

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

SEXCHIKANE MOD ELEVER I HOTEL- OG RESTAURATIONS- BRANCHEN

EN ANALYSE AF OMFANG OG
HÅNDBLING SET FRA ELEVENES
PERSPEKTIV



SEXCHIKANE MOD ELEVER I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN
En analyse af omfang og håndtering set fra elevens perspektiv

Forfattere: Kenn Warming, Kirsten Precht og Bjarke Oxlund
Ansvarlig: Maria Ventegodt

ISBN: 978-87-93893-24-5
e-ISBN: 978-87-93893-25-2

Forsidefoto: Troels Bôye
Layout: Hedda Bank
Korrektur: Tjeksproget.dk

© 2019 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution
Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 32 69 88 88
www.menneskeret.dk

Denne publikation eller dele af den må reproduceres til ikke-kommercielle formål med tydelig angivelse af kilde.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linje, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Læs mere om tilgængelighed på: www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUMÉ	6
HVER FEMTE ELEV UDSAT FOR SEXCHIKANE	6
ELEVER MANGLER VIDEN OG STØTTE	7
ANSVARET ER SPREDT	7
ANBEFALINGER	7
SUMMARY	8
EVERY FIFTH APPRENTICE EXPOSED TO SEXUAL HARASSMENT	8
APPRENTICES LACK KNOWLEDGE AND SUPPORT	9
THE RESPONSIBILITY IS SPREAD OUT	9
RECOMMENDATIONS	9
RAPPORTENS STRUKTUR OG INDHOLD	11
Kapitel 1: Introduktion	11
Kapitel 2: Anvendt metode og datagrundlag	11
Kapitel 3: Omfang og karakter af sexchikane	11
Kapitel 4: Regler og aktører	11
Kapitel 5: Konklusion og anbefalinger	11
KAPITEL 1 – INTRODUKTION	12
HVAD ER SEXCHIKANE?	12
HVAD VED VI OM SEXCHIKANE?	14
RISICI FORBUNDET MED ARBEJDE I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN	14
FORMÅL MED UNDERSØGELSEN	16
PROCES, DIALOG OG HØRING	17
KAPITEL 2 – ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG	18
SPØRGESKEMAET	18
STIKPRØVE OG POPULATION	19
KARAKTERISTIKA FOR ELEVERNE I SKOLEUNDERSØGELSEN	21
RESULTATERNES OVERFØRBARHED	22

KAPITEL 3 – OMFANG OG KARAKTER AF SEXCHIKANE	23
OMFANG AF SEXCHIKANE	23
Hændelser fordelt på køn	24
Sexchikane fordelt på uddannelsesretning	25
Sexchikane fordelt på køn og uddannelsesretning	27
Oplevelse af flere hændelser	27
Udøvere af sexchikane	28
Sexchikane og uddannelsesretning	29
Udøverens køn	30
Skal man finde sig i det?	31
Hvem taler elever med om sexchikane?	32
Opfattelse af hændelse som sexchikane	32
REAKTION PÅ HÆNDELSE	34
Ingen reaktion	37
Ophører eller fortsætter tilnærmelserne?	38
Sanktioner overfor krænker	39
Konsekvenser for eleven	40
Egen adfærd	41
Overværet sexchikane	41
VIDEN OM SEXCHIKANE OG HÅNDTERING AF SEXCHIKANE	43
Viden om forbud	43
Hjælp og støtte	44
Forebyggelse og håndtering på læreplads	44
Forebyggelse af sexchikane på erhvervsskolerne	45
KAPITEL 4 – REGLER OG AKTØRER	46
INTERNATIONAL BAGGRUND	46
FLERE RELEVANTE LOVGIVNINGER: AFGRÆNSNING OG OVERBLIK	48
ERHVERVSUDDANNELSESLOVEN	49
Praktikvirksomhedens ansvar	50
Det faglige udvalgs ansvar	50
Skolens ansvar	51
Når eleven oplever sexchikane	52
Vejledning	52
ELEVOVERENSKOMSTEN	53
LIGEBEHANDLINGSLOVEN	54
Ansvar som praktikvirksomhed	55
Hvad er et chikanerende miljø?	56
Særligt om viktimisering	57
Ansvar som erhvervsskole	58
Offentlige myndigheders ligestillingspligt	58

ARBEJDSMILJØLOVEN	59
Praktikvirksomhedens ansvar for håndtering og forebyggelse af sexchikane	59
Særligt om forebyggelse	60
Vejledning til elever	60
Når eleven oplever sexchikane	62
Viktimisering	63
UNDERVISNINGSMILJØLOVEN	64
Uddannelsesinstitutionens ansvar	65
Hjælp fra DCUM i tilfælde af sexchikane	65
Vejledning	65
SAMMENFATNING: MANGE REGLER MED DELT ANSVAR	66
KAPITEL 5 – KONKLUSION OG ANBEFALINGER	67
OPSUMMERING AF SPØRGESKEMAUNDERSØGELSENS RESULTATER	67
Omfang	67
Hvem er udøveren af sexchikane?	67
Viden, reaktioner og konsekvenser	68
OPSUMMERING I FORHOLD TIL REGLER OG AKTØRER	68
ANBEFALINGER	69
Erhvervsskoler skal sikre vejledning og rådgivning om sexchikane	69
Det faglige udvalg skal føre tilsyn med blandt andet sexchikane og evaluere	70
Arbejds miljø og ligebehandling skal indgå ved godkendelse af	
praktikvirksomheder	70
Arbejdstilsynet skal sikre mere effektiv forebyggelse af sexchikane	71
APPENDIKS	72
SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE AF SEKSUELLE TILNÆRMELSER	
BLANDT ELEVER I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN	72
Samtykke til udveksling af data	72
Baggrundsinformationer	72
Omfang og type af seksuelle tilnærmelser	73
10. Har nogen forsøgt at tvinge dig til sex?	73
Reaktion på seksuelle tilnærmelser	75
Overværet seksuelle tilnærmelser til kollega	76
Viden om emnet	77
Indsatser for at undgå uønskede seksuelle tilnærmelser	78
SLUTNOTER	80

RESUMÉ

Institut for Menneskerettigheder har undersøgt, hvilke udfordringer elever i hotel- og restaurationsbranchen oplever i forhold til sexchikane på deres læreplads. Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse og en juridisk gennemgang af de relevante regler og aktører på erhvervsuddannelsesområdet.

Spørgeskemaundersøgelsen er foretaget blandt elever på henholdsvis gastronom-, tjener- og receptionistuddannelsen. Undersøgelsen belyser chikanens omfang og karakter og afdækker, hvem der typisk er ofre og udøvere. Der bliver også set nærmere på elevernes viden om sexchikane, samt hvordan man håndterer den.

Besvarelserne kommer fra 270 elever i hotel- og restaurationsbranchen, som instituttet har kontaktet gennem besøg på fire erhvervsskoler. Derudover har andre 87 elever i hotel- og restaurationsbranchen besvaret spørgeskemaet efter opslag på en Facebook-side administreret af fagforeningen 3F.

HVER FEMTE ELEV UDSAT FOR SEXCHIKANE

Undersøgelsen dokumenterer først og fremmest et væsentligt omfang af sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen. Den viser også, at eleverne mangler viden og klarhed i forhold til at forebygge og håndtere tilfælde af sexchikane.

Mere end hver tredje elev (37 pct.) har været udsat for uønskede tilnærmelser eller krænkelser på sin praktikplads, og de kvindelige elever (51 pct.) er mere udsatte end de mandlige (30 pct.). Imidlertid opfatter næsten halvdelen (46 pct.) ikke selv det, de har oplevet, som sexchikane.

Vi har taget højde for dette i vores beregning af forekomsten af sexchikane og konkluderer, at hver femte elev (20 pct.) er udsat for sexchikane. De mest almindelige hændelser angår fysiske krænkelser (22 pct.) og verbale krænkelser (24 pct.).

I tre ud af fire tilfælde (72 pct.) angiver eleverne, at udøveren af sexchikane er en kollega, mens det i sjældnere tilfælde er en kunde (40 pct.) eller en chef (34 pct.). Otte ud af ti gange (82 pct.) er udøveren af sexchikane en mand, hvilket vil sige, at både kvindelige elever (94 pct.) og mandlige elever (66 pct.) primært chikaneres af mænd.

ELEVER MANGLER VIDEN OG STØTTE

Undersøgelsen viser, at eleverne har ringe forudsætninger for at håndtere oplevelser med sexchikane, fordi de mangler viden om regler og tryghed i forbindelse med deres uddannelsesmæssige situation. Eksempelvis svarer 30 pct. af alle eleverne, at de ikke er blevet fortalt, at sexchikane er forbudt. Ansvar for forebyggelse og håndtering af sexchikane på lærepladsen er uklart set fra elevens perspektiv. Mange ved ikke, om praktikstedet gør noget for at forebygge problemet, og 40 pct. svarer, at de ikke ved, hvor de skal henvende sig, hvis de ønsker hjælp og støtte.

Generelt efterlader undersøgelsen et indtryk af elever, der ikke alene er særligt udsatte for sexchikane. Som uerfarne og midlertidigt ansatte under uddannelse befinder de sig også i en særligt sårbar position i forhold til at reagere på sexchikane.

ANSVARET ER SPREDT

Institut for Menneskerettigheder kan konkludere, at ansvaret for elevens forhold i praksis er fordelt mellem flere forskellige aktører og instanser.

Den juridiske gennemgang af elevens beskyttelse mod sexchikane dækker fire forskellige lovgivninger, som overlapper hinanden og har hver deres formål, administration og håndhævelse: ligebehandlingsloven, erhvervsuddannelsesloven, arbejdsmiljøloven og undervisningsmiljøloven.

Det lovgivningsmæssige overlap og et delt ansvar skaber en situation, hvor eleven kan opleve, at ansvaret for håndteringen af spørgsmål om sexchikane på lærepladsen falder mellem flere stole.

ANBEFALINGER

På baggrund af undersøgelsens resultater anbefaler Institut for Menneskerettigheder, at:

- Undervisningsministeren forpligter erhvervsskolerne til at oprette en akutrådgivning, som giver ret til social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning for elever, der har været udsat for sexchikane på deres læreplads.
- Undervisningsministeren præciserer erhvervsuddannelseslovens § 42, så de faglige udvalg får klar kompetence til at foretage tilsyn om ligebehandlings- og arbejdsmiljøforhold (herunder sexchikane).
- Undervisningsministeren ændrer bekendtgørelse om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder for elever i erhvervsuddannelse, så virksomheder kan miste retten til at være praktiksted, hvis de er dømt for sexchikane.
- Arbejdstilsynet foretager en gennemgang af sine vejledninger og værktøjer med henblik på at sikre, at APV'en er et effektivt redskab til at identificere og forebygge sexchikane mod elever i praktikvirksomheder.

SUMMARY

The Danish Institute for Human Rights has examined the challenges experienced by apprentices in hotels and restaurants in relation to sexual harassment in the workplace. The report is based on a survey questionnaire and a legal review of relevant rules and actors in the field of vocational training.

The survey questionnaire has been conducted among apprentices in three lines of education: gastronome, waiter and receptionist. The survey sheds light on the extent and nature of the harassment and uncovers who the victims and perpetrators are. Attention is also paid to the knowledge that apprentices hold about sexual harassment and how to manage it.

The replies to the questionnaire come from 270 apprentices in hotels and restaurants that the institute has contacted by visiting four schools for vocational training. An additional 87 apprentices in hotels and restaurants have completed the questionnaire in response to a post on a Facebook site administered by the labour union, 3F.

EVERY FIFTH APPRENTICE EXPOSED TO SEXUAL HARASSMENT

First and foremost, the survey documents that there is a considerable extent of sexual harassment against apprentices in hotels and restaurants. It also shows that the apprentices lack knowledge and clarity in relation to the prevention and management of sexual harassment.

More than every third apprentice (37 pct.) indicates that he or she has been exposed to unwanted advances or harassment in the apprenticeship and the female apprentices (51 pct.) are more exposed than their male peers (30 pct.). Almost half of the exposed apprentices (46 pct.), however, do not themselves perceive the incidences as sexual harassment.

In our calculation of the overall extent of sexual harassment, we have taken this into account. We thus conclude that one in five (20 pct.) apprentices is exposed to sexual harassment. The most common incidences pertain to verbal harassment (24 pct.) and physical harassment (22 pct.).

In three out of four instances (72 pct.) the apprentices indicate that the perpetrator of sexual harassment was a colleague, while more rarely it is a customer (40 pct.) or

a manager (34 pct.). Eight of out ten times (82 pct.) the perpetrator is male, which means that both female apprentices (94 pct.) and male apprentices (66 pct.) are most often harassed by men.

APPRENTICES LACK KNOWLEDGE AND SUPPORT

The survey shows that apprentices are not well equipped to handle sexual harassment, because they lack knowledge of rules and regulations and do not have safety for their educational situation. For instance, 30 pct. indicate that they have not been told that sexual harassment is prohibited.

The responsibility for the prevention and management of sexual harassment in the apprenticeship is blurred seen from the perspective of the apprentice. Many are unaware if the workplace does anything to prevent the problem, and 40 pct. do not know whom to turn to if they are in need of help and support.

In general, the examination not only creates an impression of the apprentice as someone particularly prone to experience sexual harassment. As inexperienced, temporarily employed and undergoing training, apprentices also find themselves in a highly vulnerable position in relation to the prospect of reacting to sexual harassment.

THE RESPONSIBILITY IS SPREAD OUT

The Danish Institute for Human Rights concludes that the responsibility for the conditions of the apprentice is shared by several actors and authorities.

The legal review of the protection against sexual harassment as an apprentice shows that it spreads out across four different legislative frameworks that overlap and have each their purpose, administration and enforcement: Law on Equal Treatment, Law on Vocational Training, Law on the Working Environment, and Law on the Educational Environment.

The legal overlap and the shared responsibility create a situation where the apprentice will get the impression that the responsibility for the management of sexual harassment against apprentices fall between chairs.

RECOMMENDATIONS

Based on the results of this study, the Danish Institute for Human Rights recommends that:

- The minister of education obligate the schools for vocational training to establish emergency counselling services with a view to ensure social, personal, psychological, and legal support for apprentices exposed to sexual harassment in their workplace.
- The minister of education specify §42 of the Law on vocational training so that the professional council is granted a clear competence to conduct inspection and supervision in matters pertaining to equal treatment and the working environment (including sexual harassment).

- The minister of education amend the Order on professional councils and their management of cases relating to the certification of businesses to offer apprenticeships to allow for a situation where workplaces can be deprived of their right to offer apprenticeships, if they have been convicted of sexual harassment.
- The Labour Inspection conduct a thorough review of all their guidelines and tools with a view to ensure that the Working Environment Assessment (APV in Danish) is an efficient mechanism to identify and prevent sexual harassment against apprentices in workplaces.



RAPPORTENS STRUKTUR OG INDHOLD

KAPITEL 1: INTRODUKTION

Rapporten indledes med overvejelser over definitionen af sexchikane og et overblik over eksisterende viden. Herefter præsenteres undersøgelsens formål og de underliggende forskningsspørgsmål.

KAPITEL 2: ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG

Kapitlet giver et overblik over de anvendte metoder i dataindsamlingen samt de analytiske greb, som vi har foretaget i forbindelse med behandlingen af data. Kapitlet indeholder også en deskriptiv oversigt over elevgruppens baggrundsvariable.

KAPITEL 3: OMFANG OG KARAKTER AF SEXCHIKANE

Kapitlet belyser omfanget af sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen, samt hvilke former der er mest udbredte, og hvem der står bag chikanen. Elevernes viden om og oplevelse af forebyggelse og håndtering af sexchikane analyseres også.

KAPITEL 4: REGLER OG AKTØRER

Kapitlet stiller skarpt på elevens perspektiv på tværs af de regler, som gælder på erhvervsuddannelsesområdet. Intentionen er at skabe et overblik over, hvordan lovgivningen beskytter mod sexchikane specifikt i praktikperioden.

KAPITEL 5: KONKLUSION OG ANBEFALINGER

I rapportens sidste kapitel opsummeres de fremlagte resultater. På baggrund af disse fremsætter vi en række anbefalinger, der alle har et anvendelsesorienteret sigte og adresseres til centrale aktører.

KAPITEL 1

INTRODUKTION

HVAD ER SEXCHIKANE?

Siden begrebet sexchikane blev udfoldet af amerikanske forskere sidst i 1970'erne har der været mange definitioner i omløb, som næsten alle handler om uønsket eller upassende adfærd med et seksuelt element eller en seksuel undertone. Dertil lægges en forståelse af ulige magtforhold, som kan være baseret på køn, alder, position eller andre forhold. Uanset hvilken definition man anvender, er det grundlæggende et problem objektivt at afgøre, hvad der udgør standarden for acceptabel adfærd, som chikanen afviger fra.

Dette problem er også afspejlet i denne undersøgelse, hvor det både metodisk og analytisk er svært at operere med en entydig definition af sexchikane. På den ene side trænger der sig et spørgsmål på om, hvordan man overhovedet kan arbejde med sexchikane, hvis definitionen er uklar? På den anden side er det også svært at afgøre, om en respondent har været udsat for sexchikane, hvis vedkommende først angiver at have været udsat for en chikanerende handling, for derefter at berette, at det i øvrigt slet ikke var til gene.

Der findes derfor ikke nogen let løsning på problemet med at operationalisere begrebet sexchikane i en socialvidenskabelig undersøgelse. Det må til gengæld være et minimumskrav, at man praktiserer den størst mulige gennemsigtighed i forhold til, hvordan man har grebet opgaven an. I denne rapport forholder det sig sådan, at vi først og fremmest tager afsæt i den definition, som findes i de centrale danske ligestillingslove. Her defineres sexchikane som:

“[...] Enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”¹

Det er altså offerets vurdering af den seksuelle tilnærmelse som ønsket eller uønsket, der er udslagsgivende, og ikke chikanørens opfattelse. Dette fremgår også af ”Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane”, der er udarbejdet af arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet i fællesskab.²

”Det kan være forskelligt fra person til person, fra situation til situation og fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad der opleves som acceptabel

omgangsformer, og hvad der opleves som seksuel chikane. Derfor kan det i nogle tilfælde være svært at identificere, hvornår der er tale om seksuel chikane. Det centrale er, at en eller flere personer udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende.”³

I februar 2019 offentliggjorde Arbejdstilsynet en ny vejledning om krænkende handlinger på arbejdspladsen, der også omfatter mobning og seksuel chikane. Vejledningen referer specifikt til ligebehandlingsloven og definerer sexchikane således:

”Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.”⁴

Når Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø undersøger sexchikane, stilles der spørgsmål på et abstrakt og generaliseret niveau (“Har du oplevet sexchikane inden for de seneste 12 måneder?”), hvilket forudsætter, at den enkelte har identificeret sig som et offer for sexchikane. Rent metodisk er der imidlertid bred forskningsmæssig enighed om, at det er mere korrekt at stille spørgsmål om konkrete hændelser, som den enkelte bedre kan huske.

For at afdække sexchikane (i lovens og vejledningens forstand) har vi derfor formuleret otte konkrete spørgsmål, som på forskellig vis belyser hændelser, der kvalificerer til at være sexchikane ved at være uønskede. Der er stor forskel på, hvor personligt indgribende og krænkende de forskellige typer af handlinger er. Nogle af eleverne har svaret, at de ikke blev negativt påvirket af hændelserne, eller at de ikke opfattede det som sexchikane. At nogle elever angiver at være udsat for handlinger, som er uønskede eller krænkende, men som de ikke opfatter som generende eller som sexchikane, er et paradoks.

Vi anerkender således, at ikke alle hændelser opgjort i denne rapport tilsyneladende udgør uoverstigelige problemer for de elever, som har berettet om dem. Samtidig sætter vi fokus på, at begrebet sexchikane er omgærdet af så megen tvivl og usikkerhed fra elevens perspektiv, at det kan være svært for den enkelte at afgøre, hvorvidt vedkommende har været udsat for sexchikane, eftersom mange har et ringe begreb om, hvad sexchikane er, endsige hvordan elever er beskyttet mod sexchikane.

Som det fremgår af gennemgangen ovenfor indbefatter sexchikane alt lige fra dumme kommentarer over fremvisning af seksuelt betonet billedmateriale til direkte fysisk berøring og forsøg på tvungen sex. Rapporten viser, at det udgør et selvstændigt problem, at elever i hotel- og restaurationsbranchen kun i ringe omfang er klar over, at den slags handlinger er forbudte. Mange elever svarer, at de bare regner den slags for en del af kulturen på arbejdspladsen.

HVAD VED VI OM SEXCHIKANE?

I efteråret 2017 opstod den internationale og internetbaserede sociale bevægelse #MeToo, hvor millioner af kvinder delte deres oplevelser med seksuelle overgreb og krænkelser. Dermed kom sexchikane på den offentlige dagsorden på en helt ny og overvældende måde, og i Danmark gav det anledning til et serviceeftersyn af beskyttelsen mod sexchikane på arbejdsmarkedet. Myndigheder og arbejdstagerorganisationer har dog arbejdet indgående med at afdække sexchikane i en længere årrække.

Siden 2012 har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø gennemført landsdækkende undersøgelser af lønmodtagernes arbejdsmiljø og helbred. Formålet er at etablere et vidensgrundlag for forbedring af arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. I årene 2014 til 2016 steg det rapporterede omfang af sexchikane fra 2,8 pct. over 3,1 pct. til 3,7 pct. Den seneste undersøgelse fra februar 2019, der er gennemført i 2018, viser, at 3,6 pct. af lønmodtagerne har været udsat for sexchikane inden for de sidste 12 måneder. Andelen af kvinder (5,5 pct.), der har været udsat for sexchikane, er meget større, end den er for mænd (1,8 pct.).⁵

Der findes næsten ingen repræsentative undersøgelser, som afdækker niveauet af sexchikane mod elever og studerende i Danmark. I forlængelse af #MeToo gennemførte konsulentbureauet Analyse & Tal på vegne af Danske Universiteter og Danske Studerendes Fællesråd en spørgeskemaundersøgelse blandt 150.000 studerende, men desværre kunne undersøgelsen ikke skaleres til hele populationen.⁶

Ligeledes inspireret af #MeToo foretog Magisterbladet i 2018 en rundspørge blandt 1.017 studentermedlemmer af Magisterforeningen, som viste, at 11 pct. af de kvindelige studerende havde oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys på studiejobbet, mens 8 pct. havde oplevet lignende på studiet inden for det forudgående år.⁷ Fagforeningen Djøf spurgte på samme tidspunkt 2.201 studentermedlemmer med studiejob, om de inden for det seneste år havde været udsat for sexchikane, hvortil 5 pct. af de kvindelige studerende svarede ja.⁸

RISICI FORBUNDET MED ARBEJDE I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN

Risikoen for at blive udsat for sexchikane hænger logisk sammen med arbejdets karakter, hvor en stor menneskelig kontaktflade alt andet lige er med til at øge risikoen. I en dansk sammenhæng har de tilbagevendende undersøgelser

gennemført af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø vist, at social- og sundhedsassistenter og kokke og tjenere er de faggrupper, som er mest udsatte for sexchikane.

En rapport udarbejdet af Analyse Danmark i 2015 viser, at 24 pct. af medlemmerne i Privat Service, Hotel og Restaurant hos 3F svarer ja til at have oplevet gæster, som optræder på en måde, der opfattes som seksuel chikane. Undersøgelsen viser, at kvinder (27 pct.) i højere grad end mænd (19 pct.) udsættes for sexchikane, og at tjenere (37 pct.) er mere udsatte for sexchikane end receptionister (19 pct.).⁹

Analyse Danmarks undersøgelse bygger på svar fra 500 respondenter, hvoraf blot 4 pct. er elever. I kraft af alder, tilknytning til arbejdspladsen og erfaringsniveau må elever imidlertid betegnes som en højrisikogruppe. Forskere fra Aalborg Universitet har ligeledes fremhævet, at elever er særligt sårbare i hierarkiet på en arbejdsplads, fordi de er uerfarne, og fordi det kan være svært at finde en ny praktikplads.¹⁰

Nordisk forskning har helt overordnet identificeret en række forhold, som øger risikoen for, at sexchikane kan finde sted på en arbejdsplads.¹¹ Disse forhold oplistes i en generel norsk vejledning om sexchikane, der er udarbejdet af det norske arbeidstilsyn, det norske ligestillingsombud (LDO), samt arbejdsmarkedets parter inden for hotel- og restaurationsbranchen.¹²

Vejledningen opererer med tre dimensioner af risiko knyttet til henholdsvis **risikofaktorer, risikosituationer og risikogrupper:**

Risikofaktorer

- Forhold, som gør det vanskeligt for ansatte at sige fra uden at frygte for konsekvenserne
- Negative holdninger til grupper, fx kvinder og indvandrere
- Alkohol på arbejdspladsen eller i forbindelse med jobbet
- Seksualiseret kultur og jargon på arbejdspladsen
- Uklare grænser mellem arbejds- og privatliv
- Mangel på systematisk arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Risikosituationer

- Aften- og natarbejde
- Arbejde, som involverer servering af alkohol
- Arbejde, som involverer tæt kontakt med kunder, gæster eller brugere
- At være den eneste på arbejde
- Sociale sammenhænge på jobbet eller arbejdsrejser, hvor der kan være en uklar grænse mellem arbejds- og privatliv
- Arbejde, hvor kunder, gæster og brugere oplever situationen som privat og 'glemmer', at den ansatte er på arbejde.

Risikogrupper

- Midlertidigt ansatte og deltidsansatte
- Unge ansatte (særligt kvinder)
- Elever og ansatte under oplæring
- Ansatte, som repræsenterer eller opfattes som mindretal.

Hotel- og restaurationsbranchen udmærker sig ved på samme tid at kunne rumme flere af de faktorer, situationer og grupper, der er forbundne med risiko. Branchen er ofte karakteriseret ved en hård omgangstone;¹³ meget af arbejdet foregår om aftenen og i de sene timer; der serveres alkohol til gæster; flere grupper af ansatte er i tæt kontakt med kunder; og der er mange midlertidigt ansatte og deltidsansatte og unge under uddannelse.

I lyset af de mange samtidige faktorer forbundet med risiko for elever i hotel- og restaurationsbranchen har instituttet fundet, at det var vigtigt at skabe ny viden om udfordringerne med sexchikane for denne specifikke gruppe. Instituttet har imidlertid en ambition om på længere sigt at udvide undersøgelsen af sexchikane mod elever til hele erhvervsuddannelsesområdet.

FORMÅL MED UNDERSØGELSEN

I fravær af undersøgelser af sexchikane mod elever i Danmark har instituttet specifikt ønsket at undersøge problemets omfang og karakter blandt elever i hotel-

og restaurationsbranchen samt udrede ansvaret for forebyggelse og håndtering. Undersøgelsen søger derfor at besvare følgende overordnede spørgsmål:

- Hvilke udfordringer er der med sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen i forbindelse med praktik?

Undersøgelsen søger desuden at besvare en række underspørgsmål:

- Hvad er omfanget af sexchikane?
- Hvilke former for sexchikane er de mest udbredte?
- Hvem er særligt udsat for sexchikane?
- Hvem udøver sexchikanen?
- Hvad ved eleverne om sexchikane?
- Hvordan handler eleverne i forhold til sexchikane?
- Hvem har ansvaret for forebyggelse og håndtering af sexchikane på skoler og praktikpladser?
- Hvilken situation står en chikaneret elev i?

PROCES, DIALOG OG HØRING

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført af specialkonsulent Kenn Warming, som også har forestået de statistiske kørsler og analyser i samarbejde med fuldmægtig Maja Meiland Hansen og fuldmægtig Sarah Kajander Holme. Den juridiske gennemgang af regler og aktører er udarbejdet af juridisk rådgiver Kirsten Precht (kapitel 4). Chefkonsulent Bjarke Oxlund har revideret og renskrevet rapportens kapitel 1, 2, 3 og 5.

Hele eller dele af rapporten har været sendt i høring hos 3F, HORESTA, Beskæftigelsesministeriet, Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM), Arbejdstilsynet og Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. Rapportens metode- og analysekapitler har været sendt til kommentering hos lektor i sociologi ved Aalborg Universitet Morten Frederiksen. Instituttet værdsætter de mange konstruktive kommentarer modtaget fra de nævnte parter, men vedkender sig naturligvis det fulde ansvar for rapportens endelige udformning.

KAPITEL 2

ANVENDT METODE OG DATAGRUNDLAG

SPØRGESKEMAET

Med en målsætning om at belyse udfordringer med sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen, har det været oplagt at anvende et kvantitativt spørgeskema som dataindsamlingsredskab. Vi har derfor taget afsæt i tilsvarende undersøgelser, der afdækker omfanget af sexchikane mod andre grupper og i andre brancher.

Vi har fundet inspiration i spørgeskemaer anvendt af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø¹⁴, HK/Privat¹⁵, Djøf¹⁶, Dansk Magisterforening¹⁷, Fagforeningen Fag og Arbejde (FOA)¹⁸, Analyse Danmark (for 3F)¹⁹ samt Analyse & Tal (for Danske Studerendes Fællesråd og Danske Universiteter)²⁰. Vi har konsulteret eksperter med viden om sexchikane, ligesom vi har pilottestet spørgeskemaet på elever i hotel- og restaurationsbranchen. Begge processer førte til en række justeringer.

