



# RAPPORT OM SEKSUEL CHIKANE

Undersøgelse om seksuel chikane i hotel-, restaurations- og turistbranchen i Norden.



RAPPORT OM SEKSUEL CHIKANE  
I HOTEL-, RESTAURATIONS- OG TURISTBRANCHEN

---

**UDGIVER:**

Nordisk Union - HRCT  
Kampmannsgade 4  
DK 1790

**Marts 2016**

Forfatter: Kristjan Bragason

Telefon [+45 88 921 354](tel:+4588921354)  
E-mail [nordisk.union@3f.dk](mailto:nordisk.union@3f.dk)  
Website [www.nordichrct.org](http://www.nordichrct.org)



## KONKLUSION

Sexchikane bør tages alvorligt. Selvom det for nogle måske opfattes som harmøst drilleri, er det for andre et angreb på deres værdighed. Vold og chikane fra tredjepart udgør alvorlige sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmarkedets parter må prioritere højt i deres indsats for at forbedre forholdene på arbejdsmarkedet, da det kan have en række negative konsekvenser ikke alene for de direkte ofre, men også for deres familier, kollegerne og organisationer og for hele samfundet.

Det første skridt, der skal tages for at løse problemet, er at identificere det og understrege dets alvor. Sammen med arbejdsgiverne og de offentlige myndigheder spiller fagforeningerne en central rolle i den indsats. Denne publikation giver et overblik over problemet og beskriver de enkelte parter ansvar i forbindelse med håndtering af sexchikane på arbejdspladsen. Publikationen opstiller definitioner på sexchikane og risikofaktorer og beskriver konsekvenser og omkostninger. Desuden indeholder den en oversigt over statistikker og de seneste undersøgelser af sexchikane i turistbranchen, der er gennemført i Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige. Sidst men ikke mindst indeholder den en tjekliste med værktøjer, man kan gøre brug af i forebyggelsen af sexchikane på arbejdspladsen.

Selvom der findes mange tilgængelige informationer, er der stadig behov for mere viden og en større bevidsthed om og anerkendelse af, hvilke alvorlige og skadelige konsekvenser den verbale og nonverbale vold, trusler og fysisk vold medfører, og hvordan man kan håndtere problemet. De nordiske fagforeninger i hotel-, restaurations-, catering- og turistbranchen har i løbet af de seneste år sat sexchikane på dagsordenen og har indsamlet eksempler på tilfælde af sexchikane, afholdt konferencer, deltaget i offentlige debatter og arbejdet for indførelse af forebyggende strategier.

Et vigtigt resultat, der fremgår af de data, der behandles i denne rapport, er, at sexchikane udøvet af tredjepart er et fænomen, der forekommer i hele turistindustrien. Sexchikane rammer både mænd og kvinder i restaurationsbranchen, men går værst ud over kvinderne. Unge kvinder med hyppig kundekontakt og i usikre ansættelsesforhold er den mest udsat gruppe. En analyse af risikofaktorerne med hensyn til sexchikane viser klart, at mange af faktorerne er betinget af arbejdsmiljøet i branchen: alkohol, en kultur, der er baseret på drikkepenge, uregelmæssige arbejdstider og en opfattelse af, at "kunden altid har ret". Chikanen kommer til udtryk på forskellige måder, den kan være verbal, nonverbal eller

fysisk, og konsekvenserne er bekymrende for den enkelte, for organisationerne og for hele samfundet. Den dokumenterede forekomst af sexchikane afspejler et magtmisbrug og et strukturelt problem, hvor kvindekroppen anses for at være et forbrugsgode, der kun er til for at glæde andre.

Det kan være en stor udfordring at måle udbredelsen af og de forskellige former for chikane fra tredjepart og sammenligne undersøgelsesresultater eller statistikker mellem landene. Betingelser, definitioner og afgrænsning af koncepterne og de anvendte målemetoder varierer fra land til land og fra forsker til forsker. Derfor må man være kritisk, når man sammenligner data fra forskellige undersøgelser og statistikker. Det er altid vigtigt at undersøge, hvordan man har defineret det målte fænomen og hvilke undersøgelsesmetoder, der er anvendt. Et problem i mange lande er, at der finder en underrapportering sted af tilfældene af sexchikane. Det kan skyldes mange ting: nogle ansatte tror stadig, at *chikane er en del af jobbet* og forskellene mellem landene kan være kulturelt betingede med hensyn til hvilken form for adfærd, der opfattes som negativ, aggressiv eller fjendtlig.

## 1 INDLEDNING

Hvis man spørger en tilfældig kvinde om sexchikane på arbejdspladsen, er der stor sandsynlighed for, at hun enten selv har oplevet det eller har været vidne til det. Alle arbejdstagere har ret til at kunne arbejde uden at skulle udsættes for sexchikane på arbejdspladsen. Desværre nyder alt for mange arbejdstagere ikke godt af denne grundlæggende ret, menneskeret og værdighed. Der må sættes alt ind for at få gjort op med det.

Turistbranchen (hotel, restauration og catering) er en af de vigtigste sektorer i de nordiske lande; den beskæftiger omkring en halv million mennesker og er fortsat i hastig vækst. Sexchikane er et udbredt problem i turistbranchen. Der er behov

for systemiske ændringer i branchen, så den kan nå sit fulde potentiale og blive attraktivt at arbejde i.

I de seneste år er der i de nordiske fagforeninger, der organiserer arbejdstagere i turistbranchen, skabt en stigende bevidsthed om, at sexchikane er et alvorligt helbreds- og sikkerhedsproblem. Den 8. - 9. juni 2015 afholdt **Nordisk Union for Hotel-, Restaurations-, Catering- og Turistbranchen**, sammen med dens medlemsorganisationer, en konference i Reykjavik, Island, om sexisme og sexchikane i turistbranchen.

Formålet med denne rapport er at informere om og opstille strategier for,

hvordan man kan skabe opmærksomhed om og bekæmpe sexchikane på arbejdspladsen. Arbejdsgivere og arbejdstagere har en gensidig forpligtelse til at fremme sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Men hovedansvaret for at forebygge alle former for chikane ligger dog hos arbejdsgiverne, der ifølge loven skal garantere deres ansatte et sikkert arbejdsmiljø og drage omsorg for deres sundhed og sikkerhed.

I sidste del af denne rapport er der nogle retningslinjer og en tjekliste, som fagforeningerne og deres arbejdspladsrepræsentanter kan bruge, når de skal opstille strategier og politikker til forebyggelse af sexchikane på deres arbejdspladser.

## 2 HVAD ER SEXCHIKANE?

Opfattelsen af hvad der falder ind under betegnelsen sexchikane på arbejdspladsen varierer fra person til person, fra institution til institution og fra region til region. Men der er dog enighed om at betragte det som en form for kønsbetinget diskrimination og vold, der krænker, ydmyger eller skader ofrene. I den simpleste form kan sexchikane forklares som følger:

**SEXCHIKANE** defineres som en uønsket seksuel adfærd, der skaber et diskriminerende og ydmygende miljø og derfor udgør et sundheds- og sikkerhedsproblem.

