestyrelser⁶, og lægger samtidig op til lokal dialog om kulturen i de enkelte byråd. Ishøj Byråd kan derfor drøfte spørgsmålet med afsæt i undersøgelsen fra KL. Herudover kan byrådet gå foran med det gode eksempel og signalere, at sexismen er uacceptabelt ved at indarbejde dette i 'Kodeks for Ishøj Byråd', som skal evalueres i 2020. Der vil blive taget initiativ til at der lægges en sag op om evaluering af kodekset til byrådets møde i december 2020.

⁶ <https://www.kl.dk/forsidenyheder/2020/september/kl-saetter-fokus-paa-sexisme-i-kommunalbestyrelser/>