



RAPPORT OM SEXUELLA TRAKASSERIER

Studie om sexuella trakasserier i hotell-, restaurang-
och turistnäringen i Norden.



RAPPORT OM SEXUELLA TRAKASSERIER
I HOTELL, RESTAURANG OCH TURISTNÄRINGEN

UTGIVARE:

Nordisk Union - HRCT
Kampmannsgade 4
DK 1790

Marts 2016

Författaren: Kristjan Bragason

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



SAMMANFATTNING

Sexuella trakasserier bör tas på allvar. Även om vissa kan uppfatta dem som harmlöst skoj, handlar det för andra om angrepp på deras värdighet. Våld och trakasserier från tredje part utgör allvarliga säkerhets- och hälsomässiga problem som arbetsmarknadens parter måste prioritera högt i arbetet med att förbättra förhållandena på arbetsmarknaden, eftersom de kan ha en rad negativa konsekvenser inte bara för de direkta offren, utan också för dessas familjer, kollegor och organisationer, samt för samhället i stort.

Det första man måste göra för att lösa problemet är att identifiera det och understryka allvaret i det. Tillsammans med arbetsgivare och myndigheter spelar fackföreningarna en central roll i detta arbete. Denna publikation ger en överblick över problemet och beskriver de enskilda parternas ansvar när det gäller hantering av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Publikationen definierar sexuella trakasserier och riskfaktorer, och beskriver konsekvenser och kostnader. Dessutom innehåller den en översikt över statistik och över resultaten från de senaste undersökningarna i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om sexuella trakasserier inom turistbranschen. Sist, men inte minst, innehåller den en checklista med verktyg som man kan använda i arbetet med att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Även om det finns en hel del information att tillgå, behövs fortfarande mer kunskap och ett större medvetande om – och erkännande av – de allvarliga och skadliga konsekvenserna av verbalt och icke-verbalt våld, liksom hot och fysiskt våld, och hur man kan hantera problemet. De nordiska fackföreningarna inom hotell-, restaurang-, catering- och turistbranschen har under de senaste åren satt sexuella trakasserier på dagordningen och sammanställt exempel på olika fall av sexuella trakasserier, samt arrangerat konferenser, deltagit i offentliga debatter och arbetat för införande av förebyggande insatser.

Ett viktigt resultat som framgår av de data som behandlas i denna rapport är att sexuella trakasserier som utövas av tredje part är ett fenomen som förekommer i hela turistbranschen. Sexuella trakasserier drabbar både män och kvinnor i restaurangbranschen, men kvinnorna värst. Unga kvinnor med frekvent kundkontakt och osäkra anställningsförhållanden är den mest utsatta gruppen. En analys av riskfaktorerna när det gäller sexuella trakasserier visar klart att många av faktorerna är beroende av arbetsmiljön i branschen: alkohol, en kultur som baseras på dricks, oregelbundna arbetstider och uppfattningen att "kunden har alltid rätt". Trakasserier tar sig olika uttryck: de kan vara verbala, icke-verbala eller fysiska, och konsekvenserna är bekym-

rande för den enskilde, liksom för organisationerna och för samhället i stort. Den dokumenterade förekomsten av sexuella trakasserier avspeglar ett maktmissbruk och ett strukturellt problem, som handlar om att kvinnokroppen anses vara en konsumtionsvara som endast är till för att glädja andra.

Det kan vara en stor utmaning att mäta utbredningen och de olika formerna av trakasserier från tredje part och jämföra undersökningsresultat och statistik från de olika länderna. Villkor, definitioner och avgränsning av koncept samt mätmetoder varierar från land till land och från forskare till forskare. Därför måste man vara kritisk när man jämför olika undersökningar och statistik. Det är alltid viktigt att undersöka hur man har definierat det undersökta fenomenet och vilka undersökningsmetoder man använt. Ett problem i många länder är att det finns en underrapportering när det gäller sexuella trakasserier. Det kan bero på många saker: vissa anställda tror fortfarande att trakasserier är en del av jobbet, och skillnaderna mellan länderna kan vara kulturellt betingade när det gäller vilket beteende som uppfattas som negativt, aggressivt eller fientligt.

1 INLEDNING

Om man frågar en slumpvis utvald kvinna om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, är det hög sannolikhet för att hon själv har upplevt eller bevittnat sådana. Alla arbetstagare har rätt att arbeta utan att utsättas för sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Dessvärre är det många arbetstagare som inte åtnjuter denna grundläggande rättighet, denna människorätt och värdighet. Alla åtgärder måste sättas in för att bukt med detta.

Turistbranschen (hotell, restaurang och catering) hör till de viktigaste sektorerna i de nordiska länderna: den sysselsätter runt en halv miljon människor och är fortfarande i snabb tillväxt. Sexuella trakasserier är ett utbredd problem i turistbranschen. Det krävs systematiska

förändringar i branschen för att den ska kunna nå sin fulla potential och bli attraktiv att arbeta inom.

Under senare år har man i de nordiska fackföreningar som organiserar arbetstagare i turistbranschen blivit alltmer medveten om att sexuella trakasserier är ett allvarligt hälso- och säkerhetsproblem. Den 8 - 9 juni 2015 arrangerade **Nordisk Union för Hotell-, Restaurang-, Catering- och Turism-anställda (NU HRCT)** tillsammans med sina medlemsorganisationer en konferens i Reykjavik på Island om sexism och sexuella trakasserier i turistbranschen.

Syftet med denna rapport är att informera om och visa på strategier för hur man

kan skapa uppmärksamhet runt samt bekämpa sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Arbetsgivare och arbetstagare har en ömsesidig skyldighet att främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Men huvudansvaret för att förebygga alla former av trakasserier ligger hos arbetsgivarna, som enligt lagen ska garantera sina anställda en säker arbetsmiljö, och sörja för deras hälsa och säkerhet.

I sista delen av denna rapport finns ett antal riktlinjer samt en checklista som fackföreningarna och deras arbetsplatsrepresentanter kan använda när de ska ta fram strategier och policies för förebyggande av sexuella trakasserier på sina arbetsplatser.

2 VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER?

Uppfattningen om vad som faller in under beteckningen sexuella trakasserier på arbetsplatsen varierar från person till person, från institution till institution och från region till region. Det råder dock enighet om att det handlar om en form av könsbetingad diskriminering och våld som kränker, förödmjukar eller skadar offren. I den enklaste formen kan sexuella trakas-

serier förklaras på följande sätt:

SEXUELLA TRAKASSERIER definieras som ett oönskat sexuellt beteende som skapar en diskriminerande och förödmjukande miljö och därför utgör ett hälso- och säkerhetsproblem.

