



RAPPORTERE OM SEKSUELL TRAKASSERING

Studere på seksuell trakassering i hotell-, restaurant- og reiselivsnæringen i Norden.



RAPPORT OM SEKSUELL TRAKASSERING
I HOTELL, RESTAURANT OG REISELIVSNÆRINGEN

UTGIVER:

Nordisk Union - HRCT
Kampmannsgade 4
DK 1790

Marts 2016

Forfatter: Kristjan Bragason

Telefon [+45 88 921 354](tel:+4588921354)
E-post nordisk.union@3f.dk
Nettsted www.nordichrct.org



SAMMENDRAG

Seksuell trakassering bør tas på alvor. Det som for noen kanskje oppfattes som harmløs moro, er for andre et angrep på deres verdighet. Vold og trakassering utført av tredjemenn skaper alvorlige sikkerhets- og helseproblemer som partene i arbeidslivet må gi høy prioritet i arbeidet med å forbedre forholdene i arbeidsmarkedet, da det kan ha en rekke negative konsekvenser ikke bare for de direkte ofrene, men også for familiene, kollegene og organisasjonene deres og for samfunnet som helhet.

Det første skrittet som må tas for å løse problemet, er å identifisere det og understreke dets alvor. Sammen med arbeidsgivere og offentlige myndigheter spiller fagforeningene en sentral rolle i denne innsatsen. Denne publikasjonen gir en oversikt over problemet og beskriver de enkelte partenes ansvar i forbindelse med håndteringen av seksuell trakassering på arbeidsplassen. Publikasjonen setter opp definisjoner på seksuell trakassering og risikofaktorer og beskriver konsekvenser og kostnader. Videre inneholder den en oversikt over statistikk og de seneste undersøkelsene av seksuell trakassering i utelivsbransjen som er gjennomført i Danmark, Finland, Island, Sverige og Norge. Og sist, men ikke minst, inneholder den en sjekkliste over verktøy som man kan bruke i forebygging av seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Selv om det finnes mye tilgjengelig informasjon, er det fortsatt bruk for mer kunnskap og større bevissthet om og anerkjennelse av de alvorlige og skadelige konsekvensene som verbal og ikke-verbal vold, trusler og fysisk vold medfører, og hvordan man kan håndtere problemet. De nordiske fagforeningene i hotell-, restaurant-, catering- og turistbransjen har i løpet av de siste årene satt seksuell trakassering på agendaen og har samlet inn eksempler på tilfeller av seksuell trakassering, holdt konferanser, deltatt i offentlige debatter og arbeidet for innføring av forebyggende strategier.

Et viktig resultat som fremgår av dataene som er omtalt i denne rapporten, er at seksuell trakassering utført av tredjemenn er et fenomen som forekommer i hele utelivsbransjen. Seksuell trakassering rammer både menn og kvinner i utelivsbransjen, men går verst ut over kvinnene. Unge kvinner med hyppig kundekontakt og i usikre ansettelsesforhold er den mest utsatte gruppen. En analyse av risikofaktorene for seksuell trakassering viser tydelig at mange av disse faktorene er betinget av arbeidsmiljøet i bransjen: alkohol, en kultur basert på drikkepenger, uregelmessig arbeidstid og en oppfatning om at «kunden har alltid rett». Trakasseringen kommer til uttrykk på mange måter: den kan være verbal, ikke-verbal eller fysisk, og konsekvensene

kan være alvorlige for den enkelte, for organisasjonene og for hele samfunnet. Den dokumenterte forekomsten av seksuell trakassering reflekterer maktmisbruk og et strukturelt problem der kvinnekroppen betraktes som en forbruksvare som bare eksisterer for å behage andre.

Det kan være en stor utfordring å måle utbredelsen av og de forskjellige formene for trakassering utført av tredjemenn og sammenligne studier og statistikk fra land til land. Vilkår, definisjoner og avgrensning av begreper samt de måle-metodene som brukes, varierer fra land til land og fra forsker til forsker. Derfor må vi være kritiske når vi sammenligner data fra ulike studier og statistikk. Det er alltid viktig å undersøke hvordan fenomenet som måles, er definert, og hvilke forskningsmetoder som har vært brukt. Et problem i mange land er at det skjer en underrapportering av tilfeller av seksuell trakassering. Det kan være flere grunner til dette: enkelte ansatte tror fortsatt at trakassering er en del av jobben. Dessuten kan forskjellene mellom landene være kulturelt betinget når det gjelder hva slags atferd som oppfattes som negativ, aggressiv eller fiendtlig.

1 INNLEDNING

Spør du en tilfeldig kvinne om seksuell trakassering på arbeidsplassen, er det stor sannsynlighet for at hun enten har opplevd det selv eller har vært vitne til det. Alle arbeidstakere har rett til å utføre jobben sin uten å bli utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Dessverre opplever alt for mange arbeidstakere at deres grunnleggende rettigheter, menneskerett og verdighet ikke er sikret. Derfor må det gjøres noe for å rette opp på dette.

Utelivsbransjen (hotell, restaurant og catering) er en av de viktigste sektorene i Norden. Den sysselsetter ca en halv

million mennesker og er fortsatt i rask vekst. Seksuell trakassering er et utbredt problem i utelivsbransjen. Det er bruk for systemendringer i bransjen, slik at den kan nå sitt fulle potensial og bli attraktiv å arbeide i.

I de siste årene har det i de nordiske fagforeningene som organiserer arbeidstakere i utelivsbransjen, vært en økende bevissthet om at seksuell trakassering er et alvorlig helse- og sikkerhetsproblem. 8. - 9. juni 2015 arrangerte **Nordisk Union hotell, restaurant, catering og turisme (NU HRCT)** sammen med sine medlemsorganisasjoner en konferanse i

Reykjavik, Island, om sexisme og seksuell trakassering i utelivsbransjen.

Formålet med denne rapporten er å informere om og utvikle strategier for hvordan vi kan skape oppmerksomhet rundt og bekjempe seksuell trakassering på arbeidsplassen. Arbeidsgivere og arbeidstakere har en gjensidig forpliktelse til å fremme helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Men hovedansvaret for å forebygge alle former for trakassering ligger likevel hos arbeidsgiverne, som etter loven skal garantere sine ansatte et sikkert arbeidsmiljø og dra omsorg for deres helse og sikkerhet.

2 HVA ER SEKSUELL TRAKASSERING?

Oppfatningen av hva som faller inn under begrepet seksuell trakassering på arbeidsplassen, varierer fra person til person, fra organisasjon til organisasjon og fra region til region. Men det er likevel enighet om å anse det som en form for kjønnsbasert diskriminasjon og vold som krenker, ydmyker eller skader ofrene. Ganske kort kan seksuell trakassering utlegges som følger:

SEKSUELL TRAKASSERING defineres som en uønsket seksuell atferd som skaper et diskriminerende og ydmykende miljø og derfor utgjør et helse- og sikkerhetsproblem.