I forbindelse med udarbejdelsen af spørgeskemaet har vi helt overordnet bestræbt os på at spørge til konkrete hændelser, idet forskning har vist, at sexchikane er for abstrakt et begreb til, at man med succes kan spørge direkte til det²¹. Professor Anette Borchorst og lektor Lise Rolandsen Augustín fra Aalborg Universitet har bemærket, at:

”International forskning om betydningen af spørgsmålsformuleringen konkluderer, at når man spørger til seksuel chikane som sådan frem for til konkrete hændelser, der opleves som krænkende, så rapporteres der om langt færre hændelser, blandt andet fordi emnet er så tabuiseret.”²²

FOA har således i en undersøgelse fra 2018 arbejdet med at spørge så specifikt og konkret til sexchikane som muligt.²³ De spurgte: ”Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet noget af følgende på din arbejdsplads?”, hvorefter respondenterne fik mulighed for at besvare enkeltstående spørgsmål om konkrete hændelser såsom uønskede berøringer, kommentarer og stirren.²⁴

32 pct. af de medlemmer, som er ansat i social- og sundhedssektoren, har været udsat for én eller flere hændelser, der ifølge lovgivningen kan udgøre sexchikane. FOA spurgte også medlemmerne direkte, om de havde været udsat for seksuel chikane, hvortil kun 17 pct. svarede ja. På denne baggrund konkluderer FOA, at

en større andel angiver at have oplevet seksuelle krænkelser, hvis spørgsmålene relaterer til konkrete handlinger.

STIKPRØVE OG POPULATION

Undersøgelsens målgruppe er elever i hotel- og restaurationsbranchen, som på grund af EU's forordning om persondata og databeskyttelse (General Data Protection Regulation (GDPR)) har vist sig svære at nå. Det har været vores målsætning at opnå en repræsentativ stikprøve med så mange besvarelser som overhovedet muligt, selv om det viste sig svært at etablere en overordnet populationsramme.

For at få en repræsentativ stikprøve af en tilstrækkelig størrelse blev det besluttet at indsamle data ved gennem fysisk fremmøde på flere af landets hotel- og restaurationskoler at opfordre elever til at besvare spørgeskemaet online. Skolerne blev valgt ud fra kriterier som geografi og størrelse, hvilket medvirkede til at sikre geografisk spredning og et stort antal besvarelser. Vi kontaktede i alt seks skoler, hvoraf to takkede nej til at bidrage til dataindsamlingen.²⁵

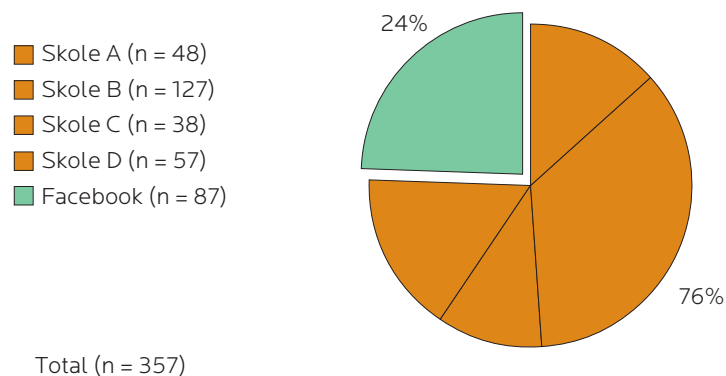
Skolestikprøvens 270 besvarelser udgør ca. 10 pct. af det samlede elevtal inden for de tre uddannelsesretninger, som konstituerer undersøgelsens population. Da vi ikke er i besiddelse af opdaterede elevlister for de besøgte skoler, og da vi således ikke præcist kan redegøre for, hvor stort et bortfald der er på den enkelte skole, kan vi ikke foretage beregninger af den statistiske usikkerhed. Ligeledes kan vi ikke redegøre for betydningen af, at to skoler ikke ønskede at deltage. Selv om vi anser det for overvejende usandsynligt, kan forhold som geografi og bortfald godt have påvirket undersøgelsens resultater.

Den praktiske og pragmatiske løsning på udfordringerne med at etablere en repræsentativ stikprøve blev, at i alt fire skoler i fire forskellige regioner blev besøgt i perioden november 2018 til januar 2019. I alt 270 elever udfyldte spørgeskemaet online under disse besøg. Det var frivilligt for eleverne at deltage i undersøgelsen, og kun få elever valgte ikke at besvare skemaet, fx med henvisning til, at de allerede havde udfyldt skemaet via Facebook (se nedenfor).²⁶ Tre skoler blev besøgt én gang, mens én skole fik besøg to gange, fordi det ikke var muligt at træffe tjener elever under første besøg.

I samarbejde med 3F har et link til spørgeskemaet desuden været lagt ud sammen med et opslag i en Facebook-gruppe for elever i hotel- og restaurationsbranchen, der er medlem af 3F. Denne tilgang resulterede i 87 besvarelser, der grundet fremgangsmåden imidlertid ikke kan anses for at være repræsentative. Facebook-besvarelserne har desuden påvirket skolebesvarelserne som beskrevet ovenfor.

Det samlede antal besvarelser i undersøgelsen udgør dermed 357, hvoraf 270 er opnået gennem skolebesøg, og 87 er opnået gennem Facebook-opslag. I denne rapport omtales de som henholdsvis skolebesvarelser (eller skolestikprøven) og Facebook-besvarelser.

FIGUR 1: ANDELE AF ELEVER FORDELT PÅ INDSAMLINGSMETODE



Vi har set en klar forskel mellem skolebesvarelser og Facebook-besvarelser i forhold til, hvor stor en andel af eleverne der angiver at have oplevet en eller flere former for sexchikane. Facebook-besvarelserne ligger markant højere end skolebesvarelserne (61 pct. mod 37 pct.), hvilket formentlig skyldes, at elever, som har oplevet sexchikane, har været mere motiverede til at reagere på opslaget på Facebook.

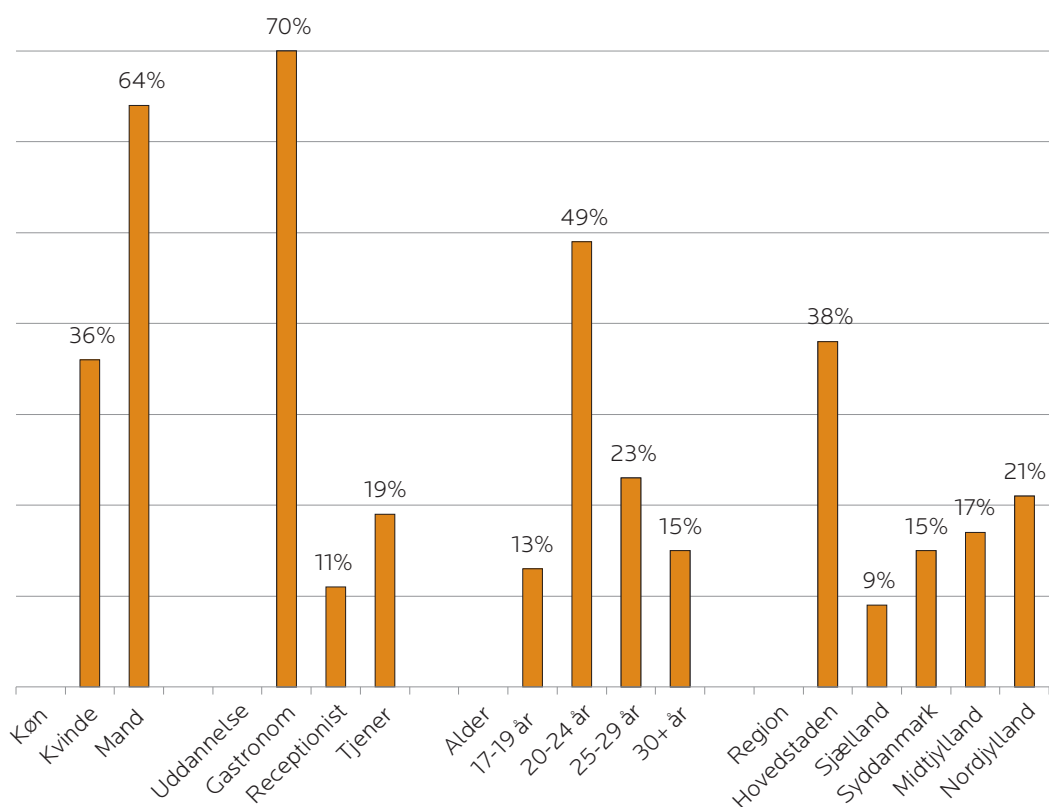
Når vi omtaler forekomsten af sexchikane blandt elever i hotel- og restaurationsbranchen som helhed, er tallene derfor alene baseret på skolebesvarelserne. Vi har imidlertid testet for andre signifikante forskelle mellem Facebook- og skolebesvarelserne i de øvrige spørgsmål. Her finder vi ingen signifikante forskelle, og med henblik på at få et større antal besvarelser, som giver mulighed at udføre statistiske kørsler på undergrupperinger, har vi taget Facebook-besvarelserne med i disse analyser.

Ved alle figurer er det eksplicit angivet, hvilke besvarelser de er baserede på.

KARAKTERISTIKA FOR ELEVERNE I SKOLEUNDERSØGELSEN

Figur 2 viser skolestikprøvens sammensætning i forhold til køn, uddannelse, alder og region.

FIGUR 2: BAGGRUNDSINFORMATIONER OG -KARAKTERISTIKA FOR ELEVER I SKOLESTIKPRØVEN (N = 270)



Kønsfordelingen i skolestikprøven er 36 pct. kvinder og 64 pct. mænd. På landsplan var kønsfordelingen i fjerde kvartal 2018 37 pct. kvinder og 63 pct. mænd,²⁷ hvilket vil sige, at vi har en fornuftig kønsfordeling i skolestikprøven.

Undersøgelsen fokuserer på tre uddannelsesretninger inden for hotel- og restaurationsbranchen. Eleverne i skolestikprøven fordeler sig med 70 pct. på gastronomuddannelsen, 11 pct. på receptionistuddannelsen og 19 pct. på tjeneruddannelsen. På landsplan fordeler eleverne sig med 81 pct. på gastronom-, 4 pct. på receptionist- og 14 pct. tjeneruddannelsen.²⁸ Gastronomelever er dermed underrepræsenterede i vores stikprøve, mens receptionist- og tjener elever er overrepræsenterede.

Eleverne er forskellige steder i deres uddannelsesforløb, dvs. de har ikke alle været i praktik lige mange gange. Kokkeelever er under uddannelse i fire år og tre måneder, og uddannelsen omfatter tre skoleperioder på henholdsvis 10, 10 og 7 uger. Elever på gastronomlinjens assistentuddannelse er under uddannelse i to år, hvoraf de bruger cirka halvdelen af tiden på skolebænken og halvdelen i praktik.²⁹

Elever på linjen for smørrebrødscatering uddanner sig i tre år og seks måneder med tre skoleperioder (10, 7 og 7 uger).³⁰ Det tager tre år og ti måneder at blive tjener og omfatter tre skoleophold på henholdsvis 8, 7 og 5 uger.³¹ Uddannelsen til receptionist er på tre år med tre skoleperioder a henholdsvis 20, 10 og 10 uger.^{32 33 34}

14 pct. af eleverne i skolestikprøven har været i gang med deres uddannelse i mindre end ét år. 40 pct. er mellem ét og to år inde i deres uddannelsesforløb, mens 31 pct. har været i gang i to til tre år. 15 pct. af eleverne er mere end tre år inde i deres forløb, men alle har været i praktik mindst én gang.

Eleverne er geografisk fordelt med 34 pct. i Region Hovedstaden, 9 pct. i Region Sjælland, 17 pct. i Region Syddanmark, 20 pct. i Region Midtjylland og 19 pct. i Region Nordjylland. Den overordnede population af elever i hotel- og restaurationsbranchen fordeler sig således på landsplan: 37 pct. i Region Hovedstaden, 5 pct. i Region Sjælland, 23 pct. i Region Syddanmark, 23 pct. i Region Midtjylland og 12 pct. i Region Nordjylland.³⁵

Den aldersmæssige fordeling i vores skolestikprøve ser sådan ud: de 17-19-årige udgør 13 pct., de 20-24-årige udgør 49 pct., de 25-29-årige udgør 23 pct., mens de 30+-årige udgør 15 pct.

RESULTATERNES OVERFØRBARHED

Den endelige skolestikprøve udgør ca. 10 pct. af den samlede population af elever i hotel- og restaurationsbranchen opgjort for 4. kvartal 2018³⁶, hvilket er nok til at foretage signifikantstest for de forhold, som vi ønsker at belyse. Derudover har vi 87 besvarelser fra elever, som er nået via Facebook, hvilket har gjort det muligt at gennemføre statistiske kørsler på undergrupper.

Skolestikprøven matcher ikke populationen fuldstændigt på alle baggrundsvariable, men den kommer relativt tæt på. En regressionsanalyse indeholdende køn, alder, uddannelsesretning, region og skoler viser, at der er en signifikant højere risiko for at have oplevet chikane for kvinder, tjenere og aldersgrupperne 20-24 og 25-29 år, mens de resterende faktorer ikke har signifikant betydning, når der samtidig kontrolleres for de nævnte faktorer.

Vores udgangspunkt for at teste for signifikante forskelle på grupper i stikprøven er et signifikansniveau på 5 pct. Er forskellen i stedet signifikant på et 10-pct.-niveau, angives dette i en note. Eftersom flere spørgsmål forudsætter, at man har svaret noget bestemt på et tidligere spørgsmål, varierer antallet af besvarelser fra spørgsmål til spørgsmål. Som følge af dette bliver visse spørgsmål stillet til så få elever, at det ikke er muligt med tilstrækkelig sikkerhed at fastslå, om to grupper svarer forskelligt eller ej.

KAPITEL 3

OMFANG OG KARAKTER AF SEXCHIKANE

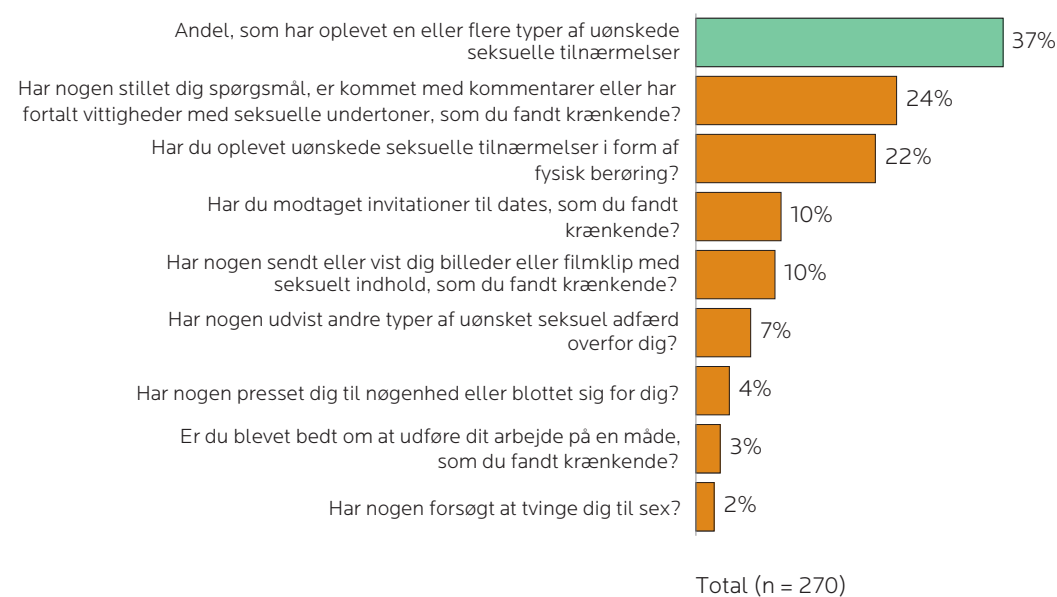
I dette kapitel analyserer vi sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen ved at se på omfang, karakter, udøver og reaktion. Analyserne præsenteres både på et overordnet niveau baseret på skolebesvarelserne og fordelt på køn og uddannelsesretning for skole- og Facebook-besvarelser samlet set.

OMFANG AF SEXCHIKANE

Hvor udbredt er forekomsten af sexchikane mod elever? Mere end hver tredje elev (37 pct.) i vores undersøgelse har oplevet én eller flere former for sexchikane i lovens forstand. Det er vigtigt at understrege, at eleverne ikke nødvendigvis selv har opfattet deres oplevelser som generende eller som sexchikane. Under hvert af de otte spørgsmål om oplevelser i spørgeskemaet, er der angivet en kort hjælpetekst med en række mere håndgribelige eksempler, der illustrerer, hvad der **kan** være tale om.

FIGUR 3: ANDEL AF ELEVER, DER HAR VÆRET UDSAT FOR FORSKELLIGE TYPER AF SEXCHIKANE PÅ DERES PRAKTIKSTED

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 3 er alene baseret på skolebesvarelser.



Hver fjerde elev (24 pct.) oplever at få krænkede spørgsmål eller kommentarer eller blive fortalt krænkende vittigheder, hvilket gør verbal sexchikane til den mest udbredte form. Der kan være alt fra spørgsmål om vedkommendes sexliv, et tilbud om at modtage sexlegetøj, uønskede beretninger fra eget sexliv, over kommentarer om krop og påklædning til opfordringer til sex samt sjofle historier.

Den næstmest almindelige form for sexchikane er fysisk berøring af forskellig art. Mere end én ud af fem (22 pct.) angiver, at vedkommende har været udsat for, at en person har overtrådt vedkommendes grænse for acceptabel adfærd gennem kys, omfavnelser, massage, klap i bagdelen eller en hånd på låret. Hver tiende elev (10 pct.) har fået invitationer til dates, som vedkommende fandt krænkende og lå uden for deres opfattelse af acceptabel adfærd i arbejdsmæssige sammenhænge.

Hver tiende elev (10 pct.) angiver, at vedkommende har modtaget eller er blevet vist billeder eller filmklip med seksuelt indhold, som vedkommende så som krænkende. I spørgeskemaet er der givet eksempler såsom "nøgenbilleder eller porno via SMS, Facebook, Snapchat, Messenger, Instagram, YouTube eller andet". Én ud af 14 (7 pct.) angiver, at vedkommende har været udsat for andre typer af uønsket seksuel adfærd end dem, der indgår i skemaets syv spørgsmål, fx gentagne uønskede kontaktforsøg i fritiden eller at blive plaget om sex til personalefester.

En mindre andel (4 pct.) angiver at have oplevet, at nogen fx har presset på for nøgenhed eller selv har blottet sig for dem. Enkelte (3 pct.) har oplevet at skulle udføre deres arbejde på en måde, som de finder personligt grænseoverskridende og krænkende. Dette kan indbefatte "at døren blev låst, mens du var alene med chefen/kollegaen, at vagtplanen blev lagt, så du var alene med chefen/kollegaen, at du skulle dele hotelværelse med chef/kollega på forretningsrejse".

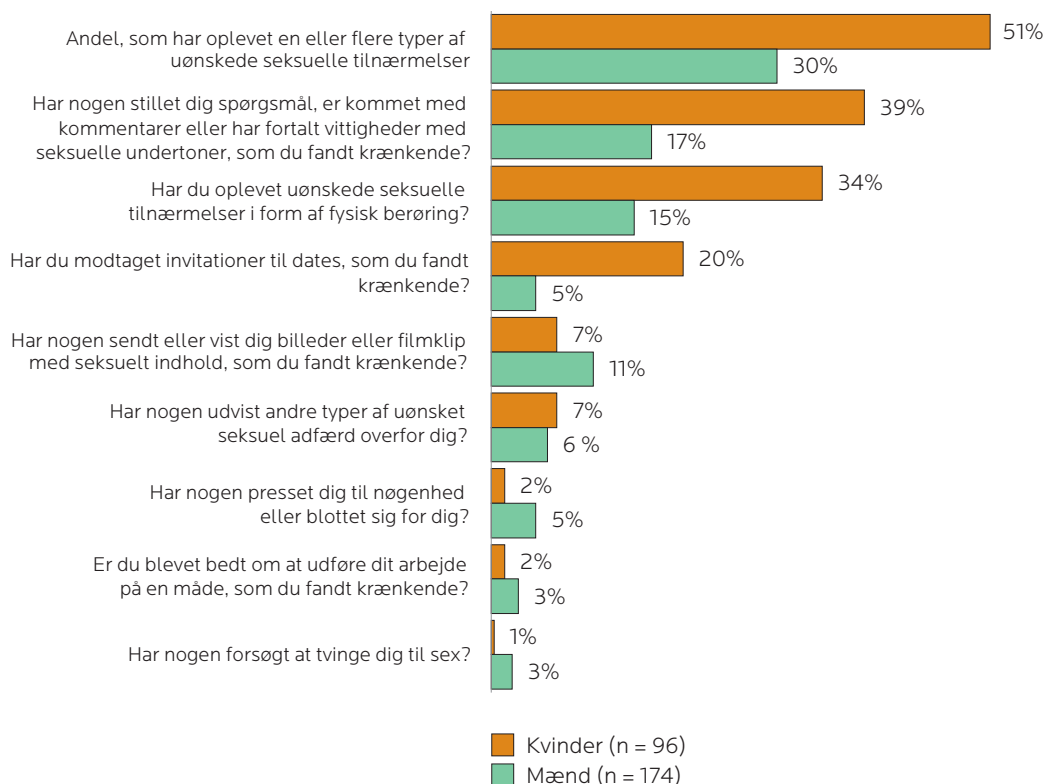
Endelig angiver syv elever (2 pct.) at have været udsat for en type af hændelse, der kan beskrives som den groveste form for sexchikane, nemlig at blive presset til sex, fx i form af "samleje, oralsex, tvungen onani". I sådanne tilfælde er der tale om forhold, der ikke hører til under 'seksuel chikane' i ligebehandlingsloven, men under 'voldtægt' i den strengere straffelov (jævnfør kapitel 4). Når vi opdeler efter køn, finder vi imidlertid forhold, som får os til at tage forbehold overfor dette resultat (se nedenfor).

HÆNDELSER FORDELT PÅ KØN

Særligt unge kvinder er i risiko for at blive udsat for sexchikane, hvorfor det giver mening at se på, i hvilket omfang mandlige og kvindelige elever bliver udsat for de samme former for sexchikane.

FIGUR 4: ANDEL AF ELEVER UDSAT FOR FORSKELLIGE TYPER AF UØNSKEDE TILNÆRMELSER PÅ LÆREPLADSEN FORDELT PÅ KØN

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 4 er alene baseret på skolebesvarelser.



Kvindelige elever (51 pct.) oplever i højere grad end de mandlige elever (30 pct.) forskellige former for sexchikane. Kvinder (39 pct.) er mere udsatte for spørgsmål og kommentarer end mænd (17 pct.), ligesom kvinder oplever langt flere fysiske berøringer end mænd (34 pct. mod 15 pct.). Mest udpræget er forskellen på kvinders og mænds oplevelser imidlertid, når chikanen tager form af uønskede invitationer til dates, idet denne oplevelse deles af én ud af fem kvinder (20 pct.) og én ud af 20 mænd (5 pct.).

Mænd (3 pct.) rapporterer i højere grad end kvinder (1 pct.) at have været tvunget til sex. I alt fem mænd har i spørgeskemaet angivet at være tvunget til sex, men ingen har rapporteret, at de følte sig generet af det. Vi er derfor i tvivl om, hvorvidt det sidste spørgsmål har virket efter hensigten (dvs. afdækket et element af tvang og uønskedhed), og derfor tager vi forbehold overfor dette resultat.

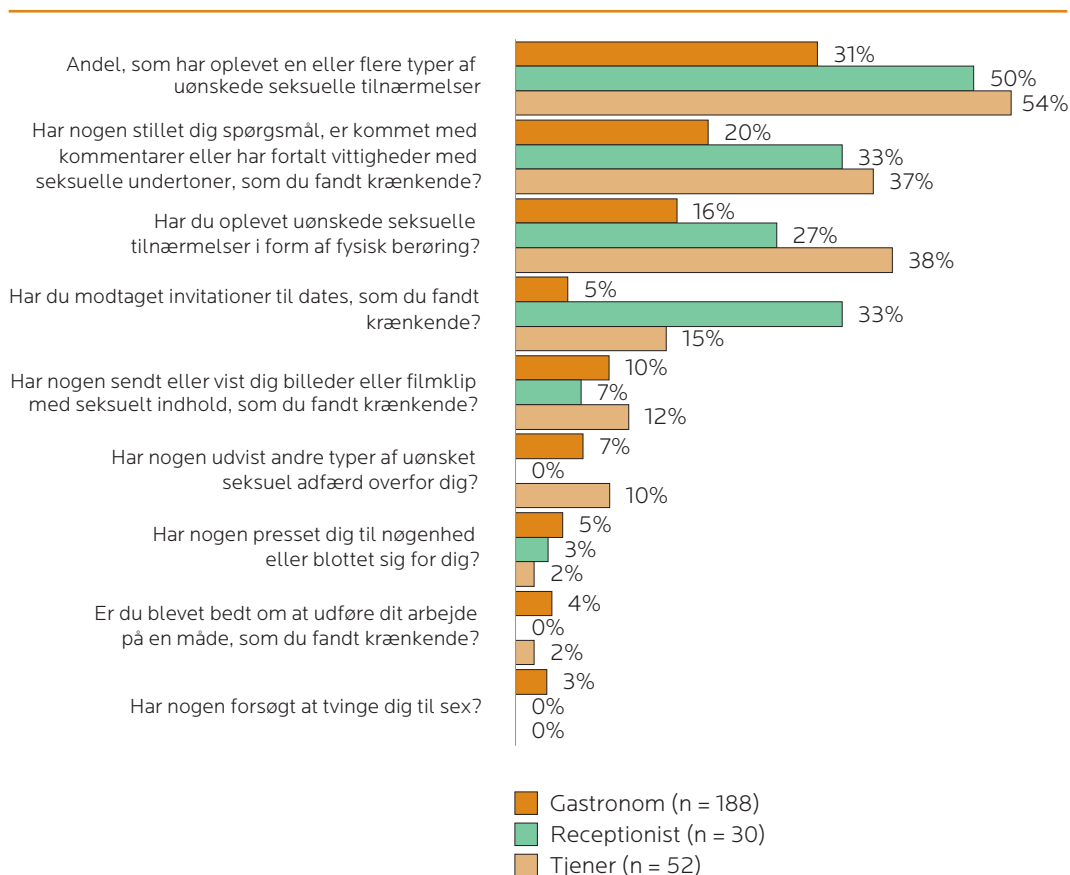
SEXCHIKANE FORDELT PÅ UDDANNELSESRETNING

I denne undersøgelse har vi talt med elever på gastronom-, receptionist- og tjeneruddannelserne og overordnet kan man sige, at mens receptionister og tjenere er i tæt kontakt med gæster og kunder, er køkkenansatte mestendels i kontakt med kollegaer og leverandører. Derfor er grupperne i forskelligt omfang eksponeret for

nogle af de risikofaktorer, som vi beskrev indledningsvis (alkohol, kundekontakt, service osv.).

FIGUR 5: ANDEL AF RESPONDENTER, DER HAR VÆRET UDSAT FOR FORSKELLIGE TYPER AF UØNSKEDE TILNÆRMELSER PÅ ARBEJDSPLADSER, HVOR DE HAR VÆRET I LÆRE – FORDELT PÅ UDDANNELSESRETNING

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 5 er alene baseret på skolebesvarelser.



Omkring hver tredje elev på gastronomuddannelsen (31 pct.) og hver anden elev på receptionistuddannelsen (50 pct.) og tjeneruddannelsen (54 pct.) oplever en form for sexchikane. Både i forhold til krænkende kommentarer og spørgsmål er tjener- og receptionistelever signifikant mere udsatte end gastronomelever (henholdsvis 37 pct., 33 pct. og 20 pct.)³⁷, mens tjenereleverne er signifikant mere udsatte for uønskede berøringer end både receptionist- og gastronomelever (henholdsvis 38 pct., 27 pct. og 16 pct.).

Andelen af receptionistelever, der bliver inviteret på dates, som de finder krænkende (33 pct.), er signifikant større, end andelen er for de to andre uddannelsesretninger (15 pct. og 5 pct.). I forhold til andelen, der er udsat for fremvisning af billeder eller filmklip, er der næsten ingen forskel (10 pct., 7 pct. og 11 pct.).

Vi finder ingen signifikante forskelle mellem de resterende typer af sexchikane, når svarene opdeles i forhold til uddannelsesretning.

SEXCHIKANE FORDELT PÅ KØN OG UDDANNELSESRETNING

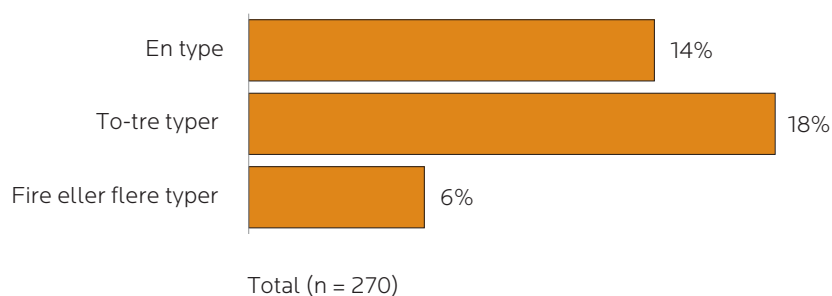
Kvindelige receptionist- og tjener elever oplever den signifikant højeste andel af sexchikane. Omkring seks ud af ti kvindelige elever på disse uddannelser (henholdsvis 57 pct. og 64 pct.) har oplevet chikane i mindst én form, mens andelen blandt kvindelige gastronomelever er fire ud af ti (39 pct.). Vi finder ingen signifikante forskelle i forhold til mænds oplevelser på tværs af de tre uddannelser. Kvindelige tjener- og receptionistelever har dermed størst risiko for at blive udsat for mindst én type af sexchikane, og det kan hænge sammen med, at tjener- og receptionistelever modsat gastronomelever er eksponeret for kundekontakt, hvilket udgør en risikofaktor.