2.1 SEXUELLA TRAKASSERIER TAR

SIG MÅNGA UTTRYCK

Sexuella trakasserier kan yttra sig på många sätt och omfattar både fysiskt våld och mer subtila former av våld, som tvång eller etablering av en fientlig eller obehaglig miljö. Det är alltid den som utsätts för sexuella trakasserier som avgör om beteendet är diskriminerande eller kränkande.

FIGUR 1: OLIKA FORMER AV SEXUELLA TRAKASSERIER

VERBAL FORM	ICKE-VERBAL FORM	FYSISK FORM
Oönskade påtryckningar om sexuella tjänster	Oönskade sexuella blickar eller gester	Våldtäkt eller försök till våldtäkt eller sexuella övergrepp
Oönskade sexuella skämt, kommentarer eller frågor	Att vissla efter en person	Oönskade medvetna beröringar, trevanden eller kramar
Personliga frågor om en persons sociala liv eller sexliv	Att hänga upp affischer/kalendrar med sexuellt innehåll	Oönskade kramar, kyssar, klappar eller beröring
Sexuella kommentarer om en persons kläder eller utseende	Otvetydigt sexuellt material per SMS, e-post eller sociala medier	Att någon lutar sig över eller klamrar sig intill en person utan att den vill det
Olämpliga inviter om att gå ut eller dejta		

3 FÖREKOMST AV SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN

Flera undersökningar visar att sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett utbrett problem, men ändå ser det ut att fattas trovärdig övergripande statistik på EU-nivå som skulle kunna användas för att jämföra länder, sektorer och arbetsplatser.

En rapport från den **Internationella Fackliga Samorganisationen** visar att omkring 50 % av alla kvinnliga arbetstagare i den industrialiserade världen har varit utsatta för sexuella trakasserier.¹

I en rapport från **EU-kommissionen** år 2010 om våld mot kvinnor var bilden densamma, och det gäller även resultaten i en rapport från 2014 från **EU:s byrå för grundläggande rättigheter**. Antalet kvinnliga arbetstagare som har rapporterat om någon form av sexuella trakasserier eller oönskat sexuellt beteende på arbetsplatsen under sitt arbetsliv, är så högt som 50 %. De regionala skillnaderna är stora, och kvinnor i Nordeuropa har angett en högre förekomst av sexuella trakasserier på arbetsplatsen än vad som

rapporterats från kvinnor i Sydeuropa. Betyder det att sexuella trakasserier är ett större problem i de nordiska länderna än i Sydeuropa? Det gör det nog inte. Mer sannolikt är att kvinnor i de nordiska länderna är mer uppmärksamma på fenomenet och har en lägre toleransströskel gentemot sexuella trakasserier, medan en viss del av de beteenden som är förknippade med sexuella trakasserier är mer accepterade eller fortfarande tabubelagda i andra samhällen.^{2 3}

4 SEXUELLA TRAKASSERIER I TURISTBRANSCHEN

Turistbranschen omfattar en lång rad olika organisationer och arbetsplatser, som hotell, motell och campingplatser, restauranger, barer, klubbar, kaféer, catering och personalmatsalar, resebyråer och informationskontor samt konferens- och utställningscenter. Sexuella trakasserier, här ibland oönskad uppmärksamhet eller hot av sexuell karaktär, ser ut att vara ett ofta förekommande fenomen inom branschen. Serveringspersonal och annan personal med direkt kundkontakt ser ut att vara den personalgrupp som är mest utsatt för sexuella trakasserier, då nästan hälften av alla respondenterna rapporte-

rar om sådana upplevelser. Vanligast förekommande är oanständigt språk, skämt och otvetydigt sexuella kommentarer.⁴

En ny undersökning som genomfördes av **ROC** i den amerikanska restaurangbranschen bland 688 arbetstagare i 39 stater visar att sexuella trakasserier är utbredda och att alla arbetstagargrupper upplever sådana. Rapporten avslöjar att sexuella trakasserier är kännetecknande för och finns i hela restaurangbranschen, där fenomenet drabbar både kvinnor och män, även om det i synnerhet går ut över kvinnor, transkönade personer och arbetsta-

gare vilkas lön i stor utsträckning baseras på dricks. Undersökningen visar att 60 % av kvinnorna har upplevt sexuella trakasserier, och över hälften av dem säger att de gör det minst en gång i veckan. Den starkt sexualiserade miljö som restauranganställda arbetar i, har inverkan på de viktigaste arbetsplatsrelationerna, och restauranganställda rapporterar om en hög grad av trakasserande beteende från restaurangledningens sida, liksom från andra anställda och från kunder.⁵

¹ ITUC, 2008

² Europeiska kommissionen, 2010

³ FRA, 2014

⁴ ILO, 2003

⁵ ROC, 2014

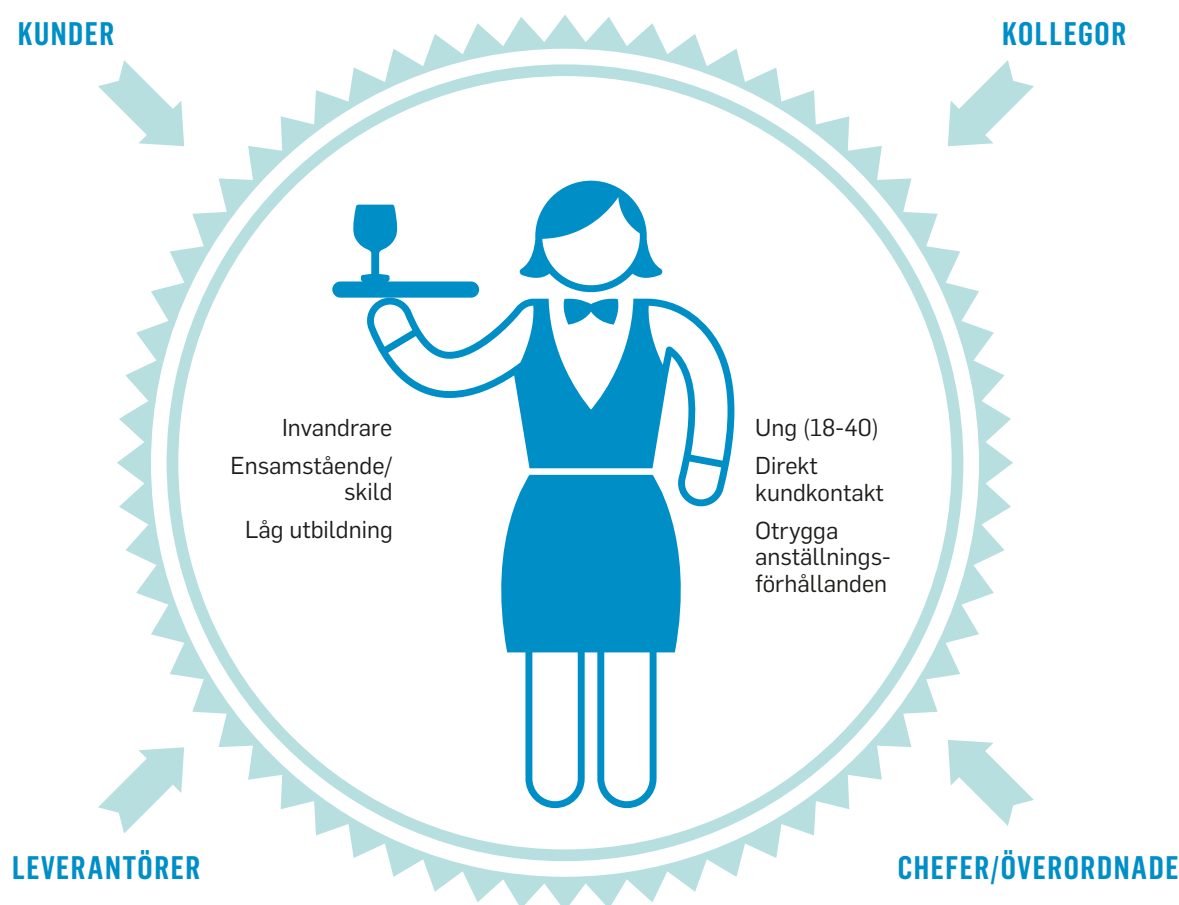
5 VILKA ÄR OFFREN OCH VILKA ÄR DET SOM STÅR BAKOM TRAKASSERIerna?