2.1 SEKSUELL TRAKASSERING TAR MANGE FORMER

Seksuell trakassering kan fremstå på mange måter og omfatter både ren fysisk

vold og mer subtile former for vold som f.eks. tvang eller etablering av et fiendtlig eller ubehagelig miljø. Det er alltid den som utsettes for seksuell trakassering, som avgjør om atferden er diskriminerende eller krenkende.

FIGUR 1: ULIKE FORMER FOR SEKSUELL TRAKASSERING

VERBAL FORM	IKKE-VERBAL FORM	FYSISK FORM
Uønsket press for seksuelle tjenester	Uønskede seksuelle blikk eller gester	Voldtekt eller voldtektsforsøk eller seksuelle overgrep
Uønskede seksuelle antydninger, morsomheter, doble budskap eller spørsmål	Å plystre etter en person	Uønsket bevisst berøring, beføling eller klem
Personlige spørsmål om en persons sosiale liv eller seksuell liv	Å utføre seksuelle bevegelser	Uønskede omfavnelser, kyss eller tafsing
Seksuelle kommentarer om en persons klær eller utseende	Å henge opp plakater/kalendere med seksuelt innhold	Uønsket nærgåenhet eller omklamring
Upassende invitasjoner til å gå ut eller på date	Eksplisitt seksuelt materiale per SMS, e-post eller sosiale medier	

3 FOREKOMST AV SEKSUELL TRAKASSERING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Flere studier viser at seksuell trakassering på arbeidsplassen er et utbredt problem, men likevel later det til å mangle troverdig overordnet statistikk på EU-nivå som kan brukes til å sammenligne land, sektorer og arbeidsplasser.

En rapport fra **International Trade Union Confederation (ITUC)** viser at rundt 50 % av alle kvinnelige arbeidstakere i den industrialiserte verden har vært utsatt for seksuell trakassering.¹

I en rapport fra 2010 laget på oppdrag fra

EU-kommisjonen om vold mot kvinner, var bildet det samme, og en rapport fra **Den europeiske unions agentur for grunnleggende rettigheter** fra 2014 viste tilsvarende resultater. Antallet kvinnelige arbeidstakere som har rapportert om en eller annen form for seksuell trakassering eller uønsket seksuell atferd på arbeidsplassen i løpet av sitt arbeidsliv, ligger så høyt som 50 %. Det er store regionale forskjeller der kvinner i Nord-Europa oppga høyere forekomst av seksuell trakassering på arbeidsplassen enn det

kvinner fra Sør-Europa rapporterte om. Betyr det at seksuell trakassering er et større problem i de nordiske landene enn i Sør-Europa? Neppe. Det er mer sannsynlig at kvinner i de nordiske landene er mer oppmerksomme på problemet og har en lavere toleranseterskel for seksuell trakassering, mens en del av den atferden som er assosiert med seksuell trakassering, er mer akseptert eller fortsatt et tabu i andre samfunn.^{2 3}

4 SEKSUELL TRAKASSERING I UTELIVSBRANSJEN

Utelivsbransjen omfatter et bredt spekter av organisasjoner og arbeidsplasser, inkludert hoteller, moteller og campingplasser, restauranter, barer, klubber og kafeteriaer, catering og kantiner, reisebyråer og informasjonskontorer samt konferanse- og utstillingsentre. Seksuell trakassering, inkludert uønsket oppmerksomhet eller intimidering av seksuell karakter, ser ut til å være et ofte forekommende fenomen i bransjen. Servitører og annet personell med direkte kundekontakt ser ut til å være den personalgruppen som er mest utsatt for seksuell trakassering, siden nesten halv-

parten av respondentene rapporterer om slike opplevelser. Den vanligste formen er uanstendig språk, morsomheter og utvetydige seksuelle antydninger.⁴

En ny studie utført av **ROC** i den amerikanske restaurantnæringen blant 688 arbeidstakere i 39 delstater viser at seksuell trakassering er utbredt og oppleves av alle grupper av arbeidstakere. Rapporten avslører også at seksuell trakassering er et karakteristisk trekk for og utbredt i hele restaurantnæringen. Seksuell trakassering rammer både kvinner og menn, selv om det i størst grad

går ut over kvinner, transpersoner og arbeidstakere hvis lønn i høy grad er basert på drikkepenger. Studien viser at 60 % av kvinnene har opplevd seksuell trakassering, og at over halvparten av dem sier at de opplever det minst en gang i uken. Ansatte i restaurantnæringen arbeider i et sterkt seksualisert miljø, noe som har innvirkning på de viktigste relasjonene på arbeidsplassen, og ansatte i restaurantnæringen rapporterer om en høy grad av trakasserende oppførsel fra ledelsens side, fra andre ansatte og fra kundene.⁵

¹ ITUC, 2008

² Europa-Kommisjonen, 2010

³ FRA, 2014

⁴ ILO, 2003

⁵ ROC, 2014

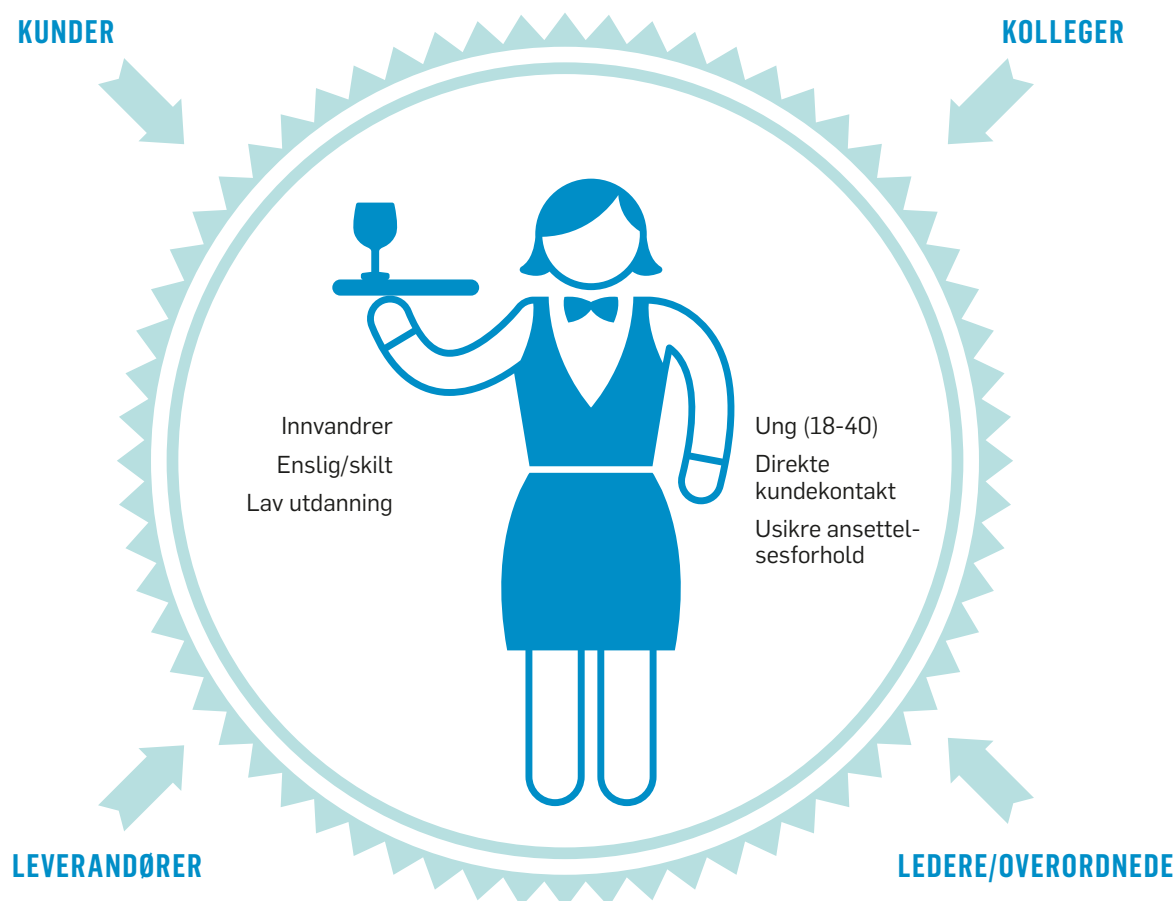
5 HVEM ER OFRENE, OG HVEM TRAKASSERER?