OPLEVELSE AF FLERE HÆNDELSER

Hvor mange forskellige former for sexchikane oplever elever i hotel- og restaurationsbranchen? Hver syvende (14 pct.) har oplevet én type, mens knap hver femte (18 pct.) har oplevet to-tre typer, og godt én ud af 16 (6 pct.) har oplevet fire eller flere typer for sexchikane.

FIGUR 6: ANDEL AF FORSKELLIGE HÆNDELSESTYPER AF UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER, SOM RESPONDENTERNE HAR OPLEVET

Figur 6 er alene baseret på skolebesvarelser.



Næsten lige mange kvinder (15 pct.) og mænd (13 pct.) oplever én form for sexchikane. I forhold til andelen, der oplever to-tre former, ser vi en tydelig overrepræsentation af kvinder, idet en tredjedel af de kvindelige (33 pct.) og en tiendedel af de mandlige (10 pct.) elever oplever dette. Andelen, der oplever fire eller flere typer af tilnærmelser, er nogenlunde ens for kvinder og mænd.

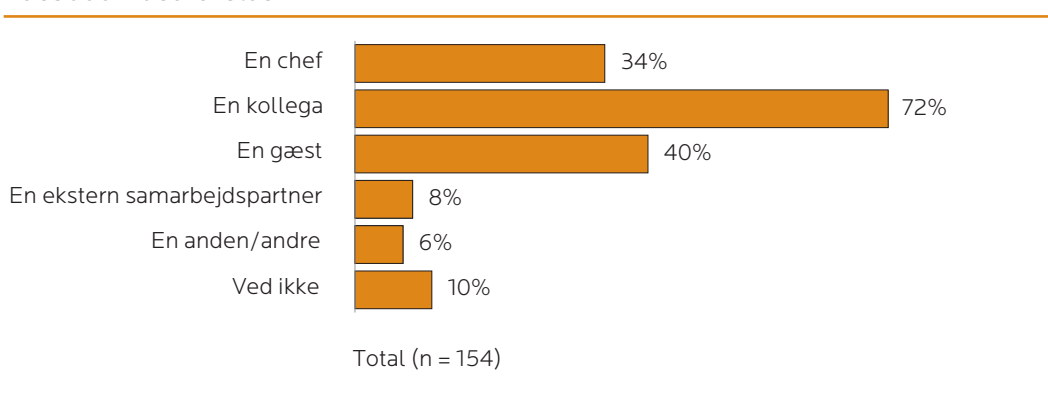
Adspurgte om der var tale om gentagne handlinger fra samme person, svarer mere end seks ud af ti (63 pct.) bekræftende. Størstedelen af de krænkede respondenter har altså oplevet, at den samme person gentagne gange udsatte dem for sexchikane.

UDØVERE AF SEXCHIKANE

Vi har spurgt de elever, som har oplevet mindst én form for sexchikane, hvem det var, der udsatte dem for det.

FIGUR 7: ANDELEN AF KRÆNKEDE ELEVER, DER HAR ANGIVET AT VÆRE BLEVET UDSAT FOR SEXCHIKANE FRA FORSKELLIGE PERSONGRUPPER

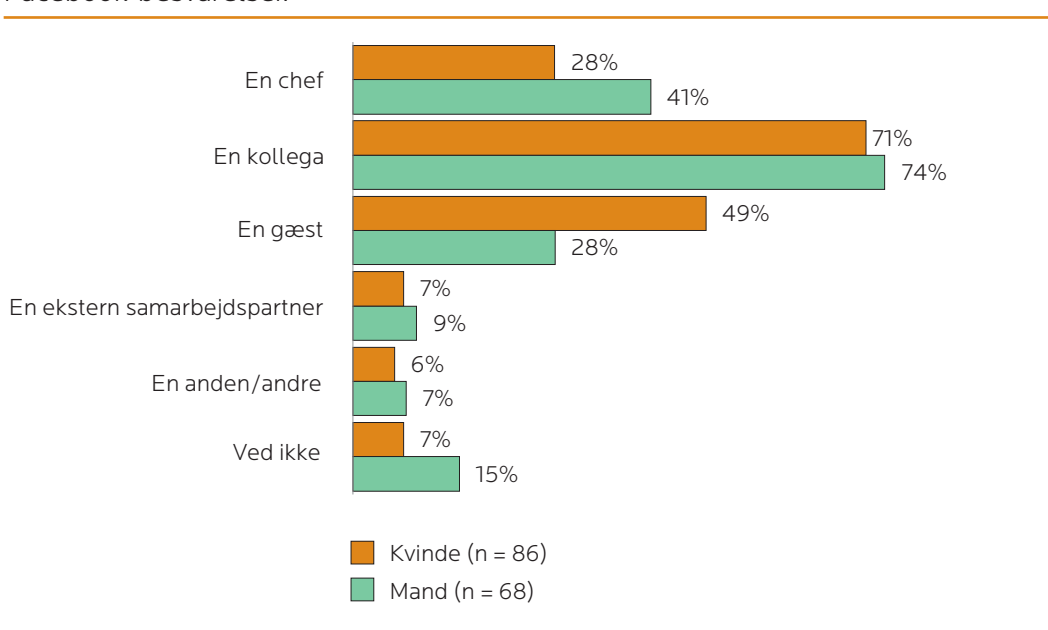
Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 7 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Flertallet af de elever, der har oplevet sexchikane, har oplevet at blive krænket af en kollega (72 pct.), hvilket bekræfter tidligere undersøgelser.³⁸ Den næststørste kilde til sexchikane er gæster (40 pct.). Herefter følger på tredjepladsen chefer (34 pct.) og endelig eksterne samarbejdspartnere (8 pct.) og andre (6 pct.).

FIGUR 8: ANDELEN AF KRÆNKEDE ELEVER, DER HAR ANGIVET AT VÆRE BLEVET UDSAT FOR SEXCHIKANE FRA FORSKELLIGE PERSONGRUPPER – FORDELT PÅ KØN

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 8 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



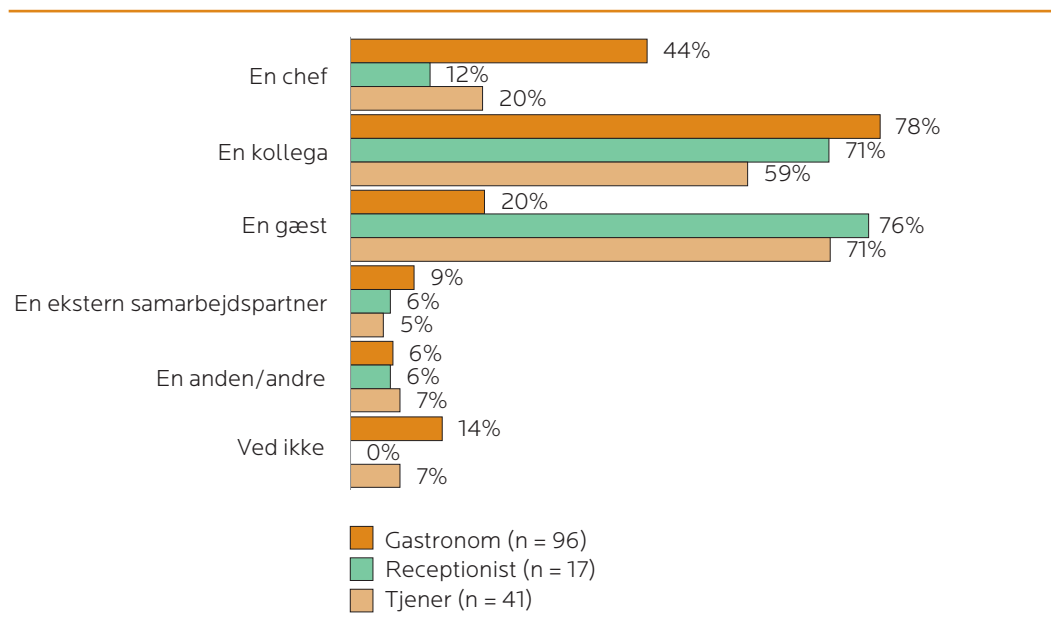
Både kvinder (71 pct.) og mænd (74 pct.) krænkes primært af en kollega. Til gengæld ser vi, at signifikant flere mænd (41 pct.) end kvinder (28 pct.) oplever at blive udsat for sexchikane fra en chef.³⁹ De kvindelige elever (49 pct.) har signifikant flere oplevelser med nærgående gæster end mandlige elever (28 pct.).

SEXCHIKANE OG UDDANNELSESRETNING

Eftersom elever på de tre uddannelsesretninger i forskelligt omfang omgås de persongrupper, der i spørgeskemaet kan angives som udøvere af sexchikane, er det interessant at anvende uddannelse som perspektiv på besvarelserne.

FIGUR 9: ANDELEN AF KRÆNKED E RESPONDENTER, DER HAR ANGIVET AT VÆRE BLEVET UDSAT FOR SEKSUELLE TILNÆRMELSER FRA FORSKELLIGE PERSONGRUPPER – FORDELT PÅ UDDANNELSESRETNING

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 9 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Elever på gastronomuddannelsen angiver i signifikant højere grad at være blevet krænket af en chef (44 pct.) end elever på receptionist- (12 pct.) og tjeneruddannelserne (20 pct.). Gastronomeleverne er i signifikant højere grad end tjener eleverne udsat for sexchikane fra kollegaer. Sexchikane fra kollegaer spænder fra seks ud af ti (59 pct.) på tjeneruddannelsen over syv ud af ti på receptionistuddannelsen (71 pct.) til næsten otte ud af ti (78 pct.) blandt elever på gastronomuddannelsen.

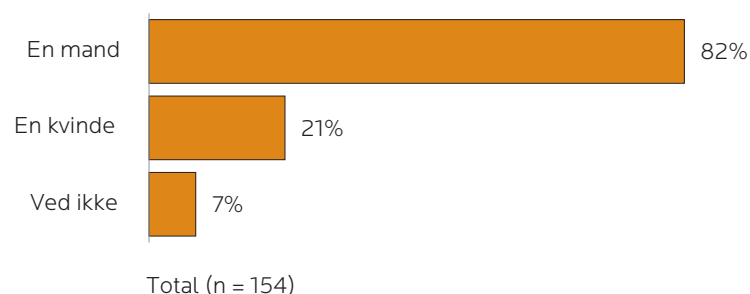
Det kommer ikke som en overraskelse, at de to grupper, der har størst kontakt med gæsterne, er mest udsat for sexchikane fra gæster. Receptionisteleverne (72 pct.) og tjener eleverne (69 pct.) ligger således væsentligt højere end gastronomeleverne (20 pct.), der typisk arbejder i køkkenet uden direkte kontakt med gæster.⁴⁰

UDØVERENS KØN

Mere end fire ud af fem (82 pct.) af de elever, som har oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser, angiver at udøveren er en mand (figur 11). Ligeledes ser vi, at mere end én ud af fem (21 pct.) angiver at have haft oplevelser, hvor udøveren er en kvinde.

FIGUR 10: ANDELEN AF KRÆNKEDE RESPONDENTER, DER ANGIVER AT VÆRE BLEVET UDSAT FOR UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER FRA HENHOLDSVIS MÆND OG KVINDER

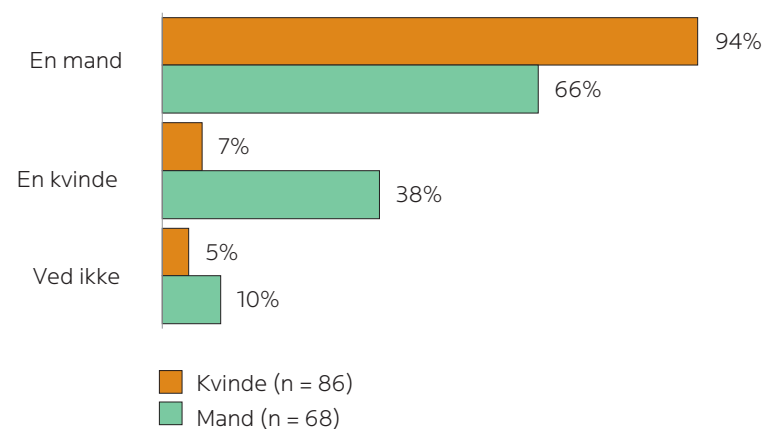
Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 10 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Kvindelige elever (94 pct.) oplever i signifikant højere grad end de mandlige elever (66 pct.) at udøveren er en mand. Tilsvarende ser vi, at signifikant flere mænd (38 pct.) end kvinder (7 pct.) oplever, at udøveren er en kvinde.

FIGUR 11: ANDELEN AF KRÆNKEDE ELEVER, DER ANGIVER AT VÆRE BLEVET UDSAT FOR UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER FRA HENHOLDSVIS MÆND OG KVINDER – FORDELT PÅ KØN

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 11 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



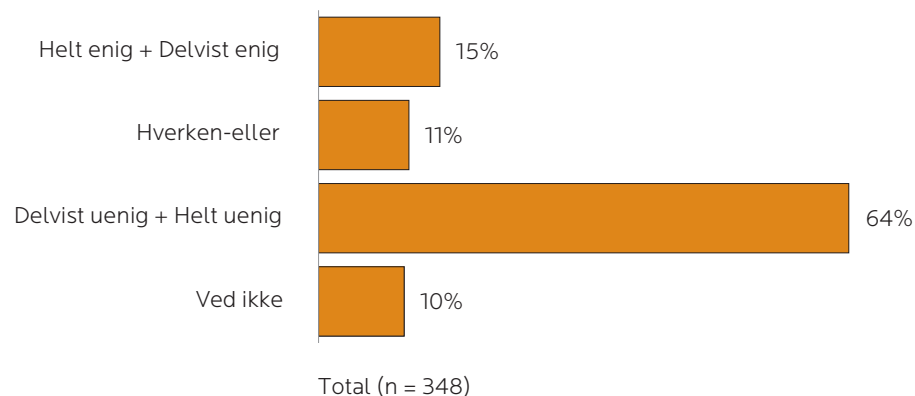
Langt størstedelen af elever inden for hver af de tre retninger oplever at være chikaneret af en mand: Knap otte ud af ti (78 pct.) gastronomelever, næsten ni ud af ti tjener elever (85 pct.) og mere end ni ud af ti receptionistelever (94 pct.) er blevet chikaneret af en mand. Det er værd at bemærke, at også mandlige elever først og fremmest bliver sexchikanerede af andre mænd (66 pct.). Hver fjerde (24 pct.) gastronomelev oplever at blive krænket af en kvinde, mens andelen til gengæld er mindre for receptionistelever (18 pct.) og tjener elever (15 pct.). Som nævnt oplever en del elever mere end én type af uønsket tilnærmelse, hvorfor de potentielt oplever chikane fra såvel mænd som kvinder.

SKAL MAN FINDE SIG I DET?

Vi har også spurgt om elevernes holdning til, hvorvidt man som elev skal finde sig i sexchikane. Figur 13 viser, at flertallet mener, at det skal man ikke, idet mere end seks ud af ti (64 pct.) svarer nej. Mere end hver syvende (15 pct.) mener imidlertid, at seksuelle tilnærmelser må betragtes som en del af jobbet, når man er beskæftiget i hotel- og restaurationsbranchen. Vi finder ingen signifikante forskelle på svarene, når disse underopdeles efter køn og uddannelsesretning.

FIGUR 12: HVOR ENIG ELLER UENIG ER DU I FØLGENDE UDSAGN: "ELEVER I MIT FAG MÅ FINDE SIG I AT BLIVE UDSAT FOR SEKSUELLE TILNÆRMELSER?"

Figur 12 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.

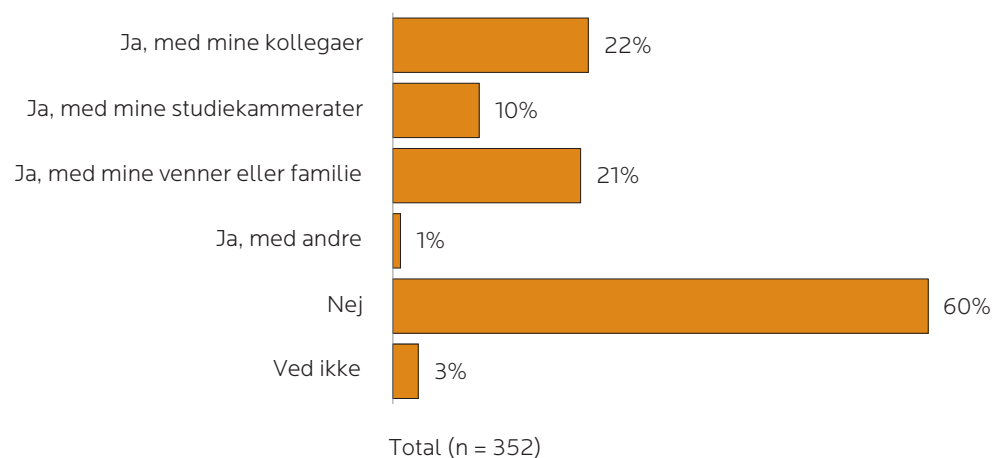


HVEM TALER ELEVER MED OM SEXCHIKANE?

Figur 13 viser, at seks ud af ti elever (60 pct.) slet ikke taler med nogen om sexchikane. De elever, som fører samtaler om sexchikane, gør det oftest med deres kollegaer (22 pct.) og venner/familie (21 pct.) og i mindre grad med studiekammeraterne (10 pct.).

FIGUR 13: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "ER SEXCHIKANE NOGET, DU TALER OM?"

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 13 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



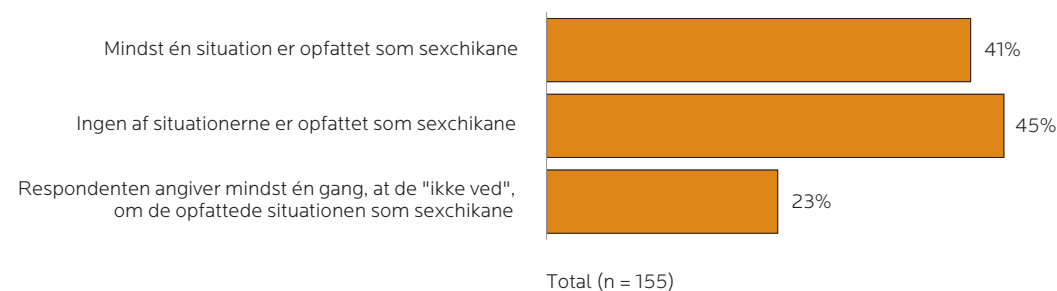
Vi finder ingen signifikante forskelle mellem uddannelsesretningerne. I forhold til køn er den eneste signifikante forskel den, at kvinder i højere grad end mænd svarer, at de taler med deres venner eller familie.

OPFATTELSE AF HÆNDELSE SOM SEXCHIKANE

Som nævnt i rapportens resumé er elever, der har været udsat for én eller flere uønskede tilnærmelser, efterfølgende blevet spurgt, om de opfattede den enkelte hændelse som sexchikane. I figur 14 nedenfor er svarene afgivet for hver enkelt hændelse blevet opsummeret i tre kategorier, hvor den første og den sidste kategori ikke gensidigt udelukker hinanden.⁴¹

FIGUR 14: OPFATTELSE AF AT VÆRE UDSAT FOR SEXCHIKANE BLANDT ELEVER, SOM HAR OPLEVET MINDST ÉN SITUATION AF UØNSKET SEKSUEL TILNÆRMELSE

Figur 14 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.

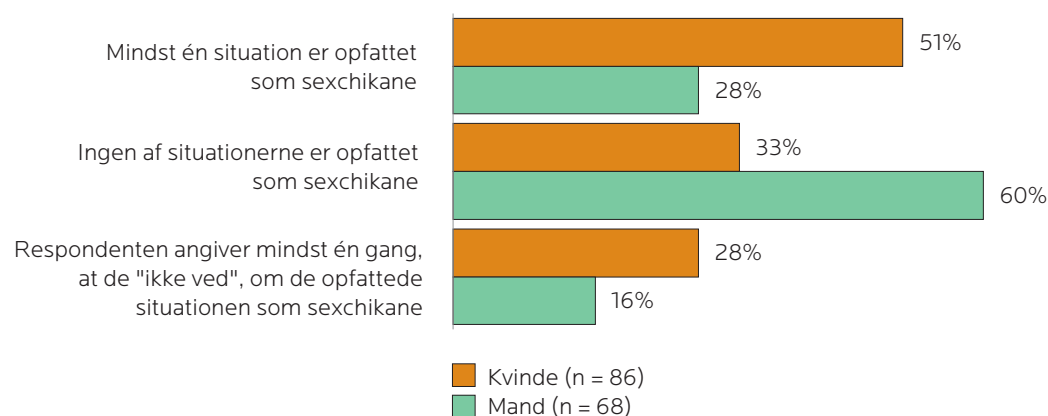


Note: 42

Figur 14 viser, at knap halvdelen (45 pct.) ikke mener, at det, de har været udsat for, kan betegnes som sexchikane. Omkring én ud af fire (23 pct.) har været udsat for mindst én krænkelse, hvor de er i tvivl om, hvorvidt de selv opfattede det som sexchikane eller ej, mens mere end fire ud af ti (41 pct.) opfatter mindst én hændelse som sexchikane.

FIGUR 15: OPFATTELSE AF AT VÆRE UDSAT FOR SEXCHIKANE BLANDT RESPONDENTER, SOM HAR OPLEVET MINDST ÉN SITUATION AF UØNSKET SEKSUEL TILNÆRMELSE – FORDELT PÅ KØN

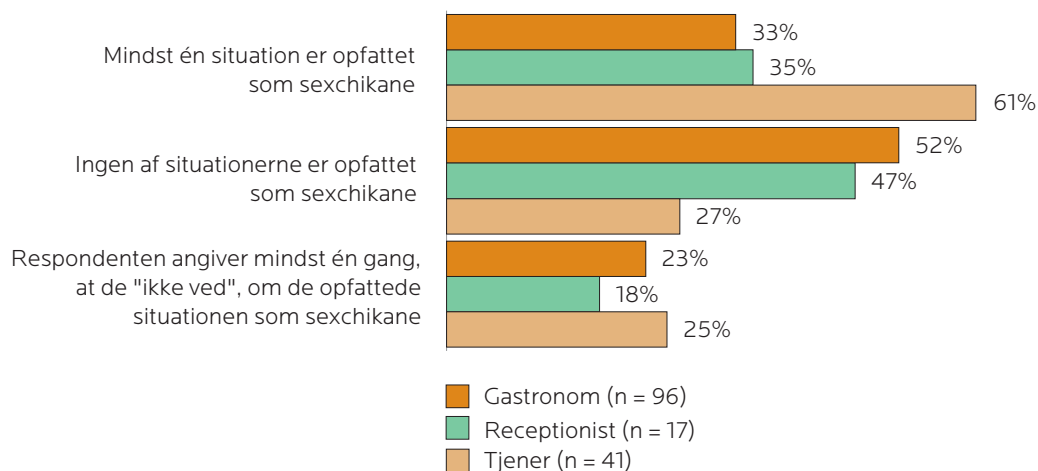
Figur 15 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Blandt de krænkede elever er der signifikant flere kvinder (51 pct.) end mænd (28 pct.), som opfatter mindst én af hændelserne som sexchikane. Der er omvendt signifikant flere mænd (60 pct.) end kvinder (33 pct.), der mener, at de ikke på noget tidspunkt har været udsat for sexchikane, selv om de tidligere har svaret, at de har oplevet uønskede eller krænkende tilnærmelser.

FIGUR 16: OPFATTELSE AF AT VÆRE UDSAT FOR SEXCHIKANE BLANDT RESPONDENTER, SOM HAR OPLEVET MINDST ÉN SITUATION AF UØNSKET SEKSUEL TILNÆRMELSE – FORDELT PÅ UDDANNELSESRETNING

Figur 16 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



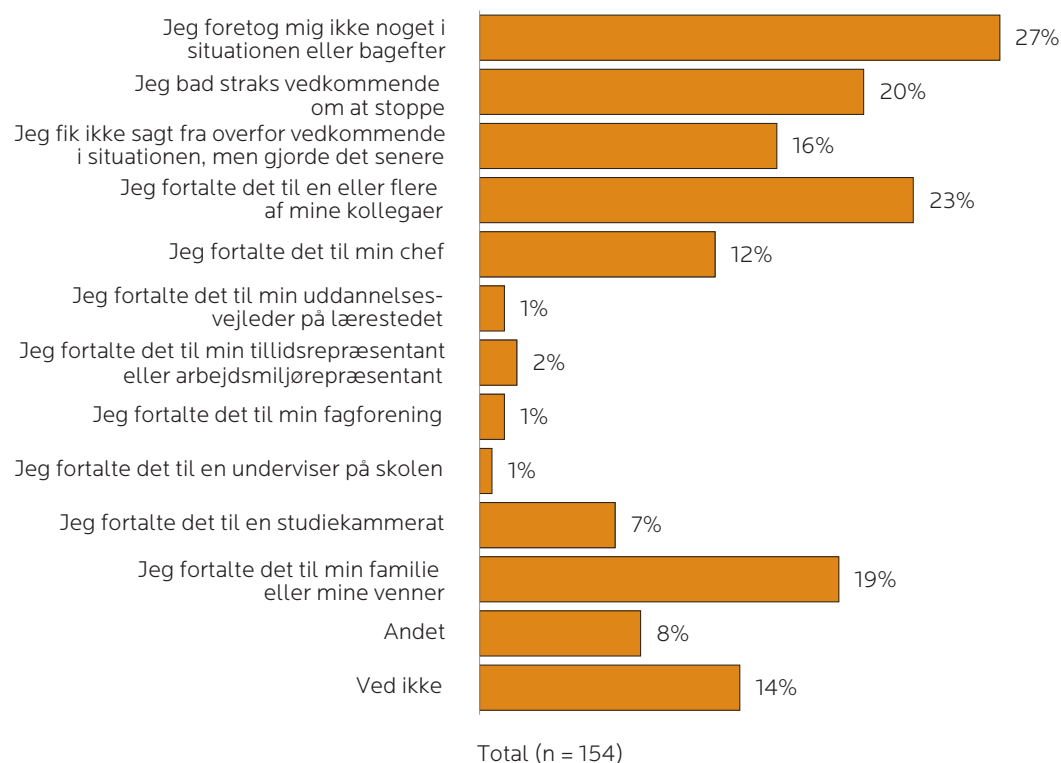
Vi finder signifikante forskelle i figur 16 på respondenternes opfattelser af, om de selv har været udsat for sexchikane, idet tjener elever (61 pct.) i signifikant højere grad end receptionist elever (35 pct.) og gastronom elever (33 pct.) angiver mindst én gang at have opfattet den uønskede seksuelle tilnærmelse som sexchikane.⁴³

REAKTION PÅ HÆNDELSE

Elever, som angiver, at de har været udsat for en eller flere hændelser, er efterfølgende blevet spurgt, hvordan de reagerede på **den** hændelse, der gjorde "størst indtryk" på dem.

FIGUR 17: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVORDAN REAGEREDE DU PÅ DE SEKSUELLE TILNÆRMELSER?" FLERE SVAR KAN GIVES AF HVER RESPONDENT.

Figur 17 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Note: ⁴⁴

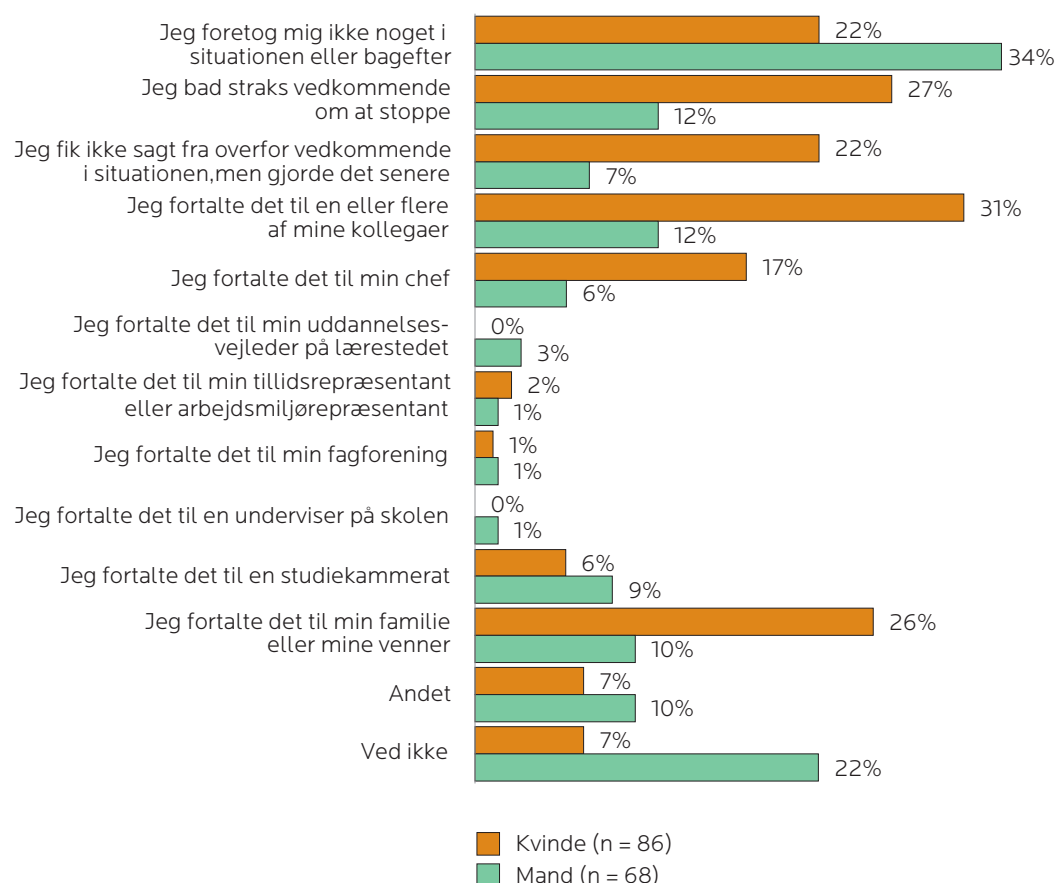
Den hyppigst forekommende reaktion er, at en krænket elev ikke foretager sig noget hverken i situationen eller bagefter, hvilket angives af mere end hver fjerde (27 pct.). Omvendt svarer 20 pct., at de straks beder krænkeren stoppe. Hver sjette (16 pct.) krænkede elev, som ikke siger fra i selve situationen, angiver til gengæld at gøre dette ved en senere lejlighed. Endelig angiver hver fjerde krænkede elev (23 pct.), at vedkommende beretter om hændelsen til sine kollegaer, mens cirka hver ottende (12 pct.) går til chefen.