Sexuella trakasserier drabbar människor oavsett ålder, relationer, förmåga, fysisk framtoning, bakgrund och yrkesmässig status. Sexuella trakasserier drabbar inte bara kvinnor; även män finns bland offren för detta beteende. Kvinnorna är dock de mest utsatta på grund av sin position på arbetsmarknaden, och de upplever trakasserier som ett större hot än vad männen gör.

Sexuella trakasserier kan komma från kolleger, överordnade/chefer, kunder eller leverantörer, och trakasserier tar sig ofta uttryck i form av olämpliga kommentarer, efterlysning av sexuella tjänster och komprometterande inviter. Den som står bakom de sexuella trakasserier kan vara av samma kön som offret.

De flesta klagomål om sexuella trakasserier i turistbranschen kommer från personal med direkt kundkontakt, och det är ofta kunden som står bakom trakasserier. Offren har ofta vissa drag som gör dem mer sårbara på arbetsmarknaden, varför de inte är benägna att klaga över de sexuella trakasserier; de är rädda för att förlora sina jobb.

FIGUR 2: TYPISKT OFFER I RELATION TILL TRAKASSERARE



6 VILKA ÄR KONSEKVENSERNA OCH KOSTNADERNA?

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen kan få allvarliga konsekvenser och medföra stora kostnader för samhället, företaget och den enskilde.

Det finns också stora individuella och kulturella skillnader när det gäller hur arbetstagarna uppfattar och upplever olika former av sexuella trakasserier.

Det kan förklara varför många arbetstagare i turistbranschen verkar kunna hantera oönskat sexuellt beteende, medan andra alltid uppfattar det som ett övergrepp.⁶

FIGUR 3: KONSEKVENSER OG KOSTNADER AV SEKSUELL TRAKASSERING

FÖR SAMHÄLLET	FÖR FÖRETAGET	FÖR DEN ENSKILDE
Bristfällig jämställdhet	Frånvaro och sjukdom	Dålig fysisk och psykisk hälsa
Löneskillnad	Högre personalomsättning	Stress och depression
Sociala tjänster	Låg produktivitet	Lågt självförtroende
Hälso- och läkemedelskostnader	Modlöshet och låg motivation	Förlägenhet och skam
Lägre BNP	Ersättningar och utgifter för rättstvister	Ilkska och vrede
	Förlust av goodwill, skadat renommé	Missnöje med arbetet
		Familjeproblem
		Inkomstförluster

7 VILKA ÄR RISKFAKTORERNA I TURISTBRANSCHEN?

Man har kartlagt en rad orsaker och riskfaktorer när det gäller den frekventa förekomsten av sexuella trakasserier i turistbranschen, nämligen:

- » Långa och oregelbundna arbetsdagar med arbete på kvällar och nätter samt i semestertider.
- » Osäkra arbetsvillkor och en ekonomisk maktbalans mellan kund och arbetstagare i en bransch där kunderna betalar för service och därför kan föranledas att tro att de har rätt att behandla arbetstagarna som lägre stående.

- » Dricks, i synnerhet i de fall då arbetstagarna är ekonomiskt beroende av kunderna.
- » En hög grad av social kontakt lockar till sig sociala, energiska och utåtriktade personer till branschen. Allmän hövlighet missförstås ofta och tolkas som en inbjudan till sexuella närmanden.
- » En mentalitet som bygger på att "kunden alltid har rätt".
- » Arbetstagarna kan uppmuntras att flörta eller använda sin sexualitet för att skapa intäkter och nöjda kunder, t.ex. genom avslöjande uniformer.

- » Alkohol och droger skapar en aggressiv miljö och påverkade kunder, vilket kan medföra dåligt beteende och obehagligt språkbruk.
- » En sexualiserad miljö kan uppmuntra kunderna att behandla arbetstagarna i ett visst serviceyrke som sexobjekt och inte som arbetstagare.

⁶ ILO, 2003

8 SEXUELLA TRAKASSERIER I DEN NORDISKA TURISTBRANSCHEN

Det finns statistiskt material av olika slag om sexuella trakasserier i de nordiska länderna, här bland rapporterade ärenden, europeiska hälso- och säkerhetsundersökningar samt undersökningar om våld mot kvinnor. Det är problematiskt att jämföra resultaten, eftersom man inte kan vara säker på att alla mäter samma saker, och dessvärre är det endast ett fåtal av de tillgängliga undersökningarna som fokuserar på specifika sektorer som t.ex. turistbranschen.

För att undersöka förekomsten av oönskat sexuellt beteende och sexuella trakasserier i turistbranschen har vi sammanställt information och undersökningar från medlemsorganisationerna. Resultaten från de nordiska länderna visar att sexuella trakasserier är ett utbrett fenomen som alla kategorier av anställda inom hotell-, restaurang-, catering- och turistbranschen upplever.