### 2.1 SEXCHIKANE ANTAGER MANGE FORMER

Sexchikane kan komme til udtryk på mange måder og omfatter både fysisk

vold og mere subtile former for vold, som f.eks. tvang eller etablering af et fjendtligt eller ubehageligt miljø. Det er altid den, der udsættes for sexchikane, der afgør, om adfærden er diskriminerende eller krænkende.

FIGUR 1: FORSKELLIGE FORMER FOR SEXCHIKANE

VERBAL FORM	NON-VERBAL FORM	FYSISK FORM
Uønsket pres for seksuelle ydelser	Uønskede seksuelle blikke eller fagter	Voldtægt eller forsøg på voldtægt eller seksuelle overgreb
Uønsket seksuelle drillerier, vittigheder, bemærkninger eller spørgsmål	At fløjte efter en person	Uønsket bevidst berøring, befamling eller kram
Personlige spørgsmål om en persons sociale liv eller sexliv	At udføre seksuelle bevægelser	Uønskede knus, kys, klap eller strejf
Seksuelle kommentarer om en persons beklædning eller udseende	At ophænge plakater/kalendere med seksuelt indhold	Uønsket lænen sig ind over en person eller omklamring
Uopassende invitationer til at gå ud eller date	Utvetydigt seksuelt materiale pr. SMS, e-mails eller sociale medier	

### 3 FOREKOMST AF SEXCHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Flere undersøgelser viser, at sexchikane på arbejdspladsen er et udbredt problem, men der ser alligevel ud til at mangle troværdige overordnede statistikker på EU-niveau, som ville kunne bruges til en sammenligning af lande, sektorer og arbejdspladser.

En rapport fra den **Internationale Faglige Sammenslutning** viser, at omkring 50% af alle kvindelige arbejdstagere i den industrialiserede verden har været udsat for sexchikane.<sup>1</sup> I en rapport fra 2010,

som **EU-kommissionen** stod bag, om vold mod kvinder var billedet det samme, og det gælder også resultaterne i en rapport fra 2014 fra **Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder**. Antallet af kvindelige arbejdstagere, der har rapporteret en eller anden form for sexchikane eller uønsket seksuel adfærd på arbejdspladsen i løbet af deres arbejdsliv, ligger helt oppe på 50%. Der er store regionale forskelle, hvor kvinder i Nordeuropa angav højere forekomst af sexchikane på arbejdspladsen

end hvad der blev rapporteret af kvinder fra Sydeuropa. Betyder det, at sexchikane er et større problem i de nordiske lande end i Sydeuropa? Nok ikke, det er mere sandsynligt, at kvinder i de nordiske lande er mere opmærksomme på fænomenet og har en lavere tolerancetærskel over for sexchikane, mens en vis del af den adfærd, der er forbundet med sexchikane, er mere accepterede eller stadig et tabu i andre samfund.<sup>2,3</sup>

### 4 SEXCHIKANE I TURISTBRANCHEN

Turistbranchen omfatter en lang række forskellige organisationer og arbejdspladser, herunder hoteller, moteller og campingpladser, restauranter, barer, klubber og kafeterier, catering og kantiner, rejsebureauer og informationskontorer samt konference- og udstillingscentre. Sexchikane, herunder uønsket opmærksomhed eller intimidering af seksuel karakter, ser ud til at være et hyppigt forekommende fænomen i branchen. Tjenere og andet personale med direkte kundekontakt ser ud til at være den personalegruppe, der er mest udsat for sexchikane, da næsten halvdelen af alle respondenterne

rapporterer om sådanne oplevelser. Den hyppigst forekommende form er sjofelt sprog, vittigheder og utvetydigt seksuelle kommentarer.<sup>4</sup>

En ny undersøgelse, der er blevet gennemført af **ROC** i den amerikanske restaurationsbranche blandt 688 arbejdstagere i 39 stater viser, at sexchikane er udbredt og opleves af alle arbejdstagergrupper. Rapporten afslører, at sexchikane er kendetegnende for og findes i hele restaurationsbranchen, hvor fænomenet rammer både kvinder og mænd, selvom det især går ud over kvinder, transkønne-

de personer og arbejdstagere, hvis løn i stort omfang er baseret på drikkepenge. Undersøgelsen viser, at 60% af kvinderne har oplevet sexchikane, og over halvdelen af dem siger, at de oplever det mindst en gang om ugen. Det stærkt seksualiserede miljø, som ansatte i restaurationsbranchen arbejder i, har indvirkning på de vigtigste arbejdspladsrelationer, og restaurationsansatte rapporterer om en stor grad af chikanerende adfærd fra restaurationsledelsens side, fra andre ansatte og fra kunder.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> ITUC, 2008

<sup>2</sup> Europa-Kommissionen, 2010

<sup>3</sup> FRA, 2014

<sup>4</sup> ILO, 2003

<sup>5</sup> ROC, 2014

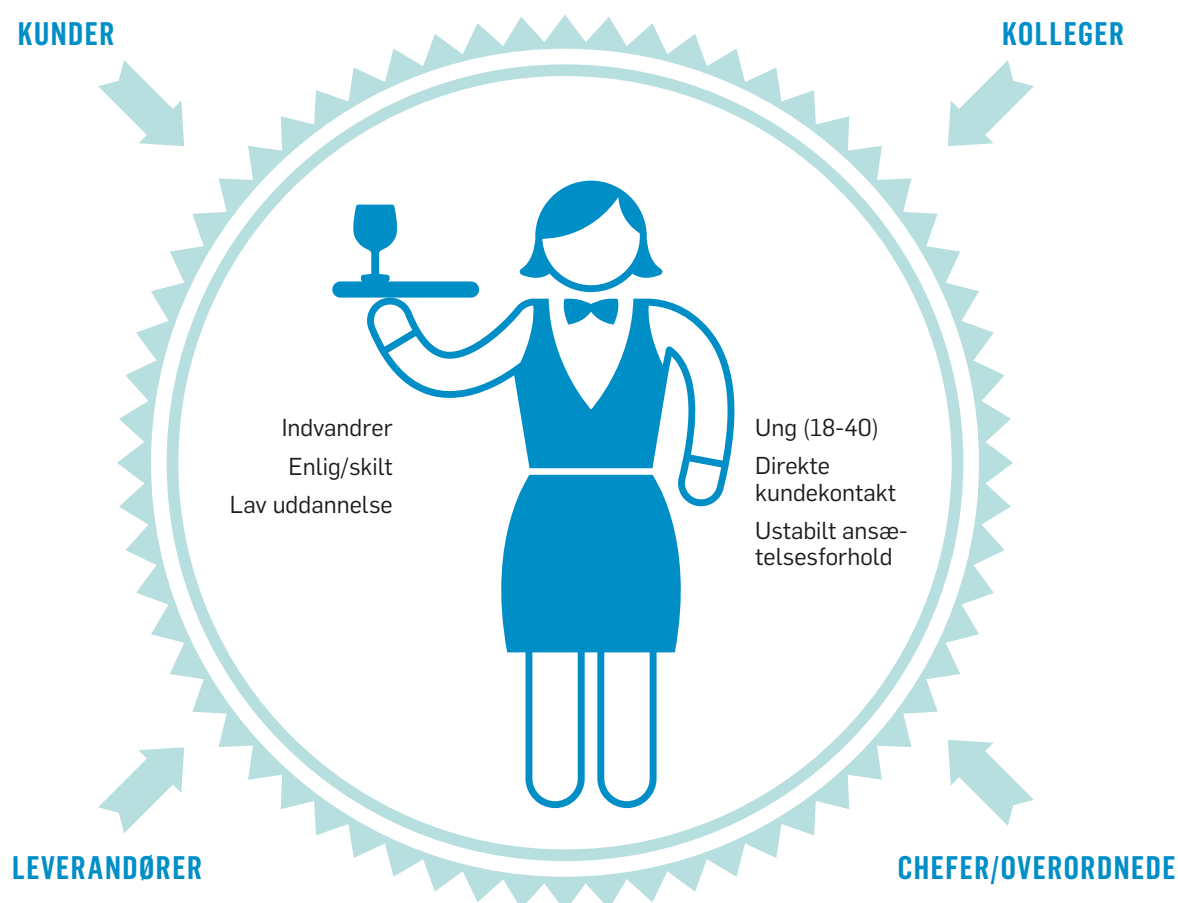
## 5 HVEM ER OFRENE OG HVEM ER CHIKANØRERNE?