En stor del (19 pct.) taler med familie og venner om hændelsen, ligesom nogle (7 pct.) henvender sig til en studiekammerat for at tale om det.

Næsten ingen involverer deres uddannelsesvejleder på lærestedet, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, fagforeningen eller en underviser på skolen.

FIGUR 18: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVORDAN REAGEREDE DU PÅ DE SEKSUELLE TILNÆRMELSER?" – FORDELT PÅ KØN

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 18 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.

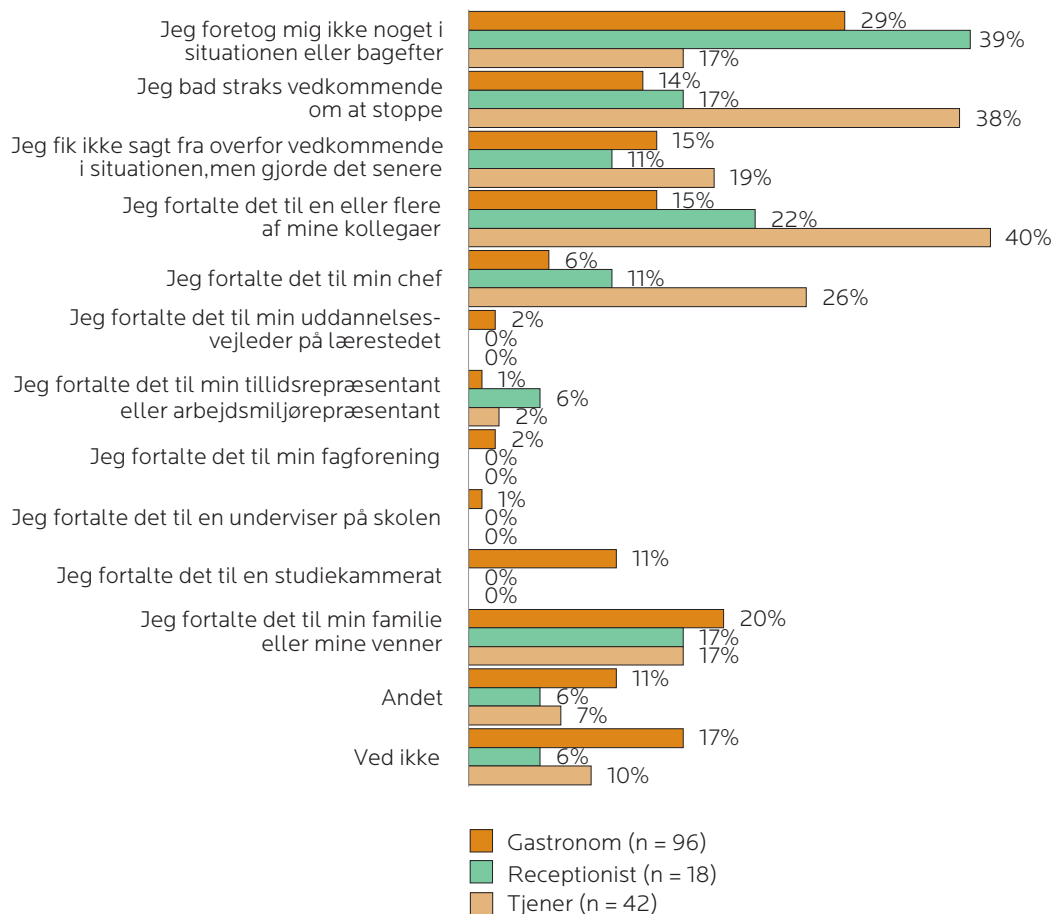


Når data om offerets reaktion opdeles på køn som i figur 18, så ser vi, at flere mænd (34 pct.) end kvinder (22 pct.) ikke foretager sig noget, mens signifikant flere kvinder end mænd straks siger fra overfor krænkeren. Omkring hver fjerde (27 pct.) kvindelige respondent bad nemlig straks krænkeren stoppe i sammenligning med én ud af otte mænd (12 pct.). Ligeledes ser vi en kønsmæssig forskel i relation til at sige fra overfor krænkeren senere, idet omtrent hver femte (22 pct.) kvinde og én ud af 14 (7 pct.) mænd gør dette.

Derudover fremgår det, at signifikant flere kvindelige end mandlige respondenter fortæller om hændelsen til kollegaer (31 pct. mod 12 pct.), til chefer (17 pct. mod 6 pct.) samt til familie og venner (26 pct. mod 10 pct.). En større andel af de kvindelige end de mandlige elever taler altså med forskellige personer om uønskede seksuelle hændelser, når de oplever disse.

FIGUR 19: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVORDAN REAGEREDE DU PÅ DE SEKSUELLE TILNÆRMELSER?" – FORDELT PÅ UDDANNELSESRETNING

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 19 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



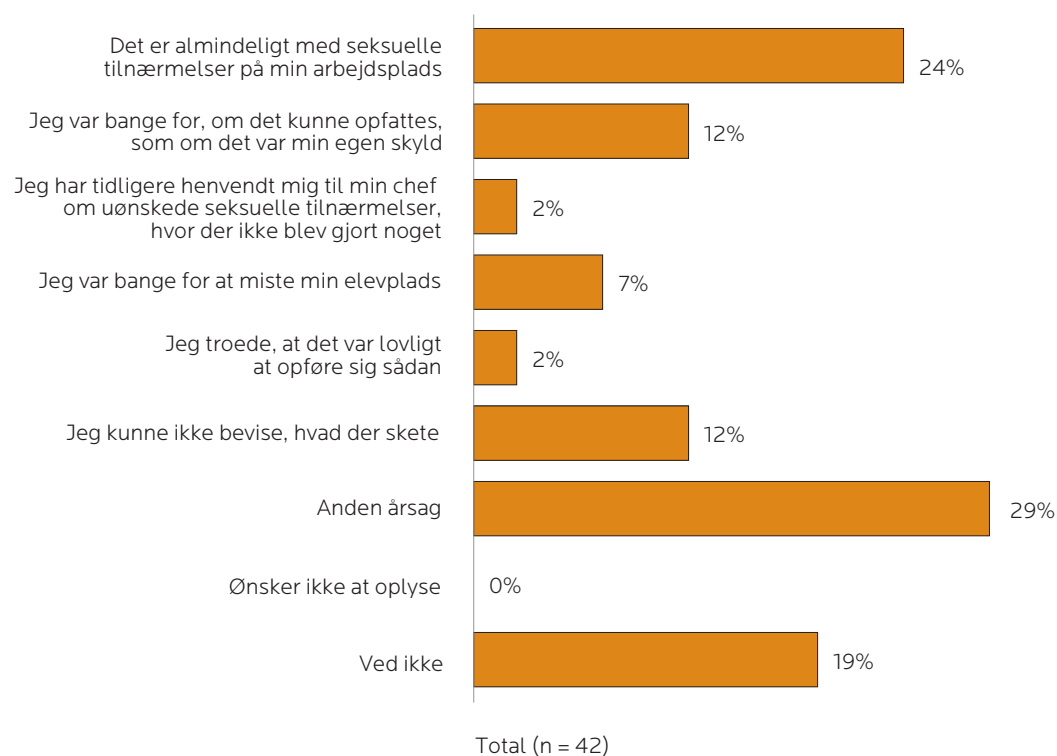
Figur 19 viser, at der er en signifikant forskel på andelen af elever, der straks siger fra i situationen: Flere tjener elever (38 pct.) end receptionist- (17 pct.) og gastronomelever (14 pct.) markerer prompte deres grænser overfor krænkeren, hvoraf forskellen til gastronomerne er signifikant.⁴⁵ Tjener eleverne fortæller i højere grad kollegaerne om hændelsen (40 pct.) end gastronomeleverne (15 pct.). I forhold til at fortælle chefen om krænkelserne er der et lignende mønster, hvor mere end hver fjerde tjener elev (26 pct.) gør det, mens langt færre gastronomelever (6 pct.) og receptionistelever (11 pct.) gør det.⁴⁶

INGEN REAKTION

De respondenter, som har svaret, at de ikke foretager sig noget i selve situationen eller bagefter (27 pct., jævnfør figur 17), får efterfølgende et spørgsmål om årsagen til, at de ikke handlede på en situation, som de fandt uønsket eller krænkende.

FIGUR 20: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVAD ER ÅRSAGEN TIL, AT DU IKKE GJORDE NOGET?"

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 20 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



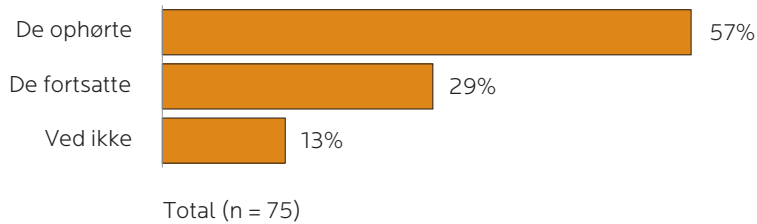
Hver fjerde chikanerede elev angiver som forklaring på, at vedkommende ikke foretog sig noget, at det er almindeligt på arbejdspladsen med seksuelle krænkelser. Flere respondenter er bange for, at det kan opfattes som deres egen skyld, eller at de ikke vil kunne bevise, hvad der skete. Årsager som, at respondenterne troede, at det var lovligt, eller at chefen tidligere havde undladt at reagere på en lignende situation, bliver kun valgt af få respondenter. Det samme gør frygten for at miste sin elevplads. Selv om dette gælder relativt få respondenter, er det imidlertid alvorligt, at nogle elever (7 pct.) frygter for deres elevplads i en sådan grad, at de ikke ønsker at fortælle, at de er blevet krænket.

OPHØRER ELLER FORTSÆTTER TILNÆRMELSERNE?

Vi har spurgt de elever, som har meldt chikanen til en officiel person, om det fik chikanen til at stoppe.

FIGUR 21: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "OPHØRTE ELLER FORTSATTE TILNÆRMELSERNE, EFTER AT DU REAGEREDE?" BLANDT ELEVER, SOM HAR FORTALT DERES CHEF, UDDANNELSESVEJLEDER, TILLIDS-/ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT, FAGFORENING ELLER SKOLE OM HÆNDELSEN

Figur 21 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



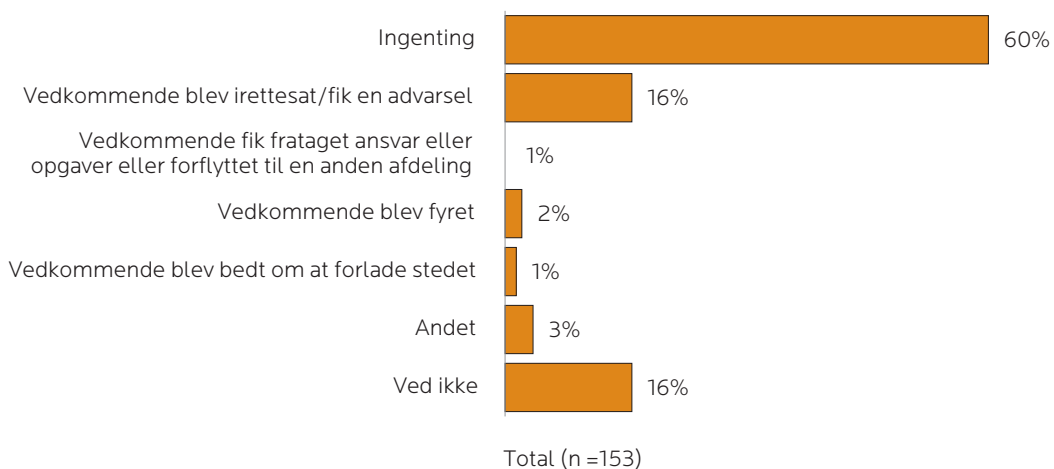
Over halvdelen (57 pct.) af de elever, som henvendte sig til en officiel person, har oplevet, at tilnærmelserne ophørte, mens de fortsatte for knap en tredjedel (29 pct.). Andelen af de kvindelige elever, som har angivet, at krænkelserne fortsatte (35 pct.), er cirka dobbelt så høj som for mændene (17 pct.), men forskellen er dog ikke signifikant. Vi finder ingen signifikante forskelle mellem elever på de tre uddannelsesretninger.

SANKTIONER OVERFOR KRÆNKER

Vi har spurgt de krænkede elever, hvilke konsekvenser de oplevede, at den uønskede adfærd har for krænkeren.

FIGUR 22: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVAD SKETE DER MED DEN PERSON, SOM GJORDE TILNÆRMELSER TIL DIG?"

Figur 22 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



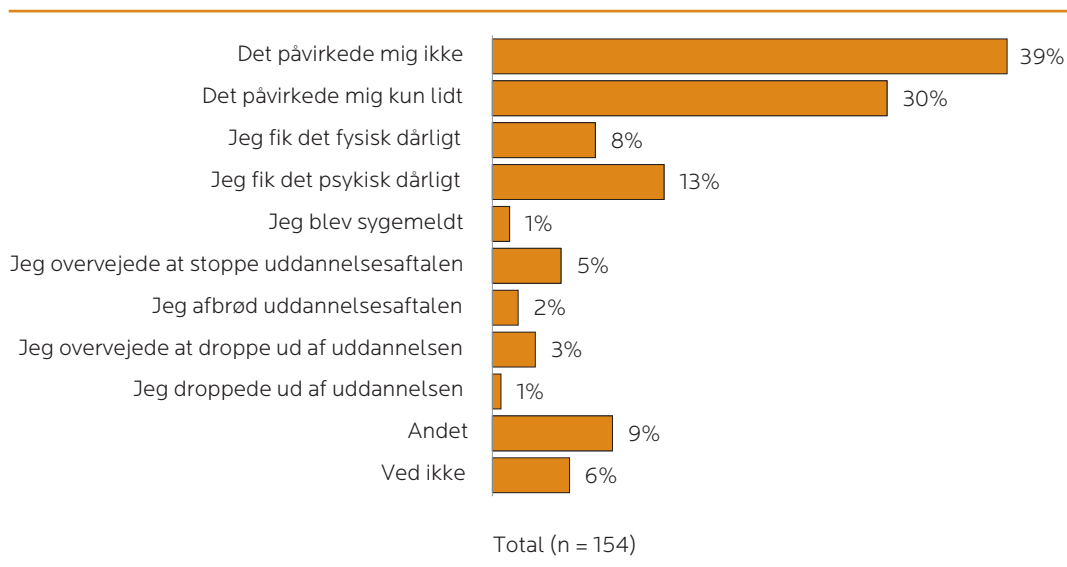
Krænkede elever oplever, at adfærden i langt de fleste tilfælde (60 pct.) ikke har fået nogen negativ følgevirkning for udøveren. Få procent angiver, at udøveren bliver bedt om at forlade stedet, bliver fyret eller får frataget ansvar, opgaver eller bliver forflyttet til en anden afdeling. Hver sjette respondent (16 pct.) oplever, at udøveren bliver irettesat eller får en advarsel.

KONSEKVENSER FOR ELEVEN

Sexchikane er skadeligt for den, som det går ud over, og påvirkningen spænder lige fra manglende arbejdsglæde til sygdom og traumatisering.

FIGUR 23: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVORDAN PÅVIRKEDE DET DIG, AT NOGEN GJORDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER TIL DIG?"

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 23 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Knap fire ud af ti (39 pct.) af de elever, som har oplevet hændelser, angiver, at det ikke påvirkede dem. Tre ud af ti (30 pct.) svarer, at de kun var lidt påvirkede af det. Mens én ud af 12 (8 pct.) fik det fysisk dårligt som følge af hændelserne, var det én ud af otte (13 pct.), som fik det psykisk dårligt.

Nogle krænkede elever overvejer at stoppe uddannelsesaftalen med lærestedet eller direkte afbryde aftalen. Andre overvejer eller vælger at droppe ud af uddannelsen. Under kategorien "Andet" har elever angivet, at de overvejer skift af læreplads, eller at de er bange, når de er på arbejde.

Signifikant færre kvindelige end mandlige respondenter angiver, at det ikke påvirker dem. I stedet angiver de signifikant oftere, at de kun er blevet lidt påvirket. En signifikant større andel af de kvindelige elever angiver, at de fik det psykisk dårligt som følge af krænkelserne.⁴⁷ Signifikant flere mænd end kvinder svarer "Ved ikke".

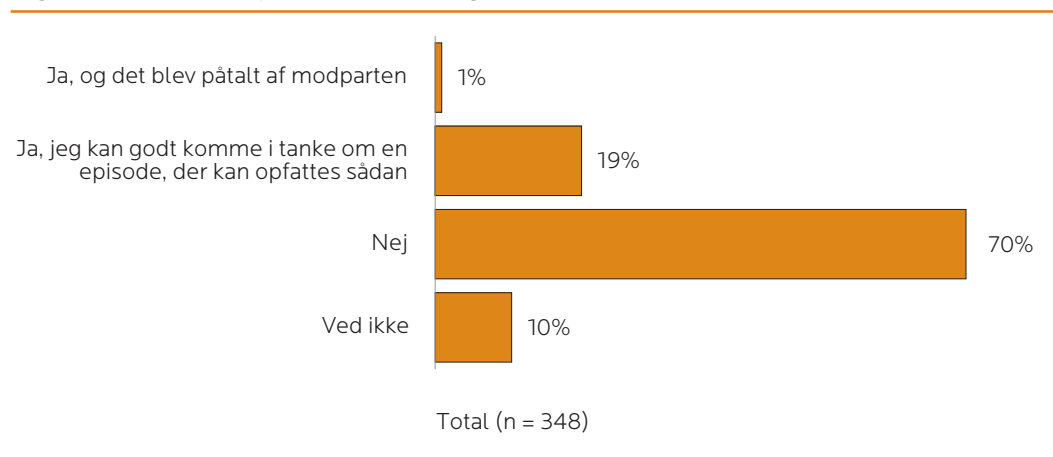
Vi finder ingen signifikante forskelle i relation til elevernes uddannelsesretning.

EGEN ADFÆRD

Eleverne i vores undersøgelse besvarer mestendels spørgsmål, som omhandler uønskede seksuelle tilnærmelser og krænkelser, men vi spørger dog også ind til, om de selv har udvist en adfærd, der kan opfattes som uønsket eller krænkende af en modpart. Til dette spørgsmål lyder svarene:

FIGUR 24: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HAR DU I DIN LÆRETID SELV OPFØRT DIG PÅ EN MÅDE, HVOR DU EFTERFØLGENDE HAR TÆNKT, AT DET KUNNE BLIVE OPFATTET SOM UØNSKET SEKSUEL TILNÆRMELSE HOS MODPARTEN?"

Figur 24 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



To ud af ti (1 pct. og 19 pct.) angiver, at de selv på et tidspunkt under deres læretid har udvist en upassende adfærd, der måske var uønsket af modparten. Syv ud af ti (70 pct.) svarer imidlertid, at de aldrig har opført sig sådan.

Flere mandlige (28 pct.) end kvindelige (9 pct.) elever kan komme i tanke om et tidspunkt i deres læretid, hvor de enten har fået det påtalt eller har opført sig på en måde, som af modparten kan opfattes som en uønsket seksuel tilnærmelse.

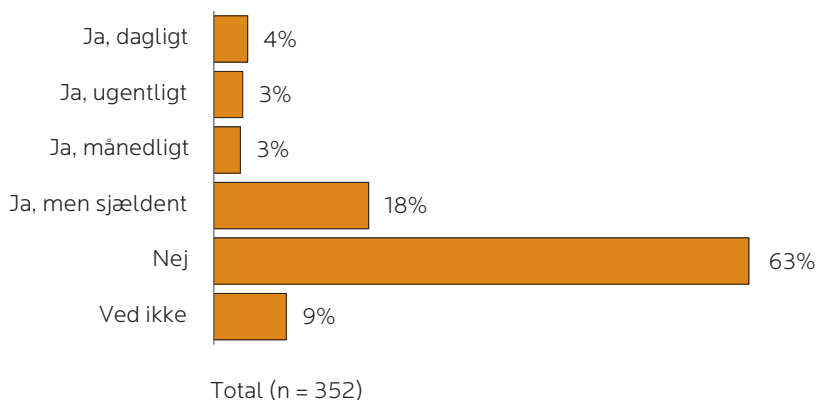
Der er ingen signifikante forskelle mellem uddannelserne.

OVERVÆRET SEXCHIKANE

En del elever har overværet, at en kollega er blevet udsat for en adfærd på arbejdspladsen, der synes at overskride vedkommendes grænser.

FIGUR 25: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HAR DU I DIN LÆRETID OVERVÆRET, AT EN KOLLEGA ER BLEVET UDSAT FOR SEKSUELLE TILNÆRMELSER, SOM VEDKOMMENDE IKKE SYNTES OM?"

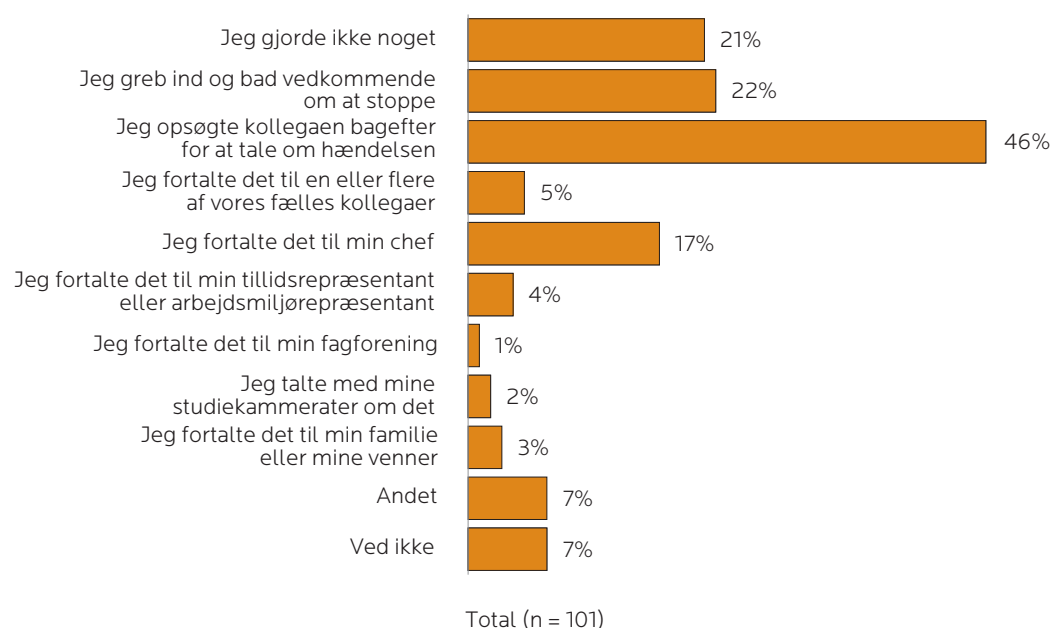
Figur 25 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Næsten tre ud af ti svarer ja til, at de på et eller andet tidspunkt i deres læretid har været vidne til, at en kollega blev udsat for grænseoverskridende adfærd. De to køn svarer ikke signifikant forskelligt på spørgsmålet. Til gengæld angiver både gastronom- og tjener elever i signifikant højere grad end receptionistelever, at de har overværet, at en kollega blev udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser.

FIGUR 26: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HVORDAN REAGEREDE DU PÅ, AT KOLLEGAEN BLEV UDSAT FOR TILNÆRMELSER, SOM VEDKOMMENDE IKKE SYNTES OM?"

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 26 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Omkring en femtedel (21 pct.) af de elever, som har overværet en krænkelse, svarer, at de ikke foretog sig noget i den forbindelse. En lige så stor andel (22 pct.) greb dog ind på kollegaens vegne og sagde fra overfor krænkeren. Næsten halvdelen (46 pct.) af de elever, der har været vidner til en krænkelse, opsøgte efterfølgende den forurettede kollega for at tale om det hændte. En mindre andel (5 pct.) involverede de fælles kollegaer på arbejdspladsen og fortalte dem om hændelsen, mens én ud af seks (17 pct.) gik til chefen. Relativt få gik til deres tillids-/arbejds miljørepræsentant eller deres fagforening, og andre relativt få valgte at fortælle det til deres studiekammerater, venner eller familie.

Vi finder ingen signifikante forskelle mellem svarene fra de kvindelige og de mandlige respondenter.

VIDEN OM SEXCHIKANE OG HÅNDTERING AF SEXCHIKANE

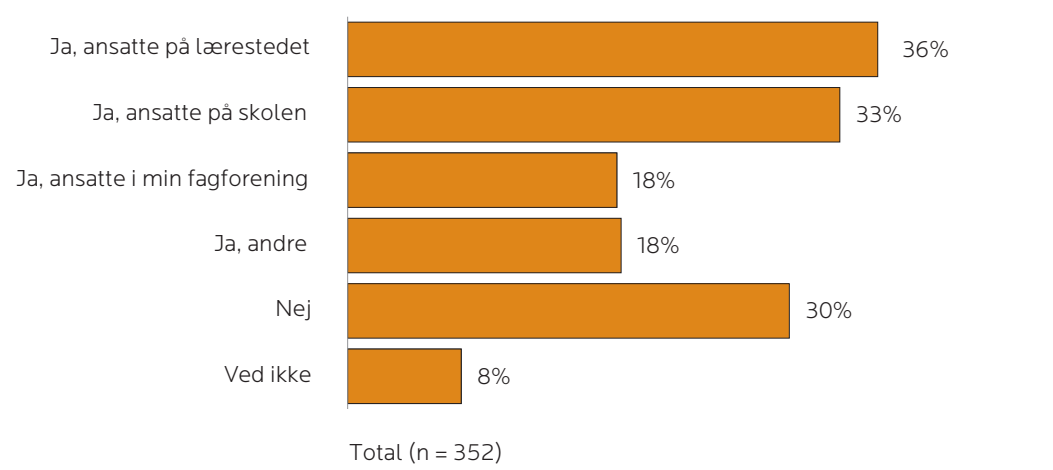
I dette afsnit ser vi nærmere på elevernes viden om seksuel chikane, herunder om de ved, at det er forbudt, samt hvor de skal henvende sig, hvis de har brug for hjælp og støtte.

VIDEN OM FORBUD

Som nævnt og vist tidligere, så er der forskel på, hvad respondenterne opfatter som uønskede seksuelle tilnærmelser og krænkelser på den ene side og sexchikane på den anden side. For at komme dette forhold nærmere har vi direkte spurgt elever, om de er blevet fortalt, at sexchikane er forbudt.

FIGUR 27: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "HAR NOGEN FORTALT DIG, AT DET ER FORBUDT AT UDSÆTTE ELEVER FOR SEXCHIKANE?"

Flere svar kan gives af hver respondent. Figur 27 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



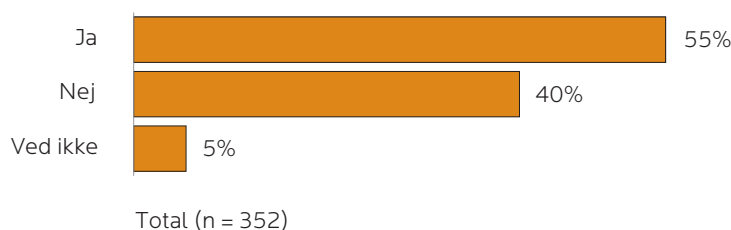
Som oftest er det ansatte på lærestedet (36 pct.) og ansatte på skolen (33 pct.), der nævnes som kilder til viden om, at sexchikane er forbudt. En del elever hører dog også herom fra deres fagforening (18 pct.) eller andre (18 pct.). Det er

bemærkelsesværdigt, at næsten hver tredje elev (30 pct.) svarer, at ingen har fortalt dem, at sexchikane er ulovligt.

HJÆLP OG STØTTE

FIGUR 28: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "VED DU, HVOR DU SKAL HENVENDE DIG, HVIS DU ØNSKER HJÆLP OG STØTTE EFTER AT VÆRE BLEVET UDSAT FOR UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER?"