ÖVERSIKT ÖVER DE VIKTIGASTE RESULTATEN:

- » Samstämmiga resultat i alla de nordiska länderna, men statistiken ändå inte fullt jämförbar.
- » Sexuella trakasserier och trakasserande beteende från kunder förekommer i oerhört hög grad inom turistbranschen, och anställda med direkt kundkontakt är särskilt utsatta.
- » Alkohol är en allvarlig riskfaktor, och i de branscher där man serverar alkohol löper de anställda större risk för att utsättas för sexuella trakasserier.
- » Många anställda upplever trakasserier mer än en gång i månaden.
- » Unga kvinnor löper större risk att utsättas för sexuella trakasserier, men män drabbas också ofta.
- » Personer som är anställda på deltid eller med nedsatt arbetstid utsätts i högre grad för sexuella trakasserier än heltidsanställda.
- » Muntliga kommentarer är den vanligaste formen av sexuella trakasserier.
- » Flertalet av de anställda finner sexuella trakasserier stötande, medan 35 % inte gör det.
- » Kvinnor uppfattar i högre grad än män sexuella trakasserier som stötande.
- » Sexuella trakasserier leder till frånvaro från arbetet.
- » Många offer rapporterar aldrig sexuella trakasserier.



8.1 DANMARK

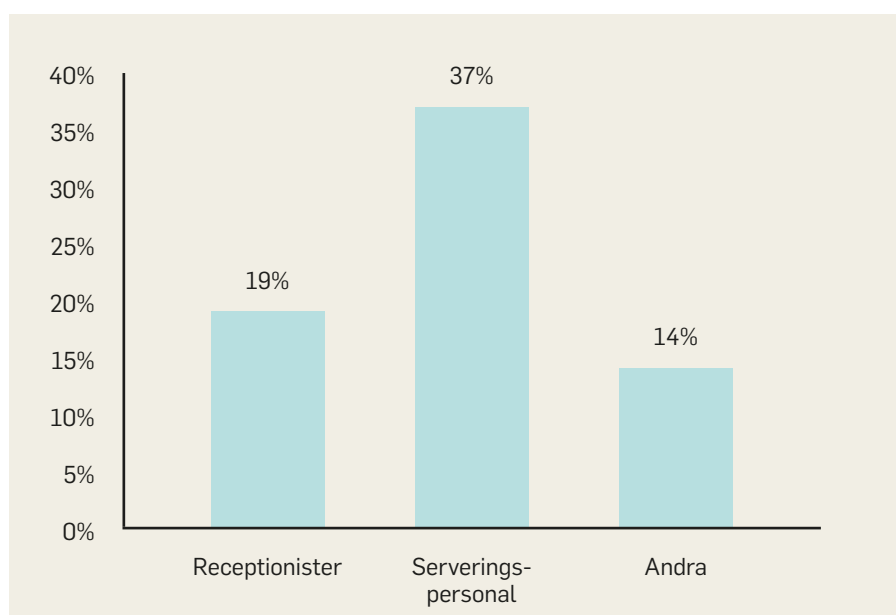
I början av 2015 genomförde **Fagligt Fælles Forbund (3F)** en undersökning om sexuella trakasserier bland 1650 medlemmar inom hotell- och turistbranschen i Danmark. Man fick in 500 svar från arbetstagare med direkt kundkontakt, bland annat serveringspersonal, receptionister och lokalvårdare på hotell.⁷

Undersökningen visade att 24 % av samtliga arbetstagare hade upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna, 27 % av kvinnorna och 19 % av männen. Vissa kategorier, som t.ex. serveringspersonal, var mer utsatta, och 37 % av dem hade varit utsatta för sexuella trakasserier från kunderna.

DET VIKTIGASTE RESULTATEN FRÅN DANMARK:

- » Omkring 25 % av arbetstagarna har upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna.
- » Kvinnliga arbetstagare (27 %) upplever sexuella trakasserier oftare än sina manliga kolleger (19 %).
- » Omkring 30-35 % av de yngre arbetstagarna har varit vittne till eller upplevt sexuella trakasserier från kundernas sida.
- » Mer än 45 % av serveringspersonalen har varit med om att utsättas för sexuella trakasserier från kundernas sida.
- » Muntliga kommentarer är den vanligaste formen av sexuella trakasserier, men omkring 53 % har upplevt oönskade eller olämpliga beröringar.
- » Mer än 50 % av dem som har upplevt sexuella trakasserier finner dessa förnedrande, härav ca 60 % av de kvinnliga arbetstagarna.
- » Omkring 56 % av arbetstagarna rapporterar in sexuella trakasserier till sina överordnade. De manliga arbetstagarna är mer benägna att rapportera.

FIGUR 4: SEXUELLA TRAKASSERIER FÖRDELADE PÅ YRKESOMRÅDEN (DANMARK)



⁷ 3F, 2015

8.2 FINLAND

I april 2015 genomförde **PAM** (Det finska fackförbundet för anställda inom servicesektorn) en undersökning av sexuella trakasserier bland sina medlemmar i den finska servicebranschen (detaljhandel, turism, säkerhet, lokalvård och frisörer). Man fick 580 svar, varav 140 var från anställda i turistbranschen.⁸ De viktigaste slutsatserna var att 38 % av medlemmarna hade upplevt sexuella trakasserier från kunderna, fördelat på 45 % av kvinnorna och 16 % av männen. Vissa yrkesgrupper, bland annat bartendrar, serveringspersonal och lokalvårdare på hotell var särskilt utsatta med avseende på sexuella trakasserier, vilket

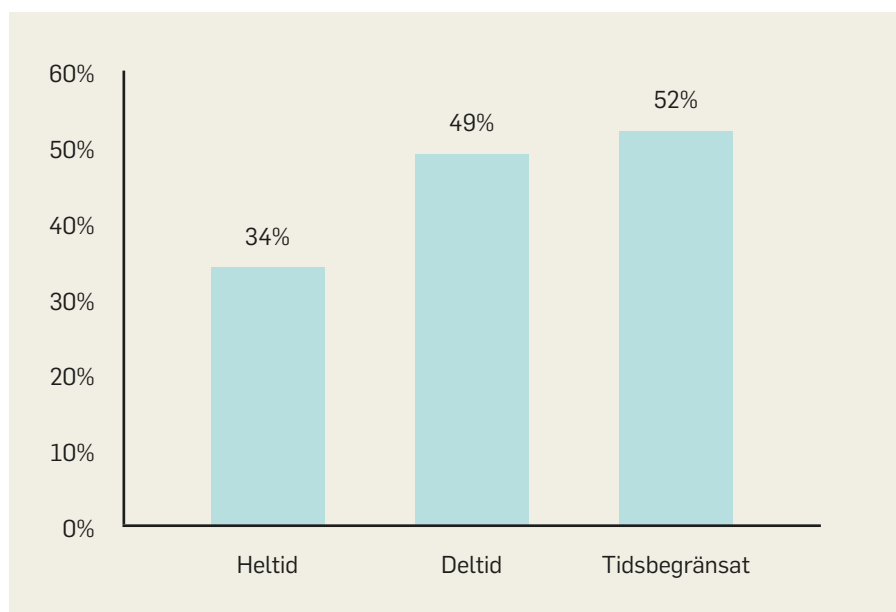
även gällde de arbetstagare som inte hade fasta anställningskontrakt.