Seksuell trakassering rammer personer uansett aldersgruppe, relasjoner, evner, fysisk fremtoning, bakgrunn eller profesjonell status. Seksuell trakassering rammer ikke bare kvinner, for det finnes også menn blant ofrene for denne typen atferd. Det er likevel kvinner som er mest utsatt pga. deres posisjon i arbeidsmarkedet, og de opplever trakasseringen som en større trussel enn menn gjør.

Seksuell trakassering kommer fra kolleger, overordnede/ledere, kunder eller leverandører, og trakasseringen kommer ofte til uttrykk i form av upassende bemerkninger, press om seksuelle tjenester og kompromitterende invitasjoner. Utøveren av seksuell trakassering kan være av samme kjønn som offeret.

Flesteparten av klagen over seksuell trakassering i utelivsbransjen kommer fra personell med direkte kundekontakt der trakasseringen ofte kommer fra kunden. Ofrene har noen fellestrekk som gjør dem sårbare på arbeidsmarkedet, og derfor er de også motvillige til å klage over seksuell trakassering, for de er redde for å miste jobben.

FIGUR 2: TYPISK OFFER I FORHOLD TIL DEN SOM TRAKASSERER



6 HVA ER KONSEKVENSENE OG KOSTNADENE?

Seksuell trakassering på arbeidsplassen kan ha alvorlige konsekvenser og medføre store kostnader for både samfunnet, bedriften og den enkelte.

Det er også store individuelle og kulturelle forskjeller i hvordan arbeidstakerne oppfatter og opplever ulike former for seksuell trakassering. Det kan forklare hvorfor

mange arbeidstakere i utelivsbransjen ser ut til å være i stand til å håndtere uønsket seksuell oppførsel, mens andre alltid oppfatter det som et overgrep.⁶

FIGUR 3: KONSEKVENSER OG KOSTNADER AV SEKSUELL TRAKASSERING

FOR SAMFUNNET	FOR BEDRIFTEN	FOR DEN ENKELTE
Manglende på likestilling mellom kjønnene	Fravær og sykdom	Dårlig fysisk og psykisk helsetilstand
Lønnsforskjeller	Høyere personalutskifting	Stress og depresjon
Sosiale ytelser	Lav produktivitet	Lav selvfølelse
Helse- og medisinkostnader	Lav moral og motivasjon	Forlegenhet og skam
Lavere BNP	Kompensasjon og utgifter til søksmål	Sinne og vrede
	Tap av goodwill og skade på omdømmet	Lav trivsel på jobben
		Familieanliggender
		Inntektstap

7 HVILKE RISIKOFAKTORER FINNES I UTELIVSBRANSJEN?

Man har identifisert en rekke årsaker og risikofaktorer når det gjelder den hyppige forekomsten av seksuell trakassering i utelivsbransjen, nemlig:

- » Lange og uregelmessige arbeidstider med arbeid på kvelden og natten og i ferieperioder.
- » Usikre arbeidsforhold og en skjev økonomisk maktbalanse mellom kunde og arbeidstaker i en bransje der kundene betaler for en tjeneste og derfor kan bli ledet til å tro at de har rett til å behandle arbeidstakerne som mindreverdige.
- » Tips og drikkepenger, spesielt der arbeidstakerne er økonomisk avhengige av kundene.
- » En høy grad av sosial kontakt tiltrekker sosiale, energiske og utadvendte mennesker til bransjen. Alminnelig høflighet blir ofte misforstått og tolket som en invitasjon til seksuell tilnærming.
- » En mentalitet som bygger på at «kunden har alltid rett».
- » Arbeidstakerne kan bli oppmuntret til å flørte eller bruke sin seksualitet for å generere inntekter og oppnå kundetilfredshet, f.eks. gjennom avslørende drakter.
- » Alkohol og narkotika skaper et aggressivt miljø og påvirkede kunder. Det kan føre til ufin oppførsel og støtende språk.
- » Et seksualisert miljø kan oppmuntre kundene til å behandle arbeidstakerne i visse tjenesteyrker som sexobjekter og ikke som arbeidstakere.

⁶ ILO, 2003

8 SEKSUELL TRAKASSERING I DE NORDISKE UTELIVSBRANSJENE

Det finnes ulike statistiske data om seksuell trakassering i de nordiske land, herunder rapporterte tilfeller, europeiske helse- og sikkerhetsundersøkelser og studier om vold mot kvinner. Det er vanskelig å sammenligne resultatene fordi vi ikke kan være sikre på om de alle måler det samme, og dessverre er det bare noen få av de tilgjengelige studiene som fokuserer på spesifikke sektorer som f.eks. utelivsbransjen.

For å undersøke forekomsten av uønsket seksuell atferd og trakassering i utelivsbransjen har vi samlet informasjon og studier fra medlemsorganisasjonene. Resultatene fra de nordiske landene viser at seksuell trakassering er et utbredt fenomen som oppleves av alle kategorier av ansatte i hotell-, restaurant-, catering- og turistbransjen.