Sexchikane rammer folk uanset alder, relationer, evner, fysisk fremtoning, baggrund eller erhvervsmæssig status. Sexchikane rammer ikke kun kvinder, for man finder også mænd blandt ofrene for den adfærd. Kvinder er dog de mest udsatte pga. deres position på arbejdsmarkedet, og de oplever chikanen som en større trussel end mændene gør.

Sexchikane kan komme fra kolleger, overordnede/ledere, kunder eller leverandører, og chikanen kommer ofte til udtryk i form af upassende bemærkninger, efterlysning af seksuelle ydelser og kompromitterende invitationer. Udøveren af sexchikanen kan være af samme køn som ofret.

De fleste klager over sexchikane i turistbranchen kommer fra personale med direkte kundekontakt, hvor chikanen ofte kommer fra kunden. Ofrene har ofte nogle træk, der gør dem sårbare på arbejdsmarkedet, hvorfor de også er utilbøjelige til at klage over sexchikane, fordi de er bange for at miste deres job.

FIGUR 2: TYPISK OFFER I FORHOLD TIL CHIKANØREN



## 6 HVAD ER KONSEKVENSERNE OG OMKOSTNINGERNE?

Sexchikane på arbejdspladsen kan have alvorlige konsekvenser og medføre store omkostninger for både samfundet, virksomheden og den enkelte person.

Der er også store individuelle og kulturelle forskelle med hensyn til, hvordan arbejdstagerne opfatter og oplever forskellige former for sexchikane. Det kan

forklare, hvorfor mange arbejdstagere i turistbranchen ser ud til at kunne håndtere uønsket seksuel adfærd, mens andre altid opfatter det som et overgreb.<sup>6</sup>

FIGUR 3: SEXCHIKANENS KONSEKVENSER OG OMKOSTNINGER

FOR SAMFUNDET	FOR VIRKSOMHEDEN	FOR DEN ENKELTE PERSON
Manglende kønsligestilling	Fravær og sygdom	Dårlig fysisk og psykisk helbredstilstand
Lønforskel	Større personaleudskiftning	Stress og depression
Sociale ydelser	Lav produktivitet	Lavt selvværd
Sundheds- og medicinudgifter	Lav moral og motivation	Forlegenhed og skam
Lavere BNP	Erstatninger og udgifter til retssager	Harme og vrede
	Tab af goodwill og skader på omdømme	Ringe tilfredshed med arbejdet
		Familieanliggender
		Indkomsttab

## 7 HVILKE RISIKOFAKTORER ER DER I TURISTBRANCHEN?

Man har kortlagt en række årsager og risikofaktorer med hensyn den hyppige forekomst af sexchikane i turistbranchen, nemlig:

- » Lange og uregelmæssige arbejdsdage med arbejde i aften- og nattetimer og i ferieperioder.
- » Usikre arbejdsbetingelser og en økonomisk magtbalance mellem kunde og arbejdstager i en branche, hvor kunderne betaler for en service og derfor kan forledes til at tro, at de har ret til at behandle arbejdstagerne som laverestående.

» Drikkepenge, især i de tilfælde, hvor arbejdstagerne er økonomisk afhængige af kunderne.

- » En stor grad af social kontakt tiltrækker sociale, energiske og udadvendte personer til branchen. Almindelig høflighed misforstås ofte og tolkes som en invitation til seksuelle tilnærmelse.
- » En mentalitet, der bygger på, at "kunderne altid har ret".
- » Arbejdstagerne kan blive opmuntret til at flirte eller bruge deres seksualitet

til at skabe indtægter og opnå kundetilfredshed, f.eks. gennem afslørende uniformer.

- » Alkohol og stoffer skaber et aggressivt miljø og påvirkede kunder, hvilket kan medføre dårlig adfærd og ubehagelig sprogbrug.
- » Et seksualiseret miljø kan tilskynde kunderne til at behandle arbejdstagerne i visse servicefag som sexobjekter og ikke som arbejdstagere.

<sup>6</sup> ILO, 2003



## 8 SEXCHIKANE I DEN NORDISKE TURISTBRANCHE

Der findes forskelligt statistisk materiale om sexchikane i de nordiske lande, herunder rapporterede sager, europæiske sundheds- og sikkerhedsundersøgelser samt undersøgelser af vold mod kvinder. Det er problematisk at sammenligne resultaterne, fordi man ikke kan være sikker på, om de alle måler de samme ting, og desværre er det kun få af de tilgængelige undersøgelser, der fokuserer på specifikke sektorer som f.eks. turistbranchen.

For at undersøge forekomsten af uønsket seksuel adfærd og sexchikane i turistbranchen har vi samlet information og undersøgelser fra medlemsorganisationerne. Resultaterne fra de nordiske lande viser, at sexchikane er et udbredt fænomen, som opleves af alle kategorier af ansatte i hotel, restaurations-, catering- og turistbranchen.

### OVERSIGT OVER DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER:

- » Ens resultater i alle de nordiske lande, men statistikkerne er dog ikke fuldt sammenlignelige.
- » I turistbranchen forekommer der i voldsom grad sexchikane og chikane-ende adfærd fra kunder, og ansatte med direkte kundekontakt er særligt udsatte.
- » Alkohol er en alvorlig risikofaktor, og i de fag, hvor man serverer alkohol, er de ansatte i større risiko for at blive udsat for sexchikane.
- » Mange ansatte oplever chikane mere end en gang om måneden.
- » Unge kvinder har en større risiko for at blive udsat for sexchikane, men mænd oplever det også ofte.
- » Ansatte på deltid eller nedsat tid oplever i højere grad sexchikane end de fuldtidsansatte.
- » Mundtlige kommentarer er den hyppigste form for sexchikane.
- » Flertallet af arbejdstagerne finder sexchikane stødende, men 35% opfatter det ikke som sådan.
- » Kvinder opfatter i højere grad end mænd sexchikane som stødende.
- » Sexchikane fører til fravær fra arbejdet.
- » Mange ofre indberetter aldrig sexchikane.