Det framgår av rapporten att många av dem som utsätts för sexuella trakasserier finner det svårt att be om hjälp. Särskilt svårt är det om den trakasserande personen är en kollega. Dessutom visar undersökningen att många chefer och överordnade inte tar problemet på allvar. Endast 25 % av dem som hade rapporterat sexuella trakasserier anser att deras chefer eller överordnade reagerade på det.

DET VIKTIGASTE RESULTATEN FRÅN FINLAND:

- » Omkring 38 % av medlemmarna i den privata servicesektorn, varav 45 % av kvinnorna och 16 % av männen, har upplevt sexuella trakasserier.
- » Ca 50 % av alla arbetstagare i turistbranschen har upplevt sexuella trakasserier från kunder (vanligast bland yngre arbetstagare och serveringspersonal/bartendrar).
- » Muntliga kommentarer och gester är den vanligaste formen, men över 40 % har upplevt oönskad eller olämplig beröring.
- » Deltidsanställda och personer med tidsbegränsad anställning var mer utsatta för sexuella trakasserier än de som har en fast heltidsanställning.
- » Fast anställda är mer benägna att rapportera sexuella trakasserier eller att be den som ligger bakom trakasserierna att sluta, än personer som är anställda på deltid, eller som har tidsbegränsad anställning eller saknar fast anställning.
- » Ca 60 % finner trakasserierna mycket eller i viss grad stötande (männen finner dem mindre stötande).
- » Mindre än hälften av offren rapporterar sexuella trakasserier till sina överordnade, och skälet är framför allt att merparten inte finner dem stötande.
- » De flesta arbetstagare talar med sina kollegor om sina erfarenheter av att ha varit utsatta för sexuella trakasserier.
- » Endast 25 % av arbetsplatserna har en policy för hur man ska hjälpa anställda som har varit utsatta för sexuella trakasserier.

FIGUR 5: SEXUELLA TRAKASSERIER FÖRDELAT PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRM



⁸ PAM, 2015

8.3 ISLAND

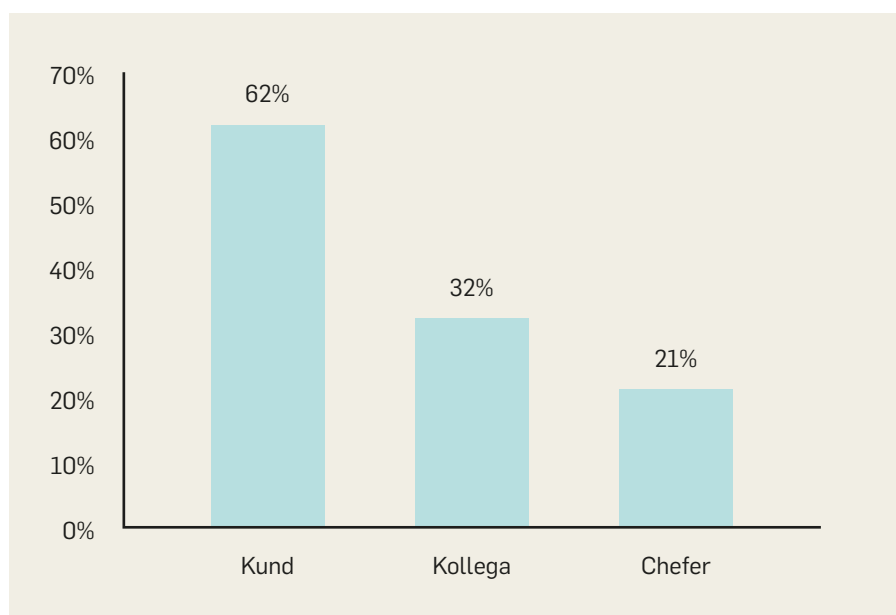
I mars 2015 genomförde **SGS** tillsammans med Centret för kvinno- och könsforskning vid **Islands universitet** en undersökning om frekvensen och följderna av sexuella trakasserier bland 1500 anställda inom service- och turistbranschen på Island. Man fick 900 svar, varav 235 kom från anställda i turistbranschen.⁹

Huvudresultatet var att omkring 41 % av deltagarna från turistbranschen hade upplevt sexuella trakasserier i någon grad; över 50 % av kvinnorna och 26 % av männen. Arbetstagare under 25 år var särskilt utsatta. Kvinnor löpte i högre grad än män risk att utsättas för sexuella trakasserier från en chef/överordnad, och uppfattade detta som ett hot.

DET VIKTIGASTE RESULTATEN FRÅN ISLAND:

- » Ca 41 % av alla anställda i hotell-, restaurangs- och turistbranschen har upplevt sexuella trakasserier, 50 % av kvinnorna och 26 % av männen.
- » Trakasserier förekommer oftast bland serveringspersonal och bartendrar på restauranger, barer och kaféer; omkring 55-60 % i denna grupp har upplevt sexuella trakasserier.
- » Unga arbetstagare är mest utsatta och flertalet av dem som har upplevt sexuella trakasserier var yngre än 24 år.
- » Muntliga kommentarer och/eller oönskade sexuella blickar och gester är den vanligaste typen av sexuella trakasserier på Island.
- » De sexuella trakasserier som kvinnor utsätts för, kommer oftast från kolleger och chefer, medan det i männens fall oftare är kunder som står för trakasserier.
- » Kvinnor känner sig oftare hotade eller kränkta på grund av trakasserier än män.
- » Ca 32 % har varit vittne till sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

FIGUR 6: DE SOM LIGGER BAKOM TRAKASSERIerna (ISLAND)