Figur 28 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Figur 28 viser, at over halvdelen af eleverne (55 pct.) er bekendt med, hvor de skal henvende sig, hvis de udsættes for sexchikane. Fire ud af ti (40 pct.) ved til gengæld ikke, hvor de skal søge hjælp og støtte, hvis de under deres læretid oplever en seksuelt krænkende adfærd, som overskrider deres grænser.

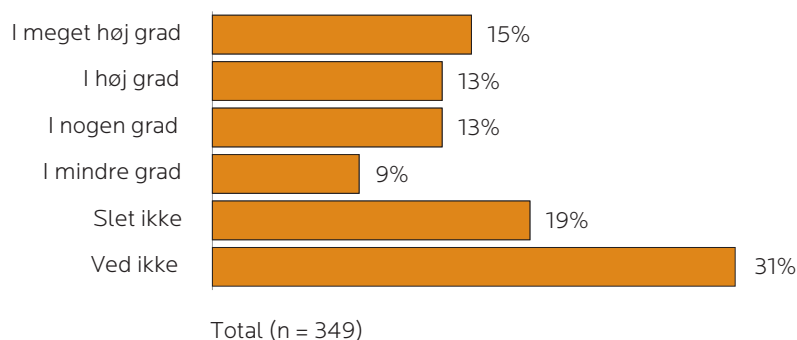
En signifikant mindre andel af de kvindelige elever svarer, at de ved, hvor de skal henvende sig i tilfælde af uønskede tilnærmelser.⁴⁸ Fordelt på uddannelsesretning kan vi se, at en signifikant større andel af receptionisteleverne end elever fra gastronom- og tjeneruddannelserne, ikke ved, hvor de skal henvende sig.

FOREBYGGELSE OG HÅNDBTERING PÅ LÆREPLADS

Vi har spurgt eleverne om, hvad lærestedet efter deres opfattelse gør for at undgå sexchikane.

FIGUR 29: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "I HVILKEN GRAD GØR LÆRESTEDET NOGET FOR AT UNDGÅ, AT DER FINDER UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER TIL ELEVER STED I LÆRETIDEN?"

Figur 29 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Halvdelen af eleverne vurderer, at lærestedet i meget høj grad (15 pct.), høj grad (13 pct.) eller nogen grad (13 pct.) gør noget aktivt for at undgå, at elever udsættes for sexchikane, mens de er i praktik i virksomheden. Den resterende halvdel af eleverne mener enten, at lærestedet i mindre grad gør noget (9 pct.), ikke gør noget (19 pct.) eller ikke har kendskab til sådanne tiltag (31 pct.).

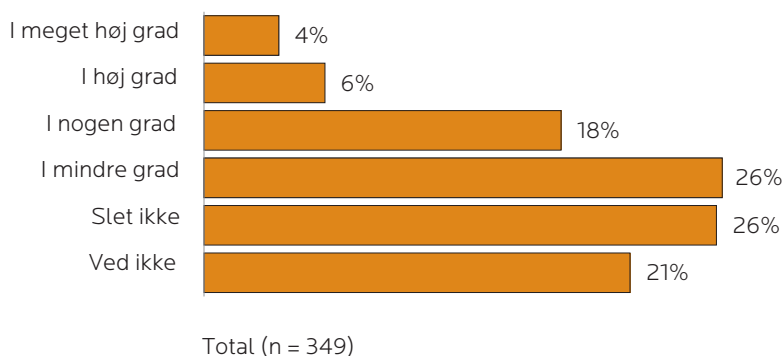
Svarene viser ingen signifikante forskelle i relation til køn eller uddannelsesretning.

FOREBYGGELSE AF SEXCHIKANE PÅ ERHVERVSSKOLERNE

Vi har også spurgt til, i hvilken grad emnerne forebyggelse og håndtering af sexchikane bliver håndteret på erhvervsskolerne.

FIGUR 30: FORDELING AF SVAR PÅ SPØRGSMÅLET "I HVILKEN GRAD ER EMNERNE FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF SEXCHIKANE, KRÆNKELSER OG SEKSUELLE TILNÆRMELSER NOGET, DU HAR HØRT OM PÅ SKOLEN?"

Figur 30 er baseret på både skole- og Facebook-besvarelser.



Mere end hver fjerde elev oplever, at skolen i meget høj grad (4 pct.), høj grad (6 pct.) eller nogen grad (18 pct.) varetager opgaven med at undervise elever i forebyggelse og håndtering af sexchikane, krænkelse og seksuelle tilnærmelser. Andre 26 pct. mener, at skolen kun i mindre grad varetager denne opgave. Atter andre 26 pct. er af den opfattelse, at skolen slet ikke løfter denne undervisningsopgave på tilfredsstillende vis. Endelig ved mere end hver femte elev (21 pct.) ikke, om skolen gør noget i den henseende.

Med andre ord angiver tre ud af fire elever, at skolen i mindre grad eller slet ikke underviser i forebyggelse og håndtering af sexchikane, eller de kan ikke huske, om de er blevet undervist i emnet.

Vi finder umiddelbart ingen signifikante forskelle i svarene, når de fordeles på køn. Eleverne fra gastronom- og receptionistuddannelserne svarer i signifikant højere grad end tjenerleverne, at forebyggelse og håndtering slet ikke er noget, de har hørt om på skolen.⁴⁹

KAPITEL 4

REGLER OG AKTØRER

Beskyttelse af erhvervsuddannelseselever mod krænkelse i form af sexchikane er omfattet af flere generelle love om diskrimination, arbejdsmiljø og erhvervsuddannelse. Formålet med dette kapitel er ikke at beskrive disse love i deres helhed. Vi vil i stedet gerne stille skarpt på elevens perspektiv på tværs af de regler, der gælder. Vi ønsker at skabe et overblik over, hvordan lovgivningen beskytter elevers arbejdsvilkår og uddannelsesforhold under selve praktikperioden, og specifikt når det gælder diskrimination i form af sexchikane.

#MeToo-udsagn fra vidt forskellige dele af arbejdslivet og uddannelsessektoren har rejst betydelig tvivl om effektiviteten af den beskyttelse mod sexchikane, vi har i Danmark. Det centrale i mange udsagn er, at de krænkede ikke forfølger deres sag. De får ikke brugt lovgivningens beskyttelse mod sexchikane. De får ikke aktiveret de forebyggelses-, kontrol- og konfliktløsningssystemer, som er etableret på det danske arbejdsmarked netop for at håndhæve regler om lønmodtagerbeskyttelse.

Udsagnene viser, at de krænkede ofte ikke ved, om de handlinger, de er udsat for, er forbudt. De ved sjældent, hvad de kan gøre for at stoppe chikanen. De ved sjældent, hvor de kan gå hen for at få hurtig hjælp, eller hvis de vil klage og eventuelt føre sag. Og ikke mindst frygter de for deres fremtid i forhold til job og uddannelse, hvis de afviser den krænkende handling, eller hvis de går videre med en klage.

Det fremgår af analysen i kapitel 3, at elever i hotel- og restaurationsbranchen oplever sexchikane i betydeligt omfang i deres praktikvirksomhed. Den viser også, at eleverne oplever de samme barrierer, som #MeToo-udsagnene vidner om: De mangler viden om deres rettigheder og viden om, hvad de skal gøre, hvis de oplever sexchikane.

INTERNATIONAL BAGGRUND

Internationalt defineres sexchikane både som vold mod kvinder, som forskelsbehandling af mænd og kvinder og som et arbejdsmiljøproblem. Sexchikane er en del af FN's indsats mod vold mod kvinder,^{50 51} herunder Kvindekonventionen om beskyttelse mod alle former for diskrimination,⁵² af Europarådets Istanbulkonvention om beskyttelse af kvinder mod alle former for vold⁵³ og af EU's traktater og direktiver om såvel ligestilling og forbud mod forskelsbehandling af mænd og kvinder^{54 55} som arbejdsmiljø.⁵⁶

Vold mod kvinder defineres i Istanbulkonventionens artikel 40 med følgende ordlyd:

”Parterne træffer de lovgivningsmæssige eller andre foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd af seksuelt tilsnit, som har til formål eller følge, at en persons værdighed krænkes, herunder især ved skabelsen af et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller stødende miljø, udløser strafferetlige eller andre retslige sanktioner.”

Sexchikane er efter EU-reglerne forskelsbehandling af mænd og kvinder, og den forbudte adfærd defineres på følgende måde:

”[...] at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”⁵⁷

Disse definitioner er retningsgivende og for EU-definitionernes vedkommende bindende for dansk lovgivning.

Det er anerkendt internationalt, at der skal mere end et forbud til for at give effektiv beskyttelse. Istanbulkonventionen kræver foranstaltninger, som varetager rettigheder, interesser og behov hos ofre og vidner under hele sagsforløbet, herunder beskyttelse mod intimidering, gengældelse og gentagen viktimitisering.⁵⁸ Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og EU beskytter retten til retfærdig rettergang. På grundlag af rettighederne i EMRK's artikel 6 og 13 om retten til retfærdig rettergang har EU udviklet et grundlæggende princip om ret til effektiv adgang til domstolsprøvelse, ikke mindst når det gælder håndhævelse af diskriminationsreglerne. Det anerkendes, at individuel håndhævelse af forbud mod diskrimination for at være effektiv skal understøttes af rettigheder, som sikrer mod viktimitisering (repressalier), og som opstiller processuelle krav til retshjælp mv., ligesom det anerkendes, at den individuelle håndhævelse endvidere bør suppleres af forebyggende indgreb mod diskrimination. EU-direktivet om forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet fastlægger derfor i afsnit III en række krav til håndhævelsen, herunder klageadgang, ligebehandlingsorganer, social dialog, beskyttelse mod viktimitisering og formidling af oplysning om reglerne.⁵⁹

Sexchikane defineres endelig også som et arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af EU's regulering af arbejdsmiljø. EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø⁶⁰ forpligter arbejdsgivere til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet. En række forebyggelsesprincipper skal efterleves, og der skal træffes forebyggende foranstaltninger under hensyntagen til arbejdstagernes færdigheder.⁶¹ Hver enkelt arbejdstager skal oplæres tilstrækkeligt og hensigtsmæssigt. Unge under 18 år anses for at være en særlig risikogruppe, som tillige er reguleret af et særligt direktiv om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.⁶²

FLERE RELEVANTE LOVGIVNINGER: AFGRÆNSNING OG OVERBLIK

Beskyttelse af erhvervsuddannelseselever mod krænkelse i form af sexchikane er omfattet af forskellige lovgivninger, som overlapper hinanden og har hver deres formål, administration og håndhævelse. De vigtigste love er ligebehandlingsloven⁶³, erhvervsuddannelsesloven⁶⁴, arbejdsmiljøloven⁶⁵ og undervisningsmiljøloven⁶⁶. Hertil kommer branchens elevoverenskomst.⁶⁷ De seneste års fokus på sexchikane har givet anledning til ændringer af ligebehandlingsloven⁶⁸ og arbejdsmiljøloven.⁶⁹ ⁷⁰ Ansvar for beskyttelse af elever er således delt mellem flere myndigheder. Samtidig er ansvaret inden for den enkelte lovgivning ofte delt mellem forskellige aktører. Resultatet er, at eleverne befinder sig i et krydsfelt.

Erhvervsuddannelsesloven er hovedloven for regulering af erhvervsuddannelsesområdet og elevernes retsstilling under uddannelse. Loven handler om adgang til uddannelserne, deres kvalitet og indhold, elevernes retlige forhold, praktikvirksomhederne, de faglige udvalg for uddannelserne og rådgivende organer mv. Loven forholder sig ikke specifikt til spørgsmålet om sexchikane.

Ligebehandlingsloven og ligestillingsloven er danske diskriminationslove, som forbyder kønsdiskrimination i forbindelse med beskæftigelse, erhverv og uddannelse, herunder i forbindelse med erhvervsuddannelse. Lovene forbyder udtrykkeligt sexchikane og gælder både på erhvervsskolen og i praktikvirksomheden. Lovene gennemfører EU's regler på området.⁷¹

Arbejdsmiljøloven giver ansatte ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det omfatter også beskyttelse mod, at arbejdet medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og sexchikane. Loven omfatter elevens arbejdsmiljø i praktikvirksomheden, og den har særlige regler for beskyttelse af unge under 18.

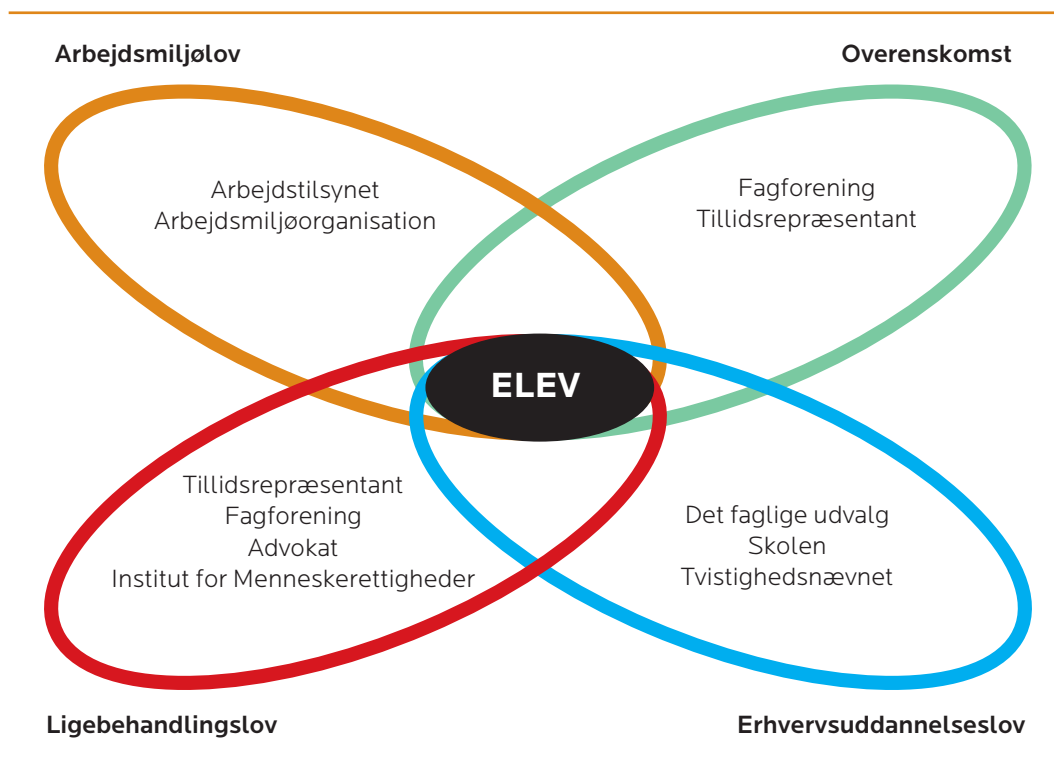
Undervisningsmiljøloven omfatter elevs og studerendes ret til et godt undervisningsmiljø, hvilket også omfatter frihed fra sexchikane. Loven omfatter dermed erhvervsuddannelseselevs undervisningsmiljø på erhvervsskolen, men ikke under deres uddannelsesperiode i praktikvirksomheden.

Branchens elevoverenskomst fastlægger alle de aftalte løn- og arbejdsvilkår, som gælder for elever i branchen.

Endvidere hører straffeloven,⁷² erstatningsansvarsloven⁷³ og arbejdsskadeloven⁷⁴ også med i billedet, men de omtales ikke nærmere i denne rapport.

Det er ikke formålet med dette kapitel at beskrive de nævnte regelsæt i deres helhed. Vi har i stedet valgt nedenstående korte tematiserede beskrivelser af de enkelte love. Hensigten er at trække de regler frem i hver lovgivning, som især har betydning for elevens situation i praktikvirksomheden: Hvem har ansvar for, at elevens rettigheder overholdes, og hvor kan eleven henvende sig til i tilfælde af chikane? Vi vil også gerne belyse, om eleven er sikret viden om sine rettigheder.

FIGUR 31: ELEVER I ET KRYDSFELT



ERHVERVSUDDANNELSESLOVEN

I det følgende har vi fokuseret på lovens regler om elevens forhold under praktikopholdet. Konkret adresseres spørgsmålene "Hvordan er elevens arbejdsvilkår og uddannelsesforhold beskyttet i praktikperioden?", og "Hvilket ansvar har praktikvirksomheden, det faglige udvalg og skolen for eleven i den forbindelse?". Vi kigger også på, hvilken vej loven anviser den elev, der har problemer med sexchikane, og hvordan det system, som loven etablerer, vejleder eleven om rettigheder.

Erhvervsuddannelsesloven er hovedloven om tilrettelæggelse af erhvervsuddannelserne, herunder adgang, styring, indhold og elevernes retlige forhold under uddannelsen. En erhvervsuddannelse tilrettelægges som vekseluddannelse, sådan at eleven typisk efter et grundforløb på skolen veksler mellem skoleundervisning og praktikuddannelse i en praktikvirksomhed. Loven handler om hele uddannelsesforløbet, dvs. ophold både på skole og i praktikvirksomhed. Elevens gennemførelse af en given uddannelse er betinget af, at eleven og en godkendt praktikvirksomhed indgår en uddannelsesaftale.⁷⁵

Uddannelsesaftalen er rammen for såvel elevens samlede uddannelsesforløb som ansættelsesforholdet mellem elev og en praktikvirksomhed. Ansvarlige efter loven er mange aktører, især erhvervsskoler, praktikvirksomheder og partsorganer. Disse parter er, som det fremgår af afsnittene om den øvrige lovgivning, samtidig ansvarlige for også at sikre eleven mod kønsdiskrimination og mod mangelfuldt

arbejds- og studiemiljø. Erhvervsuddannelsessystemet er karakteriseret ved et fagligt selvstyre, som giver arbejdsmarkedets parter stor indflydelse på og ansvar for erhvervsuddannelserne.⁷⁶

PRAKTIKVIRKSOMHEDENS ANSVAR

Virksomheden er som arbejdsgiver ansvarlig for elevens løn- og arbejdsvilkår og som praktikvirksomhed ansvarlig for den praktiske del af elevens uddannelse. I praksis er de to dele tæt sammenvævet. Erhvervsuddannelsesloven fastslår således, at arbejdsgiveren kun undtagelsesvis kan pålægge en elev arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af at uddannelsen mål kan nås.⁷⁷

Reguleringen af elevers løn- og arbejdsvilkår er forholdsvis kort og overordnet. Elevernes lønforhold er direkte sikret i loven,⁷⁸ mens deres øvrige ansættelses- og arbejdsvilkår kun er indirekte sikret. Loven bestemmer nemlig, at i praktikvirksomheden gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår mv., i det omfang det er foreneligt med uddannelsen efter loven.⁷⁹ Det betyder i forhold til beskyttelsen mod sexchikane, at ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven gælder. Herudover beskriver loven ingen pligter for praktikvirksomheden i relation til elevens arbejdsforhold.

Praktikvirksomhederne skal give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold.⁸⁰ Uddannelsesansvaret består i, at virksomheden skal gennemføre praktikuddannelsen således, at den sammen med skoleundervisningen fører til, at eleven kan nå uddannelsens mål. I den forbindelse skal reglerne om den enkelte uddannelse og uddannelsesordningen følges, og virksomheden skal blandt andet gennemføre praktikuddannelsen i et aktivt samspil med skolen.⁸¹ Praktikvirksomhedens uddannelsesansvar er ikke nærmere fastlagt i loven, ud over hvad der kan udledes af reglerne om godkendelse af praktikvirksomheder.

DET FAGLIGE UDVALGS ANSVAR

Det faglige udvalg er centralt placeret og bestemmer indholdet i regler om uddannelsernes struktur, indhold og varighed og varetager forligsmægling mellem elev og virksomhed, godkendelse af praktikvirksomhed og afholdelse af svendeprøver. De faglige udvalg nedsættes af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer inden for uddannelsesområderne. Et fagligt udvalg nedsættes med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter.⁸² Eleverne er også repræsenteret i udvalget med en person, som ikke har stemmeret i udvalget. På hotel- og restaurationsområdet er der tre faglige udvalg: Det Faglige Udvalg for Gastronomuddannelsen, Det Faglige Udvalg for Receptionistuddannelsen og Det Faglige Udvalg for Tjeneruddannelsen.

Godkendelse af praktikvirksomheder foretages af det relevante faglige udvalg.⁸³ En virksomhed godkendes som egnet, når det faglige udvalg for uddannelsen

vrurderer, at virksomheden vil kunne overholde de praktikregler, der er fastsat i den relevante uddannelsesbekendtgørelse, og at virksomheden kan give eleven "tilfredsstillende oplæringsforhold".^{84 85} Godkendelse er således primært begrundet i uddannelsesmæssige hensyn. Udvalget kan gøre en godkendelse permanent eller tidsbegrænset eller give godkendelse på betingelse af, at virksomheden foretager nærmere angivne foranstaltninger.⁸⁶ Loven fastlægger ikke indholdet i begrebet "tilfredsstillende oplæringsforhold" eller indholdet i de betingelser, som udvalget kan opstille for at godkende en virksomhed som praktikvirksomhed.

Det faglige udvalg for en uddannelse skal følge op på, om uddannelsen lever op til de forventede kvalitetskrav i uddannelsen. Udvalget skal i samarbejde med de lokale uddannelsesudvalg og praktikvirksomhederne foretage løbende kvalitetsudvikling og kvalitetssikring af uddannelsernes praktikdel, herunder følge udviklingen i større elevgruppers gennemførelse af praktikuddannelsen.⁸⁷

Det faglige udvalg for den enkelte uddannelse har den primære kompetence overfor en praktikvirksomhed i relation til loven. Det faglige udvalg har pligt til at virke for de bedst mulige uddannelsesmæssige forhold i praktikvirksomheden,⁸⁸ og udvalget har ret til at få adgang til de virksomheder, der har ansat elever, for at få oplysning om de uddannelsesmæssige forhold i virksomheden.⁸⁹ Udvalget kan således føre tilsyn med disse forhold. Det fremgår ikke eksplicit af reglerne om tilsynet med uddannelsesmæssige forhold, at eleven skal have tilfredsstillende arbejdsmiljømæssige forhold både fysisk og psykisk, hvilket instituttet finder problematisk. Det fremgår heller ikke, om elever kan tilkalde udvalget eller informere udvalget med det formål at få udvalget på virksomhedsbesøg. Det må imidlertid antages, at en elev kan kontakte sit faglige udvalg med henblik på udvalget med henblik på, at udvalget kommer på tilsynsbesøg i virksomheden.⁹⁰

SKOLENS ANSVAR

Skolen har derimod som udgangspunkt ikke kompetence i relation til praktikvirksomheden, men skolen har det overordnede ansvar for, at der udarbejdes en personlig uddannelsesplan for elevens samlede uddannelsesforløb i samarbejde med eleven og praktikvirksomheden. Loven forudsætter, at praktikvirksomheden gennemfører uddannelsen i et aktivt samspil med skolen.⁹¹

Skolen skal yde vejledning og stille kontaktpersoner i form af kontaktlærere og mentorer til rådighed for eleverne med henblik på at fastholde dem i uddannelsen, og skolen skal formidle social, personlig eller psykologisk rådgivning til elever, som har behov for det.^{92 93} Disse forpligtelser er generelt beskrevet. Hvis en elev kontakter skolen vedrørende chikane i praktikvirksomheden, vil skolen dog også skulle vejlede og støtte eleven i den forbindelse, bl.a. fordi eleven potentielt er frafaldstruet.⁹⁴

NÅR ELEVEN OPLEVER SEXCHIKANE

Såfremt en elev mener sig udsat for sexchikane, giver loven mulighed for at afbryde uddannelsesaftalen og eventuelt indbringe krænkelser for lovens obligatoriske konfliktløsningsorganer for elever, som er omtalt nedenfor. En måde at stoppe chikanen er at "sige op", dvs. afbryde uddannelsesperioden i virksomheden ved at ophæve uddannelsesaftalen. En uddannelsesaftale er uopsigelig for begge parter efter prøvetidens ophør,⁹⁵ men hvis en af aftalens parter misligholder sine forpligtelser væsentligt, kan den anden part ophæve aftalen.⁹⁶

Hvis eleven udsættes for sexchikane i praktikvirksomheden, vil det som hovedregel kunne begrunde, at eleven ophæver aftalen ensidigt, dvs. uden at have en aftale om ophævelse med virksomheden. Den elev, der ønsker at klage over chikanen, og den praktikvirksomhed, der ønsker at gøre indsigelse mod elevens afbrydelse af aftalen, skal bruge lovens obligatoriske konfliktløsningsystem bestående af det faglige udvalg og Tvistighedsnævnet.⁹⁷ Sagen skal først indbringes for det faglige udvalg for den pågældende uddannelse, som er et ved loven nedsat⁹⁸ partsudvalg, der skal søge at løse sagen ved forlig. Kan der ikke opnås et forlig, og ønskes sagen videreført, skal eleven selv indbringe den for Tvistighedsnævnet, hvis afgørelse kan indbringes for domstolene.⁹⁹ Tvistighedsnævnet afgør sager om sexchikane både efter ligebehandlingsloven og erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet har behandlet en række sager om sexchikane mod erhvervsuddannelseselever under uddannelsen i praktikvirksomheden.

En elev, som mener sig udsat for sexchikane i praktikvirksomheden, har dog først og fremmest brug for at få denne stoppet. Og eleven har brug for støtte i forhold til sin personlige situation og rådgivning om sine rettigheder. Det fremgår som nævnt ovenfor ikke klart af erhvervsuddannelsesloven, hvilken hjælp eleven kan hente på skolen eller hos det faglige udvalg. Eleven kan – afhængigt af hvem der udøver chikanen – søge hjælp hos arbejdsgiveren eller hos en arbejdsmiljørepræsentant, hvis en sådan er til rådighed i praktikvirksomheden. Er eleven organiseret, kan eleven også henvende sig til fagforeningen. Den uorganiserede elev kan søge juridisk rådgivning hos offentlige retshjælpstilbud.¹⁰⁰

VEJLEDNING

Hverken Tvistighedsnævnet eller de relevante faglige udvalgs hjemmesider tilbyder skriftlig vejledning om sexchikane til eleverne. Det er efter instituttets opfattelse problematisk. Tvistighedsnævnets hjemmeside indeholder ingen oplysning specifikt om sexchikane eller ligebehandlingsloven i den klagevejledning, der tilbydes.¹⁰¹ Under overskriften "Relevant lovgivning. Her finder du den lovgivning, som Tvistighedsnævnet anvender i sit arbejde" nævnes alene erhvervsuddannelsesloven, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet og forvaltningsloven.¹⁰²

I vejledningen om klageprocessen på Tvistighedsnævnets hjemmeside er udgangspunktet, at eleven bliver hjulpet af sin fagforening. "Det er som regel din fagforening, som klager på dine vegne. Men du kan også vælge at klage selv eller få

en advokat til at repræsentere dig." I klagevejledningen nævnes det faglige udvalgs obligatoriske forligsforhandling alene under "Krav til klagen, bilag til klagen", hvor det oplyses, at "Referatet af forligsmødet i det faglige udvalg. Sagen kan ikke behandles af Tvistighedsnævnet, før det faglige udvalg har forsøgt at forlige sagen."¹⁰³ Det fremgår ikke her, hvordan kontakt til det relevante faglige udvalg kan etableres.

En elev skal således kende til og derefter kontakte "sit" faglige udvalg for at komme videre med sin klage og få iværksat det obligatoriske forligsmøde. De tre faglige udvalg på hotel- og restaurationsområdet – Det Faglige Udvalg for Gastronomuddannelsen, Det Faglige Udvalg for Receptionistuddannelsen og Det Faglige Udvalg for Tjeneruddannelsen – administreres og betjenes af Uddannelsessekretariatet.¹⁰⁴ Uddannelsessekretariatets hjemmeside oplyser under "Praktik" og "Ansættelsesvilkår" om overenskomst, uddannelsesaftale, prøvetid, ferie og forsikring. Om andre spørgsmål oplyses: "Andre spørgsmål. Hvis du har spørgsmål, som du ikke har kunne finde svar på her, bedes du kontakte de faglige organisationer, fx 3F eller HORESTA. Sekretariatet kan ikke hjælpe med svar på spørgsmål om ansættelsesret eller overenskomsten."¹⁰⁵ Heller ikke her giver en søgning på sexchikane eller ligebehandlingsloven resultat.

ELEVOVERENSKOMSTEN

Efter erhvervsuddannelsesloven gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår, i det omfang det er foreneligt med uddannelsen efter loven. Det betyder, at Overenskomsten for elever i hotel-, restaurant- og turisterhvervet¹⁰⁶ finder anvendelse for elever i hotel- og restaurationsbranchen.¹⁰⁷

Overenskomstens konfliktløsningsregel¹⁰⁸ anviser to konfliktløsningsspor: 1) Spørgsmål om elevers løn- og ansættelsesforhold i henhold til overenskomsten skal behandles i henhold til overenskomstens mæglingsregler, dvs. forhandles og afgøres i det fagretlige system som en faglig tvist.¹⁰⁹ 2) Spørgsmål om ophævelse af uddannelsesaftalen og om erstatning behandles i de faglige udvalg og eventuelt Tvistighedsnævnet i henhold til lovgivningens regler herom, dvs. i første række erhvervsuddannelsesloven.¹¹⁰

En elevsag om sexchikane vil som udgangspunkt følge det andet spor, som går gennem de faglige udvalg og Tvistighedsnævnet. Den kan dog også behandles som en faglig sag, dvs. med en lokal forhandling i virksomheden om sagen, hvis begge overenskomsterparter ønsker det. Her vil hjemmelen for behandling kunne være overenskomsten eller Tillægsaftalen til Hovedaftalen. Når en elev, som er medlem af 3F, har henvendt sig i den lokale afdeling med en sag om sexchikane, er det 3F, der yder retshjælp og rådgiver om, hvor sagen behandles.