OVERSIKT OVER DE VIKTIGSTE RESULTATENE:

- » Like resultater i alle de nordiske landene, men statistikkene er ikke helt sammenlignbare.
- » I utelivsbransjen forekommer det utstrakt seksuell trakassering og trakasserende oppførsel fra kundene, og ansatte med direkte kundekontakt er spesielt utsatte.
- » Alkohol er en vesentlig risikofaktor, og i de fagene der de serverer alkohol, er de ansatte i størst fare for å bli utsatt for seksuell trakassering.
- » Mange ansatte opplever trakassering mer enn én gang i måneden.
- » Unge kvinner har større risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering, men menn opplever det også ofte.
- » Ansatte i deltidsjobber eller med redusert arbeidstid opplever i høyere grad seksuell trakassering enn heltidsansatte.
- » Muntlige kommentarer er den vanligste formen for seksuell trakassering.
- » Flertallet av arbeidstakerne finner seksuell trakassering støtende, mens 35 % ikke opplever det slik.
- » Kvinner oppfatter i høyere grad enn menn seksuell trakassering som støtende.
- » Seksuell trakassering fører til fravær fra jobben.
- » Mange ofre rapporterer aldri seksuell trakassering.



8.1 DANMARK

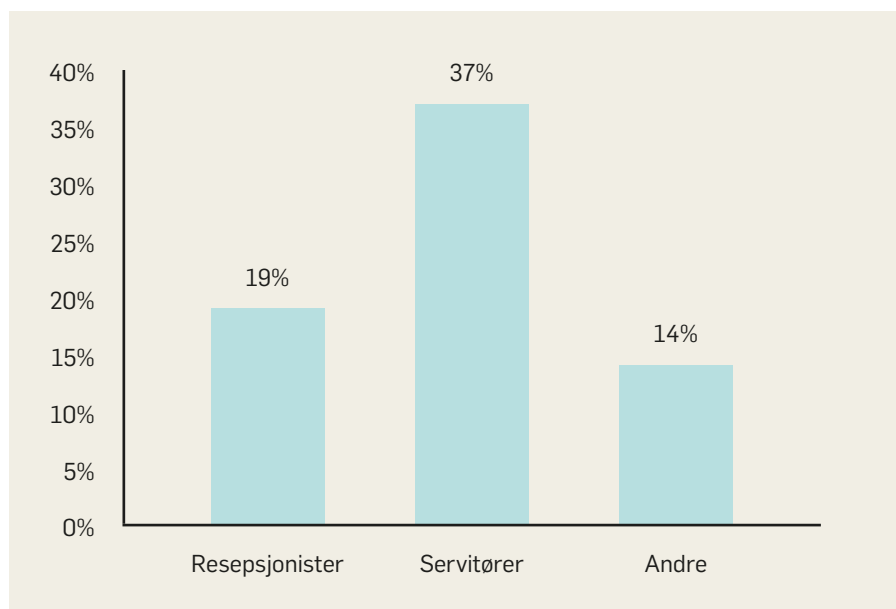
I starten av 2015 gjennomførte **Fagligt Fælles Forbund (3F)** en undersøkelse av seksuell trakassering blant 1650 medlemmer i hotell- og utelivsbransjen i Danmark. De samlet inn 500 svar fra arbeidstakere med direkte kundekontakt, inkludert servitører, resepsjonister og rengjøringspersonell på hoteller.⁷

Undersøkelsen viste at 24 % av alle arbeidstakere hadde opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, fordelt med 27 % på kvinnene og 19 % på mennene. I enkelte fag som f.eks. servitørfaget var de ansatte mer sårbare, og 37 % av dem hadde vært utsatt for seksuell trakassering fra kundene.

DE VIKTIGSTE RESULTATENE FRA DANMARK:

- » Rundt 25 % av arbeidstakerne hadde opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene.
- » Kvinnelige arbeidstakere (27 %) opplever seksuell trakassering oftere enn sine mannlige kolleger (19 %).
- » Omkring 30-35 % av unge arbeidstakere har vært vitne til eller opplevd seksuell trakassering fra kundenes side.
- » Mer enn 45 % av servitørene har opplevd å bli seksuell trakassert av kundene.
- » Muntlige kommentarer er den vanligste formen for seksuell trakassering, men rundt 53 % har opplevd uønskede eller upassende berøringer.
- » Mer enn 50 % av alle som har opplevd seksuell trakassering, og ca 60 % av de kvinnelige arbeidstakerne synes det er nedverdiggende.
- » Rundt 56 % av arbeidstakerne rapporterer seksuell trakassering til sine overordnede. Mannlige arbeidstakere er mer tilbøyelige enn kvinnelige til å rapportere det.

FIGUR 4: SEKSUELL TRAKASSERING FORDELT PÅ FAG (DANMARK)



⁷ 3F, 2015

8.2 FINLAND

I april 2015 gjennomførte **PAM** (det finske forbundet for ansatte i tjenestesektoren) en undersøkelse av seksuell trakassering blant sine medlemmer i den finske servicebransjen (detaljhandel, turistnæringen, sikkerhet, rengjøring og frisører). Det ble samlet inn 580 svar, og av disse kom 140 fra ansatte i utelivsbransjen.⁸ Hovedkonklusjonene var at 38 % av medlemmene hadde opplevd seksuell trakassering fra kunder, fordelt med 45 % på kvinnene og 16 % på mennene. Visse yrker, herunder bartendere, servitører og rengjøringspersonell på hoteller,

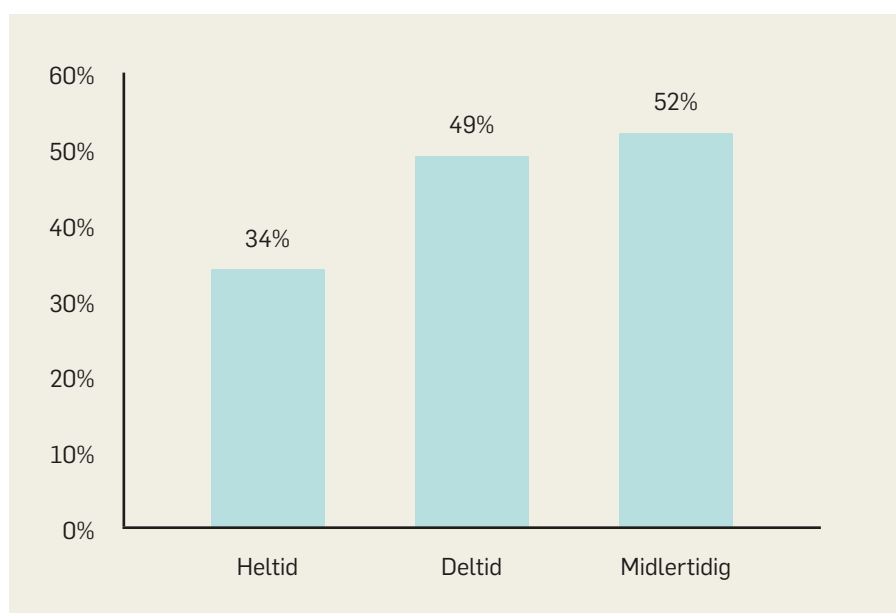
var spesielt utsatte for seksuell trakassering. Det gjaldt også arbeidstakere som ikke hadde faste arbeidskontrakter.

Rapporten viser at mange av de som blir utsatt for seksuell trakassering, synes det er vanskelig å be om hjelp. Det er spesielt vanskelig hvis den som trakasserer, er en kollega. I tillegg viser undersøkelsen at mange ledere og overordnede ikke tar problemet alvorlig. Kun 25 % av de som hadde rapportert seksuell trakassering, synes at lederne eller de overordnede reagerte på det.

DE VIKTIGSTE RESULTATENE FRA FINLAND:

- » Rundt 38 % av medlemmene i den private tjenestesektoren har opplevd seksuell trakassering, hvorav 45 % av kvinnene og 16 % av mennene.
- » Omtrent 50 % av alle arbeidstakere i utelivsbransjen har opplevd seksuell trakassering fra kundenes side (mest vanlig blant unge arbeidstakere og servitører/bartendere).
- » Muntlige kommentarer og gester er den vanligste formen, men over 40 % har opplevd uønskede eller upassende berøringer.
- » Deltidsansatte og ansatte på midlertidige kontrakter var mer utsatt for seksuell trakassering enn de som hadde en fast heltidsansettelse.
- » Fast ansatte er mer tilbøyelige til å rapportere seksuell trakassering eller be den som trakasserer, om å la være enn ansatte på deltid, på tidsbegrensete kontrakter eller uten fast kontrakt.
- » Omkring 60 % finner det meget eller til en viss grad støtende (mennene synes det er mindre støtende).
- » Mindre enn halvparten av ofrene rapporterer seksuell trakassering til sine overordnede, mens størsteparten ikke fant det støtende.
- » De fleste arbeidstakere snakker med kollegene sine om erfaringene med å bli utsatt for seksuell trakassering.
- » Bare 25 % av arbeidsplassene har retningslinjer for hvordan de skal hjelpe ansatte som har vært utsatt for seksuell trakassering.

FIGUR 5: SEKSUELL TRAKASSERING FORDELT PÅ ANSETTELSESFORM



⁸ PAM, 2015

8.3 ISLAND

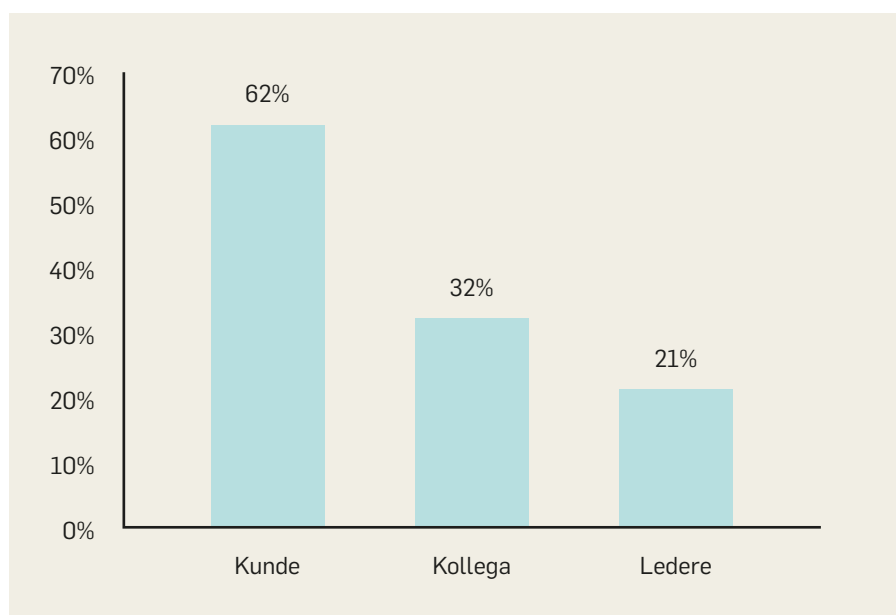
I mars 2015 gjennomførte **SGS** sammen med **Islands universitet** i Reykjavik, Institutt for kjønn, likestilling og forskjeller, en undersøkelse av forekomsten og konsekvensene av seksuell trakassering blant 1500 ansatte i tjeneste- og utelivsbransjen i Island. Det ble samlet inn 900 svar, og av disse kom 235 fra ansatte i utelivsbransjen.⁹

Hovedfunnet var at rundt 41 % av deltakerne fra utelivsbransjen hadde opplevd seksuell trakassering i en eller annen grad; over 50 % av kvinnene og 26 % av mennene. Arbeidstakere under 25 år var spesielt sårbare. Kvinner hadde større risiko enn menn for å bli utsatt for seksuell trakassering fra en sjef/overordnet og opplevde trusler som følge av dette.

DE VIKTIGSTE RESULTATENE FRA ISLAND:

- » Rundt 41 % av alle ansatte i hotell-, restaurant- og turistbransjen har opplevd seksuell trakassering; hvorav 50 % av kvinnene og 26 % av mennene.
- » Trakassering forekommer oftest blant servitører og bartendere på restauranter, barer og kafeer, der omkring 55-60 % i denne gruppen har vært utsatt for seksuell trakassering.
- » Unge arbeidstakere er mest utsatte, og flestparten av dem som har opplevd seksuell trakassering, var yngre enn 24 år.
- » Muntlige kommentarer og/eller uønskede nærgående blikk og gester er den hyppigste formen for seksuell trakassering i Island.
- » Den seksuelle trakasseringen som kvinner utsettes for, kommer som regel fra kolleger og ledere, mens det i menns tilfelle oftere er kundene som trakasserer.
- » Kvinner føler seg oftere truet eller krenket av trakassering enn menn.
- » Ca 32 % har vært vitne til seksuell trakassering på arbeidsplassen.

FIGUR 6: UTØVERE AV TRAKASSERING (ISLAND)



⁹ SGS, 2015

8.4 NORGE

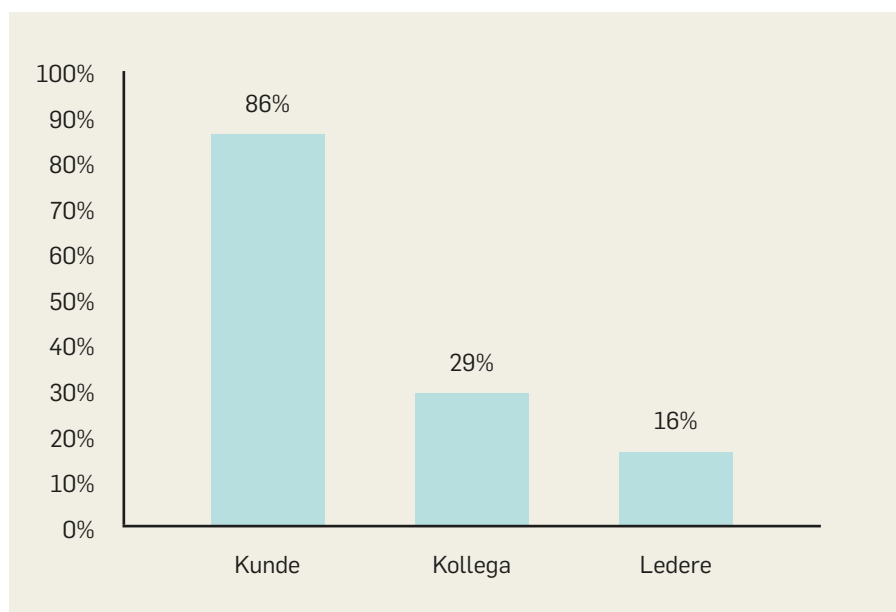
I januar 2014 publiserte forskningsinstitusjonen **FAFO** en studie av arbeidsforholdene i utelivsbransjen i Norge. 800 arbeidstakere svarte på undersøkelsens spørsmål om seksuell trakassering på arbeidsplassen. Hovedkonklusjonen var at 20 % av kvinnelige ansatte i bransjen hadde opplevd en eller annen form for seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene, hovedsakelig fra kundene.¹⁰

I henhold til en rapport fra 2015 fra **STAMI** (Statens Arbeidsmiljøinstitutt) om sikkerhet og helse på arbeidsplassen sier rundt 24 % av servitører og bartendere at de har opplevd seksuell trakassering på jobben, mens gjennomsnittstallet for hele arbeidsstyrken ligger på 5 %.¹¹

DE VIKTIGSTE RESULTATENE FRA NORGE:

- » Rundt 17 % av alle arbeidstakere i hotell- og utelivsbransjen har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene.
- » Ca 20 % av kvinnelige arbeidstakere i hotell- og utelivsbransjen har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene.
- » Det er spesielt kundene som utfører seksuell trakassering.
- » Unge ansatte har større risiko for å bli trakassert enn eldre.
- » Mer enn 5 % av arbeidstakerne som har opplevd seksuell trakassering, har hatt fravær på grunn av trakasseringen.

FIGUR 7: UTØVERE AV TRAKASSERING (NORGE)



¹⁰ FAFO, 2014
¹¹ STAMI, 2015

8.5 SVERIGE

I Sverige finnes det ingen studier av forekomsten av seksuell trakassering blant ansatte i hotell-, restaurant- og utelivsbransjen.

Men ifølge en rapport om helse og sikkerhet på arbeidsplassen i Sverige som ble utgitt av **Arbetsmiljöverket** i 2014, har rundt 13 % av **kvinnelige arbeidstakere** i hotell- og utelivsbransjen opplevd seksuell trakassering fra utenfrakommende i løpet av de siste 12 månedene og 6 % fra ledere og kolleger. Unge korttidsansatte kvinnelige arbeidstakere hadde større risiko for å bli utsatt for seksuell trakassering enn andre arbeidstakere, men det finnes ingen statistikk om emnet.¹²

En undersøkelse utført av **Svenska Dagbladet** i 2013 blant 317 kvinner mellom 17 og 56 år som jobbet i barer og restauranter i Stockholm og Göteborg, viste at mer enn 65 % av kvinnene i bransjen hadde opplevd en eller annen form for seksuell trakassering i løpet av arbeidslivet sitt, og at størsteparten hadde opplevd det mer enn én gang. Flesteparten av arbeidstakerne hadde opplevd trakassering fra kundene.¹³

DE VIKTIGSTE RESULTATENE FRA SVERIGE:

- » Omkring 11 % av alle ansatte i hotell- og restaurantnæringen har opplevd seksuell trakassering fra utenfrakommende i løpet av de siste 12 månedene.
- » Omkring 13 % av kvinnelige arbeidstakere i hotell- og restaurantnæringen har opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 månedene.
- » Omkring 15 % av alle ansatte har vært utsatt for seksuell trakassering fra egne ledere eller kolleger.
- » Flertallet av kvinnelige ansatte på barer og restauranter i Stockholm og Göteborg har opplevd seksuell trakassering i løpet av arbeidslivet.
- » Over 14 % av alle yngre kvinnelige arbeidstakere mellom 16 og 29 år har vært utsatt for seksuell trakassering fra utenfrakommende sammenlignet med 7 % av det totale antallet kvinner.
- » Deltidsansatte og arbeidstakere med midlertidig ansettelse risikerer i høyere grad å bli utsatt for seksuell trakassering.
- » Vanlige arbeidstakere er i større fare for å oppleve seksuell trakassering enn funksjonærer.
- » Mindre enn 30 % av de som har opplevd seksuell trakassering, har mottatt informasjon eller hjelp fra arbeidsgiveren om hvordan de skal håndtere situasjonen.
- » Mange ofre rapporterer aldri seksuell trakassering.
- » Seksuell trakassering synes å være et tilbakevendende fenomen, siden mange av ofrene har opplevd det mer enn én gang.

¹² SCB/Arbetsmiljöverket, 2014

¹³ Svenska Dagbladet, 2013

9 HVORDAN KOMME SEKSUELL TRAKASSERING TIL LIVS PÅ ARBEIDSPLASSEN?

Seksuell trakassering er et utbredt problem i utelivsbransjen. Det er bruk for systemendringer i bransjen, slik at den kan nå sitt fulle potensial og være attraktiv å arbeide i.

Mens det i lovgivningen og i organisasjonene har skjedd en kraftig utvikling i de siste årene når det gjelder måten vi takler seksuell trakassering på, har de stereotype oppfatningene av ofrene og de som trakasserer, ikke holdt følge med virkeligheten på arbeidsplassene. Seksuell trakassering gir assosiasjoner til en mannlig sjef som klår på en maktesløs kvinnelig ansatt. Effektive forebyggingsstrategier er nødt til å sikte bredere enn denne stereotype oppfatningen, slik at de i høyere grad reflekterer alle de ulike formene for seksuell trakassering som forekommer på arbeidsplassen.

Ifølge EU-retten og nasjonal lovgivning i de nordiske landene har både arbeidsgivere og arbeidstakere plikter i henhold til reglene om helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Hovedansvaret for å forebygge seksuell trakassering ligger hos arbeidsgiverne, som etter loven er ansvarlige for å tilby sine ansatte et sunt og trygt arbeidsmiljø. Men i praksis gir en

felles tilnærming til sikkerhet de beste resultatene.

Partene i arbeidslivet i den nordiske og europeiske utelivsbransjen er nødt til å gå sammen i arbeidet med å håndtere problemet, vekke oppmerksomhet om det og skape et trygt arbeidsmiljø. Første skritt må være å arbeide for en felles forståelse av problemet og etablere felles retningslinjer, anbefalinger og strategier for å forebygge seksuell trakassering i bransjen.

9.1 ARBEIDSGIVERE

Arbeidsgiverne må iverksette en rekke tiltak for å stoppe seksuell trakassering på arbeidsplassen. Det vil bidra til å skape et trygt arbeidsmiljø, større tilfredshet på jobben og redusere personalutskiftingen:

- » **Nulltoleransepolitikk:** Arbeidsgiverne må gi sine ansatte fulle støtte gjennom dokumenterte retningslinjer som klart beskriver ansattes rettigheter og nulltoleranse for seksuell trakassering på jobben.
- » **Kommunikasjon:** Sjefene må sørge for at alle ansatte er kjent med de retningslinjene som finnes på stedet når

det gjelder nulltoleranse for seksuell trakassering. God kommunikasjon er avgjørende, og informasjon om emnet bør være en del av introduksjonen for nye medarbeidere.

- » **Reaksjons- og handlingsplaner:** Alle arbeidsplasser bør ha klare retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering. Det er viktig at arbeidsgiveren straks reagerer på eventuelle klager.
- » **Utdanning og undervisning:** Det er behov for utdanning av hele personalet, inkludert de overordnede, om kunnskap om seksuell trakassering og strategier for hvordan man kan håndtere problemet. Utdanning styrker de ansatte og gir dem de nødvendige verktøyene til å håndtere problemet, mens følelsen av kontroll og konfidensialitet opprettholdes.
- » **Politikk for alkohol og narkotika:** Bedrifter i utelivsbransjen trenger klare retningslinjer for alkohol og narkotika, og hvordan man skal håndtere påvirkede kunder.



9.2 FAGFORENINGER

Seksuell trakassering på arbeidsplassen er et problem som fagforeningene må engasjere seg aktivt i. Fagforeningene bærer et stort ansvar for medlemmene sine og må sette seksuell trakassering på agendaen, for det er et alvorlig spørsmål når det gjelder helse, sikkerhet og likestilling, spesielt i utelivsbransjen. Dette kan gjøres gjennom ulike tiltak:

- » **Lobbyvirksomhet for bedre lovgivning:** Fagforeningene må utføre en aktiv lobbyvirksomhet for å få regjeringene og offentlige myndigheter til å revidere eksisterende lovgivning om seksuell trakassering og gjøre oppmerksom på selvmotsigelser og mangler i implementeringen.
- » **Søksmål:** Fagforeningene må bringe saker om seksuell trakassering inn for domstolene for å vise de som trakasserer, hva konsekvensene er, og for å understreke arbeidsgivernes ansvar.
- » **Øke bevisstheten om problemet og utdanne tillitsvalgte:** Fagforeningene må aktivt skape bevissthet blant sine representanter og utdanne dem, slik at de kan håndtere og forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.
- » **Forhandle med arbeidsgiverne om emnet:** Det er viktig at tariffavtalene inneholder spesifikke beskrivelser av hvordan man skal forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.
- » **Påvirke pensum på fagskolene:** Fagforeningene bør understreke viktigheten av å inkludere psykososiale risikofaktorer som en del av det faglige pensumet i helse og sikkerhet som undervises på hotell- og restaurantskolene.

- » **Oppfordre til flere undersøkelser om emnet i bransjen:** For tiden mangler vi nordiske undersøkelser om seksuell trakassering i utelivsbransjen.

9.3 LOVGIVNING OG OFFENTLIGE POLITIKKER

Lovgivningen bør omfatte lover som definerer, forbyr og straffer praktisering av seksuell trakassering, og sikre et juridisk system som behandler ofre for seksuell trakassering på en rimelig måte. Lover som beskytter arbeidstakere mot seksuell trakassering, må avspeile de ulike formene for seksuell trakassering. Lovgivningen kan behandle seksuell trakassering som kjønnsdiskriminering, en krenkelse av verdigheten eller en trussel mot helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Det ser ut til at lover og forskrifter i de nordiske landene om seksuell trakassering involverer alle disse elementene.

I de nordiske landene har det i mange år eksistert en relativt systematisk politikk og lovgivning for forebygging og håndtering av vold og trakassering på arbeidsplassen. Lover og forskrifter er blitt gjennomført på regjeringens og statlige myndigheters initiativ, og det er også blitt gjennomført trepartsinitiativer med deltakelse av partene i arbeidslivet.

I store trekk er lovgivningen og politikken i de nordiske landene svært lik hverandre, men det finnes likevel noen nasjonale forskjeller som det må tas høyde for. I følgende lovgivning finnes det bestemmelser som omhandler seksuell trakassering:

- » Lovgivning om likestilling
- » Lovgivning om diskriminering
- » Lovgivning om helse og sikkerhet
- » Straffelovgivningen

Å innlevere en klage på seksuell trakassering kan være vanskelig fordi trakasseringen ofte skjer uten at det er vitner til stede. Derfor kreves det sterke bevis, som f.eks. «utover enhver rimelig tvil», noe som kan gjøre det ekstra vanskelig å klage på seksuell trakassering.

De nordiske landene bør derfor revidere eksisterende lover og forskrifter som gjelder seksuell trakassering, for å gjøre dem mer relevante og effektive, spesielt med hensyn til:

- » **Hvilke former for trakassering** som dekkes (verbal)
- » **Identiteten til den som trakasserer** (trakassering av tredjepart)
- » **Rammene for trakassering** (trakassering på nett)
- » **Sanksjoner og strafferamme**
- » **Rettsakenes varighet**
- » **og betingelsene for å bevise** hendelsene

10 SJEKKLISTE - FOREBYGGING PÅ ARBEIDSPLASSEN

Forebygging på arbeidsplassen er en viktig faktor i fagforeningenes kamp mot seksuell trakassering i utelivsbransjen, siden erfaringene viser at det kan være vanskelig å bekjempe trakassering gjennom lovgivning og søksmål. Måltrettet lovgivning har den fordel at den kan innføre mekanismer på arbeidsplassen har som hovedformål å være forebyggen- de. I stedet for bare å reagere på seksuell trakassering er hensikten her at det helst ikke skal forekomme noen trakassering. Effektive retningslinjer på arbeidsplassen som identifiserer, reduserer, kartlegger og minsker seksuell trakassering, beskytter arbeidstakerne fordi de legger hindringer i veien for dem som trakasserer.

Dessverre finnes det ikke noen enkelt perfekt strategi. Arbeidsplassene varierer i størrelse, personalets sammensetning, bedriftskultur og ressurser. Hensikten med denne sjekklisten er å forsyne

tillitsvalgte med praktisk informasjon og støtte dem i oppgaven de utfører. Til tross for alle de ulike formene for seksuell trakassering som arbeidstakere i den nordiske utelivsbransjen utsettes for, er nøkkelelementene i god forebyggings- praksis de samme i alle typer arbeidsmil- jø. Disse elementene er:

10.1 RETNINGSLINJER OG HANDLINGSPLANER

Alle arbeidsplasser i den nordiske utelivs- bransjen bør ha dokumenterte retnings- linjer og handlingsplaner som gjør det klart at seksuell trakassering ikke vil bli tolerert. Formålet med slike retningslinjer og handlingsplaner er å øke bevisstheten om og forebygge seksuell trakassering.

Det første trinnet i å etablere effektive retningslinjer for forebygging av seksuell trakassering er å utarbeide en politisk er- klæring som forbyr seksuell trakassering,

og som videre definerer hva slags atferd som anses som uakseptabel i denne sam- menheng. Slike retningslinjer inneholder dessuten ofte en hensiktserklæring, for eksempel om at seksuell trakassering må bringes til opphør, og at retningslinjene vil bli strengt håndhevet.

Det er viktig at retningslinjene også gjel- der utenfrakommende som f.eks. kunder og leverandører og likeledes arbeidsgi- verne selv. Retningslinjene må fordeles til alle ansatte en gang i året som en påmin- ning om at arbeidsplassen ikke tolererer seksuell trakassering.

Mange arbeidsgivere har i dag en politisk erklæring som definerer og fordømmer uakseptabel oppførsel, men lovgivning og samfunnsnormer endrer seg over tid. Derfor bør bedriften revidere sine retningslinjer når det gjelder trakassering en gang i året.



10.2 SAMARBEID

Retningslinjer for forebygging av seksuell trakassering krever innspill fra et bredt spekter av ansatte og ledere, som bør utarbeide anbefalinger til utvikling og gjennomføring av retningslinjer med tilhørende programmer tilpasset de respektive arbeidsmiljøene.

Fagforeningene bør oppfordre de tillitsvalgte på arbeidsplassen til å delta aktivt i innsatsen for å fjerne seksuell trakassering på arbeidsplassen. Nært samarbeid mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte er avgjørende for gjennomføringen av en klar politikk og effektive retningslinjer.

10.3 EN KLAR DEFINISJON

Før man går i gang med å implementere strategier for å forebygge seksuell trakassering, er det viktig å ha en klar definisjon av hva ledere og arbeidstakere forstår som seksuell trakassering på arbeidsplassen.

10.4 RISIKOVURDERING

Forekommer det seksuell trakassering på din arbeidsplass? For å utvikle et forebyggingprogram bør bedriftene i de nordiske hotell- og utelivsbransjen analysere og evaluere aktuelle risikoer for seksuell trakassering på egen arbeidsplass. Med en slik risikoanalyse er det mulig å fastslå problemets type og omfang. Risikofaktorer som må vurderes:

- Utsatte ansatte/fag
- Kilden til misbruket
- Arbeidsprosessene
- Arbeidsmiljøet og
- Graden av engasjement

10.5 UTDANNING OG KOMMUNIKASJON

Mange arbeidstakere er ikke kjent med arbeidsplassens retningslinjer hva seksuell trakassering angår. Derfor er utdanning og kommunikasjon ett av de viktigste proaktive tiltakene man kan gjennomføre for å sikre at retningslinjene for forebygging av seksuell trakassering håndheves effektivt i praksis.

Bedriftene bør ha regler for informasjon og utdanning av ledere og ansatte. Mange organisasjoner bruker en to-trinns plan for utdanning: 1: Hva inneholder den vedtatte politikken? 2: Hvordan gjennomføres og implementeres retningslinjene effektivt i praksis? Undervisningen bør omfatte en gjennomgang av arbeidsplassens retningslinjer med hensyn til trakassering, herunder hva de disiplinere konsekvensene er. Det bør legges frem eksempler på uakseptabel atferd, for en del mennesker er ikke bevisst om at deres egne ord eller handlinger blir oppfattet som trakassering. Alle nye ansatte bør få grunnleggende informasjon om seksuell trakassering som en del av de innledende opplysningene.

Mange fagforeninger har materiell som de kan dele ut på arbeidsplassen for å skape oppmerksomhet rundt og informere om hvordan man håndterer seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Selv om det finnes mye tilgjengelig materiell, er det fortsatt behov for å øke kunnskapen og skape mer bevissthet om og anerkjennelse av de alvorlige og skadelige følgene av seksuell trakassering, spesielt fra utenfrakommende. Egnet

informasjon til kunder og leverandører om at seksuell trakassering ikke vil bli tolerert, bør også være en viktig del av bedriftenes kommunikasjonsplan.

10.6 RAPPORTERING OG OPPFØLGING

Organisasjonene bør etablere en prosedyre for klager på trakassering pluss oppfølging som klart og tydelig beskriver hvordan man innleverer en klage. Klageprosedyren bør beskrive:

- Hvilke handlinger som skal iverksettes
- Klare støttetiltak for ofrene
- Raskt og klart svar pluss sanksjonsprosedyre

10.7 EVALUERING

Det siste elementet på denne listen over en effektiv bedriftspolitik mot seksuell trakassering på arbeidsplassen er å sikre at den blir overvåket, og at resultatene blir evaluert. På denne måten kan arbeidsgiveren vurdere om politikken gjennomføres effektivt nok og høste fordel av erfaringene 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, Belgia.

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, Belgia.

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

Landsorganisationen i Sverige (2015) Sveriges jämställhetsbarometer 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, Belgia.

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

HVEM ER VI?

Nordisk Union hotell, restaurant, catering og turisme (NU HRCT) er en sammenslutning av fagforbund i Finland, Island, Norge, Sverige og Danmark som organiserer ansatte i HRCT-bransjen, og som har inngått tariffavtaler med arbeidsgivere og bedrifter i bransjen.

MEDLEMSFORBUND

HRCT organiserer 7 fagforbund i de fem nordiske landene med totalt over 100 000 medlemmer.

www.nordichrct.org

MEDLEMMENE ER FORDELT PÅ FØLGENDE FAGFORBUND:

Palvelualojen ammattiliitto (PAM).

Med sine 230 000 medlemmer, som arbeider i tjenestebansjen, og av disse 34 500 medlemmer innenfor HRCT-området, er PAM et av Finlands største fagforbund. www.pam.fi

Hotell och Restaurang Facket (HRF).

HRF representerer 30 000 medlemmer, som arbeider i HRCT-bransjen i Sverige. www.hrf.net

Fagligt Fælles Forbund (3F) er med sin 310 000 medlemmer et av Danmarks største fagforbund. Medlemmene arbeider innenfor en rekke sektorer. 3F har i alt 12 300 medlemmer i HRCT-bransjen. www.3f.dk

Fellesforbundet er det største fagforbundet i privat sektor i Norge og representerer 150 000 medlemmer, hvorav 8 000 i HRCT-bransjen. www.fellesforbundet.no

Unionen er det største fagforbundet i Sverige og representerer over 570 000 funksjonærer. Av disse arbeider 6 700 i HRCT-bransjen. www.unionen.se

Starfsgreinasamband Íslands (SGS) er Islands største fagforbund og representerer 50 000 arbeidstakere i ulike sektorer, bl.a. 4 000 i HRCT-bransjen. www.sgs.is

Matvælasamband Íslands (MATVÍS) representerer 1 600 faglærte arbeidstakere i HRCT- og næringsmiddelbransjen, hvorav 1 200 i HRCT-bransjen. www.matvis.is





Nordisk Union - HRCT
Kampmannsgade 4
DK 1790

Telefon [+45 88 921 354](tel:+4588921354)
E-post nordisk.union@3f.dk
Nettsted www.nordichrct.org