⁹ SGS, 2015

8.4 NORGE

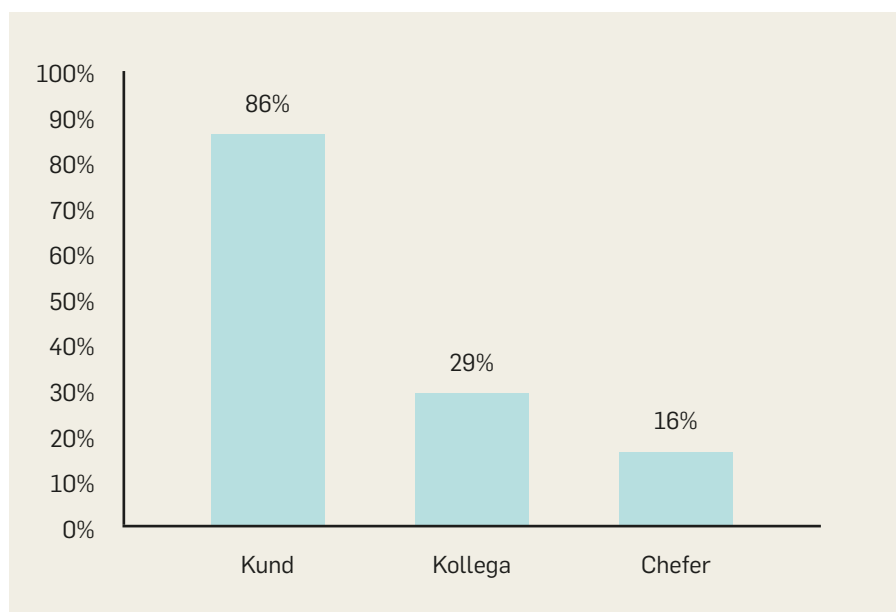
I januari 2014 offentliggjorde forskningsinstitutet **FAFO** en undersökning av arbetsvillkoren i bar- och restaurangbranschen i Norge. I undersökningen svarade 800 arbetstagare på frågor om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Huvudkonklusionerna var att 20 % av de kvinnliga anställda i branschen hade upplevt någon form av sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna, huvudsakligen från kunder.¹⁰

Enligt en rapport från 2015 från **STAMI** (Statens Arbeidsmiljøinstitutt) om säkerhet och hälsa på arbetet, säger omkring 24 % av serveringspersonalen och bartendrarna att de har upplevt sexuella trakasserier på arbetet, medan genomsnittet för den samlade arbetskraften ligger på 5 %.¹¹

DET VIKTIGASTE RESULTATEN FRÅN NORGE:

- » Ca 17 % av samtliga arbetstagare i hotell- och restaurangbranschen har upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna.
- » Ca 20 % av de kvinnliga arbetstagarna i hotell- och restaurangbranschen har upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna.
- » Det är framför allt kunderna som står för de sexuella trakasserierna.
- » Yngre anställda löper större risk att bli trakasserade än äldre.
- » Mer än 5 % av de arbetstagare som har upplevt sexuella trakasserier har varit frånvarande från arbetet på grund av trakasserierna.

FIGUR 7: DE SOM LIGGER BAKOM TRAKASSERIerna (NORGE)



¹⁰ FAFO, 2014
¹¹ STAMI, 2015

8.5 SVERIGE

I Sverige finns inga undersökningar som visar hur omfattande de sexuella trakasserierna är bland anställda i hotell-, restaurang- och turistbranschen.

Men enligt en rapport om hälsa och säkerhet på arbetet i Sverige, som publicerades av **Arbetsmiljöverket** 2014, har omkring 13 % av de **kvinnliga arbetstagarna** i hotell- och restaurangbranschen upplevt sexuella trakasserier från utifrånkommande under de senaste 12 månaderna och 6 % från chefer eller kollegor. Unga korttidsanställda kvinnliga arbetare löpte en större

risk att utsättas för sexuella trakasserier än andra arbetare, men det finns ingen statistik för detta område.¹²

En undersökning som genomfördes av **Svenska Dagbladet** år 2013 bland 317 kvinnor i åldern 17 till 56 år, som arbetade på barer och restauranger i Stockholm och Göteborg, visade att mer än 65 % av kvinnorna i branschen hade upplevt någon form av sexuella trakasserier under sitt arbetsliv, och merparten hade upplevt det mer än en gång. De flesta arbetstagarna hade upplevt trakasserier från kunder.¹³

DET VIKTIGASTE RESULTATEN FRÅN SVERIGE:

- » Ca 11 % av alla anställda i hotell- och restaurangbranschen har upplevt sexuella trakasserier från utifrånkommande under de senaste 12 månaderna.
- » Ca 13 % av de kvinnliga anställda i hotell- och restaurangbranschen har upplevt sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna.
- » Ca 15 % av alla anställda har varit utsatta för sexuella trakasserier från sina chefer eller kollegor.
- » Merparten av kvinnliga anställda på barer och i restauranger i Stockholm och Göteborg har upplevt sexuella trakasserier under sina arbetsliv.
- » Över 14 % av alla yngre kvinnliga arbetare mellan 16 och 29 år har varit utsatta för sexuella trakasserier från utifrånkommande, jämfört med 7 % av det totala antalet kvinnor.
- » Deltidsanställda och arbetstagare med tidsbegränsade anställningar riskerar i högre grad att utsättas för sexuella trakasserier.
- » Arbetare riskerar i högre grad än tjänstemän att utsättas för sexuella trakasserier.
- » Mindre än 30 % av dem som har upplevt sexuella trakasserier har fått information eller hjälp från sina arbetsgivare att hantera situationen.
- » Många offer rapporterar aldrig sexuella trakasserier.
- » Sexuella trakasserier ser ut att vara ett återkommande fenomen, eftersom många av offren har upplevt dem mer än en gång.

¹² SCB/Arbetsmiljöverket, 2014

¹³ Svenska Dagbladet, 2013

9 HUR KOMMER MAN ÅT SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN?

Sexuella trakasserier är ett utbrett problem i turistbranschen. Det behövs en systemisk förändring i branschen, om den ska nå sin fulla potential och vara lockande att arbeta i.

Medan det på lagstiftningsområdet likasom inom organisationerna under senare år har skett en kraftig utveckling när det gäller hur man ska tackla sexuella trakasserier, har de stereotypa uppfattningarna om trakasserarna samt offren inte hållit jämna steg med hur verkligheten på arbetsplatserna förändrats. Många föreställer sig fortfarande att en typisk trakasserisituation involverar en tarvlig manlig chef och en maktlös kvinnlig anställd. Effektiva förebyggandestrategier måste sträcka sig längre än till dessa stereotypa uppfattningar, så att man i högre grad kan avspegla de många typer av sexuella trakasserier som förekommer på arbetsplatser.

Enligt EU-lagstiftningen och de nationella lagarna i de nordiska länderna har både arbetsgivare och arbetstagare skyldigheter vad gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Huvudansvaret för att förebygga sexuella trakasserier ligger hos arbetsgivarna, som enligt lagstiftningen

är ansvariga för att erbjuda de anställda en sund och säker arbetsmiljö. Men i praktiken ger ett enhetligt förhållnings-sätt till säkerhet bäst resultat.

Arbetsmarknadens parter i den nordiska och europeiska turistbranschen måste gå samman i sina strävanden efter att hantera problemet, skapa uppmärksamhet runt det och få till en säker arbetsmiljö. Det första steget måste vara att man arbetar för en gemensam förståelse av frågan och att man tar fram gemensamma riktlinjer, rekommendationer och strategier för förebyggande av sexuella trakasserier i branschen.

9.1 ARBETSGIVARE

Arbetsgivarna måste besluta om en rad förhållningsregler för att stoppa sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det kommer att kunna bidra till att skapa en säker arbetsmiljö, högre tillfredsställelse på jobbet samt minskad personalomsättning.

» **Nolltolerans-policies:** Arbetsgivarna måste ge sina anställda fullt stöd genom fastställda policies som klart beskriver de anställdas rättigheter och nolltoleransen gentemot sexuella trakasserier i företaget.

» **Kommunikation:** Cheferna måste se till att samtliga anställda är medvetna om de policies som gäller på platsen i fråga om nolltolerans gentemot sexuella trakasserier. En god kommunikation är avgörande, och information om ämnet bör vara en del av introduktionen för nya medarbetare.

» **Reaktions- och handlingsplan:** Alla arbetsplatser bör ha klara riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier. Det är viktigt att man tar tag i klagomål så snart arbetsgivaren mottagit dem.

» **Utbildning och undervisning:** Hela personalen, inklusive de överordnade, behöver undervisning och kunskap om sexuella trakasserier och strategier för hur man kan hantera problemet. Undervisningen stärker de anställda och ger dem de nödvändiga verktygen för att hantera problemet samtidigt som känslan av kontroll och förtrolighet behålls.

» **Policies för alkohol och droger:** Företag i turistbranschen behöver tydliga policies i fråga om alkohol och droger och för hur man skal hantera påverkade kunder.



9.2 FACKFÖRENINGAR

Sexuella trakasserier på arbetsplatsen är ett problem som fackföreningarna bör engagera sig aktivt i. Fackföreningarna har ett stort ansvar för sina medlemmar och måste sätta sexuella trakasserier på dagordningen, eftersom det är en allvarlig fråga när det gäller hälsa, säkerhet och jämställdhet mellan könen, framför allt i turistbranschen. Det kan ske via olika åtgärder:

- » **Lobbyverksamhet för att förbättra lagstiftningen:** Fackföreningarna måste engagera sig i ett aktivt lobbyarbete för att få regeringarna och andra myndigheter att revidera existerande lagstiftning rörande sexuella trakasserier, samt uppmärksamma oöverensstämmelser och luckor i implementeringen.
- » **Rättslig prövning:** Fackföreningarna måste arbeta för att ärenden som rör sexuella trakasserier blir föremål för rättslig prövning, för att visa trakasseraren vad konsekvenserna blir, och för att understryka arbetsgivarnas ansvar.
- » **Skapa medvetenhet om problemet och undervisa fackföreningsrepresentanter:** Fackföreningarna måste aktivt skapa medvetenhet bland sina representanter och undervisa dem, så att de kan hantera och förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- » **Förhandla med arbetsgivarna om ämnet:** Det är viktigt att kollektivavtalen innehåller specifika beskrivningar av hur man ska förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen.
- » **Påverka läroplanen på yrkesskolorna:** Fackföreningarna bör betona vikten av att psykosociala risker ingår i ämnesområdet hälsa och säkerhet,

som hotell- och restaurangskolorna undervisar i.

- » **Uppmana till fler undersökningar om ämnet inom branschen:** För närvarande saknas nordiska undersökningar om sexuella trakasserier i turistbranschen.

9.3 LAGSTIFTNING OCH ALLMÄNNA POLICIES

Lagstiftningen bör omfatta lagar som definierar, förbjuder och straffar utövandet av sexuella trakasserier, och ett rättssystem som behandlar offer för sexuella trakasserier på ett rimligt sätt. Lagar som skyddar arbetstagare mot sexuella trakasserier kan avspegla olika former av sexuella trakasserier. Lagar kan behandla sexuella trakasserier såsom varande könsdiskriminering, kränkning av värdigheten eller ett hot mot hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. I de nordiska länderna förefaller lagar och bestämmelser rörande sexuella trakasserier ta hänsyn till alla dessa element.

I de nordiska länderna har man under en lång rad år haft en del förhållandevis systematiska policies och lagar för förebyggande och hantering av våld och trakasserier på arbetsplatsen. Lagar och bestämmelser har kommit till på regeringens och statliga myndigheters initiativ och man har tagit trepartsinitiativ tillsammans med arbetsmarknadens parter.

Övergripande sett är lagstiftning och policies i de nordiska länderna desamma, men det finns en del nationella skillnader att ta hänsyn till. I följande lagstiftningar finns bestämmelser som handlar om sexuella trakasserier:

- » Lagstiftning om jämställdhet
- » Lagstiftning om diskrimination
- » Lagstiftning om hälsa och säkerhet
- » Brottslagstiftning

Att anmäla sexuella trakasserier kan vara svårt, eftersom trakasserier ofta äger rum utan vittnen närvarande. Därför krävs det starka bevis, t.ex. att det ska vara "ställt utom varje rimligt tvivel", vilket kan göra det extra svårt att anmäla sexuella trakasserier.

De nordiska länderna måste revidera existerande lagstiftning och policies vad gäller sexuella trakasserier, så att de blir mer relevanta och effektiva, framför allt när det gäller:

- » **Vilken typ av trakasserier** som omfattas (verbalt)
- » **Trakasserarens identitet** (tredjeparts-trakasserier)
- » **Kontext** (internetbaserade trakasserier)
- » **Påföljder**
- » **Rättsprocessernas längd**
- » **och villkoren för att bevisa** händelserna

10 CHECKLISTA – FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER PÅ ARBETSPLATSEN

Förebyggande åtgärder på arbetsplatsen är en avgörande faktor för fackföreningsarnas kamp mot sexuella trakasserier i turistbranschen, då erfarenheterna visar att det kan vara svårt att bekämpa dessa genom lagstiftning och rättsliga processer. När det gäller lagstiftning är fördelarna med att införa mekanismer på arbetsplatsen att deras huvudsakliga mål är att vara förebyggande. I stället för att enbart reagera på sexuella trakasserier är tanken att man ska säkerställa att inga trakasserier äger rum. Effektiva policies på arbetsplatsen skyddar arbetstagarna; de får potentiella trakasserare att tveka, eftersom man identifierar, reducerar, kartlägger och minskar sexuella trakasserier.

Dessvärre finns det inte en enda, perfekt strategi. Arbetsplatser varierar i storlek, personalsammansättning, företagskultur och resurser. Syftet med denna checklista

är att ge praktisk information och stödja fackföreningsrepresentanterna i deras arbete. Trots de många olika former av sexuella trakasserier som arbetstagarna i den nordiska turistbranschen utsätts för, är de grundläggande kriterierna för goda, förebyggande metoder likadana i alla arbetsmiljöer. Dessa element är:

10.1 POLICIES OCH HANDLINGSPLANER

Alla arbetsplatser i den nordiska turistbranschen bör ha fastställda policies och riktlinjer som gör det klart att sexuella trakasserier inte tolereras. Syftet med dessa policies och riktlinjer är att skapa uppmärksamhet om och förebygga sexuella trakasserier.

De första stegen i förbindelse med etablering av en effektiv policy för förebyggande av sexuella trakasserier är att ta fram en policydeklaration som förbjuder

sexuella trakasserier och som vanligtvis dessutom definierar vilket beteende som anses för oacceptabelt. Policydeklarationer innehåller dessutom ofta en avsiktsförklaring, till exempel att sexuella trakasserier inte alls får förekomma, eller att policyn kommer att upprätthållas strängt.

Man måste också säkerställa att policyn äger tillämpning på utifrånkommande, som t.ex. kunder och leverantörer och även arbetsgivare. Policyn ska skickas till alla anställda en gång om året som en påminnelse om att arbetsplatsen inte tolererar sexuella trakasserier.

Många arbetsgivare har i dag en policydeklaration som definierar och fördömer trakasserande beteende, men lagstiftning och samhällsnormer förändras med tiden, så man måste revidera organisationens trakasseripolicy en gång om året.



10.2 SAMARBETE

En policy för förebyggande av sexuella trakasserier kräver input från ett brett urval av anställda och chefer som bör ta fram rekommendationer för utveckling och implementering av en policy med tillhörande program, anpassade efter de enskilda arbetsmiljöerna.

Fackföreningarna bör uppmana sina fackliga representanter på arbetsplatsen att delta aktivt i arbetet för att få bort sexuella trakasserier från arbetsplatsen. Ett nära samarbete mellan arbetsgivare och fackliga representanter är avgörande för implementeringen av effektiva policies och riktlinjer.

10.3 EN TYDLIG DEFINITION

Innan man börjar implementera strategier för förebyggande av sexuella trakasserier är det viktigt att man har en tydlig definition av vad chefer och arbetstagare förstår med sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

10.4 RISKBEDÖMNING

Förkommer sexuella trakasserier på din arbetsplats? Innan man fastställer ett program för förebyggande, bör företagen i den nordiska hotell- och restaurangbranschen analysera och utvärdera de aktuella riskerna för sexuella trakasserier på sina arbetsplatser. Genom en riskanalys är det möjligt att fastställa problemets art och omfattning. Riskfaktorer som ska bedömas:

- Anställda/yrken som är riskutsatta
- Källan till missbruket
- Arbetsprocesserna
- Arbetsmiljön och
- Graden av engagemang

10.5 UNDERVISNING OCH KOMMUNIKATION

Många arbetstagare känner inte till sina arbetsplatsers policies för sexuella trakasserier. Därför hör undervisning och kommunikation till de viktigaste proaktiva försiktighetsåtgärder man kan vidta för att säkerställa att policies för förebyggande av sexuella trakasserier effektivt efterlevs i praktiken.

Företagen bör ha regler för information och utbildning av chefer och personal. Många organisationer använder en tvåstegsplan för undervisning: 1: Vad innehåller den antagna policyn? 2: Hur genomförs och implementeras policyn på effektivt sätt i praktiken?. Undervisningen bör omfatta en genomgång av arbetsplatsens policy när det gäller trakasserier, inklusive disciplinära konsekvenser. Man bör ta fram exempel på oacceptabelt beteende, eftersom vissa personer inte är medvetna om att deras egna ord eller handlingar uppfattas som trakasserier. Alla nyanställda bör få grundläggande information om sexuella trakasserier tillsammans med den inledande informationen.

Många fackföreningar har material som de kan dela ut på arbetsplatsen för att uppmärksamma och ge information om hur man hanterar sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Även om mycket material finns tillgängligt, finns det fortfarande behov av kunskap och större medvetenhet och insikt om de allvarliga och skadliga följderna av sexuella trakasserier, framför allt när det gäller utifrånkommande personer.

En lämplig information till kunder och leverantörer om att sexuella trakasserier inte tolereras är också en viktig del av företagets kommunikationsplan.

10.6 RAPPORTERING OCH UPPFÖLJNING

Organisationerna bör fastställa en procedur för rapportering av trakasserier, samt för uppföljning, där det klart och tydligt beskrivs hur det ska gå till vid en anmälan. Proceduren bör beskriva:

- Vilka åtgärder som ska vidtas
- Tydliga åtgärder till stöd för offren
- Snabbt och klart svar samt sanktionsprocedurer

10.7 UTVÄRDERING

Det sista elementet i utformandet av en effektiv företagspolicy när det gäller sexuella trakasserier på arbetsplatsen är att säkerställa att den övervakas, och att resultaten utvärderas. På så sätt har arbetsgivaren möjlighet att bedöma om policyn genomförs på ett effektivt sätt och dra nytta av erfarenheterna i praktiken.

11 KÄLLOR OCH HÄNVISNINGAR

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 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-sexuella-trakasserade-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.

VILKA ÄR VI?

Nordisk Union för Hotell-, Restaurang-, Catering-, och Turism-anställda (NU HRCT) är en sammanslutning av fackförbund i Finland, Island, Norge, Sverige och Danmark, som alla organiserar anställda i HRCT-branschen, och som har slutit avtal med arbetsgivare och företag inom branschen.

MEDLEMSFÖRBUND

NU HRCT organiserar sju fackförbund i de fem nordiska länderna och har sammanlagt över 100 000 medlemmar.

www.nordichrct.org

MEDLEMMARNA ÄR FÖLJANDE FACKFÖRBUND:

Palvelualojen ammattiliitto (PAM).

Med sina 230 000 medlemmar, som arbetar inom servicebranschen, varav 34 500 inom HRCT-området, är PAM ett av Finlands största fackförbund. www.pam.fi

Hotell och Restaurang Facket (HRF).

HRF representerar 30 000 medlemmar som arbetar inom HRCT-branschen i Sverige. www.hrf.net

Fagligt Fælles Forbund (3F) är ett av Danmarks största fackförbund med 310 000 medlemmar som arbetar inom olika sektorer. Inom HRCT-branschen har 3F totalt 12 300 medlemmar. www.3f.dk

Fellesforbundet är det största fackförbundet i den privata sektorn i Norge och representerar 150 000 medlemmar, varav 8 000 inom HRCT-branschen.

www.fellesforbundet.no

Unionen är det största fackförbundet i Sverige, och representerar över 570 000 anställda, varav 6 700 arbetar i HRCT-branschen. www.unionen.se

Starfsgreinasamband Íslands (SGS) är Islands största fackförbund och representerar 50 000 arbetstagare i olika sektorer, varav 4 000 i HRCT-branschen.

www.sgs.is

Matvælasamband Íslands (MATVÍS)

representerar 1 600 yrkesarbetare i HRCT- och livsmedelsbranschen, varav 1 200 inom HRCT-branschen.

www.matvis.is





Nordisk Union - HRCT
Kampmannsgade 4
DK 1790

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