Overenskomstens parter er HORESTA og 3F. 3F tilbyder en del vejledning på sin hjemmeside, både generelt og målrettet hotel- og restaurationsbranchen, herunder også målrettet elevgrupper inden for denne branche, og der er adgang

til rapporter og vejledningsmateriale på hjemmesiden.¹¹¹ HORESTA's vejledning på hjemmesiden er primært orienteret mod medlemsvirksomheder, dvs. at adgang forudsætter medlemskab.

LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Dette afsnit fokuserer på, hvordan loven beskytter erhvervsuddannelseselever mod sexchikane i praktikvirksomheden: Hvad er beskyttet, og hvor langt rækker praktikvirksomhedens pligt og ansvar som arbejdsgiver og som uddannelsesansvarlig? Hvad er skolen forpligtet til?

Ligebehandlingsloven¹¹² indeholder de danske regler om forbud mod forskelsbehandling af mænd og kvinder i beskæftigelse og erhverv, som gennemfører de tilsvarende EU-regler.¹¹³ Ligebehandlingslovens forbud mod sexchikane gælder både i ansættelsesforhold og på erhvervsuddannelsesområdet. På erhvervsuddannelsesområdet suppleres denne beskyttelse af ligestillingsloven.¹¹⁴ Det betyder, at både praktikvirksomheden og erhvervsskolen og de aktører, der er tilknyttet erhvervsuddannelsen, er forpligtede til at overholde loven, både som arbejdsgivere og uddannelsesansvarlige.

Ligebehandlingsloven har tre vigtige forbud i relation til sexchikane: selve forbuddet mod sexchikane og i tilknytning hertil to slags forbud mod at genere eller straffe både ansatte, som klager over chikanen, og andre, som hjælper klageren. De to sidste forbud er omtalt nedenfor i afsnittet om viktimitisering.

Ligebehandlingsloven forpligter enhver arbejdsgiver til at give sine ansatte lige arbejdsvilkår, og denne pligt omfatter også et forbud mod sexchikane.¹¹⁵ Hermed forbydes bestemte former for adfærd som sexchikane, og denne adfærd udgør forbudt forskelsbehandling på grund af køn. Sexchikane kan indgå i arbejdsvilkår af enhver art, forstået som det samlede sæt af forhold, medarbejderne på en arbejdsplads er underlagt. Forbuddet mod sexchikane anses i praksis for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i arbejdssituationen.¹¹⁶

Sexchikane defineres således¹¹⁷: "Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima." Sexchikane kan indbefatte mange forskellige former for adfærd eller handlinger, som er uønskede af den, der udsættes for adfærden. Et chikanerende miljø på arbejdspladsen kan efter omstændighederne også udgøre sexchikane. Vores undersøgelse peger på, at eleverne udsættes for forskellige typer chikane og opfatter denne forskelligt, alt efter hvilken uddannelsesretning de er på, og hvilket køn de har.

Ligebehandlingslovens individuelle beskyttelse er afhængig af, om de personer, der krænkes, har ressourcer til at rejse sag mod deres arbejdsgiver. I praksis er det ofte de lønmodtagere, der kan hente vejledning og retshjælp gennem fagforeningsmedlemskab, der rejser sager. Overtrædelse af forbuddene mod

henholdsvis sexchikane og viktimisering er sanktioneret med en godtgørelse¹¹⁸ til den krænkede, som normalt fastsættes af Ligebehandlingsnævnet og domstolene. For elever gælder dog særlige regler om obligatorisk brug af Tvistighedsnævnet, som er omtalt under erhvervsuddannelsesloven. Overtrædelse af forbuddet mod sexchikane kan også straffes med en bøde¹¹⁹ til arbejdsgiveren, hvis sagen forfølges strafferetligt, dvs. ved anmeldelse til politiet.

ANSVAR SOM PRAKTIKVIRKSOMHED

I en virksomhed er det kun arbejdsgiveren, der kan gøres ansvarlig for overtrædelse og sanktioneres efter ligebehandlingsloven. Adfærd, som udgør sexchikane, kan imidlertid udøves af mange personer med tilknytning til praktikvirksomheden: ledelse, ansatte, forretningsforbindelser, kunder, gæster mv. Når loven skal håndhæves, er det afgørende, hvem eleven kan gøre ansvarlig for chikanen.¹²⁰ Derfor er det afgørende for lovens effektive beskyttelse, hvor langt praktikvirksomhedens ansvar rækker. Eller med andre ord hvor godt eleven kan forvente og forlange at blive beskyttet af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang sikre sine ansatte mod sexchikane.¹²¹ Ansvarsgrundlaget er strengt,¹²² og ansvaret omfatter også krænkelser begået af andre end arbejdsgiveren, fx ansatte.¹²³

Ud over ansvar for ansattes krænkelser kan arbejdsgiveren også være ansvarlig for krænkelser begået af andre, fx kunder og forretningsforbindelser. En landsretsdom fra juli 2019 underbygger dette.¹²⁴ Efter instituttets vurdering følger dette brede ansvar af, at pligten til at sikre lige arbejdsvilkår efter § 4, stk. 2, også omfatter forbud mod sexchikane. Det fremgår af bemærkningerne til § 4, stk. 2, at ved arbejdsvilkår forstås det samlede sæt af forhold, medarbejderne på en arbejdsplads er underlagt. Det fremgår samme sted, at pligten til at sikre lige arbejdsvilkår i praksis anses for overtrådt, når en ansat udsættes for seksuelle krænkelser i arbejdssituationen. Det må betyde, at arbejdsgiveransvaret også i hotel- og restaurationsbranchen kan omfatte krænkelser fra kunder og forretningsforbindelser.

Pligten til at stille et chikanefrit miljø til rådighed må betyde, at forbuddet mod sexchikane skal forstås også som et selvstændigt forbud mod et chikanerende miljø. Og er det selve miljøet, der er chikanerende, er arbejdsgiveren ansvarlig for denne overtrædelse.

Efter instituttets opfattelse bidrager arbejdsmiljøreglernes klare pligter vedrørende forebyggelse, herunder forebyggelse af sexchikane, til fastlæggelse af arbejdsgiveransvaret i ligebehandlingsloven og dermed til en effektiv håndhævelse af forbuddet mod sexchikane. Virksomhederne i hotel- og restaurationsbranchen har i flere undersøgelser fået viden om forekomst af problemer med omgangstone og sexchikane fra både ledere, ansatte og kunder. Hertil kommer arbejdsmiljølovgivningens klare forpligtelser samt branchens egne og andres praktiske vejledninger om forebyggelse og håndtering af sexchikane, som fortæller virksomhederne, hvad de skal gøre. En praktikvirksomhed i hotel- og restaurations-

branchen har pligt til at kende risikofaktorer for og eventuel forekomst af sexchikane og pligt til at tage forholdsregler for at sikre de ansatte, herunder eleverne.

Når det gælder ansvar for viktimering, omfatter arbejdsgiveransvaret efter instituttets opfattelse formentlig også ansvar for andres viktimering, dvs. fra ansattes og kunders side. Enten kan denne viktimering forstås som "anden ufordelagtig behandling" og dermed være en del af den viktimering, som arbejdsgiveren bærer ansvaret for efter ligebehandlingsloven.¹²⁵ Eller også er arbejdsgiveren ansvarlig efter ligestillingslovens regel om viktimering.¹²⁶ Der foreligger ikke retspraksis herom.

HVAD ER ET CHIKANERENDE MILJØ?

Et chikanerende miljø på en arbejdsplads defineres i ligebehandlingsloven som et (forbudt) arbejdsvilkår. Ved arbejdsvilkår forstås det samlede sæt af forhold, medarbejderne på en arbejdsplads er underlagt. Der er brug for en bedre forståelse af, hvad der konkret kendetegner et chikanerende miljø. Når miljøet i sig selv er chikanerende, opfattes den kønsdiskriminerende og seksualiserende adfærd som "normal opførsel" i forhold til det sociale samvær og omgangstonen på arbejdspladsen. Det betyder, at den ansatte som udgangspunkt ikke kan undslippe eller fravælge disse vilkår, når arbejdet skal udføres. Og det betyder i særdeleshed, at det er særligt vanskeligt at sige fra. Det vil ofte være en forudsætning, at miljøet er domineret af det ene køn.

Vi har søgt at finde nogle vejledende eksempler på problematiske arbejdsvilkår i retspraksis, dagspressen og vejledninger om sexchikane. Nedenfor er beskrevet nogle bud på, hvad de problematiske arbejdsvilkår kan handle om:

- Hvad der tales om (når kollegaer fortæller om deres sexliv eller "byttet, der blev nedlagt i weekenden", når emner "under bæltstedet" foretrækkes, når man viser film med fx porno til hinanden i pausen)
- Omgangstonen (fx seksualiseret sprogbrug, "værkstedshumor", at tale om kvinder og mænd på en krænkende eller negativ måde)
- Forventninger til adfærd (det forventes, at du deltager i det chikanerende miljø. Det forventes, at du ikke siger fra, dvs. at du accepterer chikane både overfor dig selv og andre. Du er en dårlig kollega, snerpet eller mangler humor, hvis du ødelægger den gode stemning ved at sige fra eller ikke deltage)
- Udsmykning af arbejdsrum (fx ophængning af billeder af nøgne kvinder eller mænd, pornografiske billeder).

SÆRLIGT OM VIKTIMISERING

Ligebehandlingsloven beskytter den krænkedes situation på to måder. Dels må en persons afvisning eller accept af chikane ikke begrunde en beslutning vedrørende den pågældende.¹²⁷ I direktivet lyder bestemmelsen: "I dette direktiv omfatter forskelsbehandling chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd." En sådan dårligere behandling skal vurderes som (forbudt) forskelsbehandling. Det fremgår ikke af forarbejderne, men det må antages, at dette forbud har til formål at beskytte offerets umiddelbare reaktioner på chikanen snarere end offerets (senere) påberåbelse af reglerne, som er beskyttet særskilt ved forbuddet mod viktimisering.

En ansat, der bliver udsat for sexchikane, kan være usikker på, hvordan der skal eller kan reageres, og bange for konsekvenserne, både hvis chikanen afvises, og hvis den ikke afvises. For en elev kan der være tale om et afhængighedsforhold til chikanøren, som betyder, at eleven kan foretrække at undlade at reagere på chikanen. Usikkerhed med hensyn til, hvad der vil være en hensigtsmæssig reaktion på chikane, må især forekomme i virksomheder, der ikke har retningslinjer for, hvordan tilfælde af chikane behandles i virksomheden, eller hvor en chikanerende omgangstone er accepteret. Uanset hvordan den krænkede reagerer, må dette ikke udløse dårlig behandling fra arbejdsgiveren.

Dels forbydes viktimisering, som er afskedigelse eller anden ugunstig behandling eller reaktion mod ansatte, fordi der er fremsat krav efter ligebehandlingsloven.¹²⁸ Dette forbud beskytter offerets adgang til at fremsætte og forfølge krav efter ligebehandlingsloven mod negative reaktioner fra arbejdsgiveren. Forbuddet mod viktimisering omfatter som udgangspunkt alle former for ugunstig behandling og følge, hvilket ud over afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane mv.

Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. Andre er således også beskyttet, fx den kollega eller tillidsrepræsentant eller andre, der hjælper den krænkede med at klage, fx ved at give informationer til brug for forhandling og sagsanlæg.¹²⁹ Det er ikke en betingelse, at der gives medhold i det fremsatte krav efter loven.¹³⁰ I et chikanerende miljø kan viktimisering udgøre en vigtig bestanddel, idet den, der siger fra, opfattes som en dårlig kammerat, som ødelægger den gode stemning.

Forbuddet mod viktimisering handler om at gøre lovens forbud mod sexchikane mere effektivt. En arbejdsgiver må ikke "straffe" et offer for chikane for at bruge sine rettigheder. Lykkes det at forhindre en krænket i at bruge sine rettigheder, er lovgivningens beskyttelse af ofre for sexchikane uden virkning. Derfor er det forbudt at behandle den, der klager over chikane, dårligt af denne grund.

Når det gælder ansvar for viktimisering, omfatter arbejdsgiveransvaret formentlig også ansvar for andres viktimisering, dvs. fra ansattes og kunders side. Enten kan denne viktimisering forstås som "anden ufordelagtig behandling" og dermed være en del af den viktimisering, som arbejdsgiveren bærer ansvaret for efter ligebehandlingsloven.¹³¹ Eller også er arbejdsgiveren ansvarlig efter ligestillingslovens regel om viktimisering.¹³²

ANSVAR SOM ERHVERVSSKOLE

Ligebehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling, herunder sexchikane, omfatter også adgang til erhvervsuddannelse, men loven beskriver derudover ikke uddannelsesinstitutionernes pligter overfor eleverne lige så detaljeret, som den beskriver arbejdsgivernes pligter overfor ansatte.¹³³ Det er derfor ikke klart, hvilken rækkevidde ligebehandlingslovens forbud mod sexchikane har for elever og studerende på en erhvervsuddannelse, herunder i forhold til deres studievilkår m.m. Erhvervsskolerne er imidlertid som leverandører af uddannelse uden tvivl omfattet af ligestillingslovens¹³⁴ forbud mod forskelsbehandling, herunder sexchikane.¹³⁵

Det må derfor antages, at en skole bør kunne gøres ansvarlig for adfærd mod elever, som udgør sexchikane, og at det bør ske efter de samme hovedprincipper, som gælder for arbejdsgivere. Hvis denne antagelse er korrekt, har de ansvarlige for den uddannelsesinstitution, som udbyder erhvervsuddannelsen,¹³⁶ pligt til at stille et chikanefrit studiemiljø til rådighed og til i rimeligt omfang at sikre institutionens elever mod sexchikane i relation til alle de tilbud, aktiviteter, faciliteter og ydelser, som institutionen står for.¹³⁷ Skolen må følgelig antages at være ansvarlig for lederes chikane af elever. Skolen er endvidere ansvarlig for et chikanerende miljø på skolen. Skolen kan tillige blive ansvarlig for underviseres chikane af elever og elevers chikane af andre elever. En erhvervsskole har efter undervisningsmiljøloven pligt til at udarbejde en undervisningsmiljøvurdering, som skal kortlægge og opstille handleplaner for miljøproblemer i lighed med en APV på en arbejdsplads. Undervisningsmiljøloven, herunder undervisningsmiljøvurderingen, er beskrevet nedenfor. En erhvervsskole kan også gøres ansvarlig for overtrædelse af forbuddet mod viktimisering.¹³⁸ En erhvervsskoles overtrædelse af ligebehandlingsloven eller ligestillingsloven skal indbringes for Ligebehandlingsnævnet og eventuelt domstolene, da denne type sager ikke er omfattet af de faglige udvalgs og Tvistighedsnævnets kompetence.¹³⁹

OFFENTLIGE MYNDIGHEDERS LIGESTILLINGSPLIGT

Alle offentlige myndigheder, som arbejder inden for ligebehandlingslovens eller ligestillingslovens områder, har pligt til at arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.¹⁴⁰ Det indebærer i denne sammenhæng, at Beskæftigelsesministeriet, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, erhvervsskoler og partsorganer, Arbejdstilsynet, DCUM mv. alle har en lovfæstet handlepligt med hensyn til at arbejde for at fremme ligestilling i forhold til både borgerne, myndighedens forvaltningsområde og myndighedens personale. Myndighederne

skal aktivt tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem kvinder og mænd ved udformning af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter inden for ligebehandlingslovens område. At fremme ligestilling kan fx være at vedtage konkrete initiativer, som forebygger sexchikane og fremmer en god håndtering af sager om sexchikane på praktikarbejdspladser eller erhvervsskoler, hvor der er påvist risiko for udsættelse for sexchikane.

ARBEJDSMILJØLOVEN

I den følgende beskrivelse belyses arbejdsgiverens ansvar og elevens muligheder for at få vejledning om lovens beskyttelse mod sexchikane og for at få hjælp fra Arbejdstilsynet til at stoppe eventuel chikane. Vi omtaler også arbejdsmiljølovens regler om forebyggelse af arbejdsmiljørisici, som forpligter blandt andet praktikvirksomheder til at kende og forebygge problemer med sexchikane i praktikvirksomheder.

PRAKTIKVIRKSOMHEDENS ANSVAR FOR HÅNDBLING OG FOREBYGGELSE AF SEXCHIKANE

Hvis en elev udsættes for sexchikane, kan det udgøre en overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne, hvis denne chikane medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse.¹⁴¹ Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiveren et omfattende ansvar for at sikre de ansattes arbejdsmiljø, og det omfatter også beskyttelse mod sexchikane. Arbejdsgiveren skal generelt sikre, at arbejdet i alle led planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skal også sikres, at arbejdet rent faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Desuden skal arbejdsgiveren sikre den nødvendige oplæring af og instruktion til medarbejderne og oplyse dem om de ulykkes- og sygdomsfarer, der er forbundet med arbejdet. Og endelig skal arbejdsgiveren føre et effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. En praktikvirksomhed med problemer med sexchikane skal dermed både forebygge og håndtere konkret chikane i overensstemmelse med loven. Virksomheden skal konkret oplyse sine ansatte, herunder sine elever, om denne risiko, og de skal oplæres og instrueres i, hvordan de skal forholde sig, hvis de bliver udsat for chikane.

Det er Arbejdstilsynet, der gennem tilsyn, påbud og indstilling om tiltale håndhæver loven, og en overtrædelse kan straffes med bøde- og fængselsstraf. Lovens system forudsætter dog, at loven først og fremmest administreres og håndhæves på virksomhedsniveau, dvs. af arbejdsgiveren og de ansatte i samarbejde, og til det formål opbygger loven et partsstyret arbejdsmiljøsystem. Virksomheder med ti eller flere ansatte skal varetage arbejdsmiljøarbejdet i en arbejdsmiljøorganisation, hvori indgår repræsentanter for ledelse, arbejdsledere og ansatte. På brancheniveau er der etableret branchefællesskaber for arbejdsmiljø, fx Branchefællesskabet for arbejdsmiljø for service og turisme,¹⁴² som skal medvirke til at informere om og løse arbejdsmiljøproblemer. Det betyder i praksis, at en elevs reelle beskyttelse mod sexchikane i betydelig grad afhænger af, om

praktikvirksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed fungerer, og om branchens samarbejde om arbejdsmiljø fungerer, når det gælder håndtering af sexchikane i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

SÆRLIGT OM FOREBYGGELSE

Lovens grundlæggende regler om risikovurdering og forebyggelse er baseret på, at en arbejdsgiver har pligt til at kende virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Alle virksomheder med ansatte, dvs. også alle praktikvirksomheder, har pligt til at udarbejde en risikovurdering eller en arbejdspladsvurdering (APV), som omfatter alle arbejdsmiljørisici i virksomheden, herunder forekomst af sexchikane fra ledere, ansatte og kunder. En APV skal først og fremmest kortlægge arbejdsmiljøet i virksomheden, beskrive og vurdere de fundne arbejdsmiljøproblemer og prioritere løsningerne på disse arbejdsmiljøproblemer i en handlingsplan.¹⁴³ Virksomheden skal ved udarbejdelsen af APV'en forholde sig til de konkrete problemer, herunder om de ansatte på grund af deres køn, alder eller position har særlige arbejdsmiljøproblemer.

En praktikvirksomhed i hotel- og restaurationsbranchen skal forebygge sexchikane og i den forbindelse forholde sig til de risici, som en elev er udsat for. Praktikvirksomheder, hvor forekomst af sexchikane er en kendt arbejdsmiljørisiko, har dermed pligt til at vurdere elevernes risiko for at blive udsat og oplære og instruere eleverne i, hvordan de skal håndtere tilfælde af sexchikane. Som led i APV-forpligtelsen skal praktikvirksomheden desuden fastlægge en konkret handlingsplan for løsning af eventuelle problemer med sexchikane. Denne plan skal eksplicit beskrive håndteringen af elevens forhold, hvis der er risiko for, at eleverne udsættes for chikane.

Arbejdstilsynet har udarbejdet tjeklister for, hvordan virksomheder kan kortlægge deres arbejdsmiljø, når de skal udarbejde en APV. Tjeklisterne er tilpasset brancher og omfatter i forhold til hotel- og restaurationsbranchen fx områderne "køkken", "hotel og camping", "restaurant, cafe og bodega" og "restauranter og barer". Tjeklisten for "køkken"¹⁴⁴ indeholder under overskriften "Konflikter, mobning og seksuel chikane" følgende to spørgsmål: 1) Er der saglige konflikter, som har udviklet sig til personlige konflikter? og 2) Er der mobning/seksuel chikane på arbejdspladsen? Under overskriften "Vold og trusler om vold" spørges der: Er medarbejderne udsatte for risiko for vold, trusler eller krænkelser fra gæster/kunder? Tjeklisterne indeholder ikke spørgsmål, som fx kortlægger forekomsten af chikanerende miljø/omgangstone eller problemer specifikt for unge/elever.

VEJLEDNING TIL ELEVER

Ifølge loven har arbejdsgiveren vejledningspligt og skal sikre nødvendige oplæring og instruktion til eleverne.¹⁴⁵ Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger.¹⁴⁶ Når den ansatte er et ungt menneske under 18 år, skal arbejdsgiveren vurdere, om arbejdet udgør en særlig risiko for den unge, dvs. om der fx er risici, der skyldes manglende erfaring.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at den unge får grundig oplæring og instruktion i arbejdets udførelse og gøres bekendt med de foranstaltninger, der er truffet for at beskytte deres sikkerhed og sundhed.¹⁴⁷

Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø¹⁴⁸ rapporterer unge 18-29-årige at være signifikant mere udsat for sexchikane end de 30-49-årige og de 50-64-årige, og kvinder i gruppen af unge er markant mere udsat for sexchikane på arbejdspladsen end de 18-29-årige mænd. Rapporten konkluderer blandt andet, at den høje forekomst af sexchikane på arbejdet blandt unge kvinder er et oplagt mål for en forebyggende indsats. Konkret i forhold til den gruppe, som er elever, nævner rapporten svensk og dansk forskning, som peger på en mere aktiv rolle for erhvervsskoler i relation til elevernes arbejdsmiljø i praktikvirksomhederne som et virkemiddel.¹⁴⁹ Fagbevægelsens Hovedorganisation fremlagde i december 2018 en undersøgelse om krænkende hændelser på jobbet, som bekræftede, at unge er den mest udsatte gruppe.¹⁵⁰

Denne viden om særlig udsathed blandt unge har dog ikke ført til målrettet myndighedsvejledning af denne målgruppe. En elev, som søger vejledning specifikt om sexchikane – eller en uddannelsesansvarlig i virksomheden eller en ansvarlig fra erhvervsskolen eller et medlem af et fagligt udvalg, som er ude i samme ærinde – må læse de relativt omfattende generelle temavejledninger om unge; krænkende handlinger, herunder mobning og sexchikane; vold; oplæring, instruktion og tilsyn; arbejdspladsvurdering; mv. I hotel- og restaurationsbranchen løftes vejledningsopgaven også af Branchefællesskabet for arbejdsmiljø for service og turisme, hvor branchens parter blandt andet giver en række gode råd om forebyggelse og håndtering af sexchikane.¹⁵¹

Arbejdstilsynets generelle vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane,¹⁵² definerer som krænkende handlinger "når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende".¹⁵³ Krænkende handlinger kan forekomme som sexchikane, som kan være al form for uønsket seksuel opmærksomhed.¹⁵⁴ Vejledningen præciserer blandt andet, at på arbejdspladser, hvor der er konstateret krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, skal ledelsen og de ansatte/arbejdsmiljøorganisationen drøfte konkret, hvordan denne adfærd håndteres og forebygges, og virksomhedens APV skal forholde sig til dette problem.

Ifølge Arbejdstilsynet vil man kunne skride ind i større omfang end tidligere.¹⁵⁵ Betingelsen om, at den krænkende handling skal være grov eller foretages flere gange, betyder dog fortsat, at Arbejdstilsynet kun fører tilsyn med og håndhæver en del af den adfærd, som efter ligebehandlingsreglerne defineres som sexchikane. Vejledningen omtaler meget kort ligebehandlingsloven, men gengiver fx ikke ligebehandlingslovens definition af sexchikane eller adgangen til at indbringe sager for Ligebehandlingsnævnet.

Vejledningen henvender sig overordnet til arbejdspladsen som sådan og ikke specifikt til den krænkede. Den beskriver først og fremmest emnet og giver ikke en detaljeret vejledning om, hvilke pligter en arbejdsgiver har. Når det gælder håndtering og forebyggelse af sexchikane fra andre, fx kunder, så behandler Arbejdstilsynet dette problem som vold i en anden vejledning.¹⁵⁶

Instituttet finder ikke, at disse tilbud om vejledning samlet set tilgodeser elevers behov for tydelig og konkret oplysning og vejledning, når det tages i betragtning, hvor sårbar denne gruppe er.

NÅR ELEVEN OPLEVER SEXCHIKANE

Arbejdstilsynet har på sin hjemmeside vejledning og en klageformular til personer, som vil klage over mobning eller sexchikane.¹⁵⁷ Alle kan klage, og en klager har ret til at blive behandlet anonymt.¹⁵⁸ Det anbefales samtidig, at klageren overvejer i stedet at tale med sin leder, sin arbejdsmiljørepræsentant, sin tillidsrepræsentant eller virksomhedens arbejdsmiljøansvarlige. Om en klage fører til besøg, afhænger af Arbejdstilsynets konkrete vurdering af den enkelte klage, og klageren modtager ikke nærmere besked om, hvorvidt den pågældende klage medfører et tilsynsbesøg eller ej.

Det oplyses endvidere: "Hvis Arbejdstilsynet besøger virksomheden, vil vi tale med repræsentanter for både ledelsen og medarbejderne. Sager om mobning og sexchikane kan være vanskelige for Arbejdstilsynet at undersøge og træffe afgørelse om. Det skyldes blandt andet, at vi skal behandle klagen anonymt. Arbejdstilsynet kan derfor ikke omtale klagen på tilsynsbesøget. Det skyldes ligeledes, at Arbejdstilsynet udelukkende kan træffe afgørelse på baggrund af oplysninger, der kommer frem under besøget, og ikke på baggrund af oplysningerne i klagen. Hvis vi på baggrund af besøget vurderer, at der er problemer med mobning eller sexchikane i virksomheden, vil vi træffe afgørelse om, at virksomheden skal løse problemerne."

Arbejdstilsynet tilbyder også en hotline, som blandt andet tilbyder "Rådgivning om, hvordan du – sammen med andre – kan håndtere en konkret situation med krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane, både hvis du selv er udsat, hvis du er vidne, eller hvis du og din virksomhed har problemer med krænkende handlinger, mobning eller seksuel chikane".

Oplever eleven sexchikane fra andre end arbejdsgiver og kollegaer, dvs. fx fra kunder i restauranten, så defineres denne adfærd af Arbejdstilsynet som arbejdsrelaterede voldsepisoder. Som følge heraf betragtes fx en gæsts udøvelse af sexchikane overfor en tjener eller receptionist som en arbejdsulykke. Disse arbejdsmiljøproblemer er behandlet i en generel vejledning arbejdsrelateret vold.¹⁵⁹ Det fremgår af vejledningen, at arbejdsgiveren skal anmelde arbejdsrelaterede voldsepisoder, der medfører fravær ud over den dag, hvor de indtraf, til Arbejdstilsynet, men det fremgår ikke, om det i øvrigt er muligt at få Arbejdstilsynets hjælp i en konkret situation.

For den elev, som oplever sexchikane og har svært ved at håndtere situationen selv, men har brug for hjælp fra udenforstående til at håndtere den, er kontakt til Arbejdstilsynet ikke en direkte vej til hjælp. Rådgivning via hotline forudsætter, at eleven er i stand til at håndtere situationen på arbejdspladsen og sammen med andre fra arbejdspladsen, og tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet er som udgangspunkt ikke en mulighed.

VIKTIMISERING

Arbejds miljøloven sikrer anonymitet for de ansatte, der klager til Arbejdstilsynet, for at beskytte dem mod repressalier. Men loven har ikke en generel regel, som beskytter ansatte mod repressalier, hvis de påtaler eller klager over arbejdsmiljøproblemer. Der er flere hjemler i arbejdsmiljøloven, som beskytter mod forringelse af den ansattes forhold,¹⁶⁰ men som formentlig ikke giver generel beskyttelse mod viktimisering på grund af klage over arbejdsmiljøforhold. Loven indeholder samtidig en anmeldepligt, som formentlig også omfatter problemer med sexchikane.

Anmeldepligten går ud på, at såfremt de ansatte bliver opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.¹⁶¹ Denne pligt for de ansatte er strafsanktioneret.¹⁶² Den er imidlertid ikke fulgt op af en beskyttelse mod repressalier for de ansatte, som faktisk opfylder deres pligt og påtaler arbejdsmiljøproblemer i virksomheden. For elever gælder dog efter erhvervsuddannelsesloven det særlige, at hverken elev eller praktikvirksomhed kan opsige uddannelsesaftalen, medmindre den anden part har misligholdt aftalen væsentligt. Det kan muligvis give eleven en vis beskyttelse.¹⁶³

I 2018 fik Arbejdstilsynet adgang til i forbindelse med tilsyn at tale med ansatte, uden at arbejdsgiveren eller andre repræsentanter er til stede.¹⁶⁴ Lovændringen er blandt andet begrundet med, at Arbejdstilsynet kan have brug for at tale med ansatte om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når ledelsen er til stede under samtalen, eller hvis der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiveren kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.¹⁶⁵ De nye bestemmelser afspejler en forståelse for, at ansattes frygt for konsekvenserne, hvis de påtaler arbejdsmiljøproblemer, kan skade arbejdsmiljøet og derfor bør imødekommes.