## 8.1 DANMARK

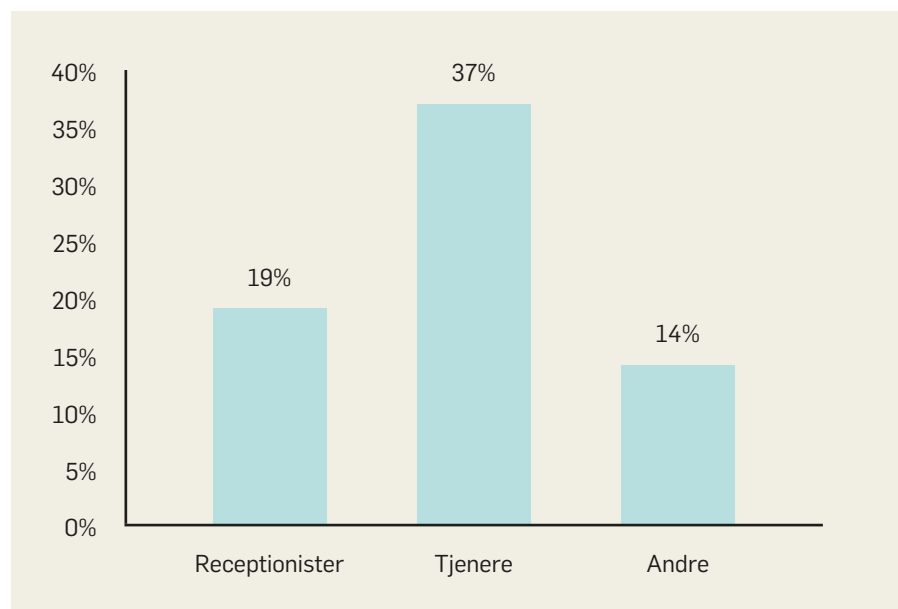
I begyndelsen af 2015 gennemførte **Fagligt Fælles Forbund (3F)** en undersøgelse af sexchikane blandt 1650 medlemmer i hotel- og turistbranchen i Danmark. Man fik indsamlet 500 svar fra arbejdstagere med direkte kundekontakt, herunder tjenere, receptionister og rengøringspersonale på hoteller.<sup>7</sup>

Undersøgelsen viste, at 24% af samtlige arbejdstagere havde oplevet sexchikane inden for de seneste 12 måneder, 27% af kvinderne og 19% af mændene. I nogle fag, som f.eks. tjenerfaget, var de ansatte mere udsatte, og 37% af dem havde været udsat for sexchikane fra kunderne.

### DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER FRA DANMARK:

- » Omkring 25% af arbejdstagerne har oplevet sexchikane inden for de sidste 12 måneder.
- » Kvindelige arbejdstagere (27%) oplever sexchikane oftere end deres mandlige kolleger (19%).
- » Omkring 30-35% af unge arbejdstagere har været vidne til eller oplevet sexchikane fra kundernes side.
- » Mere end 45% af tjenerne har oplevet at blive udsat for sexchikane fra kundernes side.
- » Mundtlige kommentarer er den mest almindelige form for sexchikane, men omkring 53% har oplevet uønskede eller upassende berøringer.
- » Mere end 50% af dem, der har oplevet sexchikane, finder det nedværdigende, heraf ca. 60% af de kvindelige arbejdstagere.
- » Omkring 56% af arbejdstagerne indberetter sexchikane til deres overordnede. De mandlige arbejdstagere er mere tilbøjelige til at indberette det.

FIGUR 4: SEXSCHIKANE OPDELT EFTER FAG (DANMARK)



<sup>7</sup> 3F, 2015

## 8.2 FINLAND

I april 2015 gennemførte **PAM** (Det finske forbund af ansatte i servicesektoren) en undersøgelse af sexchikane blandt dets medlemmer i den finske servicebranche (detailhandel, turisme, sikkerhed, rengøring og frisører). Man fik indsamlet 580 svar, hvoraf de 140 var fra ansatte i turistbranchen.<sup>8</sup> Hovedkonklusionerne var, at 38% af medlemmerne havde oplevet sexchikane fra kunderne, fordelt på 45% af kvinderne og 16% af mændene. Visse faggrupper, herunder bartendere, tjenere og rengøringspersonale på hoteller var særligt udsatte mht. sexchikane, hvilket

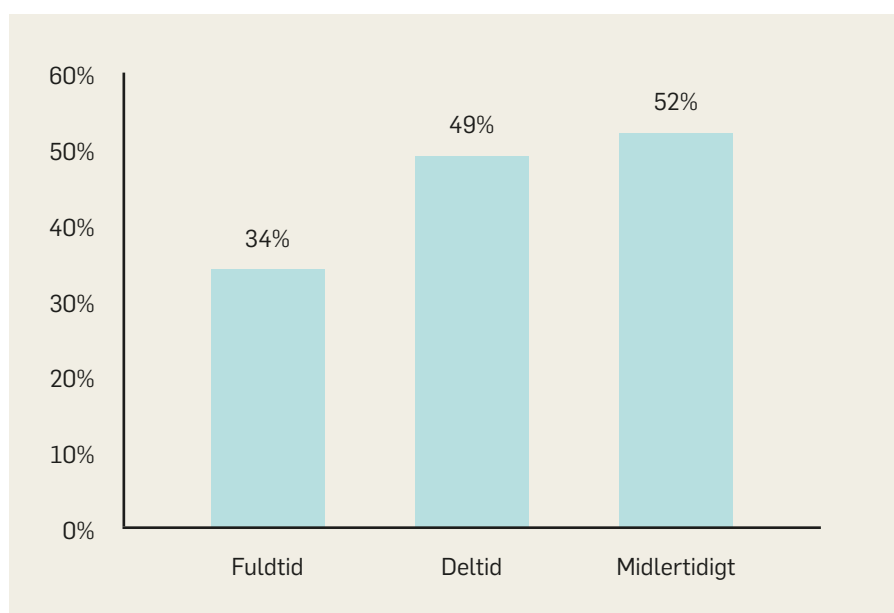
også gjaldt de arbejdstagere, der ikke havde faste ansættelseskontrakter.

Det fremgår af rapporten, at mange af dem, der udsættes for sexchikane, finder det svært at bede om hjælp. Det er særligt vanskeligt, hvis chikanøren er en kollega. Desuden viser undersøgelsen, at mange ledere og overordnede ikke tager problemet alvorligt. Kun 25% af dem, der havde indberettet sexchikane mener, at deres leder eller overordnede reagerede på det.

### DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER FRA FINLAND:

- » Omkring 38% af medlemmerne i den private servicesektor har oplevet sexchikane, heraf 45% af kvinderne og 16% af mændene.
- » Ca. 50% af alle arbejdstagerne i turistbranchen har oplevet sexchikane fra kunder (mest almindeligt blandt de unge arbejdstagere og tjenere/bartendere).
- » Mundtlige kommentarer og fagter er den mest almindelige form, men over 40% har oplevet uønsket eller upassende berøring.
- » Deltidsansatte og ansatte på midlertidige kontrakter var mere udsatte for sexchikane end dem, der har en fast fuldtidsansættelse.
- » Fastansatte er mere tilbøjelige til at indberette sexchikane eller bede chikanøren om at holde op, end ansatte på deltid, på tidsbegrænsede kontrakter eller uden fast kontrakt.
- » Ca. 60% finder det meget eller i nogen grad stødende (mændene finder det mindre stødende).
- » Mindre end halvdelen af ofrene indberetter sexchikane til deres overordnede, især fordi størstedelen de ikke fandt det stødende.
- » De fleste arbejdstagere taler med deres kolleger om deres erfaringer med at have været udsat for sexchikane.
- » Kun 25% af arbejdspladserne har en politik for, hvordan man skal hjælpe ansatte, der har været udsat for sexchikane.

FIGUR 5: SEXCHIKANE OPDELT EFTER ANSÆTTELSESFORM



<sup>8</sup> PAM, 2015

## 8.3 ISLAND

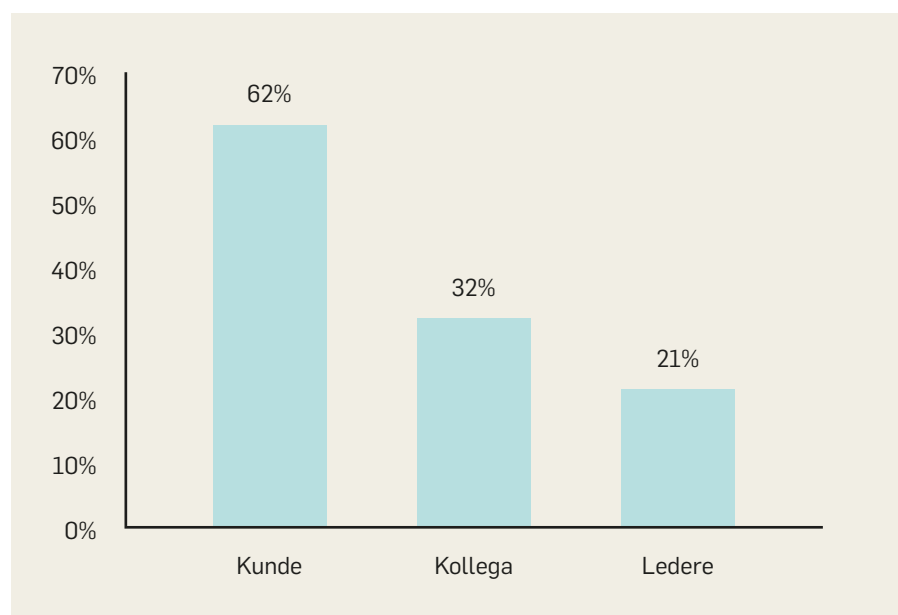
I marts 2015 gennemførte **SGS** sammen med Institut for Køn, Ligestilling og Forskelle ved **Islands Universitet** en undersøgelse af hyppighed og konsekvens af sexchikane blandt 1500 ansatte i service- og turistbranchen i Island. Man fik indsamlet 900 svar, hvoraf 235 kom fra ansatte i turistbranchen.<sup>9</sup>

Hovedresultat var, at omkring 41% af deltagerne fra turistbranchen havde oplevet sexchikane i en eller anden grad, over 50% af kvinderne og 26% af mændene. Arbejdstagere under 25 år var særligt udsatte. Kvinder var i større grad end mænd udsat for risiko for sexchikane fra en chef/overordnet og oplevede trusler som en konsekvens.

### DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER FRA ISLAND:

- » Ca. 41% af alle ansatte i hotel-, restaurations- og turistbranchen har oplevet sexchikane, 50% af kvinderne og 26% af mændene.
- » Chikane forekommer oftest blandt tjenere og bartendere på restauranter, barer og cafeer, hvor omkring 55-60% i den gruppe har oplevet sexchikane.
- » Unge arbejdstagere er mest udsatte og flertallet af dem, der har oplevet sexchikane var yngre end 24 år.
- » Mundtlige bemærkninger og/eller uønskede seksuelle blikke og fagter er den hyppigst forekomne form for sexchikane i Island.
- » Den sexchikane, som kvinder udsættes for, kommer oftest fra kolleger og ledere, mens det i mændenes tilfælde oftere er kunder, der chikanerer.
- » Kvinder føler sig oftere truet eller krænket af chikane end mænd.
- » Ca. 32% har været vidne til sexchikane på arbejdspladsen.

FIGUR 6: UDØVERE AF CHIKANE (ISLAND)



<sup>9</sup> SGS, 2015

## 8.4 NORGE

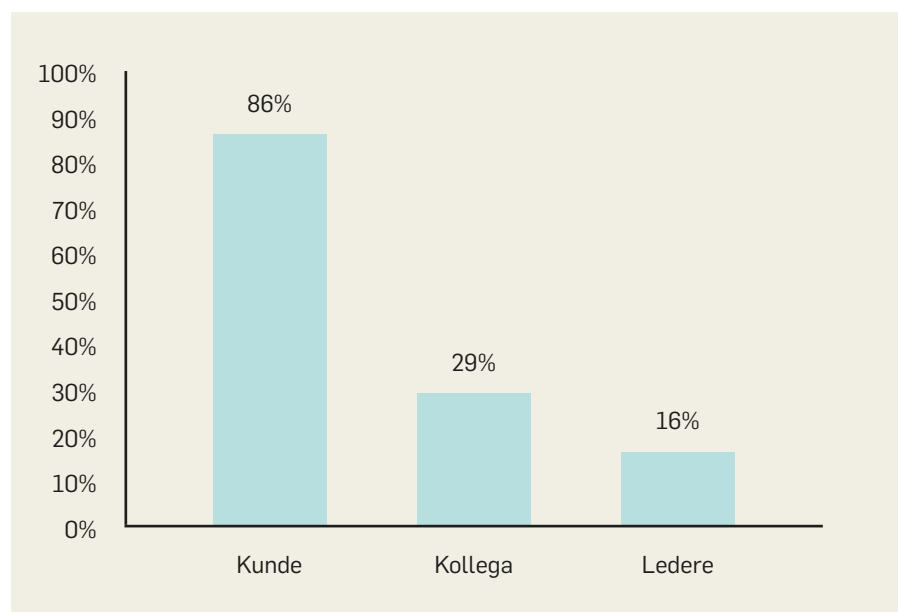
I januar 2014 offentliggjorde forskningsinstituttet **FAFO** en undersøgelse af arbejdsbetingelserne i bar- og restaurationsbranchen i Norge. 800 arbejdstagere svarede i undersøgelsen på spørgsmål om sexchikane på arbejdspladsen. Hovedkonklusionerne var, at 20% af de kvindelige ansatte i branchen havde oplevet en eller anden form for sexchikane inden for de seneste 12 måneder, hovedsaglig fra kunder.<sup>10</sup>

I henhold til en rapport fra 2015 fra **STAMI** (Statens Arbejdsmiljøinstitut) om sikkerhed og sundhed på arbejdet siger omkring 24% af tjenerne og bartenderne, at de har oplevet sexchikane på arbejdet, mens gennemsnittallet for den samlede arbejdsstyrke ligger på 5%.<sup>11</sup>

### DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER FRA NORGE:

- » Ca. 17% af samtlige arbejdstagere i hotel- og restaurationsbranchen har oplevet sexchikane inden for de seneste 12 måneder.
- » Ca. 20% af de kvindelige arbejdstagere i hotel- og restaurationsbranchen har oplevet sexchikane inden for de seneste 12 måneder.
- » Det er især kunderne, der udøver sexchikanen.
- » De unge ansatte har en større risiko for at blive chikaneret end de ældre.
- » Mere end 5% af de arbejdstagere, der har oplevet sexchikane, har haft fravær på grund af chikanen.