Det fremgår også af vejledningen om krænkende handlinger, at Arbejdstilsynet er opmærksom på, at ansatte, der oplever at være udsat for krænkende handlinger, kan have svært ved at fortælle om det.¹⁶⁶ Arbejdstilsynet vejleder derfor om, at ledelse og ansatte bør samarbejde om at skabe et arbejdsmiljø, hvor det er trygt at informere om krænkende adfærd. Vejledningen forholder sig dog ikke konkret til, hvordan det skal håndteres, hvis det ikke er trygt at informere om krænkende adfærd.

Når det tages i betragtning, at det er afgørende for det forebyggende arbejde, at ansatte er trygge ved at fortælle om sexchikane, og at overholdelse af arbejdsmiljøregler primært sikres gennem det lokale samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen, så er manglen på beskyttelse mod repressalier fra arbejdsgiveren efter instituttets opfattelse udtryk for en ubalance i arbejdsmiljølovgivningen.

UNDERVISNINGSMILJØLOVEN

I følgende korte omtale af loven beskrives lovens hovedelementer og håndhævelsessystem. Vi har sat fokus på uddannelsesinstitutionens konkrete pligter og ansvar for at belyse lovens samspil med ligebehandlingsloven, ligestillingsloven og erhvervsuddannelsesloven, når det gælder erhvervsskolernes ansvar. Loven gælder derimod ikke for elevens ophold i praktikvirksomheden.

Lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø,¹⁶⁷ som er fra 2001,¹⁶⁸ bestemmer, at "Elever, studerende og andre deltagere i offentlig og privat undervisning har ret til et godt undervisningsmiljø, således at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt".¹⁶⁹ Elever, studerende og kursister har ret til et godt undervisningsmiljø på hele uddannelsesområdet.¹⁷⁰ Ved et godt undervisningsmiljø forstås "sådanne forhold på uddannelsesstedet, at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt." Det præciseres samtidig, at denne standard fra arbejdsmiljøområdet skal tillempes forholdene på uddannelsesområdet. Et godt undervisningsmiljø omfatter beskyttelse mod sexchikane, selv om begrebet hverken er nævnt eller defineret i loven.¹⁷¹

Elever og studerende har en række rettigheder med hensyn til sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold i andre lovgivninger. Med undervisningsmiljøloven fravalgte man imidlertid at samle de mange eksisterende regler på uddannelsesområdet i én lov. I stedet oprettedes DCUM, som skal yde vejledning og rådgivning til elever og studerende samt uddannelsessteder og myndigheder i undervisningsmiljøspørgsmål.¹⁷² Centeret skal fungere som videnscenter for øvrige regler og praksis på uddannelsesområdet.

Loven giver elever og studerende ret til at vælge undervisningsmiljørepræsentanter, som kan deltage i institutionens arbejdsmiljøorganisation, når denne beskæftiger sig med undervisningsmiljø.¹⁷³ Loven sikrer ikke elever og studerende ret til viden om denne ret til repræsentation. På nogle områder er det dog fastlagt, at undervisningsmiljørepræsentanter kan udpeges af elevrådet, og at institutionens ledelse skal opfordre eleverne til at danne et elevråd, hvis eleverne ikke selv tager initiativ hertil.¹⁷⁴

Loven fungerer således i samspil med en række andre love, som overlapper dele af dens område. Elever under erhvervsuddannelsesloven er omfattet af undervisningsmiljøloven under deres ophold på skolen, herunder

også i skolepraktikperioder, mens elever, som nævnt ovenfor, formentlig udelukkende er omfattet af arbejdsmiljøloven under deres uddannelsesophold i praktikvirksomheden.

UDDANNELSESINSTITUTIONENS ANSVAR

Uddannelsesstedets ledelse har klare forpligtelser på to områder. Ledelsen skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig undervisningsmiljøvurdering, som skal kortlægge, vurdere og fastlægge handlinger i forhold til eventuelle undervisningsmiljøproblemer på stedet, fx i det psykiske undervisningsmiljø.¹⁷⁵ Ansvaret påhviler de myndigheder eller personer, der i øvrigt har ansvaret for institutionens ledelse og drift.

Ledelsen skal handle aktivt i forhold til mobning. I 2017 indføjedes flere nye aktivitetspligter vedrørende mobning, men kun for ledelsen i grundskoler og på ungdomsuddannelser: krav om antimobbestrategi,¹⁷⁶ krav om handlingsplan ved problemer med det psykiske undervisningsmiljø¹⁷⁷ og klageadgang samt oprettelse af en klageinstans for manglende opfyldelse af disse pligter.¹⁷⁸ Endvidere indførtes et tilsyn med overholdelse af loven.¹⁷⁹

HJÆLP FRA DCUM I TILFÆLDE AF SEXCHIKANE

Erhvervsuddannelseselever, som mener, de er udsat for sexchikane på skolen, kan klage både i forhold til retten til et godt undervisningsmiljø¹⁸⁰ og mere konkret over manglende overholdelse af antimobbereglerne.¹⁸¹ I den første situation kan eleven klage, eventuelt anonymt, til DCUM. Her vil DCUM's tilsyn behandle klagen på et skriftligt grundlag og undersøge skolens mere generelle procedurer som fx: Er der udarbejdet en skriftlig undervisningsmiljøvurdering? Hvilke politikker findes der? Hvordan opspores problemer? Hvordan reageres der på problemer?

Tilsynet kan ikke afgive påbud, men har mulighed for at indbringe sager om manglende overholdelse af loven for Undervisningsministeriet. I den anden situation, dvs. ved en konkret klage over mobning mv., skal eleven først klage til skolens ledelse, som har pligt til at rette op på problemet. Hvis klagen opretholdes uanset skolens initiativer, skal skolen videresende klagen til behandling ved DCUM's særlige klageinstans. DCUM vurderer så, om skolen har brudt loven, dvs. forsømt sine handlepligter, og kan påbyde skolen at udarbejde en antimobbestrategi og en handlingsplan. DCUM har oplyst, at meget få elever benytter sig af denne klageadgang. Der er ingen undersøgelser af baggrunden for dette.¹⁸²

VEJLEDNING

DCUM's hjemmeside tilbyder ingen vejledning specifikt om sexchikane.¹⁸³ Hjemmesiden indeholder generelt ingen oplysning om erhvervsuddannelsesloven eller ligebehandlingsloven, herunder om muligheden for at rejse en sag ved Ligebehandlingsnævnet eller eventuelt Tvistighedsnævnet.

SAMMENFATNING: MANGE REGLER MED DELT ANSVAR

Elever udgør en sårbar gruppe på arbejdsmarkedet: De er løst tilknyttet praktikvirksomheden, de er under uddannelse og dermed i et afhængighedsforhold, og de er unge og ofte uerfarne i forhold til arbejdsliv og brug af arbejdsmarkedets institutioner, fx tillidsmandsordning og arbejdsmiljøorganisation mv. Der tegner sig et billede af en gruppe, som er stærkt afhængig af, at regler og systemer beskytter dem og understøtter deres rettigheder effektivt.

Regler om seksuel chikane er spredt på forskellige love. De centrale love er ligebehandlingsloven og arbejdsmiljøloven. Når det gælder det tætte tilsyn med elevens forhold i praktikvirksomheden, er også erhvervsuddannelsesloven central. Myndigheder og aktører på hvert lovområde har således i praksis delt – eller fælles – ansvar for at sikre elevens forhold, når de arbejder med hver sin type vejledning, tilsyn og håndhævelse. Hertil kommer, at hovedloven, nemlig erhvervsuddannelsesloven, også placerer ansvaret for elevens uddannelse og trivsel hos flere forskellige instanser. Dette overlap og det delte ansvar skaber efter instituttets opfattelse usikkerhed om, hvad der gælder, og hvor en elev, som er udsat for seksuel chikane i praktikvirksomheden, skal henvende sig for at få hjælp og vejledning.

Et delt ansvar for de samme forhold kræver koordinering og samarbejde. I rapportens anbefalinger vil vi, hvor det er relevant, lægge op til et styrket samspil og samarbejde mellem aktører på tværs af de enkelte lovområder. I særdeleshed er det nødvendigt, at de aktører, der er tættest på eleven, dvs. det faglige udvalg og skolen, sammentænker hensyn til uddannelse, arbejdsmiljø og ligebehandling i deres ansvar og opgaver. Relevante er også Branchefællesskabet for arbejdsmiljø for service og turisme, Arbejdstilsynet, Beskæftigelsesministeriet og DCUM. Det overordnede formål er at sikre et system, som giver eleven bedre mulighed for at varetage sine interesser, og som forbedrer beskyttelsen mod seksuel chikane.

KAPITEL 5

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

OPSUMMERING AF SPØRGESKEMAUNDERSØGELSENS RESULTATER

OMFANG

Data fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at 37 pct. af de deltagende elever har oplevet én eller flere typer af uønskede, seksuelle tilnærmelser. Kvindelige elever (51 pct.) er mere udsatte end mandlige elever (30 pct.). Knap halvdelen af de udsatte elever (46 pct.) angiver, at de imidlertid ikke selv har opfattet hændelserne som sexchikane, hvilket får os til at konkludere, at vi kun med rimelig sikkerhed kan sige, at hver femte elev (20 pct.) har været udsat for sexchikane. Mange elever oplever flere forskellige typer af uønsket adfærd, men de mest almindelige er verbale og fysiske krænkelser.

Hver tredje elev ved ikke, at seksuel chikane er forbudt. Hver fjerde oplyser, at vedkommende slet ikke har hørt om emnerne forebyggelse og håndtering af sexchikane, krænkelser og seksuelle tilnærmelser på erhvervsskolen. Det er måske én af årsagerne til, at fire ud af ti elever ikke ved, hvor de skal henvende sig, hvis de ønsker hjælp og støtte efter at have været udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser. Tre ud af fem elever (60 pct.) angiver også, at de ikke taler med hverken kollegaer, studiekammerater, venner eller familie om sexchikane.

Overordnet tegner der sig et billede af, at hotel- og restaurationsbranchen har en væsentlig udfordring med hensyn til sexchikane mod elever i praktik. Således angiver en fjerdedel (27 pct.) af eleverne, at det er almindeligt for elever at blive udsat for seksuelle tilnærmelser i deres fag, mens mere end hver tredje (37 pct.) er enig i, at elever er særligt udsatte for seksuelle tilnærmelser i deres fag. Tjener- og receptionistelever møder oftere grænseoverskridende kommentarer og spørgsmål, end det er tilfældet for gastronomelever, mens tjener elever er mere udsatte for uønskede berøringer end gastronomelever.

HVEM ER UDØVEREN AF SEXCHIKANE?

I tre ud af fire tilfælde (72 pct.) angiver eleverne, at udøveren af sexchikane er en kollega, mens det i sjældnere tilfælde er en kunde (40 pct.) eller en chef (34 pct.). Otte ud af ti gange er udøveren af sexchikane en mand, hvilket vil sige, at både kvindelige elever (94 pct.) og mandlige elever (66 pct.) primært chikaneres af mænd. På trods af at de kvindelige elever oftere krænkes end de mandlige, så er andelen af krænkede mænd, der oplever uønskede tilnærmelser fra en chef, større

(41 pct.) end andelen af kvinder (28 pct.). Omvendt forholder det sig med uønskede tilnærmelser fra gæster, hvor kvinder ligger højere (49 pct.) end mænd (28 pct.).

Qua deres jobfunktion oplever receptionistelever (60 pct.) og tjenerelever (72 pct.) flere uønskede tilnærmelser fra gæster end gastronomelever (20 pct.). Dansk forskning¹⁸⁴ viser, at sexchikane, der udøves af en kollega eller en chef, er psykisk hårdere for den udsatte end sexchikane udøvet af en gæst, hvilket er knyttet til spørgsmål om relation og position over tid. Den enkelte har meget mere i klemme overfor en chef eller kollega, end vedkommende har overfor en gæst.

VIDEN, REAKTIONER OG KONSEKVENSER

Knap hver tredje elev (30 pct.) ved ikke, at sexchikane er forbudt. Ligeledes angiver tre ud af fire, at skolen slet ikke (26 pct.) eller i mindre grad (26 pct.) underviser i forebyggelse og håndtering af sexchikane, eller også ved de ikke, om de er blevet undervist i emnet (21 pct.). Lidt over hver fjerde elev mener, at lærestedet slet ikke (19 pct.) eller i mindre grad (9 pct.) gør noget for at undgå, at der finder uønskede seksuelle tilnærmelser til elever sted i læretiden. Knap hver tredje (31 pct.) ved ikke, om lærestedet gør noget i den henseende.

Det er positivt, at hver femte elev udsat for sexchikane reagerer ved straks at sige fra overfor udøveren. Til gengæld er det stærkt bekymrende, at mere end fjerde elev udsat for sexchikane ikke foretager sig noget hverken i situationen eller senere. Det er også bekymrende, at mere end hver fjerde af de elever (29 pct.), der på den ene eller den anden måde reagerer på krænkelser, oplever, at de uønskede tilnærmelser fortsætter. Af de udsatte elever vurderer seks ud af ti (60 pct.), at hændelsen ikke har haft nogen konsekvenser for udøveren.

Fire ud af ti udsatte elever (39 pct.) angiver, at hændelserne ikke har haft en negativ indvirkning på dem, men det er værd at bemærke, at flere kvinder end mænd får det psykisk dårligt som følge af hændelsen. Når en elev udsættes for uønskede tilnærmelser eller krænkelser, er det uhyre vigtigt, at situationen bliver håndteret, så den ikke kommer til at påvirke uddannelsesforløbet negativt. Vores undersøgelse viser imidlertid, at to ud af fem elever (40 pct.) ikke ved, hvor de skal henvende sig, hvis de udsættes for sexchikane og ønsker hjælp og støtte. Det er stærkt alarmerende og kalder på handling fra de relevante aktører.

OPSUMMERING I FORHOLD TIL REGLER OG AKTØRER

Praktikvirksomheden indgår som uddannelsessted som en meget central del af erhvervsuddannelserne. Virksomheden varetager her sammen med det faglige udvalg væsentlige offentlige uddannelsesopgaver. Det er åbenbart, at arbejdsvilkårene i virksomheden har betydning for, om den praktiske del af uddannelsen fungerer tilfredsstillende. Det er instituttets vurdering, at erhvervsuddannelseslovgivningen har for svagt fokus på tilsyn og kontrol med praktikuddannelsens kvalitet, når det gælder disse arbejdsvilkår i praktikvirksomheden. Samtidig har lovgivningen for svagt fokus på at tilbyde

konkret hjælp til elever, som har problemer med at gennemføre praktikopholdet på grund af problemer med fx sexchikane.

I et uddannelsesperspektiv skal elever på erhvervsuddannelserne sikres lovlige uddannelsesvilkår og adgang til relevant støtte gennem hele deres uddannelse. I et ligebehandlingsperspektiv skal eleverne beskyttes mod diskrimination og sexchikane og viktimisering.

Erhvervsuddannelser er offentlige, og det faglige udvalg må anses som en del af den offentlige forvaltning.¹⁸⁵ Erhvervsuddannelseselever skal som studerende på en ungdomsuddannelse sikres lovlige rammer for deres uddannelse, sådan at de har mulighed for at nyde deres fulde rettigheder til uddannelse. Praktikvirksomheden er som uddannelsessted en del af det danske uddannelsessystem. Når en elev udsættes for sexchikane, opstår der risiko for, at eleven får en mangelfuld eller ingen uddannelse. I dette perspektiv skal der være et gennemsigtigt og tidssvarende system for tilsyn og kontrol med forløbet af praktikuddannelsen, herunder støtte til elever.

Nedenfor har vi beskrevet fire anbefalinger, som på forskellig vis sigter på at forbedre forholdene i praktikvirksomhederne for elever i hotel- og restaurationsbranchen. De kan efter behov udstrækkes til andre brancher eller eventuelt til alle erhvervsuddannelseselever. Helt overordnet er formålet med anbefalingerne at sikre, at den enkelte praktikelev og dennes fortsatte uddannelse sikres bedst muligt mod sexchikane og følgerne heraf. Omfanget af sexchikane skal forebygges effektivt, og der skal være let adgang til effektiv personlig støtte og klageadgang for ofre for sexchikane.

ANBEFALINGER

ERHVERVSSKOLER SKAL SIKRE VEJLEDNING OG RÅDGIVNING OM SEXCHIKANE

Erhvervsuddannelsesloven forudsætter, at praktikvirksomheden gennemfører uddannelsen af eleven i et aktivt samspil med skolen. Dette samspil skal gøres mere synligt og virksomt, når det gælder forebyggelse af frafald gennem bedre beskyttelse af eleverne mod sexchikane. Det kan gøres, ved at de eksisterende bestemmelser i lovens § 30 og bekendtgørelsens § 63, stk. 2, præciseres og styrkes ved at erhvervsskolerne forpligtes til at oprette synlig og lettilgængelige vejlednings- og rådgivningstjenester for elever, som kan give elever viden og vejledning om sexchikane og viktimisering, inden de påbegynder den praktiske uddannelse i praktikvirksomheden. Eleverne skal samtidig sikres oplysning om, at de kontakte skolens rådgivningstjeneste og det faglige udvalg, og de skal forsynes med kontaktoplysninger hertil.

Vejlednings- og rådgivningstjenesten skal kunne yde akut bistand til elever, som har været udsat for sexchikane i praktikvirksomheden. Ud over social, personlig eller psykologisk rådgivning skal der også tilbydes juridisk rådgivning og kontakt til det

faglige udvalg. Denne aktivitet gennemføres eventuelt i samarbejde med andre relevante instanser. Endelig skal skolerne generelt sikre bedre undervisning om psykisk arbejdsmiljø, herunder sexchikane.

- Instituttet anbefaler, at undervisningsministeren forpligter erhvervsskolerne til at oprette vejlednings- og rådgivningsenheder, som informerer elever om sexchikane og yder social, personlig, psykologisk og juridisk rådgivning til elever, der har oplevet sexchikane i deres praktikvirksomhed. Endvidere skal skolerne styrke undervisningen i psykisk arbejdsmiljø, herunder sexchikane.

DET FAGLIGE UDVALG SKAL FØRE TILSYN MED BLANDT ANDET SEXCHIKANE OG EVALUERE

Det faglige udvalg har som en af sine kompetencer at føre tilsyn med de uddannelsesmæssige forhold i praktikvirksomheden. Det skal præciseres, at udvalget i den forbindelse også er forpligtet til at undersøge forhold vedrørende sexchikane, dvs. vedrørende arbejdsmiljø og ligebehandling. Instituttet finder derfor, at det faglige udvalg bør have klar forpligtelse til at føre tilsyn med og vejlede om væsentlige relevante arbejdsvilkår, som påvirker elevens uddannelse, fx problemer med sexchikane og virksomhedens håndtering heraf. Dette tilsyn kan eventuelt gennemføres i samarbejde med Branchefællesskabet for arbejdsmiljø for service, turisme og jord til bord. Endvidere bør udvalget som led i sin tilsyns- og godkendelsesvirksomhed samt som led i udvalgets ansvar for kvalitetssikring og -udvikling af den praktiske uddannelse sørge for, at der gennemføres kontinuerlige undersøgelser blandt alle elever i branchen, som kortlægger deres trivsel, herunder forekomsten af sexchikane, under deres praktikophold.

- Instituttet anbefaler, at undervisningsministeren præciserer erhvervsuddannelseslovens § 42, så de faglige udvalg får klar kompetence til at foretage tilsyn om ligebehandlings- og arbejdsmiljøforhold (herunder sexchikane).

ARBEJDSMILJØ OG LIGEBEHANDLING SKAL INDGÅ VED GODKENDELSE AF PRAKTIKVIRKSOMHEDER

Der findes allerede mange gode bud på, hvordan lovgivningens forpligtelser om sexchikane kan omsættes til konkrete forbedringer. Et godt eksempel er de ti gode råd om forebyggelse af sexchikane fra Branchefællesskabet for arbejdsmiljø for service og turisme.¹⁸⁶ På den ene side er der bred enighed om, hvad en virksomhed skal gøre for at håndtere og forebygge sexchikane. På den anden side er der ingen sikkerhed for, at praktikvirksomheder i hotel- og restaurationsbranchen følger disse anbefalinger. Vores undersøgelse tyder på, at praktikvirksomhederne ikke gør det i tilstrækkeligt omfang.

Instituttet finder, at en mere tydelig og motiverende godkendelsesordning for praktikvirksomheder kan være en vej til bedre overholdelse af reglerne og dermed beskyttelse af eleverne. Det kan gøres ved at præcisere godkendelsesordningen for praktikvirksomheder, så det fremgår af bekendtgørelsen herom, at godkendelse

kan betinges af, at virksomheden overholder forpligtelser eller anerkendte anbefalinger vedrørende arbejdsmiljø og ligebehandling. Virksomheder, som ønsker godkendelse, skal dokumentere, fx gennem en APV med tilhørende handleplan eller på anden måde, hvordan virksomheden forholder sig til eventuelle risici for, at elever udsættes for sexchikane fra ledelse, ansatte og kunder. Det følger i dag af bekendtgørelse om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder for elever i erhvervsuddannelser, § 5, stk. 1 (4), at en virksomhed kan godkendes på betingelse af, at virksomheden foretager nærmere angivne foranstaltninger. Det skal i den forbindelse overvejes, hvordan konkrete sager om sexchikane og herunder indgåede forlig om sexchikane efter forligsdrøftelse i det faglige udvalg, skal påvirke en godkendelse.

- Instituttet anbefaler, at undervisningsministeren ændrer bekendtgørelse om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder for elever i erhvervsuddannelser, så det faglige udvalg kan betinge en godkendelse af, at virksomheden overholder nærmere angivne forpligtelser eller anerkendte anbefalinger vedrørende arbejdsmiljø og ligebehandling.

ARBEJDSTILSYNET SKAL SIKRE MERE EFFEKTIV FOREBYGGELSE AF SEXCHIKANE

Forebyggelse ved hjælp af APV-værktøjerne er centralt placeret i arbejdsmiljølovgivningen. Når det gælder erhvervsuddannelseselever i hotel- og restaurationsbranchen, så er der imidlertid ikke sikkerhed for, at APV-værktøjet fungerer effektivt i forhold til at identificere og forebygge sexchikane. Man kan rejse spørgsmålet, om de risici, som elever er udsat for, er tilstrækkeligt dækket af Arbejdstilsynets tjekliste for, hvordan arbejdsmiljøet kortlægges til brug for APV, og om disse risici behandles tilstrækkelig konkret i de processer, som APV-arbejdet består af: kortlægge arbejdsmiljøet i virksomheden, beskrive og vurdere de fundne problemer og prioritere løsningerne på disse problemer i en handlingsplan. APV'en skal som det mest grundlæggende værktøj til forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer være et effektivt værktøj til forebyggelse af sexchikane – også i relation særligt sårbare grupper som fx elever. APV'en skal kunne identificere både sexchikane og viktimering fra ledelse, ansatte og kunder.

- Instituttet anbefaler, at Arbejdstilsynet foretager en gennemgang af relevante vejledninger og værktøjer med henblik på at sikre, at APV'en er et effektivt redskab til at identificere og forebygge sexchikane mod elever i praktikvirksomheder.

APPENDIKS

SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE AF SEKSUELLE TILNÆRMELSER BLANDT ELEVER I HOTEL- OG RESTAURATIONSBRANCHEN

SAMTYKKE TIL UDVEKSLING AF DATA

- Ja, jeg giver samtykke til, at mine besvarelser samt relevante oplysninger ifm. spørgeskemaet udveksles med og behandles af Institut for Menneskerettigheder

BAGGRUNDSINFORMATIONER

1. Hvad er dit køn?

- Kvinde
 Mand
 Andet

2. Hvor mange år er du?

- Angiv _____

3. Hvilken region bor du i?

- Region Hovedstaden
 Region Midtjylland
 Region Nordjylland
 Region Sjælland
 Region Syddanmark

4. Hvilken uddannelsesretning læser du?

- Gastronom
 Receptionist
 Tjener

5. Hvor langt er du henne i dit uddannelsesforløb?

- Et år
 To år
 Tre år
 Fire år

OMFANG OG TYPE AF SEKSUELLE TILNÆRMELSER

De næste spørgsmål har til hensigt at undersøge omfanget og typen af uønskede seksuelle tilnærmelser fra **fx en chef, en kollega eller en gæst** og seksuelle hændelser, der finder sted på de **arbejdspladser**, hvor du har været i lære.

6. Har nogen stillet dig spørgsmål, er kommet med kommentarer eller har fortalt vittigheder med seksuelle undertoner, som du fandt krænkende?

(Fx spurgt ind til dit sexliv, tilbudt at købe sexlegetøj til dig, fortalt om deres eget sexliv, kommenteret din krop, opfordret til sex, fortalt sjofle historier)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

7. Har nogen sendt eller vist dig billeder eller filmklip med seksuelt indhold, du fandt krænkende?

(Fx nøgenbilleder eller porno via SMS, Facebook, Snapchat, Messenger, Instagram, YouTube eller andet)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

8. Har du oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser i form af fysisk berøring?

(Fx kys, omfavnelser, massage, klap i bagdelen, hånd på låret)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

9. Har nogen presset dig til nøgenhed eller blottet sig for dig?

(Fx bedt dig om at tage din bluse af, vist dig deres kønsorgan)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

10. HAR NOGEN FORSØGT AT TVINGE DIG TIL SEX?

(Fx samleje, oralsex, tvungen onani)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

11. Har du modtaget invitationer til dates, som du fandt krænkende?

(Fx middagsinvitationer, sociale eller faglige arrangementer, rejser)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

12. Er du blevet bedt om at udføre dit arbejde på en måde, som du fandt krænkende?

(Fx at døren blev låst, mens du var alene med chefen/kollegaen, at vagtplanen blev lagt, så du var alene med chefen/kollegaen, at du skulle dele hotelværelse med chef/kollega på forretningsrejse)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

13. Har nogen udvist andre typer af uønsket seksuel adfærd overfor dig?

- Ja, noter venligst _____
- Nej
- Ved ikke

Efter hvert af spørgsmålene 6-13, som respondenterne svarer ja til, skal spørgsmålene A-D stilles

A) Hvem udsatte dig for uønskede seksuelle tilnærmelser? (Sæt gerne flere krydser)

- En chef
- En kollega
- En gæst
- En ekstern samarbejdspartner
- En anden/andre, noter venligst _____
- Ved ikke

B) Var der tale om gentagne tilnærmelser fra den samme person?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

C) Hvilket køn havde den pågældende person?

- Mand
- Kvinde
- Ved ikke

D) Opfattede du selv de seksuelle tilnærmelser som sexchikane?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

REAKTION PÅ SEKSUELLE TILNÆRMELSER

Alle respondenter, som svarer ja til et af spørgsmålene 6-13, stilles følgende spørgsmål én gang

De næste spørgsmål handler om den seksuelle tilnærmelse, som du fandt **mest krænkende**. Når du svarer, skal du altså tænke på det, som har gjort størst indtryk på dig og gået dig mest på.

E) Hvordan reagerede du på de seksuelle tilnærmelser? (Sæt gerne flere krydser)
[På nær ved a)]

- a) Jeg foretog mig ikke noget i situationen eller bagefter
- b) Jeg bad straks vedkommende om at stoppe
- c) Jeg fik ikke sagt fra overfor vedkommende i situationen, men gjorde det senere
- d) Jeg fortalte det til en eller flere af mine kollegaer [hvis dette svar, så ikke spg. 12]
- e) Jeg fortalte det til min chef
- f) Jeg fortalte det til min uddannelsesvejleder på lærestedet
- g) Jeg fortalte det til min tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant
- h) Jeg fortalte det til min fagforening
- i) Jeg fortalte det til en underviser på skolen
- j) Jeg fortalte det til en studiekammerat [hvis dette svar, så ikke spg. 12]
- k) Jeg fortalte det til min familie eller mine venner
- l) Andet, noter venligst _____
- m) Ved ikke

Hvis a)

/1. Hvad er årsagen til, at du ikke gjorde noget? (Sæt gerne flere krydser)

- Jeg vidste ikke, hvem jeg skulle fortælle det til
- Det er almindeligt med seksuelle tilnærmelser på min arbejdsplads
- Jeg var bange for, om det kunne opfattes, som om det var min egen skyld
- Jeg har tidligere henvendt mig til min chef om uønskede seksuelle tilnærmelser, hvor der ikke blev gjort noget
- Jeg var bange for at miste min elevplads
- Jeg troede, at det var lovligt at opføre sig sådan
- Jeg kunne ikke bevise, hvad der skete
- Anden årsag, skriv venligst _____
- Ønsker ikke at oplyse
- Ved ikke

Følgende spørgsmål stilles, på nær a), d), j), k), m)

/2. Ophørte eller fortsatte tilnærmelserne, efter at du reagerede på hændelsen?

- De ophørte
- De fortsatte
- Ved ikke

F) Hvad skete der med den person, som gjorde tilnærmelser til dig?

- Ingenting
- Vedkommende blev irrettesat/fik en advarsel
- Vedkommende fik frataget ansvar eller opgaver eller blev forflyttet til en anden afdeling
- Vedkommende blev fyret
- Vedkommende blev bedt om at forlade stedet
- Andet, noter venligst _____
- Ved ikke

G) Hvordan påvirkede det dig, at nogen gjorde seksuelle tilnærmelser til dig?