FIGUR 7: UDØVERE AF CHIKANE (NORGE)



<sup>10</sup> FAFO, 2014  
<sup>11</sup> STAMI, 2015

## 8.5 SVERIGE

I Sverige findes der ikke undersøgelser af udbredelsen af sexchikane blandt ansatte i hotel-, restaurations- og turistbranchen.

Men i henhold til en rapport om sundhed og sikkerhed på arbejdet i Sverige, som blev udgivet af **Arbetsmiljöverket** i 2014, har omkring 13% af de **kvindelige arbejdstagere** i hotel- og restaurationsbranchen oplevet sexchikane fra udefrakommende inden for de sidste 12 måneder og 6% fra ledere eller kolleger. Unge korttidsansatte kvindelige arbejdere havde en større risiko for at blive udsat for sexchikane end andre arbejdere, men der foreligger ikke statistikker på området.<sup>12</sup>

En undersøgelse, der blev gennemført af **Svenska Dagbladet** i 2013 blandt 317 kvinder på mellem 17 og 56 år, som arbejdede på barer og restauranter i Stockholm og Gøteborg, viste, at mere end 65% af kvinderne i branchen havde oplevet en eller anden form for sexchikane i løbet af deres arbejdsliv, og størstedelen havde oplevet det mere end en gang. De fleste arbejdstagere havde oplevet chikane fra kunder.<sup>13</sup>

### DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER FRA SVERIGE:

- » Ca. 11% af alle ansatte i hotel- og restaurationsbranchen har oplevet sexchikane fra udefrakommende inden for de seneste 12 måneder.
- » Ca. 13% af de kvindelige ansatte i hotel- og restaurationsbranchen har oplevet sexchikane inden for de seneste 12 måneder.
- » Ca. 15% af alle ansatte har været udsat for sexchikane fra deres ledere eller kolleger.
- » Flertallet af kvindelige ansatte på barer og i restauranter i Stockholm og Gøteborg har oplevet sexchikane i løbet af deres arbejdsliv.
- » Over 14% af alle yngre kvindelige arbejdere mellem 16 og 29 år har været udsat for sexchikane fra udefrakommende i sammenligning med 7% af det samlede antal kvinder.
- » Deltidsansatte og midlertidigt ansatte arbejdstagere risikerer i højere grad at blive udsat for sexchikane.
- » Arbejdere risikerer i højere grad end funktionærer at blive udsat for sexchikane.
- » Mindre end 30% af dem, der har oplevet sexchikane, har modtaget information eller hjælp fra deres arbejdsgiver til at håndtere situationen.
- » Mange ofre indberetter aldrig sexchikane.
- » Sexchikane ser ud til at være et tilbagevendende fænomen, da mange af ofrene har oplevet det mere end en gang.

<sup>12</sup> SCB/Arbetsmiljöverket, 2014

<sup>13</sup> Svenska Dagbladet, 2013

## 9 HVORDAN KOMMER MAN SEXCHIKANE TIL LIVS PÅ ARBEJDSPLADSEN?

Sexchikane er et udbredt problem i turistbranchen. Der er behov for en systemisk ændring i branchen, hvis den skal nå sit fulde potentiale og være tiltrækkende at arbejde i.

Mens der på lovgivningsområdet og i organisationerne i de seneste år har været en kraftig udvikling mht. hvordan man skal takle sexchikane, har de stereotype opfattelser af udøverne af chikane og ofre ikke holdt trit med ændringerne af virkeligheden på arbejdspladserne. Mange forestiller sig stadig, at et typisk set-up for chikane involverer en tarvelig mandlig chef og en magtesløs kvindelig ansat. Effektive forebyggelsestrategier må række længere end til disse stereotype opfattelser, så man i højere grad kan afspejle de mange former, som sexchikanen optræder i på arbejdspladsen.

Ifølge EU-lovgivningen og de nationale love i de nordiske lande har både arbejdsgivere og arbejdstagere forpligtelser i forhold til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Hovedansvaret for at forebygge sexchikane ligger hos arbejdsgiverne, der i henhold til lovgivningen er ansvarlige for at tilbyde deres ansatte et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Men i praksis giver

en fælles tilgang til sikkerhed de bedste resultater.

Arbejdsmarkedets parter i den nordiske og europæiske turistbranche må gå sammen i bestræbelserne på at håndtere problemet, vække opmærksomhed om det og skabe et sikkert arbejdsmiljø. Det første skridt må være at arbejde hen imod en fælles forståelse for spørgsmålet og opstille fælles retningslinjer, anbefalinger og strategier for forebyggelse af sexchikane i branchen.

### 9.1 ARBEJDSGIVERE

Arbejdsgiverne må træffe en række forholdsregler for at stoppe sexchikane på arbejdspladsen. Det vil kunne bidrage til at skabe et sikkert arbejdsmiljø, større tilfredsstillelse i arbejdet og reducere personaleudskiftning:

- » **Nultolerance-politikker:** Arbejdsgiverne må give deres ansatte fuld opbakning gennem nedfældede politikker, der klart beskriver de ansattes rettigheder og nultolerance over for sexchikane i virksomheden.
- » **Kommunikation:** Cheferne må sikre sig, at samtlige ansatte har kendskab til de politikker, der er på stedet

med hensyn til nultolerance over for sexchikane. En god kommunikation er afgørende, og information om emnet bør være en del af introduktionen til nye medarbejdere.

- » **Reaktions- og handlingsplan:** Alle arbejdspladser bør have klare retningslinjer for håndtering af sexchikane. Det er vigtigt, at der straks tages hånd om klager, når de bliver modtaget af arbejdsgiveren.
- » **Uddannelse og undervisning:** Der er behov for undervisning af hele personalet, herunder de overordnede, om kendskab til sexchikane og strategier for, hvordan man kan håndtere problemet. Undervisning styrker de ansatte og giver dem de nødvendige værktøjer til at håndtere problemet samtidig med, at følelsen af kontrol og fortrolighed fastholdes.
- » **Politikker for alkohol og stoffer:** Virksomheder i turistbranchen har behov for klare politikker vedrørende alkohol og stoffer, og hvordan man skal håndtere påvirkede kunder.



## 9.2 FAGFORENINGER

Sexchikane på arbejdspladsen er et problem, som fagforeningerne bør engagere sig aktivt i. Fagforeningerne bærer et stort ansvar for deres medlemmer og må sætte sexchikane på dagsordenen, da det er et alvorligt spørgsmål i forhold til sundhed, sikkerhed og kønsligestilling, især i turistbranchen. Det kan gøres gennem forskellige tiltag:

- » **Lobbyvirksomhed for at forbedre lovgivningen:** Fagforeningerne må udføre et aktivt lobbyarbejde for at få regeringerne og andre offentlige myndigheder til at revidere eksisterende lovgivning vedrørende sexchikane og gøre opmærksom på uoverensstemmelser og huller i implementeringen.
- » **Sagsanlæg:** Fagforeningerne må indbringe sager om sexchikane for domstolene for at vise chikanøren, hvad konsekvenser er, og for at understrege arbejdsgivernes ansvar.
- » **Skabe bevidsthed om problemet og undervise fagforeningsrepræsentanter:** Fagforeningerne må aktivt skabe bevidsthed blandt deres repræsentanter og undervise dem, så de kan håndtere og forebygge sexchikane på arbejdspladsen.
- » **Forhandle med arbejdsgiverne om emnet:** Det er vigtigt, at de kollektive overenskomster indeholder specifikke beskrivelser af, hvordan man skal forebygge sexchikane på arbejdspladsen.
- » **Påvirke pensum på erhvervsskolerne:** Fagforeningerne bør understrege vigtigheden af at inddrage psykosociale risici som en del af det faglige pensum i sundhed og sikkerhed, der undervises i på hotel- og restaurationskolerne.

- » **Opfordre til flere undersøgelser om emnet inden for branchen:** Pt. mangler der nordiske undersøgelser om sexchikane i turistbranchen.

## 9.3 LOVGIVNING OG OFFENTLIGE POLITIKKER

Lovgivningen bør omfatte love, der definerer, forbyder og straffer udøvelsen af sexchikane og et retssystem, der behandler ofre for sexchikane på en rimelig måde. Love, der beskytter arbejdstagere mod sexchikane, kan afspejle de forskellige former for sexchikane. Love kan behandle sexchikane som værende kønsdiskrimination, en krænkelse af værdigheden eller en trussel mod sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. I de nordiske lande ser det ud til, at love og bestemmelser vedrørende sexchikane inddrager alle disse elementer.

I de nordiske lande har der i en lang årrække været nogle forholdsvis systematiske politikker og love til forebyggelse og håndtering af vold og chikane på arbejdspladsen. Love og bestemmelser er kommet i stand ved regeringens og de statslige myndigheders mellemkomst, ligesom der er taget trepartsinitiativer med deltagelse af arbejdsmarkedets parter.

Overordnet er lovgivningen og politikkerne i de nordiske lande ens, men der er dog nogle nationale forskelle, som der må tages højde for. I følgende lovgivninger er der bestemmelser, der handler om sexchikane:

- » Lovgivning om kønsligestilling
- » Lovgivning om diskrimination
- » Lovgivning om sundhed og sikkerhed
- » Straffelovgivning

At indgive klage over sexchikane kan være vanskeligt, fordi chikanen ofte finder

sted, uden at der er vidner til stede. Derfor skal der stærke beviser til, som f.eks. "udover enhver rimelig tvivl", hvilket kan gøre det ekstra vanskeligt at klage over sexchikane.

De nordiske lande må revidere den eksisterende lovgivning og politikker vedrørende sexchikane, så de bliver mere relevante og effektive, især med hensyn til:

- » **Former for chikane** der dækkes (verbal)
- » **Chikanørens identitet** (tredjeparts-chikane)
- » **Rammer** (internet-chikane)
- » **Sanktions- og strafferamme**
- » **Retssagernes varighed**
- » og **betingelserne for at bevise** hændelserne



## 10 TJEKLISTE - FOREBYGGELSE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Forebyggelse på arbejdspladsen er en afgørende faktor i fagforeningernes kamp mod sexchikane i turistbranchen, da erfaringerne viser, at det kan være vanskeligt at bekæmpe chikanen gennem lovgivning og retssager. I forhold til lovgivning er fordelene ved at iværksætte mekanismer på arbejdspladsen, at deres hovedsigte er at være forebyggende. I stedet for alene at reagere på sexchikane er hensigten at sikre, at der ikke finder nogen chikane sted. Effektive politikker på arbejdspladsen beskytter arbejdstagerne, fordi de tager modet fra potentielle chikanører ved at identificere, reducere, kortlægge og mindske sexchikane.

Desværre findes der ikke en enkelt perfekt strategi. Arbejdspladser varierer i størrelse, personalesammensætning, virksomhedskultur og ressourcer. Formålet med denne tjekliste er at give praktisk information og støtte fagfor-

eningsrepræsentanterne i deres arbejde. Til trods for mange forskelle i de former for sexchikane, som arbejdstagerne i den nordiske turistbranche udsættes for, er nøgleelementerne for god forebyggelsespraksis den samme i alle arbejdsmiljøer. Disse elementer er:

### 10.1 POLITIKKER OG HANDLINGSPLANER

Alle arbejdspladser i den nordiske turistbranche bør have nedfældede politikker og retningslinjer, der gør det klart, at sexchikane ikke tolereres. Formålet med disse politikker og retningslinjer er at skabe opmærksomhed om og forebygge sexchikane.

De første skridt i forbindelse med etablering af en effektiv politik til forebyggelse af sexchikane er at udarbejde en politisk erklæring, der forbyder sexchikane og som normalt desuden definerer, hvilken

adfærd, der anses for uacceptabel i den forbindelse. Politiske erklæringer indeholder desuden ofte en hensigtserklæring, for eksempel at sexchikane skal udryddes, eller at politikken vil blive strengt håndhævet.

Vær sikker på, at politikken også finder anvendelse på udefrakommende som f.eks. kunder og leverandører og også arbejdsgivere. Politikken skal sendes til alle ansatte en gang om året som en påmindelse om, at arbejdspladsen ikke tolererer sexchikane.

Mange arbejdsgivere har i dag en politisk erklæring, der definerer og fordømmer chikanerende adfærd, men lovgivning og samfundsnormer ændrer sig med tiden, så sørg for at revidere organisationens chikanepolitik en gang om året.



## 10.2 SAMARBEJDE

En politik for forebyggelse af sexchikane kræver input fra et bredt udvalg af de ansatte og ledere, som bør udarbejde anbefalinger til udvikling og implementering af en politik med tilhørende programmer tilpasset de enkelte arbejdsmiljøer.

Fagforeningerne bør opfordre deres faglige repræsentanter på arbejdspladsen til at deltage aktivt i arbejdet for at uddykke sexchikane på arbejdspladsen. Et tæt samarbejde mellem arbejdsgivere og faglige repræsentanter er afgørende for iværksættelse af effektive politikker og retningslinjer.

## 10.3 EN KLAR DEFINITION

Før man går i gang med at iværksætte strategier til forebyggelse af sexchikane er det vigtigt at have en klar definition af, hvad ledere og arbejdstagere forstår ved sexchikane på arbejdspladsen.

## 10.4 RISIKOVURDERING

Findes der sexchikane på din arbejdsplads? Før man opstiller et forebyggelsesprogram, bør virksomhederne i den nordiske hotel- og restaurationsbranche analysere og evaluere de aktuelle risici for sexchikane på deres arbejdsplads. Gennem en risikoanalyse er det muligt at fastslå problemets art og omfang. Risikofaktorer, der skal vurderes:

- Ansatte/fag i risiko
- Kilden til misbruget
- Arbejdsprocesserne
- Arbejds miljøet og
- Graden af engagement

## 10.5 UNDERVISNING OG KOMMUNIKATION

Mange arbejdstagere er ikke bekendte med deres arbejdsplads' politikker vedrørende sexchikane. Derfor er undervisning og kommunikation en af de vigtigste proaktive forholdsregler, man kan træffe for at sikre, at politikkerne for forebyggelse af sexchikane effektivt håndhæves i praksis.

Virksomhederne bør have regler for information og uddannelse af ledere og personale. Mange organisationer anvender en to-trinsplan for undervisning: 1: Hvad indeholder den vedtagne politik? 2: Hvordan gennemføres og implementeres politikken effektivt i praksis? Undervisningen bør omfatte en gennemgang af arbejdspladsens politik mht. chikane, herunder de disciplinære konsekvenser. Der bør fremlægges eksempler på uacceptabel adfærd, fordi nogle mennesker ikke er bevidste om, at deres egne ord eller handlinger opfattes som chikane. Alle nyansatte bør modtage grundlæggende information om sexchikane som en del af de indledende oplysninger.

Mange fagforeninger har materiale, som de kan uddele på arbejdspladsen for at vække opmærksomhed og give information om, hvordan man håndterer sexchikane på arbejdspladsen.

Selvom der er meget tilgængeligt materiale, er der stadig behov for kendskab, større bevidsthed og anerkendelse af de alvorlige og skadelige følger af sexchikane, især i forholdet til udefrakommende.

En passende information til kunder og leverandører om, at sexchikane ikke vil blive tolereret er også en vigtig del af virksomhedernes kommunikationsplan.

## 10.6 RAPPORTERING OG OPFØLGNING

Organisationerne bør fastsætte en procedure for klage over chikane og opfølgning, der klart og tydeligt beskriver, hvordan man skal indgive en klage. Klageproceduren bør beskrive:

- Hvilke handlinger der skal iværksættes
- Klare støtteforanstaltninger til ofrene
- Hurtigt og klart svar og sanktionsprocedure

## 10.7 EVALUERING

Det sidste element i opstillingen af en effektiv virksomhedspolitik for sexchikane på arbejdspladsen er at sikre, at den bliver overvåget, og at resultaterne bliver evalueret. På den måde kan arbejdsgiveren vurdere, om politikken gennemføres effektivt og høste gavn af erfaringerne i praksis.

## 11 KILDER OG HENVISNINGER

Arbetsmiljöverket/SCB (2014) Arbetsmiljörapport, Sverige.

European Union Agency for Fundamental Rights (2014) Violence against women: an EU-wide survey, Belgien.

FAFO (2014) Arbeidsforhold i utelivsbransjen, Norge.

Fagligt Fælles Forbund (2015) Seksuel chikane inden for Private Service, Hotel og Restauration, Danmark.

Fagligt Fælles Forbund (2015) Når alting bliver til sex på arbejdspladsen, Danmark.

International Trade Union Confederation (2008) Stopping sexual harassment at work: A trade union guide, Belgien.

International Labour Office (2003) Violence at work in hotels, catering and tourism, Schweiz.

Landsorganisationen i Sverige (2015) Sveriges jämställdhetsbarometer 2015: Tid, makt och pengar, Sverige.

PAM (2015) Sexual harassment in private service sector, Finland.

SGS (2015) Kynferðisleg áreitni gagnvart starfsfólki í þjónustustörfum: Rannsókn á upplifun starfsfólks á kynferðislegri áreitni á vinnustað, Island.

Svenska Dagbladet (2013) <http://www.svd.se/sju-av-tio-kvinnor-i-krogbranschen-sextrakasserade-pa-jobbet>, Sverige.

STAMI (2015), Faktabok om Arbeidsmiljø og Helse, Norge.

TCO (2013) Bryt tystnaden, Sverige.

The Restaurant Opportunities Centers United (2014) The Glass floor: Sexual harassment in the restaurant industry, USA.

European Commission, Violence against women and the role of gender equality, social inclusion and health strategies, September 2010, Belgien.

European Agency for Safety and Health at Work Workplace (2019) Violence and Harassment: a European Picture, Luxembourg.

## HVEM ER VI?

Nordisk Union for Hotel-, Restaurations-, Catering- og Turistbranchen (NU HRCT) er en sammenslutning af fagforbund i Finland, Island, Norge, Sverige og Danmark, der alle organiserer medarbejdere i HRCT-branchen, og som har indgået overenskomster med arbejdsgivere og virksomheder i branchen.

### MEDLEMSFORBUND

NU HRCT organiserer 7 fagforbund i de fem nordiske lande med et samlet medlemstal på over 100.000.

[www.nordichrct.org](http://www.nordichrct.org)

### MEDLEMMERNE ER FØLGENDE FAGFORBUND:

#### Palveluolajen ammattiliitto (PAM).

Med sine 230.000 medlemmer, der arbejder i servicebranchen, heraf 34.500 inden for HRCT-området, er PAM et af Finlands største fagforbund. [www.pam.fi](http://www.pam.fi)

#### Hotell och Restaurang Facket (HRF).

HRF repræsenterer 30.000 medlemmer, der arbejder i HRCT-branchen i Sverige. [www.hrf.net](http://www.hrf.net)

**Fagligt Fælles Forbund (3F)** er et af Danmarks største fagforbund med 310.000 medlemmer, der arbejder inden for forskellige sektorer. Inden for HRCT-branchen har 3F i alt 12.300 medlemmer. [www.3f.dk](http://www.3f.dk)

**Fellesforbundet** er det største fagforbund i den private sektor i Norge og repræsenterer 150.000 medlemmer, heraf 8.000 i HRCT-branchen.

[www.fellesforbundet.no](http://www.fellesforbundet.no)

**Unionen** er det største fagforbund i Sverige, og repræsenterer over 570.000 funktionærer, hvoraf 6.700 arbejder i HRCT-branchen. [www.unionen.se](http://www.unionen.se)

**Starfsgreinasamband Íslands (SGS)** er Islands største fagforbund og repræsenterer 50.000 arbejdstagere i forskellige sektorer, heraf 4.000 i HRCT-branchen.

[www.sgs.is](http://www.sgs.is)

#### Matvælasamband Íslands (MATVÍS)

repræsenterer 1.600 faglærte arbejdere i HRCT- og fødevarebranchen, heraf 1.200 i HRCT-branchen. [www.matvis.is](http://www.matvis.is)





Nordisk Union - HRCT  
Kampmannsgade 4  
DK 1790

Telefon [+45 88 921 354](tel:+4588921354)  
E-mail [nordisk.union@3f.dk](mailto:nordisk.union@3f.dk)  
Website [www.nordichrct.org](http://www.nordichrct.org)