(Sæt gerne flere krydser)

- Det påvirkede mig ikke
- Det påvirkede mig kun lidt
- Jeg fik det fysisk dårligt
- Jeg fik det psykisk dårligt
- Jeg blev sygemeldt
- Jeg overvejede at stoppe uddannelsesaftalen
- Jeg afbrød uddannelsesaftalen
- Jeg overvejede at droppe ud af uddannelsen
- Jeg droppede ud af uddannelsen
- Andet, noter venligst _____
- Ved ikke

OVERVÆRET SEKSUELLE TILNÆRMELSER TIL KOLLEGA

I de næste spørgsmål vil vi høre, om du har oplevet, at der blev gjort seksuelle tilnærmelser til en af dine kollegaer.

14. Har du i din læretid overværet, at en kollega er blevet udsat for seksuelle tilnærmelser, som vedkommende ikke syntes om?

- Ja, dagligt
- Ja, ugentligt
- Ja, månedligt
- Ja, men sjældent
- Nej
- Ved ikke

Hvis 'Ja'

14a. Hvordan reagerede du på, at kollegaen blev udsat for tilnærmelser, som vedkommende ikke syntes om? (Sæt gerne flere krydser) [På nær ved a]

- Jeg gjorde ikke noget
- Jeg greb ind og bad vedkommende om at stoppe
- Jeg opsøgte kollegaen bagefter for at tale om hændelsen
- Jeg fortalte det til en eller flere af vores fælles kollegaer
- Jeg fortalte det til min chef
- Jeg fortalte det til min tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant
- Jeg fortalte det til min fagforening
- Jeg talte med mine studiekammerater om det
- Jeg fortalte det til min familie eller mine venner
- Andet, noter venligst _____
- Ved ikke

Hvis a)

14b. Hvad er årsagen til, at du ikke gjorde noget, da du så, at kollegaen blev udsat for seksuelle tilnærmelser mod sit ønske? (Sæt gerne flere krydser)

- Jeg syntes ikke, jeg skulle blande mig
- Jeg var bange for, hvordan det ville blive opfattet
- Det er almindeligt med seksuelle tilnærmelser på min arbejdsplads
- Jeg var usikker på, om det var kollegaens egen skyld
- Jeg troede, at det var lovligt at opføre sig sådan
- Anden årsag, noter venligst _____
- Ønsker ikke at oplyse
- Ved ikke

VIDEN OM EMNET

De næste spørgsmål handler om viden og oplysninger om emnet.

15. Er sexchikane noget, du taler om? (Sæt gerne flere krydser) [På nær hvis 'Nej']

- Ja, med mine kollegaer
- Ja, med mine studiekammerater
- Ja, med mine venner eller min familie
- Ja, med andre, noter venligst _____
- Nej
- Ved ikke

16. Har nogen fortalt dig, at det er forbudt at udsætte elever for sexchikane? (Sæt gerne flere krydser) [På nær hvis 'Nej']

- Ja, ansatte på lærestedet
- Ja, ansatte på skolen
- Ja, ansatte i min fagforening
- Ja, andre, noter venligst _____
- Nej
- Ved ikke

17. Ved du, hvor du skal henvende dig, hvis du ønsker hjælp og støtte efter at have været udsat for uønskede seksuelle tilnærmelser?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

INDSATSER FOR AT UNDGÅ UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER

De næste spørgsmål handler om indsatser på lærestedet og i skolen, der forebygger, at der opstår uønskede seksuelle tilnærmelser.

18. I hvilken grad gør lærestedet noget for at undgå, at der finder uønskede seksuelle tilnærmelser til elever sted i læretiden?

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke

19. I hvilken grad er emnerne forebyggelse og håndtering af sexchikane, krænkelser og seksuelle tilnærmelser noget, du har hørt om på skolen?

- I meget høj grad
- I høj grad
- I nogen grad
- I mindre grad
- Slet ikke
- Ved ikke

20. Har du i din læretid selv opført dig på en måde, hvor du efterfølgende har tænkt, at det kunne blive opfattet som uønsket seksuel tilnærmelse hos modparten?

- Ja, og det blev påtalt af modparten
- Ja, jeg kan godt komme i tanke om en episode, der kan opfattes sådan
- Nej
- Ved ikke

21. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Elever er særligt udsatte for seksuelle tilnærmelser i mit fag

- Helt enig
- Delvist enig
- Hverken eller
- Delvist uenig
- Helt uenig
- Ved ikke

22. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Det er almindeligt for elever at blive udsat for seksuelle tilnærmelser i mit fag

- Helt enig
- Delvist enig
- Hverken eller
- Delvist uenig
- Helt uenig
- Ved ikke

23. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Elever i mit fag må finde sig i at blive udsat for seksuelle tilnærmelser

- Helt enig
- Delvist enig
- Hverken eller
- Delvist uenig
- Helt uenig
- Ved ikke

SLUTNOTER

- 1 Ligebehandlingsloven, § 1, stk. 6, og ligestillingsloven, § 2 a, stk. 3.
- 2 Samarbejde mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og FTF (nu: FH – Fagforbundets Hovedorganisation), Dansk arbejdsgiverforening (DA), Kommunernes Landsforening (KL), Akademikerne (AC), Dansk Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Lederne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet.
- 3 Arbejdstilsynet, 2019, Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane, s. 5. Tilgængelig via: https://www.amr.dk/Files/Dokumenter%20og%20publikationer/Forebyg%20seksuel%20chikane/seksuel_chikane_pjece_maj_2019.pdf
- 4 Arbejdstilsynet, 2019, Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, At-vejledning 4.3.1. Tilgængelig via: <https://amid.dk/media/5040/4-3-1-krænkende-handlinger.pdf>. Citaterne er fra vejledningens pkt. 5 om seksuel chikane.
- 5 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2019, Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred. Tilgængelig via: <http://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2019/resultater-fra-undersogelsen-arbejdsmiljo-og-helbred-2018>.
- 6 Analyse & Tal, 2018, Undersøgelse af uønsket seksuel adfærd rettet mod studerende på de danske universiteter. Spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på danske universiteter. Tilgængelig via: <https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2018/11/rapport-om-unsket-seksuel-adfrd-mod-studerende-p-danske-universiteter.-analyse-og-tal-2018.pdf>.
- 7 Magisterbladet, 4. februar 2018, Sexisme er hverdag for mange studerende,. Tilgængelig via: <https://www.magisterbladet.dk/aktuelt/2018/februar/sexisme-er-hverdag-for-mange-studerende>.
- 8 Djøfbladet, 5. februar 2018, Alarmerende mange Djøf-studerende udsat for sexchikane på jobbet. Tilgængelig via: <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2018/2/alarmerende-mange-dj-oe-fstuderende-udsat-for-sexchikane-p-aa--jobbet.aspx>.
- 9 Analyse Danmark, 2015, Seksuel chikane inden for Privat Service, Restauration og Hotel (udført for 3F – fagligt fællesforbund). Tilgængelig via: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/Seksuel-chikane-inden-for-Privat-Service-Hotel-og-Restauration.pdf>.
- 10 Anette Borchorst og Lise Rolandsen Augustín, 2017, Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitetsforlag, s. 31. Tilgængelig via: <https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2018/11/rapport->

- om-unsket-seksuel-adfrd-mod-studerende-p-danske-universiteter.-analyse-og-tal-2018.pdf.
- 11 Mona Bråten og Beate Sletvold Øistad, 2018, Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia
Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige, FAFO. Tilgængelig via: <https://www.faf.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/seksuell-trakassering-i-hotellbransjen-i-skandinavia>.
 - 12 LDO, 2018, Sammen setter vi strek for seksuell trakassering. Tiltak 1 – Kartlegg risiko. Tilgængelig via: <https://www.ldo.no/sette-strek/tiltak-1-kartlegg-risiko/>.
 - 13 Avisen.dk, 16. februar, 2018 Kokkeelever brænder sig på dårligt arbejdsmiljø. Tilgængelig via: https://www.avisen.dk/kokkeelever-braender-sig-paa-daarligt-arbejdsmiljoe_484505.aspx.
 - 14 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018, Spørgeskema – se spørgeskemaerne til 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark', som blev sendt til mindst 50.000 beskæftigede lønmodtagere i Danmark i 2012, 2014, 2016 og 2018. Tilgængeligt via: <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/sporgeskema.html>
 - 15 HK, 29. januar 2018, Seksuelle krænkelser blandt HK/Privats medlemmer. Tilgængelig via: <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2018/01/29/seksuelle-krænkelser-blandt-hkprivats-medlemmer>.
 - 16 Djøfbladet, 5. februar 2018, Alarmerende mange Djøf-studerende udsat for sexchikane på jobbet. Tilgængelig via: <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2018/2/alarmerende-mange-dj-oe-fstuderende-udsat-for-sexchikane-p-aa--jobbet.aspx>.
 - 17 Magisterbladet, 4. februar 2018, Sexisme er hverdag for mange studerende. Tilgængelig via: <https://www.magisterbladet.dk/aktuelt/2018/februar/sexisme-er-hverdag-for-mange-studerende>.
 - 18 FOA, 2018, Seksuel chikane på arbejdspladsen. Tilgængelig via: <https://www.foa.dk/forbund/temaer/p-aa/sexchikane/hvad-er-sexchikane>.
 - 19 Analyse Danmark, 2015, Seksuel chikane inden for Privat Service, Restauration og Hotel (udført for 3F – fagligt fællesforbund). Tilgængelig via: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/Seksuel-chikane-inden-for-Privat-Service-Hotel-og-Restauration.pdf>.
 - 20 Analyse & Tal, 2018, Undersøgelse af uønsket seksuel adfærd rettet mod studerende på de danske universiteter. Spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på danske universiteter. Tilgængelig via: <https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2018/11/rapport-om-unsket-seksuel-adfrd-mod-studerende-p-danske-universiteter.-analyse-og-tal-2018.pdf>.
 - 21 Louise F. Fitzgerald, Michele J. Gelfand og Fritz Drasgow, 1995, Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances, Journal of Basic and Applied Social Psychology, volume 17, nr. 4.
 - 22 Anette Borchorst og Lise Rolandsen Augustín, 2017, Seksuel chikane på arbejdspladsen. Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitetsforlag, s. 175. Tilgængelig via: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf.
 - 23 FOA, 2018, Seksuel chikane på arbejdspladsen, s. 8. Tilgængelig via: <https://www.foa.dk/forbund/temaer/p-aa/sexchikane/hvad-er-sexchikane>.

- 24 Svarmulighederne lyder: 1) "Uønskede berøringer, omfavnelser eller kys", 2) "Kommentarer med seksuelle undertoner, som du oplevede som krænkende", 3) "Upassende blikke eller stirren, som var ubehagelige for dig", 4) "Anden krænkende adfærd af seksuel karakter, skriv eventuelt hvilken", 5) "Nej, jeg har ikke oplevet noget af det nævnte de seneste 12 måneder" og 6) "Ved ikke/Ønsker ikke at svare" (se henvisning i forrige note).
- 25 Den ene skole begrundede ønsket om ikke at deltage med, at eleverne var tidsmæssigt pressede, så de ikke kunne afsætte tid til at få besøg og udfylde et spørgeskema. Den anden skole mente, at emnet var et anliggende for fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, hvorfor den ikke ville deltage.
- 26 Under skolebesøgene var specialkonsulent Kenn Warming fra Institut til Menneskerettigheder til stede blandt eleverne, mens de udfyldte det online spørgeskema.
- 27 Styrelsen for It og Læring, 2019. Beregningsmodul tilgængeligt via: <https://uddannelsesstatistik.dk/pages/erhvervsudd.aspx>.
- 28 Styrelsen for It og Læring, 2019. Beregningsmodul tilgængeligt via: <https://uddannelsesstatistik.dk/pages/erhvervsudd.aspx>.
- 29 3F, 2018, Sådan bliver du kok. Hotel- og restauranterhvervs uddannelser. Tilgængelig via: <https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/uddannelse/saadan-bliver-du>.
- 30 3F, 2018, Sådan bliver du uddannet til smørrebrød-catering. Hotel- og restauranterhvervs uddannelser. Tilgængelig via: <https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/uddannelse/saadan-bliver-du>.
- 31 3F, 2018, Sådan bliver du tjener. Hotel- og restauranterhvervs uddannelser. Tilgængelig via: <https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/uddannelse/saadan-bliver-du>.
- 32 Hvis elever påbegynder en uddannelse, senere end 12 måneder efter at de har afsluttet folkeskolen, forkortes deres uddannelsestid med 20 uger.
- 33 3F, 2018, Sådan bliver du receptionist. Hotel- og restauranterhvervs uddannelser. Tilgængelig via: <https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/uddannelse/saadan-bliver-du>.
- 34 UddannelsesGuiden, 2019, Gastronom. Tilgængelig via: www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/foedevarerjordbrugogoplevelser/gastronom.
- 35 Styrelsen for It og Læring, 2019. Beregningsmodul tilgængeligt via: <https://uddannelsesstatistik.dk/pages/erhvervsudd.aspx>.
- 36 Styrelsen for It og Læring, 2019. Beregningsmodul tilgængeligt via: <https://uddannelsesstatistik.dk/pages/erhvervsudd.aspx>.
- 37 Forskellen mellem gastronomer og receptionister er signifikant på et 10-pct.-niveau.
- 38 Epinion (på vegne af Fagbevægelsens Hovedorganisation), 2019, Balance og ligestilling. Tilgængelig via: <https://fho.dk/wp-content/uploads/2019/03/fhrapp-sexchikane-2019.pdf>.
- 39 Signifikant på 10-pct.-niveau.
- 40 Kun forskellen mellem tjener- og gastronomelever er signifikant, da der er for få receptionistrespondenter til at foretage en signifikantest.

- 41 Man kan både have oplevet én situation, hvor man var i tvivl, og en anden situation, hvor man opfattede hændelsen som sexchikane. Af samme grund summer de tre kategorier ikke op til 100 pct.
- 42 Værdierne for skolebesvarelser og Facebook-besvarelser varierer ikke for så vidt angår opfattelsen af sexchikane, hvorfor vi har beholdt alle besvarelser i denne kørsel.
- 43 Forskellen mellem tjener- og receptionistelever er signifikant på et 10-pct.-niveau.
- 44 Den indledende tekst i spørgeskemaet præciserer, at såfremt den enkelte elev har oplevet flere typer af uønskede seksuelle tilnærmelser, så skal vedkommende fokusere på "den seksuelle tilnærmelse, som du fandt mest krænkende. Når du svarer, skal du altså tænke på det, som hr gjort størst indtryk på dig og gik dig mest på". I forhold til besvarelserne skal det påpeges, at såfremt respondenterne svarer "Jeg foretog mig ikke noget i situationen eller bagefter", så kan kun ét svar angives.
- 45 Qua det lave antal receptionistelever kan vi ikke teste for signifikante forskelle i forhold til gastronom- og tjenerelever for dette underspørgsmål.
- 46 Qua det lave antal receptionistelever kan vi ikke teste for signifikante forskelle i forhold til gastronom- og tjenerelever for dette underspørgsmål.
- 47 Signifikant på 10-pct.-niveau.
- 48 Signifikant på 10-pct.-niveau.
- 49 Forskellen mellem gastronom- og tjenereleverne er signifikant på et 10-pct.-niveau.
- 50 UN Declaration on the Elimination of Violence against Women, 1993. Tilgængelig via: https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocities-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf.
- 51 Beijing Declaration and Platform for action, 1995. Tilgængelig via: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf.
- 52 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979. Tilgængelig via: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.
- 53 Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet. Tilgængelig via: <https://rm.coe.int/168046252f>.
- 54 TEU, artikel 2 og 3, TFEU artikel 8, 10, 19, og 157, Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=DA>.
- 55 Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser. Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113>.

- 56 Direktiv 89/391/EØF, artikel 5, stk. 1. Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=DA>.
- 57 Direktiv 2006/54/EF, artikel 2, stk. 1, d.
- 58 Artikel 56, Beskyttelsesforanstaltninger. Se også Committee on Elimination of Discrimination against Women, General recommendation No. 33 on women's access to justice, 3. august 2015.
- 59 Se for en nærmere beskrivelse Erfaringer fra ligelønssager, Institut for Menneskerettigheder, 2014, Appendiks 2. Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/erfaringer-ligeloenssager>.
- 60 Direktiv 89/391/EØF, artikel 5, stk. 1.
- 61 Artikel 6.
- 62 Direktiv 89/391/EØF, artikel 15, og Direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.
- 63 Bekendtgørelse af lov nr. 645 af 08/06/2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv., <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>.
- 64 Bekendtgørelse af lov nr. 957 af 17/09/2019 om erhvervsuddannelser. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=210275>.
- 65 Bekendtgørelse af lov nr. 1084 af 19/09/2017 om arbejdsmiljø. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=192632>.
- 66 Bekendtgørelse af lov nr. 316 af 05/04/2017 om elevers og studerendes undervisningsmiljø. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=188636>.
- 67 Elevoverenskomst, Overenskomst 2017-2020 for hotel, restaurant- og turisterhvervet mellem HORESTA Arbejdsgiver (Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening) og 3F Privat Service, Hotel og Restaurant.
- 68 L 93, tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=203919>, og LOV nr. 1709 af 27/12/2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane), <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206295>.
- 69 Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, § 9a. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=203578>.
- 70 At-vejledning 4.3.1, februar 2019: Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. Tilgængelig via: <https://amid.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1/>.
- 71 Agnete L. Andersen, Trine Hougaard, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Maria Rasmussen, Christina D. Tvarnø, 2016, Ligestillingslovene. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- 72 Bekendtgørelse af lov nr. 976 af 17/09/2019 om straffeloven. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209398>.
- 73 Bekendtgørelse af lov nr. 1070 af 24/08/2018 om erstatningsansvar. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=192383>.

- 74 Bekendtgørelse af lov nr. 216 af 27/02/2017 om arbejdsskadesikring.
Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/216>.
- 75 Ibid., § 48.
- 76 Simon Neergaard-Holm, Tine Benedikte Skyum og Anja Trier Wang, 2013,
Erhvervsuddannelsesloven, 6. udgave. DA forlag.
- 77 Lov om arbejdsskadeforsikring, § 56, stk. 2.
- 78 Ibid., § 55.
- 79 Ibid., § 56, stk. 1.
- 80 Ibid., § 46, stk. 1.
- 81 Bekendtgørelse om erhvervsuddannelse nr. 286 af 18/04/2018, § 82.
- 82 Ibid., § 37.
- 83 Ibid., § 31, stk. 1. Efter stk. 3 kan skolen dog godkende i forhold til bestemte
elever. Også § 38, stk. 6 og § 46.
- 84 Ibid., § 46
- 85 Bekendtgørelse nr. 26 af 15/01/1991, § 5.
- 86 Bekendtgørelse af lov nr. 216 af 27/02/2017 om arbejdsskadesikring.
Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/216>.
- 87 Bekendtgørelse om erhvervsuddannelse § 5, stk. 1 og 2.
- 88 Lovens § 38, stk. 7.
- 89 Lovens § 42.
- 90 Oplyst af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.
- 91 Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser, § 82.
- 92 Lovens § 30 Bekendtgørelse nr. 286 af 18/04/2018, § 63.
- 93 Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser, § 63.
- 94 Oplyst af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.
- 95 Lovens § 60.
- 96 Lovens § 61.
- 97 Se om sammensætningen af Tvistighedsnævnet i henhold til EMRK, artikel 6 U
2008.1897 H.
- 98 Lovens § 37-38.
- 99 Lovens § 63 og § 65.
- 100 Følg link til hjemmeside: [http://www.domstol.dk/saadangoerdu/raadgivning/
retshjaelp/Pages/Retshjaelp.aspx](http://www.domstol.dk/saadangoerdu/raadgivning/retshjaelp/Pages/Retshjaelp.aspx).
- 101 Ingen fund på "seksuel chikane", "seksuelle krænkelser" eller
"ligebehandlingsloven" på [https://naevneneshus.dk/start-din-klage/
tvistighedsnaevnet/](https://naevneneshus.dk/start-din-klage/tvistighedsnaevnet/) (besøgt 30092019).
- 102 Følg link til hjemmeside: [https://naevneneshus.dk/start-din-klage/
tvistighedsnaevnet/relevant-lovgivning/](https://naevneneshus.dk/start-din-klage/tvistighedsnaevnet/relevant-lovgivning/) (besøgt 30092019).
- 103 Følg link til hjemmeside: [https://naevneneshus.dk/start-din-klage/
tvistighedsnaevnet/vejledning/](https://naevneneshus.dk/start-din-klage/tvistighedsnaevnet/vejledning/) (besøgt 30092019).
- 104 Følg link til hjemmeside: <https://uddannelsessekretariatet.dk/eud/> (besøgt
30092019).
- 105 Følg link til hjemmeside: [https://uddannelsessekretariatet.dk/eud/praktik/
ansaet-en-elev/ansaettelsesvilkar/](https://uddannelsessekretariatet.dk/eud/praktik/ansaet-en-elev/ansaettelsesvilkar/) (besøgt 30092019).
- 106 Eleverenskomst, Overenskomst 2017-2020 for hotel, restaurant- og
turisterhvervet mellem HORESTA Arbejdsgiver (Hotel-, Restaurant- og

- Turisterhvervets Arbejdsgiverforening) og 3F Privat Service, Hotel og Restaurant.
- 107 Lovens § 56, stk. 1.
- 108 Elevoverenskomsten § 29.
- 109 Stk. 1.
- 110 Stk. 2.
- 111 Se fx www.3f.dk/fagforening/chikane-og-mobning/sexchikane.
- 112 Bekendtgørelse af lov nr. 645 af 08/06/2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=137042>.
- 113 Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Tilgængelig via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=DA>.
- 114 LBK nr. 1678 af 19/12/2013 om ligestilling af kvinder og mænd.
- 115 Ligebehandlingslovens § 4, stk. 2.
- 116 Lov nr. 1709 af 27/12/2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane), bemærkninger til § 4, stk. 2. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206295>.
- 117 Lovens § 1, stk. 6.
- 118 Lovens §§ 14 og 15.
- 119 Lovens § 19.
- 120 For en mere udførlig beskrivelse, se: Lars Svenning Andersen, Mads Krarup, Lise Lauridsen, Lars Lindencrone Petersen, Morten Ulrich, Bjarke Vejby, 2016, Funktionærret. Djøf Forlag.
- 121 Forarbejder til lov nr. 1385 af 21/12/2005, hvorefter "arbejdsgiver blandt andet ikke må forskelsbehandle en lønmodtager for så vidt angår arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit miljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane", samt lov nr. 1709 af 27/12/2018 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=206295>.
- 122 Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015, B-2116-13, Sag C-177/88, Dekker, og Sag C-180/95, Draempaehl.
- 123 U 1993.331S.
- 124 U 2019.3302, Østre Landsrets dom af 5. juli 2019, Sag BS-34946/2018-OLR.
- 125 Lovens § 15.

- 126 Lovbekendtgørelse nr. 1678 af 19/12/2013 om ligestilling af kvinder og mænd, § 2b. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=160578>.
- 127 Lovens § 1, stk. 4, og dir. 2006/54/EF, artikel 2, stk. 2a).
- 128 Lovens § 15.
- 129 EU-Domstolens dom i sagen C-404/18.
- 130 14.8.1998 SH, F-0008-97, se nærmere i Andersen et. al. (2016).
- 131 § 15.
- 132 LBK nr. 1678 af 19/12/2013 om ligestilling af kvinder og mænd, § 2b.
- 133 § 3, stk. 2.
- 134 LBK nr. 1678 af 19/12/2013 om ligestilling af kvinder og mænd.
- 135 Ruth Nielsen, 2019, Ligebehandlingsloven med kommentarer, s. 32. Karnov Group.
- 136 Lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, Kapitel 2 Bestyrelsen. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=209285>.
- 137 Forarbejder til lov nr. 1385 af 21/12/2005 samt L 93 Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (Styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel chikane og forhøjelse af godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane).
- 138 Lov nr. 1678 af 19/12/2013 om ligestilling af kvinder og mænd, § 3c, jævnfør § 2b, da ligebehandlingslovens § 15 formentlig ikke kan anvendes.
- 139 Erhvervsuddannelsesloven, § 63.
- 140 Ligebehandlingslovens § 1 a, ligestillingslovens § 4.
- 141 §§ 4, 7 og 9a, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 15. november 2018 om arbejdets udførelse. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=203578>.
- 142 <https://bfa-service.dk/> (besøgt 22102019).
- 143 Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 – 15. november 2018 om arbejdets udførelse, kap. 2a, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer om unges arbejde, § 5 og 6.
- 144 Følg link til hjemmeside: www.amid.dk/media/2219/koekken120pdf.pdf (besøgt 30092019).
- 145 Arbejds miljøloven § 17, stk. 2.
- 146 Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, stk. 1. <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=203578>
- 147 Bekendtgørelse om unges arbejde §§ 5 og 6. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=29935#K2>
- 148 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018, Unges arbejdsmiljø og helbred. NFA. Tilgængelig via: <https://www.amr.dk/Files/Dokumenter%20og%20publikationer/Unge%20og%20Nyansatte/Unge%20arbejdsmilj%C3%B8%20og%20helbred%202018.pdf>.
- 149 Se et eksempel på "[...] en gylden standard for en god og sikker praktikvirksomhed, der fokuserede på lærlingenes introduktion i virksomhederne, deres arbejdsopgaver samt strukturerne i

- praktikvirksomhederne" i: Kent Jacob Nielsen, Regine Grytness, og Johnny Dyreborg, Johnny, 2018, Sikre praktikvirksomheder, s. 11. Dansk Ramazzini Center, Arbejdsmedicinsk klinik, Hospitalsenheden Vest, Universitetsklinik.
- 150 Følg link til blogindlæg: <https://fho.dk/blog/2019/03/20/hver-tiende-ramt-af-sexchikane-siger-op/> (30092019).
- 151 Følg link til hjemmeside: <https://bfa-service.dk/Files/Filer/BARservice/seksuelchikane/Faktaark-Forebyg-selsuel-chikane.pdf>.
- 152 At-vejledning 4.3.1, februar 2019.
- 153 Ibid., afsnit 2, s. 2.
- 154 Ibid., afsnit 5, s. 4.
- 155 At-vejledning 4.3.1, februar 2019.
- 156 At-vejledning D.4.3-4 om vold.
- 157 At-vejledning D.4.3-4 om vold, 1. juni 2011, opdateret 2018. Tilgængelig via: <https://amid.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.
- 158 Arbejds miljølovens § 79, stk. 2.
- 159 At-vejledning D.4.3-4 – 1. juni 2011, opdateret februar 2018.
- 160 Lovens §§ 17 a og 17 b samt § 10, stk. 2 (arbejds miljørepræsentanter) og § 11 (arbejdsledere).
- 161 Lovens § 28, stk. 2.
- 162 Lovens § 82, stk. 1, nr. 1. Arbejdstilsynet oplyser i sit høringssvar, at tilsynet ikke indgiver anmeldelse om ansattes overtrædelse af § 28, stk. 2.
- 163 Lov nr. 282 af 18/04/2018 om erhvervsuddannelser, §§ 60 og 61.
- 164 § 76, stk. 6 og 7.
- 165 L 181 Forslag af 14. marts 2018 til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte og anvendelse af midler til tværgående aktiviteter). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=201243>.
- 166 At-vejledning 4.3.1, februar 2019 om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, afsnit 8.1.
- 167 Lovbekendtgørelse nr. 316 af 05/04/2017 om elevers og studerendes undervisningsmiljø. Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=188636>.
- 168 2000/1 LSF 40 (Lov nr. 166 af 14/03/2001). Tilgængelig via: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=23705>.
- 169 Lovens § 1.
- 170 Jævnfør dog § 1, stk. 4, visse afgrænsede undtagelser.
- 171 Oplyst af DCUM, samtalenotat 12112018.
- 172 Lovens kapitel 2.
- 173 Lovens §§ 4 og 5.
- 174 Bekendtgørelse 2013-01-30 nr. 84, § 6, stk. 2 og § 15.
- 175 §§ 6 og 7.
- 176 Lovens § 1b.
- 177 Lovens § 1c.
- 178 Lovens §§ 7a-7d og bekendtgørelse nr. 255 af 06/04/2018 om behandling af klager til DCUM om mobning og lignende. Tilgængelig via:

- <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=200484>.
- 179 2016/1 LSF 123.
- 180 Lovens § 1.
- 181 Lovens §§ 1b og c.
- 182 DCUM-høringssvar af 30. april 2019.
- 183 Følg link til hjemmeside: <https://dcum.dk/>.
- 184 Maria K. Friborg, Jørgen V. Hansen, Per T. Aldrich, Anna P. Folker, Susie Kjær, Maj Britt D. Nielsen, Reiner Rugulies og Ida E. H. Madsen, 2017, Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. BMC Public Health, volume 17, Article number: 675. Tilgængelig via: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4669-x>.
- 185 Simon Neergaard-Holm, Tine Benedikte Skyum og Anja Trier Wang, 2013, Erhvervsuddannelsesloven, 6. udgave, s. 141. DA forlag.
- 186 Se Faktaark Forebyg seksuel chikane, BFA transport, service, turisme og jord til bord. Se endvidere Arbejdstilsynet: Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane, 2015, udarbejdet af Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og DI's hjemmeside. Tilgængelig via: <https://www.danskindustri.dk/soeg/?SearchQuery=seksuel+chikane> (30092019).

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER