



Risiko for vold, trusler og seksuelle krænkelser blandt unge 15-17-årige i hotel- og restaurationsbranchen

Katrine T. P. Nielsen, Nanna P. Larsson, Sara Wienke Christiansen,
Anne Görlich, Ida E. H. Madsen og Johnny Dyreborg

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2023

NFA-rapport

Titel	Risiko for vold, trusler og seksuelle krænkelser blandt unge 15-17-årige i hotel- og restaurationsbranchen
Undertitel	En forskningsbaseret undersøgelse af restaurationslovens § 27 om unge 15-17-åriges beskæftigelse på steder med udsækning af alkohol
Forfattere	Katrine Thea Pløger Nielsen Nanna Pedersen Larsson Sara Wienke Christiansen Anne Görlich Ida E. H. Madsen Johnny Dyreborg (projektleder)
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	2023
Finansiel støtte	Projektet er finansieret af Erhvervsstyrelsen (Sagsnummer: 2021-12552)
ISBN	978-87-7904-406-7
Internetudgave	nfa.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@nfa.dk
Hjemmeside: nfa.dk

Center for Ungdomsforskning, Det Humanistiske Fakultet Institut for Kultur og Læring

Aalborg Universitet, A.C. Meyers Vænge 15A,
2450 København SV
Tlf.: 99403433
e-post: anneg@ikl.aau.dk
Hjemmeside: cefu.dk

Forord

I forbindelse med den politiske aftale om at modernisere restaurationsloven blev det aftalt, at gennemføre en evaluering af risikoen for vold, trusler, uønsket seksuel opmærksomhed og chikane blandt unge 15-17-årige der arbejder på steder, hvor der serveres alkohol. Et centralt element i restaurationsloven, som blev vedtaget af Folketinget i 2017, var at lempe § 27 således, at unge under 18 år må arbejde i lokaler, hvor der serveres alkohol, hvis restaurantens hovedformål er servering af mad, og serveringen af alkohol sker i forbindelse hermed.

Erhvervsstyrelsen har bedt Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om at gennemføre denne evaluering. Denne evaluering er gennemført i samarbejde med Center for Ungdomsforskning (CeFU). Projektet er gennemført i perioden april 2022 til og med oktober 2022.

Det er den første undersøgelse NFA og CeFU gennemfører omkring den konkrete målgruppe og dette emne, og det betyder, at det ikke er muligt at sammenligne med tidligere undersøgelser fra tidligere lovgivningsperioder. Derimod har det været muligt at sammenligne de unges rapportering af negative handlinger på tværs af brancher og aldersgrupper i Danmark. Det giver et billede af, at der synes at være grund til at fortsætte det nuværende fokus på de unge i hotel- og restaurationsbranchen og udvikle en systematisk arbejdsmiljøindsats med retningslinjer for de unges arbejdsmiljø i forhold til udsættelsen for negative handlinger.

Samtidig har det i projektet været muligt at få en dybere forståelse af de unges vilkår qua en række kvalitative interviews, som er gået i dybden med de unges oplevelser og reaktioner på hændelserne, og som derigennem identificerer nogle af de veje, som man kan gå videre af herfra. Samlet set betyder det, at vi er glade for at kunne præsentere en rapport, som både sætter fokus på nogle vigtige psykosociale arbejdsmiljøfaktorer på danske arbejdspladser, og samtidig peger på, hvor man kan tage fat i forhold til at få et bedre psykosocialt arbejdsmiljø for de unge i erhvervet. Dette er både i god tråd med den danske trepartsaftale om nationale mål for arbejdsmiljøet (dec. 2022), hvor der netop sættes fokus på dels at færre udsættes for krænkelse og vold samt trusler om vold, dels at der udvikles en branchespecifik viden om omfang og mulige handlemuligheder.

Rapporten har været lektørbedømt af Marta Padovan-Özdemir, Lektor, Ph.D., Institut for Mennesker og Teknologi, Center for Køn, Magt og Mangfoldighed (CKMM), Roskilde Universitet. Vi takker for en faglig grundig gennemgang af rapporten.

Vi håber, at rapporten kan sprede relevant viden. Vi er glade for, at Erhvervsstyrelsen gav os muligheden for at kunne bidrage til afdækning af et vigtigt arbejdsmiljøproblem i form af negative handlinger på arbejdspladsen. Og vi takker de unge medarbejdere, arbejdspladserne samt arbejdsgiver- og arbejdstager-organisationerne inden for hotel- og restaurationsbranchen, som har deltaget i undersøgelsens interviews, og som lod os få et indblik i deres hverdag og branche.

Henriette Bjørn Nielsen
Forskningschef, NFA, København, maj 2023

Indhold

Forord	1
Sammenfatning	3
Summary	7
Indledning og formål	11
Baggrund	14
Unges erhvervsdeltagelse	14
Viden om arbejdsmiljøet for unge under 18 år	15
Metode og udførelse	20
Kvalitativ undersøgelse	21
Spørgeskemaundersøgelsen	23
Ethiske problemstillinger	25
Resultater	26
Resultater fra interviewundersøgelse	26
De unges arbejdsforhold	26
Kultur og grænser mellem kollegaer	29
Uønskede forhold og grænser i relation til kunder	34
Uønskede forhold relateret til alkohol	36
Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	39
Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane	39
Udøvere af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane	42
Hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane	43
Vold og trusler om vold	45
Diskussion	47
Konklusion	48
Referencer	50
Bilag	54

Sammenfatning

Formål

Denne rapport har til formål at evaluere paragraf 27 i restaurationsloven, som giver mulighed for, at 15-17-årige kan arbejde på steder, hvor der udskænkes alkohol. Rapporten undersøger om disse unge er særligt udsatte for vold, trusler og seksuelle krænkelser set i forhold til andre aldersgrupper.

Metode og data

Undersøgelsen bygger dels på et interviewstudie i 2022 med 15 unge, primært 15-17-årige interviewpersoner, som arbejder på arbejdspladser med alkoholbevilling i hotel- og restaurationsbranchen, samt 4 interviews med 2 arbejdsgiverrepræsentanter og 2 repræsentanter for arbejdstagerne gennemført af CeFU, og dels på en bred stikprøvebaseret spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsaktive i Danmark, foretaget af Danmarks Statistik (DST), på vegne af NFA, med en bevilling fra Arbejdstilsynet 2021-2022. I spørgeskemaundersøgelsen er der indsamlet data om forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler på arbejdspladsen, blandt 15-69-årige. Rapporten har fokus på 15-17 årige, men pga. diskretionshensyn er analyser i nogle tilfælde baseret på de data, som omhandler gruppen af 15-19-årige inden for branchegrupperne restaurations og barer samt hotel og camping, og sammenlignet med alle brancher og aldersgrupper. Det var ikke muligt i de kvantitative analyser, at skelne mellem arbejdspladser med og uden alkoholbevilling.

Seksuel chikane på arbejdspladsen er et multifacetteret og komplekst fænomen, og vi vil kort gøre rede for hvordan dette fænomen defineres. Inden for forskningen i seksuel chikane skelnes mellem 3 forskellige kategorier af adfærd: 1) kønskrænkende adfærd, 2) uønsket seksuel opmærksomhed og 3) seksuel tvang. Kønskrænkende adfærd kan for eksempel indebære sjofle eller nedsættende kommentarer om kvinder eller mænd eller, at man bliver udelukket fra aktiviteter på grund af ens køn eller seksualitet. Uønsket seksuel opmærksomhed kan dreje sig om uønskede tilnærmelser eller berøringer, mens seksuel tvang kan være, at man afkræves seksuelle handlinger til gengæld for en belønning (fx ansættelse, lønforhøjelse eller forfremmelse) eller, at man udsættes for deciderede overgreb som voldtægt eller forsøg derpå. I indeværende rapport anvendes begrebet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane som en samlebetegnelse, der omfatter hændelser af kønskrænkende adfærd, uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel tvang.

Vold på arbejdspladsen drejer sig om tilfælde, hvor der udøves fysisk vold mod den ansatte. Inden for hotel og restaurationsbranchen kan det typisk være fra kunder, gæster eller kolleger. Trusler om vold finder sted, når en person udsættes for en handling, der er egnet til at fremkalde frygt eller angst for at blive udsat for vold, der kunne true medarbejderens liv, helbred eller velfærd, og dermed kan ændre den måde den udsatte handler på.

Resultater

Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Overordnet viser resultaterne, at beskæftigede inden for hotel- og restaurationsbranchen i højere grad end beskæftigede i andre brancher er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Omkring 41 % af de beskæftigede i hotel- og restaurationsbranchen har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for de seneste 12 måneder, hvor det på tværs af alle brancher er 22 % af de beskæftigede. Forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane er således omkring dobbelt så høj i hotel- og restaurationsbranchen, set i forhold til alle brancher, og kvinder er særligt udsatte.

Kigger vi nærmere på de forskellige underformer af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, så oplever omkring 28 % kønskrænkende adfærd, hvilket er omkring dobbelt så høj en forekomst set i forhold til alle brancher. I kategorien uønsket seksuel opmærksomhed rapporterer 36 % af de adspurgte at have oplevet denne adfærd, hvilket er over dobbelt så høj en forekomst set i forhold til alle brancher. Ser vi specifikt på kategorien seksuel tvang og bestikkelse, så har 9,1 % af svarpersonerne oplevet mindst et tilfælde af denne form for krænkelse de sidste 12 måneder, mod 2,8 % inden for alle brancher. Dette kan være tilfælde, hvor udøveren, eksempelvis har anvendt trusler eller belønning for at opnå seksuelle tjenester, tilfælde hvor den ansatte er blevet taget på (gramset på), eller tilfælde af faktisk voldtægt.

Ser vi specifikt på gruppen af unge 15-19-årige, inden for hotel- og restaurationsbranchen, så har 36 % af disse unge oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane det seneste år, og dette tal ligger på samme niveau som unge i alle brancher. Disse resultater kunne tyde på, at unge under 20 år i mindre grad end deres ældre kolleger udfører servering og service, men i højere grad har opgaver i køkken eller andet, hvor de ikke i samme omfang har kontakt til eksterne personer, såsom kunder, hvilket understøttes af de kvalitative analyser. Det skal bemærkes, at i gruppen 20-29-årige, inden for hotel- og restaurationsbranchen, har 57 % oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, hvor tallet er 37 % for alle brancher. Forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane er altså markant højere for 20-29-årige i hotel og restaurationsbranchen, set i forhold til andre brancher.

Vold og trusler om vold

Andelen af svarpersoner, der rapporterer at have oplevet vold eller trusler om vold på arbejdspladsen, ligger på 7,8 % inden for hotel- og restaurationsbranchen, og ligger nogenlunde på samme niveau som for alle brancher, hvor dette tal ligger på 7,4 %. Der er ikke tilgængelige tal fra spørgeskemaundersøgelsen, for de 15-19-årige, vedrørende vold og trusler om vold.

Forebyggelse og mulighed for hjælp

I forebyggelsesøjemed kan det være vigtigt at vide, hvilken gruppe, der er udøvere af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. I hotel og restaurationsbranchen er ca. 58 % af udøverne af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane eksterne, fx kunder og gæster i forbindelse med servering. På tværs af alle brancher er andelen af eksterne udøvere på ca. 30 %, altså noget lavere end i hotel og restauration. Kunder og gæster i hotel- og restauration er således et særligt fokuspunkt i forebyggelsen af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i denne branche.

Et andet aspekt af forebyggelsen er muligheden for at få hjælp til at håndtere eller bearbejde situationer med udsættelse for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. 64 % af de unge 15-19-årige inden for hotel- og restaurationsbranchen rapporterer, at de ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. På tværs af alle brancher er

det 45 % af de 15-19-årige, der ikke ved hvor de kan opsøge hjælp. Der er således markant flere af de 15-19-årige inden for hotel- og restaurationsbranchen, der ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

De øvrige aldersgrupper rapporterer i mindre grad, at de ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp. Manglende viden om, hvor der kan opsøges hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane er således et særligt problem for de 15-19-årige, og i særdeleshed 15-19-årige inden for hotel- og restauration. Dette afspejler sig også i de kvalitative interviews med de unge 15-17-årige (hvor to var over 18 år), hvor flere af de unge udvikler forskellige personlige strategier, som spænder fra at ignorere den ubehagelige hændelse til at søge hjælp hos kollegaerne eller chefen, afhængigt af hvor alvorligt den unge vurderer hændelsen til at være. Viden om hvor der kan fås hjælp i tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane ser således ud til at stå svagt eller at være helt fraværende på mange arbejdspladser inden for hotel- og restaurationsbranchen.

Arbejdspladskultur

Interviewundersøgelsen peger på, at det kollegiale sammenhold betyder meget for de adspurgte, og at arbejdet i restaurationsbranchen bliver en del af ungarbejdernes selvforståelse og identitet. Samtidig peger interviewundersøgelsen på, at humor (til tider grov eller sjofel) kan være en stor del af omgangsformen og arbejdspladskulturen. Det kan bidrage positivt til oplevelsen af et godt arbejdsmiljø, men vi ser også tendenser til, at dette medvirker til at sløre grænserne for acceptabelt sprog og handlinger, og dermed øger det risikoen for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladsen. Der er ligeledes eksempler på, at de unge har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer, eksempelvis kommentarer på udseende, eller uønsket fysisk nærhed eller kontakt, som i de fleste tilfælde er opstået, som en del af den humoristiske kollegiale stemning, men som er kammet over i situationer, som er uønskede fra den ene part.

I disse tilfælde oplever de unge, at det stiller krav til deres egne evner til at kunne vurdere, hvor grænsen går samt at kunne sige fra. Når det samtidig er uklart, hvor de unge kan henvende sig i tilfælde af en ubehagelig oplevelse, så kan det for nogle af de unge være svært at få den hjælp og støtte, de måtte have brug for enten på arbejdspladsen eller uden for. Der er således uklare eller manglende retningslinjer, der kan vejlede unge i, hvad der er acceptabel adfærd og, hvornår der skal siges fra.

Alkohol

På tværs af interviewene ser vi, at der er meget stor forskel på de unges oplevelser med alkohol på arbejdspladsen. Omkring halvdelen af de unge, typisk de unge der arbejder på cafeer og små restauranter, rapporterer at arbejdspladsen ikke tillader, at 15-17-årige serverer alkohol eller står i baren. Men vi ser på den anden side også en tendens til, at jo mere alkohol fylder i restaurationen, des mere udsatte bliver de unge for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Der sker en intensivering af risici for grænseoverskridende handlinger, når alkohol har en central rolle for et givent selskab, for eksempel i forbindelse med julefrokoster eller firmafester.

Alkoholindtaget spiller således en stor rolle for kundernes adfærd i relation til uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. De unge beretter om reaktioner som forbløffelse, gråd og vrede, når

de oplever dette, og i nogen tilfælde ønsker de ikke at servere mere. Den kvalitative analyse er dog baseret på et meget lille datamateriale og kalder på mere dybdegående forskning på området for at få mere viden om disse tendenser.

Konklusion

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at andelen af svarpersoner inden for hotel- og restaurationsbranchen, som rapporterer tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, er næsten dobbelt så stor som for alle brancher. Selv om andelen af unge, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, ligger på niveau med 15-19-årige i andre brancher, så peger interviewundersøgelsen på, at et tilsigtet stort indtag af alkohol spiller en rolle for kundernes adfærd, hvilket kan øge og forstærke den grænseoverskridende adfærd, som de unge oplever på arbejdspladsen. Andre forskningsresultater peger på en øget risiko for depression, selvmord og selvmordsforsøg blandt personer, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Forskning peger ligeledes på at unge er særligt sårbare for udsættelse. Resultaterne peger på, at beskyttende foranstaltninger kan være, at de unge ikke har tilladelse til at servere, at de ikke har tilladelse til at stå i baren efter kl. 21, og at de ikke arbejder ved arrangementer, hvor alkoholindtaget kan blive stort.

De unge interviewede i hotel- og restaurationsbranchen har i mindre grad kendskab til deres formaliserede rettigheder, retningslinjer og værdier på deres arbejdspladser. Det understøttes af spørgeskemaundersøgelsen, som viser, at en markant højere andel af de unge 15-19-årige inden for hotel- og restaurationsbranchen ikke har viden om, hvor de kan opsøge hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Resultaterne vidner desuden om en manglende systematisk tilgang til forebyggelse i hotel og restaurationsbranchen, samt mangel på tydelige formaliserede værdisæt og retningslinjer, som de unge kan tage afsæt i, når der skal sættes grænser for andres uønskede seksuelle opmærksomhed eller chikane.

Lempelsen af restaurationslovens paragraf 27 kan således have nogle negative konsekvenser for de 15-17-årige, der arbejder på arbejdspladser, hvor der er alkoholbevilling, og hvor arbejdspladsen samtidig tillader de unge at servere, at stå i baren, eller hjælpe til ved arrangementer, hvor man på forhånd ved, at alkoholindtaget kan blive stort.

Summary

Risk of violence, threats and sexual harassment among young people aged 15-17 in the hotels and restaurants industry.

Background

This study, which was carried out for the Danish Business Authority, evaluates the Section 27 of the Restaurant Act on the employment of young people aged 15-17 in places where alcohol is served.

Aim

The purpose of this report is to investigate whether young people aged 15-17 are particularly exposed to violence, threats and sexually harassing behavior compared to other age groups when they are employed in places where alcohol is served.

Sexual harassment in the workplace is a multifaceted and complex phenomenon, and we will briefly account for the definition used in this report. Within research on sexual harassment, there is a distinction between three different categories of behaviors: 1) gender harassment, 2) unwanted sexual attention, and 3) coercion. Gender harassment covers acts such as derogatory comments about men or women, and exclusion from activities because of one's gender or sexuality. Unwanted sexual attention covers unwanted flirting or touches, while coercion encompasses being asked for sexual favors in exchange for a reward (e.g. employment, raise in wage, or promotion), or being exposed to sexual abuse like rape or attempted rape. In this report, the term sexual harassment is used as an umbrella term that cover incidents of gender harassment, unwanted sexual attention, and coercion.

Work-related violence covers incidents of physical violence against the employee. In hotels and restaurants, customers, guests or colleagues are the typical offenders in cases of violence or threats. Threats of violence occur when an employee is exposed to behavior that might provoke fear or anxiety of exposure to violence, which could potentially threaten the employee's life, health or wellbeing, and thus change the behavior of the exposed employee.

Method and data

The study is based on a combination of interview- and survey data. We conducted interviews with 15 young participants, primarily 15-17 year olds, who work in the hotels and restaurants industry. In order to get more knowledge of the industry, two representatives from the industry organizations and two representatives from the social partners were also interviewed. All interviews were carried out in 2022.

Survey data were obtained from a nationally representative sample of gainfully employed persons in the work force. The survey collected data on the prevalence of workplace sexual harassment, i.e. gender harassment, unwanted sexual attention, and coercion, in addition to work-related violence and threats among 15-69 year olds. The present report focuses on 15-17 year olds, but due to discretionary considerations, analyses are in some cases based on data on 15-19-year-olds within hotels and restaurants compared to all other industries and age groups.

Results

Sexual harassment

Overall, the results show that employees in the hotels and restaurants industry are more often exposed to sexual harassment compared to employees in other industries. Around 41% of employees in hotels and restaurants have experienced at least one incident of sexual harassment in the last twelve months, compared to 22% of employees from all industries. The occurrence of unwanted sexual attention and harassment is almost twice as high in the hotels and restaurant industry compared to the occurrence in all industries, and women are particularly exposed.

If we examine the different subcategories of sexual harassment, we find that around 28% of employees in hotels and restaurants experience gender harassment, an occurrence around twice as high compared to all industries.

In hotels and restaurants, 36% of the respondents have experienced unwanted sexual attention, which is more than twice the proportion across all industries. In the category coercion 9.1% of the respondents in hotels and restaurants report at least one incident within the last twelve months, whereas only 2.8% of respondents across all industries report incidents within the last 12 months. These can be incidents of someone using threats or rewards with the purpose of attaining sexual favors, incidents of physical touch (groping), or cases of rape.

Within the group of 15-19-year-olds working in hotels and restaurants, 36% have experienced sexual harassment within the last year, which lines up with the number in all industries. These results might indicate that this age group has fewer service tasks and more tasks in the kitchen or not involving customer contact. It is worth noticing that 57% of the 20-29 year olds in hotels and restaurant have experienced sexual harassment, whereas the number for the same age group across industries is 37%. The occurrence of sexual harassment is significantly higher for 20-29 year olds in hotels and restaurants compared to all industries.

Violence and threats of violence

The proportion of respondents who report having experienced violence or threats of violence at work is 7.8% within the hotel and restaurant industry, and is roughly at the same level as for all industries, where this figure is 7.4 %. There are no data available from the survey, for the 15-19-year-olds, regarding violence and threats of violence.

Prevention and access to help

For prevention purposes, it is relevant to distinguish between different groups of perpetrators of harassment. In hotels and restaurants, customers and guests, are the perpetrator in around 58% of the reported incidents of sexual harassment. Across all industries, customers or clients are only responsible for around 30% of the reported incidents. The significant difference in these numbers makes customers and guests in hotels and restaurants industry an important key point for prevention.

The access to help is another important aspect of prevention. We found that 64% of the 15-19-year-olds in hotels and restaurants report having no knowledge of where to find help in the event of

incidents of sexual harassment. Across all industries, 45% of the 15-19-year-olds report having no knowledge of where to find help. Thus, the proportion of 15-19-year-olds with no knowledge of where to find help is significantly higher in hotels and restaurants.

Respondents in other age groups less often report having no knowledge of where to find help. Lacking knowledge of where to find help in the event of incidents of sexual harassment is thus an issue within the age group of 15-19-year-olds in all industries, but with a significantly higher proportion of 15-19-year-olds within the hotels and restaurants industry.

This tendency is also reflected in the qualitative interviews with the 15-17-years-olds participants, most of whom developed different individual strategies ranging from ignoring the unpleasant incident, to seeking help from colleagues or a boss, depending on the young person's own estimation of the seriousness of the incident.

Workplace culture

The analysis of the interview data suggests that the sense of community among colleagues is an important factor for the interviewees, and that the work in hotels and restaurants becomes part of the young workers self-image and identity. The interview study also suggests that humor (sometimes crass or lewd) can play a big part in the workplace culture. While this may contribute positively to the experience of a good working environment, the study suggests that this may also contribute to blurring the lines for acceptable language and behavior, thereby increasing the risk of sexual harassment in the workplace. The interviews contain examples of incidents of unwanted sexual attention from coworkers, e.g. comments on appearance or unwanted physical contact, that arise as a part of the humorous atmosphere among the employees, but ends up crossing the boundaries of the young worker. In these cases, the young workers experience a demand for the ability to judge whether the line was crossed and to stand up for themselves. In light of the poor knowledge of where to find help in the event of unpleasant experiences, some of these young workers may experience difficulties getting the help and support they need within and outside of the workplace.

Alcohol

The young workers' experiences with alcohol in the workplace vary greatly across the interviews. The respondents who work in cafes and small restaurants typically report that 15-17-year-olds are not allowed to serve alcohol or work in the bar. Meanwhile the study suggests that a substantial intake of alcohol by customers and guests increases the adolescent workers' exposure to unwanted sexual attention and harassment. When alcohol has an integral role for a group of customers or guests, e.g. at Christmas parties or company parties, the risk of unpleasant behavior is intensified.

Alcohol consumption thus plays a big role in relation to customer behavior and unwanted sexual attention. The young workers' reactions to unpleasant encounters with drunk customers include astonishment, crying, anger, and in some cases no longer wanting to wait on the customers. However, the qualitative study is based on a small dataset, and more research is required to attain knowledge of these tendencies.

Conclusion

The survey shows that the proportion of respondents within the hotels and restaurants industry reporting incidents of sexual harassment is almost twice as high compared to all industries. Though the proportion of 15-19-year-olds, who experience sexual harassment is roughly the same in hotels and restaurants as it is across all industries, the interview study suggests that a large consumption of alcohol affects the behavior of the customers, which may intensify the offensive behavior experienced by the young employees. The results suggest that banning the young employees under 18 years from serving customers, bartending after 9 PM, or working on occasions that might entail a large consumption of alcohol, can work as protective measures. Other research results point to an increased risk of depression, suicide and suicide attempts among people who have been exposed to sexual harassment. Research also indicates that young people are particularly vulnerable to exposure for sexual harassment.

The young interviewees working in the hotels and restaurants industry have little knowledge about their formal rights, workplace guidelines and workplace values. This finding is supported by the survey, which shows that 15-19-year-olds in hotels and restaurants as a group are particularly unaware of where to find help in the event of incidents of sexual harassment. Furthermore, the results point to the lack of a systematic approach to prevention as well as clear and formal workplace values and guidelines to help the young employees navigate and set limits in the event of sexual harassment.

Thus, the relaxation of the hotels and restaurants Act (Article 27) prohibiting 15-17-year-olds working in places licensed to serve alcohol can entail some negative consequences for the 15-17 year-olds, particularly those in workplaces that allow young employees to serve alcohol to customers, or work during events where a large consumption of alcohol is expected.

Indledning og formål

Unge erhvervsaktive er en meget differentieret gruppe, som udfører mange forskellige typer af arbejde under meget varierende arbejdsforhold (Dyreborg et al., 2018). Unges egne bevæggrunde for deltagelse i arbejdslivet kan være meget forskellige, ligesom de kan udføre arbejde i mange forskellige brancher. Nogle unge er erhvervsaktive som del af en erhvervsuddannelse, og kan ofte have et længere tidsperspektiv i arbejdet og dermed i højere grad identificere sig med deres fag og deres arbejdsplads. Andre unge arbejder ved siden af deres studier for at øge deres indtjening, og dette gælder i nogen grad også gruppen af 15-17-årige, som oftest først er i gang med en videregående uddannelse, efter de er 17 år.

Det er vigtigt at tage højde for disse forskelligheder mellem unge, når der planlægges forebyggende tiltag for erhvervsaktive unge, eksempelvis mod vold, trusler, uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, som der undersøges i denne rapport. I denne sammenhæng kan det nævnes, at i modsætning til unge på erhvervsskoler, har unge i folkeskolen og på gymnasier ikke undervisning i arbejdsmiljø. Sidstnævnte vil også gælde for gruppen af 15-17-årige, som sandsynligvis kun i meget begrænset omfang har stiftet bekendtskab med arbejdsmiljø og risikoforhold i arbejdet, herunder de institutioner og ressourcer, der stilles til rådighed for at løse arbejdsmiljøproblemer på de enkelte arbejdspladser.

Unge erhvervsaktive er en prioriteret gruppe i arbejdsmiljøindsatsen, da unge er særligt udsatte i forhold til at komme ud for arbejdsulykker og arbejdsskader på deres arbejdsplads. Der er en dokumenteret akkumuleret effekt af fysiske belastninger og kemisk arbejdsmiljø over tid (Dyreborg et al., 2018). Unge erhvervsaktive får anerkendt næsten dobbelt så mange erhvervsbetingede hudlidelser, sammenlignet med de ældre aldersgrupper. Jo flere år med fysisk anstrengende arbejde, løftearbejde eller knæliggende arbejde, jo større er risikoen for langtidssygefravær og førtidspension, hvorfor en tidlig indsats er nødvendig. Seksuel chikane, vold og trusler om vold på arbejdspladsen er forbundet med forøget risiko for depressive symptomer og lidelser (Rugulies et al., 2020).

Det at være en del af arbejdsmarkedet og det sociale fællesskab på en arbejdsplads, kan være en vigtig faktor for unges identitetsdannelse og selvværd. Unges deltagelse i arbejdslivet er således ikke kun forbundet med skadelige påvirkninger og negative oplevelser, men også med en række positive faktorer. Dette drejer sig dels om indtjening, social status og muligheder for at udvikle sig i arbejdet, og dels betydningen af et godt arbejdsmiljø med god ledelse og gode samarbejdsrelationer, samt oplevelse af et meningsfuldt arbejde, måske i fællesskab med andre unge. Arbejdspladsen kan således udgøre en positiv ramme for, at de unge kan udvikle sig og være en betydningsfuld ressource på deres arbejdsplads (Dyreborg et al., 2018).

Samtidig kan de unge udgøre en vigtig ressource på arbejdsmarkedet generelt, dels som en ekstra arbejdskraft, der kan trækkes på, og dels en arbejdskraft, der er meget fleksibel, f.eks. hvad angår arbejde på forskudte tidspunkter og weekendarbejde. Her kan de unge også være en vigtig ressource i oplæring af nye ansatte på deres arbejdsplads, herunder opgaver med at tage imod nye medarbejdere samt introducere til sikkerhed og arbejdsmiljø (Nielsen et al., 2017b). Dette gælder især inden for butiksområdet samt restauranter og barer, hvor unge udgør mere end 50 % af de ansatte på arbejdspladserne (Dyreborg et al., 2018). Den relativt store andel af unge beskæftiget i hotel- og restaurationsområdet kan dog også, i kraft af begrænset tilstedeværelse af seniorpersoner eller personer med ledelseserfaring, være en udfordring for de unges introduktion og oplæring, og medføre en mangel på rammer og ressourcer, der yder tilstrækkelig beskyttelse, f.eks. ved tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt vold og trusler (Dyreborg et al., 2018).



Formål

Denne rapport har til formål at evaluere paragraf 27 i restaurationsloven, som giver mulighed for, at 15-17-årige kan arbejde på steder, hvor der udskænkes alkohol. Rapporten undersøger, om disse unge er særligt udsatte for vold, trusler og seksuel opmærksomhed og chikane set i forhold til andre aldersgrupper og andre brancher. Desuden undersøges mangel på oplæring og instruktion

vedr. håndtering af alkoholrelaterede forhold samt uønsket seksuel opmærksomhed. Det undersøges desuden, om der er arbejdsmiljøorganisationer og -repræsentanter på de unge 15-17-åriges arbejdspladser.

Baggrund

Denne undersøgelse omhandler evalueringen af paragraf 27 i den reviderede restaurationslov, som trådte i kraft d. 1. juli 2017. Med tilføjelsen af stk. 2 blev der åbnet op for, at unge mellem 15 og 18 år, som ikke er omfattet af undervisningspligten, må være beskæftiget på serveringssteder, hvor der serveres stærke drikke i tidsrummet 6.00-20.00, under forudsætning af, at den pågældende unge er beskæftiget med afrydning, opdækning, rengøringsarbejde, modtagelse af bestillinger, og at det er under påsyn af personer over 18 år, samt at serveringsstedets hovedformål er servering af mad, og hvor servering af stærke drikke sker i forbindelse hermed (Erhvervsministeriet, 2017). Stærke drikke defineres i lovgrundlaget som drikke med over 2,8% alkohol. Lempelsen giver således mulighed for, at unge mellem 15 og 18 år kan beskæftiges på serveringssteder med alkoholbevilling, jf. Restaurationslovens paragraf 1 st. 3-5 (Erhvervsministeriet, 2019) Spørgsmålet er, om disse unge er særligt udsatte for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt vold og trusler om vold, set i forhold til øvrige aldersgrupper og alle brancher.

For nærværende er der ikke indsamlet systematisk viden om denne aldersgruppe, der giver adgang til viden om arbejdsmiljørisici blandt unge 15-17-årige, idet større spørgeskemabaserede undersøgelser af arbejdsmiljøet almindeligvis fokuserer på gruppen 18-64 år.

Unge erhvervsdeltagelse

Ifølge Danmarks Statistik havde 109.400 unge i aldersgruppen 13-17 år i 2020 et arbejde, heraf 41.700 i aldersgruppen 13-15 år og 67.700 i aldersgruppen 16-17 år. Tallene er faldet en smule i forhold til 2019, hvilket højst sandsynligt skyldes COVID-19 pandemien (Wanscher, 2022). Arbejdstilknytning og antallet af arbejdstimer i fritidsjobs stiger i takt med alderen i aldersgruppen 15-17 år (Wanscher, 2022). Ifølge Danmarks Statistik (beskæftigelse for lønmodtagere (BFL), havde 20.367 lønmodtagere i alderen 15-17 år arbejde inden for hotel- og restaurationsbranchen i 2020, heraf 18.016 inden for restauranter og barer.

De unge arbejder primært i branchen "Supermarkeder, varehuse mm", men også branchen "Restauranter og barer" beskæftiger unge under 18 år. Her arbejder 11,8 % af unge, der er i beskæftigelse (Wanscher, 2022). Det fremgår ikke, hvor mange der heraf arbejder på restauranter eller caféer, hvor der må serveres alkohol.

Ser vi på hvilke brancher hvor unge udgør en stor andel af de beskæftigede, så topper Restauranter og barer hvor 57 % af de beskæftigede er 18-29-årige, og Hotel og Camping hvor det udgør 35 % af de beskæftigede (tabel 1).

Tidligere undersøgelser har vist at unge arbejder for at tjene lidt ekstra til deres eget forbrug (Connick-Smith, 2005). For de fleste under 18 år er det netop det at tjene penge, der er motivationen for at have fritidsjob (Hansen, 2011), og jobbet er dermed ikke, for den unge, nødvendigvis bundet op på en identitetsskabelse (Nielsen & Dyreborg, 2013; Nielsen & Sørensen, 2009). Alligevel er fritidsjob med til at unge får erfaringer, kompetencer og kvalifikationer, der kan

medvirke til at styrke uddannelsesvalg og beskæftigelsesmuligheder (Rambøll, 2009). Unge på 18 år med et fritidsjob har stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet som 25-29-årige (Rockwool Fondens forskningsenhed, 2022).

De fleste undersøgelser, relateret til unges erhvervsdeltagelse, har haft fokus på unge i aldersspannet 18-29 år, men kan formentlig gælde for de unge under 18 år også. Samlet set kan der derfor peges på en række forhold i unges erhvervsdeltagelse, der kan være positive for de unge på kortere eller på længere sigt.

Tabel 1

Top 10 brancher hvor unge 18-29 årige udgør den relativt største andel af beskæftigede, i procent af samtlige erhvervsaktive (BR36).

28 Restauranter og barer	57,0 %
04 Butikker	51,2 %
18 Landbrug, skovbrug og fiskeri	35,7 %
25 Hotel og camping	35,3 %
26 Kultur og sport	28,5 %
02 Opførelse og nedrivning af byggeri	25,0 %
03 Færdiggørelse af byggeri	24,7 %
21 Politi, beredskab og fængsler	20,3 %
14 Træ og møbler	19,9 %
31 Daginstitutioner	19,2 %

Kilde: NFA rapport: Unges arbejdsmiljø og Helbred (Dyreborg et al., 2018)

Viden om arbejdsmiljøet for unge under 18 år

Arbejdsmiljøet for beskæftigede unge under 18 år er underbelyst i Danmark, og specifikt viden om betydning af at arbejde på arbejdspladser med alkoholbevilling. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har ikke tidligere indsamlet viden om unge under 18 år, idet NFAs årlige arbejdspladsundersøgelser (tidligere Arbejdsmiljø og Helbred spørgeskema) udelukkende retter sig imod 18-64-årige. Denne undersøgelse viser imidlertid, at 10,5 % af unge kvinder mellem 18 og 24 år har oplevet seksuel chikane, mod 5,2 % af mændene i samme aldersgruppe (Arbejdstilsynet, 2023). Undersøgelsen viser desuden, at unge er mere udsatte for seksuel chikane end ældre arbejdstagere (Arbejdstilsynet, 2023).

Nyeste rapport fra Arbejdstilsynet, National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L), undersøger blandt andet lønmodtageres psykosociale arbejdsmiljø, herunder uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, vold og trusler om vold (Arbejdstilsynet, 2022). Tallene er opgjort efter brancher, hvoraf "Restauranter og barer" er repræsenteret. Det er desuden muligt at se resultater fra respondenter i aldersgruppen 15-24 år. Restauranter og barer er blandt de branchegrupper med den højeste andel af lønmodtagere, der har været udsat for diskrimination eller dårlig behandling (19,9 %). Og blandt gruppen 15-24 år svarer 17,7 %, af respondenterne, at

de har oplevet diskrimination eller dårlig behandling, hvilket er højere end de andre aldersgrupperinger. Til spørgsmålene om seksuel chikane og uønsket seksuel opmærksomhed, ligger restauranter og barer næsthøjest på hhv. 5,8 % og 10,6 %, og for lønmodtagere i aldersgruppen 15-24 år er de tilsvarende andele henholdsvis 6,2 % og 10,2 %. Disse tal kan ikke umiddelbart sammenlignes med denne rapporters resultater, der gennemgås senere, fordi spørgsmålene i Arbejdstilsynets undersøgelse er mere overordnede.

Et enkelt dansk studie (Labriola et al., 2011) undersøger arbejdsmiljø, sundhed og trivsel blandt danske 13-17-årige. Artiklen konkluderer at 39 % af de 545 undersøgte unge har været eksponeret for enten chikane, mobning eller høje følelsesmæssige krav. I en spørgeskemaundersøgelse (n = 357), foretaget af Institut for Menneskerettigheder, undersøges oplevelser med sexchikane blandt elever i hotel og restaurationsbranchen. Aldersfordelingen går fra 17-30+ årige. Besvarelserne fra de 17-19-årige udgør 13 %. Rapporten viser, at 37 % har oplevet en eller flere uønskede seksuelle tilnærmelser på deres praktiksted. Fordelt på køn gælder det 30 % af mændene og 51 % af kvinderne. Flertallet af dem der har oplevet seksuel chikane, har oplevet at blive krænkede af en kollega (72 %). Den næststørste kilde til sexchikane er gæster (40 %), herefter chefer (34 %) og eksterne samarbejdspartnere (8 %) (Oxlund et al., 2019). De to grupper af elever, der har størst kontakt med gæsterne, er mest udsat for sexchikane fra gæster. Eleverne i dette studie arbejder alle på steder med alkoholudskænkning (Oxlund et al., 2019).

"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" (Oxlund et al., 2019)

En række fagforeninger har derudover lavet undersøgelser blandt deres medlemmer om omfanget af seksuel chikane, herunder også blandt unge medlemmer over 18 år/studerende (Djøf, DM, FHO, FIU Ligestilling - Fagbevægelsens Interne Uddannelser – Ligestilling). Disse rapporter konkluderer at:

- 11 % af de kvindelige studerende har oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys på studiejobbet (Khalid, 2018)
- Lidt over 5 % af de kvindelige studerende har oplevet seksuel chikane på deres studiejob, mod 1 % af de mandlige studerende (Santesson, 2018)
- 48 % af de unge kvindelige lønmodtagere og 46 % af de mandlige lønmodtagere mellem 18-29 år har været udsat for seksuel chikane (Epinion, 2019)
- Til spørgsmålet: "Oplever du, eller har du oplevet, at gæster optræder på en måde du opfatter som seksuel chikane?" svarer 31 % af de 18-29-årige ja (Analyse Danmark, 2015)
- 37 % af alle tjenere svarer, at de har været udsat for seksuel chikane mod 19 % af alle receptionister (Analyse Danmark, 2015).

FIU's Ligestillingsrapport fra 2015 er særlig relevant for en evaluering af § 27, idet den relaterer særligt til brancher med kundekontakt, og specifikt henter data i restaurationsbranchen. Desuden er rapporten fra Institut for Menneskerettigheder (2019) den der er mest relevant i relation til denne evalueringens målgruppe, om end der her er tale om elever, så er de tættest på unge under 18 år i forhold til position på arbejdspladsen, oplæring i relation til håndtering af alkohol servering

osv. (Oxlund et al., 2019). Derfor vil resultaterne fra denne rapport, såvel som FIU Ligestillingsrapporten, anvendes som inspiration for udarbejdelse af interviewguide til de unge i nærværende undersøgelse. Dette er gennemført i tæt samspil med ekspertinterviews forud for interviewene med de unge.

Opsummerende viser eksisterende danske data og studier, at unge er særligt udsatte i relation til seksuel chikane. Unge er mere udsatte end ældre arbejdstagere, og unge kvinder er særligt udsatte. Kun et enkelt dansk studie har fokus på unge under 18 år. Ingen studier har specifik fokus på sammenhængen mellem udskænkning af alkohol og unges arbejdsmiljø. Andel unge der rapportere at være udsat kan variere mellem studierne, og hænger dels sammen med, hvordan der spørges ind til uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, og dels hvilke brancher der undersøges.

Arbejdstagere under 18 år og deres oplevelser med seksuelle krænkelser i relation til lønarbejde

Gennem en litteratursøgning har vi identificeret flere relevante internationale forskningsstudier, hvor der kan hentes relevant viden om målgruppen for denne evaluering, i relation til oplevelser af vold og trusler samt uønsket seksuel opmærksomhed og chikane (Blackstone et al., 2014; Boles & J., 2015; Fineran & Gruber, 2009; Plaisance, 2008; Rauscher, 2008; Sears & Papini, 2019). Gennemgående peger studierne på, at unge er både mere udsatte og mere sårbare i relation til uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Således viser et studie blandt unge 14-19 årige, der arbejder ved siden af deres skoletid, at ud af de 712 respondenter havde 332 unge oplevet seksuel chikane (Fineran, 2002). Særligt kvinderne, men også mændene: 63 % af pigerne/kvinderne og 37 % af drengene/mændene. Studiet viser samtidig, at der er en kønnet forskel på oplevelsen af seksuel chikane (Fineran, 2002).

Blackstone et al. (2014) påpeger, på baggrund af interviewdata, at oplevelserne af krænkende hændelser på arbejdspladsen kan ændre karakter gennem årene, da mange unge oftest først på afstand af hændelsen anser oplevelsen som krænkende (Blackstone et al., 2014). Good og Cooper viser desuden, at mange unge i midlertidige deltidsstillinger, ved siden af deres studier, ikke oplever at deres job er knyttet op til deres kommende karriere, og derfor ikke ser krænkende hændelser fra kunder som værd at gøre noget ved, da både job/stilling og 'problem' opfattes som midlertidigt (Good & Cooper, 2016). Desuden viser et studie, Brown et al., at særligt de helt unge under 18 år ikke rapporterer oplevelser med seksuelle krænkelser officielt, men i højere grad taler om det med deres forældre (Brown et al., 2020). Dette viser Good og Cooper også i deres litteraturgennemgang, hvor familie, venner og kollegaer bliver informeret, fremfor fagforeninger eller klageinstanser (Good & Cooper, 2016).

Studier af krænkende handlinger blandt unge arbejdstagere viser, at det har konsekvenser for unges skole- og studieliv (Fineran & Gruber, 2009) og fremtidige karriere (Brown et al., 2020; Fineran, 2002; Good & Cooper, 2016). Unge er ifølge Rauscher (2008) stadig kognitivt, socialt og emotionelt i udvikling, og de unges handlemuligheder ved krænkende oplevelser på arbejdspladsen er dermed begrænset heraf (Rauscher, 2008). Gennemgående peger international

forskning på, at unge er mere sårbare i relation til arbejdsrelaterede krænkende handlinger (Blackstone et al., 2014; Boles & J., 2015; Fineran, 2002; Fineran & Gruber, 2009; Plaisance, 2008; Rauscher, 2008), fordi de biologisk, kognitivt og emotionelt stadig er under udvikling, og de samtidigt har mindre arbejds erfaring (Boles & J., 2015; Labriola et al., 2011; Rauscher, 2008).

For unge kan arbejdsrelaterede krænkelse have en langsigtet negativ indflydelse på deres kognitive, følelsesmæssige og sociale kompetencer, idet de har færre ressourcer til at håndtere krænkelse (Rauscher, 2008). Krænkende handlinger på arbejdspladsen kan, uanset alder, have negativ betydning for den enkeltes psykiske og fysiske helbred (Blackstone et al., 2014; Fineran & Gruber, 2009; Labriola et al., 2011; Rugulies et al., 2020; Sears & Papini, 2019). Studier af danske lønmodtagere viser at uønsket seksuel opmærksomhed og chikane har sammenhæng med risiko for depressive symptomer (Friborg et al., 2017; Rugulies et al., 2020). Et stort svensk studie viser, at udsættelse for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane kan være en risikofaktor for både selvmord og selvmordsforsøg (Hanson et al., 2020). Mange arbejdspladser har ikke et systematisk arbejdsmiljøarbejde (Dyreborg et al., 2021), herunder guidelines og politikker til at håndtere uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, hvorfor arbejdspladser ofte reagerer mere ad-hoc baseret og med mere individualiserede strategier (Nielsen et al., 2017a). En stor svensk gennemgang af forskningslitteraturen peger på, at der mangler forskning i hvordan forebyggelse mere konkret kan gribes an med henblik på, at begrænse forekomst eller konsekvenser af seksuel chikane inden for forskellige brancher (Simonsson, 2020).

Forskning med fokus på hotel- og restaurationsbranchen

Ovenstående gennemgang af undersøgelser og forskning er rettet mod unge medarbejdere generelt. I det følgende retter vi blikket mod restaurationsbranchen og ser nærmere på forskning og undersøgelser, der undersøger det særlige ved netop denne branche i forhold til krænkende og negative handlinger. Undersøgelserne der præsenteres, er således ikke nødvendigvis specifikt knyttet til unge medarbejdere. Som nævnt i det tidligere afsnit om national forskning, tyder det på, at branchen har særlige udfordringer, når det gælder krænkende handlinger, sammenlignet med andre brancher og arbejdspladser.

I restaurationsbranchen er der, som i andre brancher, en særlig kultur og et særligt normsæt, der skaber særlige forventninger til medarbejderne. I branchen er der høj grad af kundekontakt. Der er oftest forventninger til serviceniveauet, hvor kunden har ret, og at der herved er et magthierarki i kunderelationen. Endvidere, kan der være særlig fokus på medarbejdernes fremtræden både hvad angår f.eks. uniformering, men også smil, jokes og flirts (Coffey et al., 2018; Herovic et al., 2019; Warhurst & Nickson, 2009).

Coffey et al. (2018) undersøger, hvordan arbejde på barer indebærer emotionelt og affektivt arbejde, hvor netop (kvindelige) medarbejderne skal skabe en særlig stemning blandt kunderne (Coffey et al., 2018). Warhurst og Nickson har i deres undersøgelse beskæftiget sig med, hvordan det også er en virksomhedsstrategi og en måde at øge omsætningen på, til en vis grad at seksualisere eller opretholde særlige kønnede normer (Warhurst & Nickson, 2009), og det fremhæves hvordan forskellige coping strategier tages i brug blandt medarbejdere med

kundekontakt, herunder i restaurationsbranchen, når kunder er grænseoverskridende (Good & Cooper, 2016).

Der er udpeget en række risikofaktorer, -grupper og – situationer, der øger risikoen for at kunne blive udsat for krænkende handlinger på en arbejdsplads. Det drejer sig blandt andet om kunde- og borgerkontakt, alkoholserving, unge og kvinder i midlertidige stillinger, samt hierarkier (Bråten & Øistad, 2017; Ligestillings- og Diskrimineringsombudet 2023; Oxlund et al., 2019). Blandt unge arbejdstagere i restaurationsbranchen er flere af de ovennævnte risikofaktorer, situationer og grupperinger til stede. Der kan dog også være tiltag, eller normer og kulturer, der har en forebyggende effekt på disse risikofaktorer, og som dermed kan bidrage til at mindske problemet, hvor dette gør sig gældende.

Metode og udførelse

For at kunne besvare formålet med opgaven kombineres spørgeskemabaserede data (kvantitativ analyse) med interviews med medarbejdere under 18 år og centrale interessenter med relation til arbejdspladser med udskænkning af alkohol (kvalitativ analyse). I indhentning af data sættes fokus på uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold eller trusler om vold.

Undersøgelsen er således baseret på interviews med 15 unge, 2 arbejdsgiverrepræsentanter og 2 repræsentanter for arbejdstagerne samt spørgeskemadata baseret på undersøgelsen USO-DK (Larsson et al., 2022).

I tabel 2 nedenfor er vist de forskellige elementer i undersøgelsens metode.

Tabel 2

Metode	Beskrivelse
Spørgeskemaundersøgelse	Data fra USO-DK spørgeskemaundersøgelsen anvendes til projektets analyser. Der er tale om en repræsentativ undersøgelse af danske lønmodtagere i aldersgruppen 15-69 år.
Brancheinterviews	Gennemføres med 2 arbejdsgiverrepræsentanter og 2 repræsentanter for arbejdstagerne inden for hotel- og restaurationsbranchen. I alt 4 interviews Varighed ca. 0,5-1 time pr. interview
Fokusgruppeinterviews	2 fokusgruppeinterviews. Et fokusgruppeinterview med 3 unge og et med 2 unge. Varighed 1 time pr. interview
Enkeltinterviews	10 enkeltinterviews. 8 interviews med unge under 18 år og to interviews med tjenererelever. Varighed 0,5-1 time pr. interview

Definitioner

I det følgende gennemgås forskellige definitioner af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler om vold, herunder en kort redegørelse for de definitioner der anvendes i denne rapport.

Seksuel chikane på arbejdspladsen er et multifacetteret og komplekst fænomen, og vi vil kort gøre rede for hvordan dette fænomen forstås og defineres. En del af kompleksiteten hidrører fra, at der kan være tale om et kontinuum, hvor den seksuelle chikane på arbejdspladsen spænder fra såkaldt 'hverdags sexismen' til en mere fjendtlig seksuel chikane, som begge kan være krænkende for den person som chikanen retter sig imod. I den 'røde ende' af kontinuummet har vi således at gøre med overgreb eller eksplicit diskrimination, hvorimod vi i den anden ende har at gøre med dagligdags og subtil sexismen, som fungerer på mere usynlige måder (Einarsen et al., 2021). I det spørgeskema, der ligger til grund for denne rapport's analyser, svarer interviewpersonerne på, om

den seksuelle opmærksomhed eller chikane de oplevede var uønsket eller ubehagelig. I overensstemmelse med ovenstående kontinuum, er det således svarpersonerne, der vurderer om det de var udsat for var ubehageligt eller uønsket.

Inden for forskningen i seksuel chikane (Larsson et al., 2022), og i denne rapport, skelnes mellem 3 forskellige kategorier af adfærd: 1) kønskrænkende adfærd, 2) uønsket seksuel opmærksomhed og 3) seksuel tvang og bestikkelse. Kønskrænkende adfærd kan for eksempel indebære sjofle eller nedsættende kommentarer om kvinder eller mænd, eller at man bliver udelukket fra aktiviteter på grund af ens køn eller seksualitet. Uønsket seksuel opmærksomhed kan dreje sig om uønskede tilnærmelser eller berøringer, mens seksuel tvang kan være, at man afkræves seksuelle handlinger til gengæld for en belønning (fx ansættelse, lønforhøjelse eller forfremmelse) eller, at man udsættes for deciderede overgreb som voldtægt eller forsøg derpå. I indeværende rapport anvendes begrebet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane som en samlebetegnelse, der omfatter hændelser af kønskrænkende adfærd, uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel tvang og bestikkelse.

Vold på arbejdspladsen drejer sig om tilfælde, hvor der udøves fysisk vold mod den ansatte. Inden for hotel- og restaurationsbranchen kan det typisk være fra kunder, gæster eller kolleger. Trusler om vold finder sted, når en person udsættes for en handling der er egnet til at fremkalde frygt eller angst for at blive udsat for vold, der kunne true medarbejderens liv, helbred eller velfærd, og dermed kan ændre den måde den udsatte handler på.

En enkeltstående krænkende handling, såsom uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt vold eller trusler om vold på arbejdspladsen, der har medført fysisk eller psykisk personskaade, er en arbejdsulykke. Den skal anmeldes til Arbejdstilsynet, hvis den tilskadekomne har haft sygefravær mindst en dag ud over dagen for udsættelsen. Længerevarende forløb der har medført sygdom anmeldes som en erhvervssygdom (Arbejdstilsynet, 2019)

Kvalitativ undersøgelse

Denne del af undersøgelsen har fokus på de unges perspektiv og bidrager med at samle eksempler og erfaringer med unges arbejde på de relevante arbejdspladser. Den kvalitative dataindsamling har været kumulativ, sådan at det datamateriale, der blev tilvejebragt i den ene indsamling, kvalificerede den næste indsamling af data. Med andre ord har data fra de første brancheinterviews med arbejdsgiverrepræsentanter og repræsentanter for arbejdstagerne bidraget til at præcisere spørgeguiden for de følgende ungeinterviews. Tilsammen har interviewforløbet således tilvejebragt et datamateriale, der har gjort det muligt at besvare evalueringens overordnede såvel som specifikke spørgsmål. Gennem både fokusgruppe- og enkeltinterviews afdækkes de unges subjektive oplevelser af deres arbejdsmiljø og arbejdsforhold, særlig i relation til at arbejde på en arbejdsplads med alkoholbevilling. I interviewene har vi prioriteret at komme tæt på de unges perspektiv.

Der er udviklet interviewguides til brancheinterviews, enkeltinterviews og fokusgruppeinterviews (Bilag 4). Alle interviews har dog haft en form, hvor det var muligt at lade informantens

refleksioner og associationer få plads. Hermed fås viden om de unges perspektiv og refleksioner i forhold til de relationer de indgår i på deres arbejdspladser.

Rekruttering af informanter

Erfaringsmæssigt er det vanskeligt at rekruttere unge arbejdstagere til interviews, idet de ofte arbejder uden for normal arbejdstid, og de ofte arbejder få timer om ugen f.eks. fordelt over 1-2 vagter om ugen. Det vanskeliggør rekrutteringen, at arbejdsgiverne enten skal give tilladelse til at interviewet sker i arbejdstiden eller at de unge selv ønsker at bruge deres fritid på et interview. Ud af de 12 enkelt- og fokusgruppeinterviews, er kun et enkelt afholdt i den unges arbejdstid.

Rekrutteringskriterier har været alder, at der kan serveres alkohol til kunder på arbejdspladsen og en vis geografisk spredning. Vi har ligeledes forsøgt at rekruttere unge, der også arbejder ude blandt kunderne (og ikke udelukkende har opgaver i køkkenet eller som opvasker). Det har ligeledes været ønsket at få spredning i forskellige typer af og størrelser på caféer og restauranter.

Rekrutteringen af de unge 15-17-årige informanter har været mangeartede, da det viste sig at være vanskeligt at finde de unge. Det var således nødvendigt at rekruttere på flere forskellige måder og rekrutteringen er både foregået gennem kontakt til arbejdstagernes arbejdspladser, gennem opslag på sociale medier i relevante grupper og fora, via kontakt til uddannelsesinstitutioner og til professionelle (f.eks. klubpædagoger, fritidsjobskonsulenter og andre der arbejder med unge i målgruppe), gennem ungenetværk i kommuner og gennem private netværk bl.a. via snowball-sampling, hvor den ene kontakt fører videre til den næste kontakt (Parker et al., 2019).

På grund af en meget kort tidsramme og de store vanskeligheder med at finde de unge, har vi været nødsaget til at foretage justeringer i kriterierne. Således er to af interviewene foretaget med unge, som på interviewtidspunktet er over 18 år, men var lige omkring 18 år, da de startede på den pågældende arbejdsplads. Derudover er de tjenerlever, og således under uddannelse i faget. I analyserne vil det fremgå tydeligt, når det er oplevelser baseret på unge over 18 år.

Data og analyse

Brancheinterviews

Der er foretaget i alt fire brancheinterviews, to med arbejdsgiverrepræsentanter og to med repræsentanter for arbejdstagerne. Alle interviews er foretaget telefonisk eller online. Interviewene har omhandlet de forskellige institutioners syn på og erfaringer med lovgivningen og har derudover informeret den videre dataindsamling og analyse, gennem samtaler om hvad pågældende brancherepræsentanter fandt relevant, at være særlige opmærksomme på.

De unge informanter

Vi har i alt talt med 15 unge, hvoraf 10 unge er interviewet enkeltvis og de resterende 5 i to forskellige gruppeinterviews på hhv. 2 og 3 unge. Fem interviews er blevet udført fysisk, mens 7 har været online. Fokusgruppeinterviewene varede cirka 1 time, mens enkeltinterviewene varede mellem halv til en hel time.

De unge, vi har talt med, spænder i alderen 15 til 20 år. De to unge over 18 år er tjenerelever. Et par af informanterne i de yngste aldersgrupper var stadig omfattet af undervisningspligten.

Tabel 3

Oversigt over interviewpersoner.

	15 år	16 år	17 år	18 år+
Pige/kvinde	1	3	6	2
Dreng/mand	1	1	1	-

De unge er bosat og arbejder forskellige steder i landet, både i større og mindre byer. 5 unge arbejder i Jylland, 10 på Sjælland.

De unge, vi har talt med, arbejder på mange forskellige typer af caféer og restauranter. Både unge der arbejder på frokostcafeer, med plads til få gæster og hvor det var muligt at købe en øl til sandwichen, og unge der arbejder på større steder, hvor der er plads til mange siddende gæster og hvor servering af alkohol spillede en større rolle i jobbet. Vi har talt overvejende med unge, der arbejdede på restauranterne som et fritidsjob ved siden af skolen, dog med stor forskel på hvor mange timer de arbejdede om ugen. Men vi har også talt med en enkelt, der arbejdede fuldtid og to ældre unge, der var tjenerelever. De unges fortællinger og oplevelser er således præget af, at de arbejder på meget forskellige steder og på forskellige præmisser. Dette udgør den styrke, at vores datamateriale giver et nuanceret indblik i unges forskellige oplevelser og muligheder for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på forskellige arbejdspladser.

Analyse

Der er foretaget en tematisk analyse ud fra de spørgekategorier, der har været opstillet i interviewguiden og nye temaer, der er opstået i interviewsituationen. Ud fra en gennemlæsning af materialet er der markeret udsagn, som er relevante for undersøgelsen. Disse udsagn er samlet og brugt til at eksemplificere de oplevelser og erfaringer, som de unge har gjort sig i deres arbejde. Endelig har vi anvendt disse data i tværgående analyser, af både interview og spørgeskemadata, og set om det kvalitative materiale var i stand til at underbygge observationer i de kvantitative resultater (spørgeskemadata). Tidligere forskning er ligeledes anvendt til at fortolke og tematisere interviewmaterialet.

Spørgeskemaundersøgelsen

NFA har gennemført en bred spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsaktive i Danmark. Danmarks Statistik (DST) har gennemført udtræk af stikprøve, udsendelse af survey og indsamling af data. De indsamlede data er herefter blevet analyseret af NFA. Her indsamles data om forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler, på arbejdspladsen.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført som web-interview, og data blev indsamlet i perioden 30. november 2021 til d. 23. januar 2022. Udvalgelse af stikprøve, distribution af spørgeskema samt indhentning af data er foretaget ved hjælp fra Danmarks Statistik og deres databaser/registre. Data er således helt nye, og de kan derfor bidrage med aktuel viden om forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed, samt vold og trusler, på arbejdspladsen blandt unge 15-17-årige. Data er indsamlet i et forskningsprojekt bevilliget til NFA af Arbejdstilsynet.

Populationsafgrænsning

Undersøgelsen er foretaget blandt personer, der den 1. januar 2021 var mellem 15 og 69 år, og som fra juni 2021 til september 2021 har været registreret som lønmodtager i e-indkomst med minimum 34 timer pr. måned. Er der indberettet flere jobs for enkelte personer, beholdes oplysningerne om det job, hvor der er registreret flest timer. Ligeledes beholdes oplysningerne om jobbet fra sidst inkluderede måned. For yderligere oplysninger om metode og populationsafgrænsning henvises til *Initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark"* (Larsson et al., 2022).

Fokus for undersøgelsen er gruppen af 15-17-årige inden for branchegrupperne 'restauranter og barer' samt 'hotel og camping' (omtales herefter samlet som 'hotel og restauranter'). Det har været nødvendigt, at inkludere de 18-19 årige i den population vi anvender i de kvantitative analyser, grundet diskretionshensyn ved hjemtagning af data fra Danmarks Statistik. Det har givet en samlet population på 299 personer, der indgår i analyserne af hotel og restauranter. Kvantitative analyser på populationen af 15-19-årige kan medføre et konservativt skøn, idet forskning viser at gruppen af 15-17-årige er mere sårbare for udsættelse for uønsket seksuel opmærksomhed. I undersøgelsen sammenlignes populationen af 15-19-årige med andre aldersgrupper (fx sammenlignet med flg. grupper: 20-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50+ år).

Præsenterede variable og analyser

Forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, som er det primære fokus for undersøgelsen, blev målt med spørgeskemaet "Spørgeskema om uønsket seksuel opmærksomhed og chikane". Forekomsterne vises i relation til forskellige baggrundskarakteristika, som f.eks. køn, alder og branche. I opgørelsen af hvem der er angivet som udøver af de rapporterede hændelser, skelnes imellem intern udøver (leder, kollega, underordnet) og ekstern udøver (samarbejdspartner, kunder, klienter, elever, borgere, patienter eller deres pårørende). Det var muligt for svarpersonerne at angive flere typer af udøvere.

Forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane præsenteres som procentvise andele med 95 % konfidensintervaller (se bilag 3), som er vægtet for at tage højde for skævheder i svarprocent (Larsson et al., 2022).



Etiske problemstillinger

De forskere, der er tilknyttet evalueringen, har ingen økonomiske bindinger eller interessekonflikter. Projektet vil følge Aalborg Universitets og NFAs regler og arbejdsgange i forbindelse med behandling af data (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; Aalborg Universitet). Projektet overholder den danske lovgivning om beskyttelse af personoplysninger. Interviews vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt også udsættelse for vold og trusler er sensitive emner. Ud over de formelle regler og arbejdsgange i håndtering af personhenførbare data, kræver kvalitative interviews, og i særdeleshed interviews om følsomme emner, indlevelse og professionel opmærksomhed fra interviewerens side. Interviews skal tilrettelægges sådan, at de interviewede personer føler sig trygge og sikre i interviewsituationen samt ved den videre behandling af den følsomme viden, de videregiver til forskeren, hvilket også er en forudsætning for, at kunne opretholde den forskningsmæssige kvalitet og uafhængighed (Brinkmann, 2015).

Resultater

Først viser vi resultater fra det kvalitative materiale, med fokus på unges oplevelser af deres arbejde inden for restauranter og barer samt hotel og camping (samlet benævnt hotel- og restaurationsbranchen. Dette afsnit tjener også til bredt at præsentere arbejdet i disse brancher, herunder de typer af krænkelser, som de unge interviewpersoner har oplevet. Efterfølgende præsenteres relevante kvantitative resultater, som omhandler forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler, i hotel- og restaurationsbranchen. Disse resultater sammenholdes med resultater på tværs af alle brancher, herunder fordeling på alder og køn, forskellige typer af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, udøver af den uønskede seksuelle opmærksomhed og chikane samt viden om, hvor man kan opsøge hjælp i denne forbindelse.

Resultater fra interviewundersøgelse

I denne del undersøger vi kvalitativt de unges oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt vold og trusler om vold på arbejdspladser, hvor der serveres alkohol. Dette er baseret på kvalitative interviews med 15 unge på forskellige typer af arbejdspladser lige fra cafeer med brunch og frokost, større cafeer, mindre restauranter og større restauranter, som er enten på hotel, i kæde eller med bar som en central del af restauranten. To af de interviewede er over 18 år og er i lære som tjener. Disse interviews fungerer som perspektivering og viser forhold, som gør sig gældende på de større steder, som har åbent i sene aften og nattetimer. Vi vil se nærmere på de unges arbejdsforhold faktisk og herefter undersøge de unges oplevelser med uønsket opmærksomhed først i forhold til kollegaer dernæst i forhold til kunder. Sluttelig vil vi se på de unges oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed specifikt i forhold til alkohol. Derudover har vi foretaget fire interview med arbejdsgiverrepræsentanter og repræsentanter for arbejdstagerne. Disse vil blive inddraget undervejs som supplement til de unges perspektiver.

De unges arbejdsforhold

De interviewede unge har ofte en arbejdstid på mellem 2-4 timer ad gangen, mens nogle få fortæller om vagter på mellem 5-9 timer. Hertil kommer tjenerleverne, som har op til 13-timers vagter. De unge, som arbejder 2-4 timer ad gangen, arbejder typisk et par gange om ugen og nogle få arbejder 5-7 gange på en uge. Det skal dog bemærkes, at interviewene er foretaget i sommerperioden, hvor mange restauranter har brug for arbejdskraft og de unge fortæller, at de gerne vil have vagter, så de kan tjene penge. Der er også en tendens til, at de unge, som arbejder på café eller mindre restaurant, arbejder i dagtimerne og har fri tidligt på aftenen, mens de unge på større restauranter, i kæder, hoteller og med bar ofte har fri senere, typisk ved 21-tiden, mens tjenerleverne også arbejder sent om aftenen og om natten. Langt de fleste arbejder sammen med en eller flere andre ungarbejdere eller ansatte i andre stillinger, som unge ufaglærte over 18 år, tjenere og kokke, og kun få er alene på jobbet med kundebetjening.

De fleste af de unge fortæller, at de fik jobbet, fordi de kender nogen i deres tætte netværk, som har arbejdet der, men nogle har også fået jobbet ved en formel ansøgning. Mange af de interviewede har været ansatte i et til to år, mens nogle få kun lige er startet.

Størstedelen af de unge er ikke i fagforening, og de kender ikke til en arbejdsmiljøorganisering på arbejdspladsen. De to tjenerlever afviger fra dette ved, at de er i fagforening og kender til arbejdsmiljøorganiseringen.

Arbejdsopgaver

De unge fortæller om en variation af opgaver:

- Opfyldning af mad
- Kasse- og telefonbetjening
- Opvask
- Rengøring
- Forefaldende arbejde
- Rydde borde
- Servere (når der er travlt)

Nogle få af de unge har meget afgrænsede opgaver – f.eks. kun kasse- og telefonbetjening samt rengøring – men flere beskriver deres stilling som 'runner', der har flere arbejdsopgaver, som ændrer sig, efter hvor travlt der er (f.eks. både hjælpe med afrydning, opfyldning, servering og opvask). Dette taler de positivt om, da de oplever, at tiden går hurtigere, når de er beskæftigede. Flere af de unge, der arbejder på større restauranter, fortæller om mere eller mindre at være 'all round' i forhold til ovenstående opgaver samt også at servere mad, alkohol og nogle gange også hjælpe kokkene.

Flere fortæller om deres arbejdsopgaver, at de oplever at have et stort ansvar. En fortæller, hvordan hun laver det samme som dem over 18 år, en anden beskriver sig selv som 'tjenermanager' med ansvar for fire andre runnere, og en tredje laver vagtplanen for de andre ungarbejdere. Flere af disse fortællinger vidner om, at de unge gerne vil have dette ansvar:

Der er gode kolleger, og alle snakker med alle og sådan, at det sådan lidt er fedt, at man har et ansvar som at være under 18. I forhold til sådan hvis nu man sidder bag kassen bare, en hel dag. Så har man ligesom noget mere ansvar her (Ung kvinde, 17 år, fokusgruppe)

Dette perspektiverer således forskningen, som peger på, at fritidsjob for unge under 18 år ikke er identitetsbærende, men i stedet har lønindtægten som mål med arbejdet (Hansen, 2011; Nielsen & Dyreborg, 2013). Denne undersøgelse tyder dog på, at en del af de unge i disse ansættelser får et relativt stort ansvar, som de tager alvorligt, værdsætter og som spiller ind i deres identitetsdannelse.

Arbejdsvilkår

Flere af de unge fortæller om formel oplæring, hvor de har fået demonstreret deres arbejdsopgaver, mens andre fortæller, at det kommer hen ad vejen, hvilket de ikke oplever som et problem. De unge oplever ikke de store risici ved deres arbejde, dog fremhæves det af flere, der laver køkkenopgaver og er i kontakt med knive, at det kan være en risiko, og flere har erfaringer med at have skåret sig. Derudover nævnes risikoen for at brænde sig på varm mad, friture eller på vand og damp fra industriopvaskemaskiner. En enkelt har oplevet at besvime på grund af varme og mangel på mad.

Helt centralt i de unges fortællinger om arbejdsvilkår er pauser. Når de spørges ind til dette emne, fortæller en del af de unge, at de kan holde pause undervejs, får mad etc. Dette er typisk de unge, som enten kun har været der i kort tid, har afgrænsede opgaver eller arbejder på et mindre sted, hvor der kun er travlhed i afgrænsede perioder ad gangen. En anden del af de unge fortæller derimod om, hvordan de ofte slet ikke har tid til pauser, og end ikke går på toilettet, mens de er på arbejde. Dette er ofte unge, som arbejder på større restauranter, kæder, hoteller og barer, hvor der er meget travlt over længere perioder ad gangen. En anden årsag, som flere unge fremhæver, er, at når de kun har 2-3 timers vagter, så er der ikke tid til pause:

Men det er også sådan noget med, faktisk er jeg ikke på toilettet, når jeg er på arbejde, fordi der er hele tiden noget at lave. Og når du er alene, så er det meget sjældent, at du lige har tid til at gå på toilettet. Nu er det så også kun to timer, det er jo ikke... Det er aldrig sådan, at hvis jeg skal tisse rigtig meget, så går jeg selvfølgelig på toilettet, men normalt så plejer jeg bare lige at klemme det inde og så gør jeg det, når jeg kommer hjem (Ung kvinde, 16 år, fokusgruppeinterview)

Generelt viser de unge en vis forståelse over for deres arbejdsplads og fremhæver ikke de manglende pauser som et problem. Kun i ét tilfælde fortælles negativt om dette vilkår i forhold til en tidligere chef, som sagde at de ansatte skulle drikke mindre vand for ikke at gå på toilettet så ofte. I dette tilfælde fremhæves dog, at den nye chef er meget mere forstående, og at man kan gå til vedkommende med alt.

De unges arbejdsforhold: brancheperspektiv

Hvis vi skifter perspektiv til branchen, fremgår en helt central problemstilling. På den ene side fremgår det fra arbejdsgiverne, hvordan de oplever, at lovgivningen giver bedre fleksibilitet. Det fremhæves, hvordan det er 'mere praktisk', at mindre steder, der f.eks. sælger en øl til frokosten, ikke længere behøver at afskærme unge under 18 år i opvasken. De fremhæver desuden, at arbejdsgiver stadig skal overholde regler for arbejdsopgaver og arbejdstider for unge under 18 år:

(...) samtidig med at der selvfølgelig bliver holdt øje med dem og at de ikke bliver udsat for nogle ting, som de ikke skal udsættes for (Arbejdsgiverrepræsentant, brancheinterview)

Der er således en forventning om, at arbejdsgiverne under den nye lovgivning påtager sig et ansvar, for at de beskytter de unge mod uønskede og ubehagelige oplevelser. På den anden side fremhæver en repræsentant for arbejdstagerne, at:

(...) man virkelig gør de unge mennesker en bjørnetjeneste ved at slippe dem løs i et arbejdsmarked, hvor de voksne drikker alkohol (Repræsentant for arbejdstagerne, brancheinterview)

Der understreges fra dette perspektiv, at de unge bør blive gjort klart fra start, hvad arbejdspladsens værdier er, hvilke rettigheder de har, og at det er arbejdsgivernes ansvar at sikre, at de unge kender til og har reel mulighed for at benytte dette. Vi ser dog i vores materiale en tydelig tendens til, at de unge netop ikke kender til deres formaliserede rettigheder, retningslinjer og værdier på deres arbejdspladser. Når de taler om deres måde at håndtere uønskede arbejdsvilkår, arbejdsrisici eller uønsket og ubehagelig krænkende adfærd, er det ad-hoc præget, og som individualiserede strategier, de unge selv har oparbejdet. De unge taler således ikke om uønskede seksuelle oplevelser på baggrund af formaliserede værdisæt og organisationsprincipper, som de unge kan støtte sig op af.

Det fremhæves dog også fra arbejdsgiversiden, at der er forskel på størrelsen af arbejdspladsen:

Hvis du har mange restauranter, så har man selvfølgelig også et professionelt HR, som også kender de her regler ikke, så de har jo en anden modus for, hvordan man håndterer det. Men jeg syntes, der er en ret høj bevidsthed omkring det, hvad er fordele ved det her, og hvad er ulemperne og, hvordan får vi det her til at fungere bedst, for begge parter ikke. For man skal også huske, der er jo også noget uddannelse og noget oplæring og en masse hensyn og tage til en ung, der stadig skal passe måske et gymnasie ved siden af og sådan noget ikke, så der er noget, fleksibiliteten skal jo gå begge veje ikke, hvis det her skal blive en succes (Arbejdsgiverrepræsentant, brancheinterview)

Vi ser tydeligt via vores interview med tjenerleverne, hvordan det har stor betydning, at de netop er medlem i en fagforening, at de kender til arbejdsmiljøorganisationen og at de arbejder på større steder med mere formaliserede regelsæt. Dette er dog fraværende for de unge under 18 år, og vi ser som nævnt en tydelig tendens til, at der netop ikke er fokus på oplæring i forhold til håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed eller andre uønskede oplevelser.

Kultur og grænser mellem kollegaer

Generelt fortæller de unge om en arbejdsplads med gode forhold, og hvor de har lyst til at være. Nogle unge beskriver, hvordan de arbejder et mindre sted, har afgrænsede arbejdsopgaver og i afgrænsede tidsrum, og for dem er deres arbejde lige til. For andre, som arbejder på de større cafeer og restauranter og med bar, kan der dog være nogle forhold, som kan være lidt sværere for

nogle unge at navigere i. De unge fortæller, at dette ikke er problematisk. På nær nogle enkeltstående oplevelser, som fremgår af det efterfølgende, er de unge meget glade for deres arbejde og oplever selv at navigere i det. Som vi kommer ind på nedenfor, kan der dog ude fra set også være en slagside, som det er vigtigt at være opmærksom på.

Kollegialt sammenhold

På tværs af interviewene fremhæver de unge sammenholdet som noget af det bedste ved deres arbejde. De finder arbejdet sjovt, givende og fortæller om gode kollegaer, der også er unge, og derfor er der en omgangstone og et fællesskab, som de kan spejle sig i. Her fortæller en af de unge om, hvad det bedste ved jobbet er:

Mest af alt sammenholdet, fordi det er en hel masse unge mennesker. Jeg tror den ældste, der arbejder der, han er 28 eller sådan noget. Og det er ham, der ligesom er chefen. Så det er en hel masse unge mennesker, og det er... Efter jeg har arbejdet der i lidt tid, så er det som om det er en stor vennegruppe på en eller anden måde. Vi står og joker i køkkenet og griner og sådan noget. Det er jeg meget vild med.
(Ung mand, 15 år, enkeltinterview)

Som det beskrives her, fortæller de unge generelt om arbejdspladsen som et sted, de har lyst til at være. Dels på grund af den gode energiske stemning og dels på grund af, at de danner venskaber med deres kollegaer. Da de unge er under 18 år, betyder det også for nogle, at de ser op til de kollegaer, der er over 18 år, og det betyder noget for dem, at de oplever denne venskabelige gode stemning med dem.

På en del af de større restauranter, kæder og barer, er der også en tendens til, at der er kønede fællesskaber. Dette er dels understøttet af, at de har forskellige arbejdsopgaver, hvor for eksempel piger er 'runnere' på gulvet og har tjeneropgaver, og drenge er i opvasken eller har køkkenopgaver. Her opstår der dels venskabelige jokes mellem grupperne, og dels kan der opstå flirt mellem dem. På større steder hvor alkoholservingen er en central del af stedet, nævnes det af flere, at det betyder noget, at der er flere mandlige ansatte end kvinder, da de anses for vigtige til at håndtere fulde gæster.

På nogle af stederne fortæller de unge om, at det gode sammenhold betyder, at de både kan finde på at 'hænge ud' efter de har fri, og nogle går også ud med deres kollegaer efter arbejdstid. Derudover hører den gode stemning også sammen med, at der ofte er travlt. De unge fortæller, at det 'giver et kick' at klare travlheden, samtidig med, at de har det godt med de andre, der er på arbejde, hører musik etc. Flere unge nævner, at det er meget bedre at arbejde på restaurant/cafe end at arbejde i detailhandlen, som også ofte ansætter ungarbejdere. Dette kunne vidne om, at det at arbejde som ungarbejder i restaurationsbranchen giver adgang til nogle ungdomskulturelle værdier og markører, som er vigtige for de unge. Samtidig kan ønsket om at få adgang til de ungdomskulturelle værdier medvirke til at sløre grænsen mellem, hvornår noget er festligt, flirtende og sjovt, og hvornår det faktisk bliver 'for meget', som henviser til det 'kontinuum' af den seksuelle chikane på arbejdspladsen, der kan spænde en daglig hverdagsjargon til en mere

fjendtlig seksuel chikane. Opretholdelsen af det ungdomskollegiale sammenhold kan dermed skygges for hvor grænserne går. Dette uddybes nærmere i de næste afsnit.

Humor, sammenhold og grænser

Til sammenholdet knytter de fleste unge også humoren på stedet. Det er helt centralt for den gode stemning, at de joker, fjoller og driller hinanden. De fleste unge beskriver, hvordan humoren sagtens kan være 'grov' og 'sjofel', men at det accepteres som en del af stemningen. På grund af det kollegiale sammenhold, hvor flere oplever at være venner, så kan det også være groft og sjofelt, uden at de unge synes, det går over stregen.

Altså jeg synes også, at det kommer meget an på, sådan (...) om man er gode venner med dem og sådan noget. Fordi hvis nogle af ens gode venner, der er nogle der er rigtig gode venner herude nemlig, hvis man nu laver nogle sjofle vittigheder over for dem eller et eller andet, så synes jeg, det er i orden (Ung kvinde, 16 år, fokusgruppe)

Dette går igen i interviewene, at på grund af de venskabelige relationer accepteres en humor, der beskrives som grov og sjofel. Men det vidner også om, at der er grænser knyttet til humoren, som alle på arbejdspladsen skal forholde sig til.

I den forbindelse fremhæves det af en del af de unge, hvordan humoren er kønnet, og hvordan forskellige ansatte forholder sig forskelligt til dette. Det beskrives i de fleste interview, hvordan humoren i køkkenet ofte handler om køn og sex og relaterede emner.

Ja, men det er mest for sjov oppe i køkkenet. Os mænd, som står deroppe. Det er sådan noget for sjov. (...) For eksempel, når vi skal vaske gulvet og sådan noget, så sætter vi kærlighedsmusik på, fordi så knepper vi gulvet og sådan noget. Så sådan, mandehumor lidt. Og sådan noget. (...) Ja og at vi skulle straffe vaskemaskinen, fordi den var gået i stykker. Det var... Jeg var godt nok god til at slå den, fordi så skulle vi stå og slå på vaskemaskinen og sådan noget. Så når vi keder os, og der ikke er noget at lave, så fjoller vi bare rundt oppe i køkkenet. (Ung mand, 15 år, enkeltinterview)

Der er således en vis 'mandehumor', som præger humoren generelt, og som altså både er verbal og fysisk. Det beskrives, at det i køkkenet er en accepteret del af humoren og adfærden 'blandt drenge', at de har en grov humor og for eksempel også 'klapper hinanden bagi'. På tværs af interviewene beskrives det, hvordan dem, der udfører 'mandehumoren' er bevidste om, at det er noget, de har sammen med andre mandlige ansatte, og at de kvindelige ansatte ofte hverken inkluderes eller eksponeres for dette i samme grad som de mandlige ansatte. Derudover fortælles også nogle steder om, hvordan enkelte mandlige ansatte også giver udtryk for, at de ikke bryder sig om dette. Det virker dog generelt som om, at der kan være en udtalt forventning om, at de mandlige ansatte er en del af det, og at de kvindelige ansatte i højere grad siger fra. Dette sker for eksempel til en personalefest med en leg, hvor de skal stikke hånden ind i en sort kasse, som det

viser sig, at der er sexlegetøj i. Her sagde en kvindelig ansat fra og bad den mandlige interviewede på 15 år om at deltage. Andre af de kvindelige interviewede fortæller dog også, dels hvordan de accepterer humoren som en del af stedet og stemningen, og dels hvordan det kan give en vis anerkendelse, hvis de går med på humoren. Enkelte har erfaringer med, at humoren har overskredet en grænse, og at de måtte sige tydeligt fra.

De unge fortæller også, hvordan nogle chefer er med til at sætte stemningen ved at joke og lave drillerier, mens andre chefer er mere rammesættende i forhold til at skrue ned for musikken, og at sørge for at stemningen ikke bliver for 'chill'.

Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane blandt kollegaer

Generelt oplever de unge således, at der er en god stemning på arbejdspladsen og en del har som nævnt været ansatte i op til to år, hvilket vidner om deres tilfredshed. De fleste oplever også, at de selv og deres kollegaer er gode til at kende grænserne og respektere, når der bliver sagt fra. Men der er også oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed. Dette er enkeltstående begivenheder, men som for nogle har stået på over længere tid:

- En mandlig chef der kalder de fleste kvindelige ungarbejdere for 'smukke'
- Mandlig ansat i køkkenet som fysisk 'kom for tæt på' en kvindelig ung
- Mandlig ansat i køkkenet skrev til en kvindelig ansat og sagde at 'han ville slå hende i røven'
- Jokes fra mandlig ansat (chef) som udtrykker et ønske om at date, når den kvindelige unge er over 18 år
- En mandlig kollega forstod ikke en afvisning fra en kvindelig ung efter de havde flirtet og datet
- En mandlig kollega stod pludselig nøgen over for en kvindelig ung i omklædningen

De fleste af disse oplevelser er således knyttet til uønsket seksuel opmærksomhed blandt kollegaer, som i de fleste tilfælde opstår som en del af den gode humoristiske venskabelige stemning, der dog også kan kamme over i situationer, som er uønskede fra den ene part. Der er tale om enkeltstående oplevelser, men ikke desto mindre ubehagelige for de unge i situationen. De unge fortæller, at de ofte håndterer uønsket seksuel opmærksomhed af verbal karakter ved at ignorere det, hvorimod oplevelser med grænseoverskridende adfærd af mere fysisk karakter bliver fortalt til en kollega eller chef.

Kultur og grænser mellem kollegaer: brancheperspektiv

Både brancherepræsentanter fra arbejdstagerne og arbejdsgivernes side er helt i tråd med de unges oplevelser af, at der i restaurationsbranche er et festligt og energisk arbejdsmiljø, som kan skabe et spændende job for de unge. Begge sider anerkender også, at en sådan kultur kan have en bagside.

Arbejdsgiversiden fremhæver, at det er vigtigt, at de unge bliver gjort opmærksomme på, at de skal kunne skelne mellem fest og arbejde:

(...) så skal man selvfølgelig være opmærksom på at der er noget der hedder arbejde og der er noget der hedder fester ikke. Og det er nok også mere den grænse, som man skal være opmærksom på, at hvornår er det jeg har fri og hvornår er det at jeg måske også mødes med mine kollegaer og drikker en øl, eller drikker noget sammen med dem. Så den der med at være rigtig skarp på, hvornår er jeg på arbejde og hvornår har jeg fri (Arbejdsgiverrepræsentant, brancheinterview)

Ifølge denne opfattelse, bliver det således en læringsproces for unge i deres første job at kunne skelne mellem privatliv og arbejdsliv.

Repræsentanter for arbejdstagerne påpeger yderligere, at når de unge også 'hænger ud' på deres arbejdsplads, så udgrænses netop forskellen mellem, hvad der er ens arbejde og ens privatliv. Og når der i branchen kan være en hård, grov og seksualiseret jargon, så understreges vigtigheden i arbejdsgivernes ansvar for at skabe gode rammer for unge, der for første gang træder ind på arbejdsmarkedet.

Vi ser i vores interviews med de unge, at de i høj grad er opmærksomme på, at de kender grænserne for, hvornår de er på arbejde og, hvornår de har fri. Men vi ser også, at det kan være svært for de unge at navigere i, at arbejdspladserne på den ene side understøtter et ungemiljø med højt til loftet, jokes og flirt, samtidig med at der kan være en tendens til, at dette kan udviske grænserne og gøre de helt unge mere udsatte for uønsket opmærksomhed fra kollegaer. Særligt hvis det overvejende er de unges eget ansvar at finde balance, og der ikke er eksplicite og formaliserede retningslinjer for, hvordan uønsket opmærksomhed håndteres, når den gode stemning så at sige kammer over.

Arbejdstagersiden påpeger desuden, at unge under 18 år ikke har samme sprog for krænkende adfærd som voksne, og at de i mindre grad eller slet ikke kender deres rettigheder, og hvem de kan og skal henvende sig til, hvis de oplever noget. I vores materiale ser vi, at de unge faktisk har sprog for netop dette. De kalder det ikke nødvendigvis krænkelser, ligesom flere unge har en tendens til at affeje uønskede oplevelser som mindre betydningsfulde i forhold til den glæde de oplever ved deres arbejde generelt, men de kan sagtens beskrive deres oplevelser. Som nævnt, mangler de dog retningslinjer for håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed, især når det opstår mellem kollegaer. Det tyder på, at uønskede forhold og grænsesætning mellem kolleger er komplekse og nuancerede for de unge, da opretholdelse af sammenhold, humor og god stemning blandt ens kolleger – der oftest er på samme alder og lidt ældre - også virker ind på håndteringsstrategierne. Dette bør således tænkes ind i arbejdspladsens håndtering.

Uønskede forhold og grænser i relation til kunder

Når de unge fortæller om den gode stemning i restaurationen, er det ikke kun internt i forhold til kollegaer, men det handler også om at skabe en god stemning generelt i forhold til kunder. At servicere kunder er for flere af de unge noget, de nyder ved deres arbejde. Hos disse unge beskrives opgaver, der er relateret til kundekontakt overvejende som sjovere end mere praktiske opgaver som opfyldning og opvask. Beskrivelser om god kundeservice handler samtidig om at kunne være med på kundernes jokes eller kommentarer, at smile og grine og altid være 'på'. Det betyder dog, at der også her er grænser, som kan være svære at få øje på, men som kan overskrides. Således er der enkelte unge, der har oplevet, at en jokende atmosfære i forhold til stamkunder kammede over, og at kunderne sagde ting, der blev oplevet som ubehagelige for den unge. Tilsvarende er der en oplevelse, hvor en ung tabte nogle glas på gulvet og herefter oplevede at blive gjort til grin af et helt selskab.

Selvom nogle unges arbejdsopgaver spænder fra servicering af kunder til oprydning og opvask, har langt de fleste haft oplevelser mere generelt med at håndtere utilfredse og sure kunder. Dette opleves som en del af deres arbejde, og mange oplevelser er i den lette ende, hvor den unge kan opleve et ubehag ved at blive konfronteret med kunders dårlige humør, eller at der er lavet en fejl, som den unge har været ansvarlig for og derfor har håndteret, ofte med hjælp fra en kollega eller chef.

Uønsket seksuel opmærksomhed fra kunder

En del af de kvindelige interviewede har oplevelser med kunder, som kommenterer eller stirrer på deres krop eller bestemte dele af deres krop. Dette er oplevelser, der ikke er relaterede til alkohol.

Jeg kan huske én episode faktisk. Sidste sommer, hvor jeg havde en top på, som var vel lidt nedringet eller et eller andet. Jeg ved ikke engang. Og jeg kan bare huske, at der kom en mand ned, som stirrede utrolig meget. Og det er sådan, altså obvious stirrede, altså virkelig bare gloede. Men jeg ville ikke sige noget, fordi hvad nu hvis han har en øjen-ting eller sådan noget. Og så han bare kigger... et eller andet. Og det gjorde mig ikke helt vildt meget, altså jeg syntes det var ubehageligt og grænseoverskridende, men det var ikke fordi jeg på den måde blev bange eller... Jeg var bare sådan 'ej, hvor mærkeligt'. Så jeg skyndte mig bare at få ham igennem, så han kunne gå eller hvad man siger. (Ung kvinde, 17 år, fokusgruppe)

Der er således tale om enkeltstående oplevelser, men ikke desto mindre opleves det grænseoverskridende for pigerne. Disse er:

- Kvindelig ung får kommentarer fra mandlig kunde om trænet krop, han stirrer på hendes bagdel
- Mandlig kunde stirrer på kvindelig ansats overkrop, hvor hun bar top
- Kvindelige ansatte bliver spurgt om deres telefonnummer af mandlige kunder

Enkeltstående oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed, såsom kommentarer og blikke fra kunder, sker på flere slags arbejdspladser, som f.eks. bager/café og små restauranter med take-away. Det er dog ikke noget, de unge generelt fremhæver at de oplever, hverken på tværs af interviewene eller i deres arbejdstid generelt. Oplevelser med mere fysisk grænseoverskridende uønsket seksuel opmærksomhed sker oftere på større restauranter og især dem, hvor baren er en central del af arbejdspladsen, som det vil fremgå i afsnittet om uønskede forhold relateret til alkohol.

Uønskede oplevelser med aggressive eller voldelige kunder

På tværs af interviewene har de unge også enkeltstående oplevelser, der ikke er relateret til alkohol, med kunder, som er direkte aggressive eller voldelige over for de unge eller, mens de unge er på arbejde. Dette drejer sig om:

- Passiv-aggressiv adfærd, hvor en kvindelig kunde efteraber og gør grin med en kvindelig ansat
- En kvindelig kunde hælder sodavand på ryggen af en kvindelig ansat
- En mandlig kunde råber og er aggressiv, og de må smide ham ud og låse dørene
- En mandlig kunde bliver aggressiv over at skulle vise coronapas, og de må tilkalde en vagt
- En psykisk syg mandlig kunde smadrer døren, råber og går væk

Der er således tale om ubehagelige oplevelser, som de unge enten er en del af eller vidne til, og som de skal håndtere. Dette gøres ofte ved at tale med kollegaer om det og hvis nødvendigt også ledelsen.

Uønskede forhold og grænser i relation til kunder: brancheperspektiv

Både arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter giver i interviewene udtryk for en erkendelse af, at det er nødvendigt at have fokus på ubehagelige eller grænseoverskridende kunder og håndteringen af en sådan adfærd. En repræsentant fra arbejdsgiverne siger, at

(...) ledere skal trænes i, at det jo også er et arbejdsmiljøansvar at have, at man skærmer omkring det, og man får nogle værktøjer til at håndtere konkrete konflikter. (Arbejdsgiverrepræsentant, brancheinterview)

Arbejdsgiverrepræsentanter fortæller således, at der i branchen er en stor opmærksomhed på at skabe gode situationer for unge under 18 år. Det fremhæves eksempelvis, at det er almindeligt, at ældre og mere erfarne ansatte overtager borde, der har potentiale for at blive lidt for 'støjende' eller ved at 'stikke lidt af', hvilket er med til at skabe en god og tryk oplevelse for alle parter. Der nævnes desuden, at de helt unge generelt ikke har så meget direkte kundekontakt qua deres arbejdsopgaver med afrydning og opdækning.

Repræsentanterne for arbejdstagerne fremhæver, at der er en slags flirtende forventning i det at lave god service, hvor der er et spil mellem kunde og ansat og, at arbejdsgiverne godt ved, at de unge ansatte er udsatte for krænkende handlinger fra kunder. Fra det perspektiv er man grundlæggende uenige i lovgivningen.

I vores interviews med de unge, bliver det klart, at de unge har forskellige oplevelser med kunder, der spænder fra at skabe en smule ondt i maven til situationer med voldelige og aggressive kunder. Nogle af de unge er helt bevidste om, at de nogle gange spiller med på jokes eller flirts, for eksempel for at få gode drikkepenge, eller fordi de oplever, at det er en del af den gode stemning. Men vi ser også, at de unge i forhold til håndteringen af kunder, der opfører sig lige til eller over grænsen, er helt klar over, hvor de skal gå hen, og hvordan de skal håndtere det. Vi ser dog også, at når der er travlhed, eller når der ikke er så mange ansatte på arbejde, så kan de unge under 18 år skulle håndtere borde og ubehagelige kunder, hvor der ikke er mulighed for præventivt at få andre til at overtage situationen. Dermed er denne håndtering og strategi ikke altid sat i system og ikke altid mulig i praksis. Det pålægger desuden de unges et stort ansvar, hvis de selv skal kunne sige til og fra i forhold til, hvornår et bord skal overtages.

Uønskede forhold relateret til alkohol

På tværs af interviewene ser vi, at der er meget stor forskel på de unges oplevelser med alkohol på arbejdspladsen. Omkring halvdelen af de unge fortæller, at arbejdspladsen har sagt, at de slet ikke må servere alkohol og være bag baren. Det er typisk de unge på cafeer og små restauranter. Den anden halvdel fortæller, at de gerne må servere alkohol. Et par af disse fortæller dog, at det er sjældent, de gør det, enten fordi det er sjældent at gæsterne drikker alkohol, eller fordi de ikke har vagter om aftenen. Et par af de unge under 18 år serverer alkohol på hver vagt, såvel som tjenerleverne over 18 år gør det, og alle disse unge arbejder på store restauranter eller hotel, hvor baren er en central del af stedet.

Blandt de unge, som arbejder på steder, hvor de selv serverer alkohol enten i baren, ved bordene eller begge dele, har de alle oplevelser med uønsket opmærksomhed relateret til alkohol. De fleste er enkeltstående oplevelser, mens de interviewede tjenerlever jævnlige har uønskede oplevelser.

Dette involverer oplevelser med, at mandlige gæster, som en konsekvens af, at de er fulde:

- Taler nedsættende til de unge
- Råber ad de unge
- Har tæt fysisk kontakt (rører ved skulder i forbindelse med kompliment)
- Fysisk grænseoverskridende adfærd (klask bag i)

Der er her tale om kvindelige ansatte under 18 år. En af de unge fortæller, om et selskab de havde i restauranten:

Jeg var bare på vej ned med nogle drikkevarer, jeg tror det var noget vin eller et eller andet, det var sådan, vi havde holdt længere åbent på grund af dem, og folk

var også begyndt at...de havde drukket lidt meget, de havde drikkevarer ad libitum, så der var hældt meget indenbords. Det var også for meget lang tid siden, det var inden jeg tog afsted på efterskole. Hvor jeg havde været nede med nogen drikkevarer til nogen af dem, og så var der en eller anden ældre mand, der var godt snaldret efterhånden, der havde givet mig lige et klask i røven. Og der gik jeg også bare, jeg var ikke alene eller noget men... og så gik jeg også bare, og "jeg har ikke lyst til, at gå derned længere". (Ung kvinde, 17 år, enkeltinterview)

For de unge under 18 år er dette den mest vidtgående oplevelse, selvom alle de unge, som fortæller om oplevelser med uønsket opmærksomhed relateret til alkohol, oplever dette som noget ubehageligt. De fortæller om reaktioner som forbløffelse, gråd, vrede og som i ovenstående tilfælde ikke ønske at servere for selskabet mere.

I alle tilfælde fortæller de unge, at de går til deres chef i situationen, og vedkommende går til kunden og adresserer problemet, siger de skal stoppe og i flere tilfælde smider dem ud ad restauranten. Derudover fortæller flere om, at de generelt blandt kollegaer taler om, hvordan de skal være ligeglade med kommentarer fra fulde kunder og gå til en overordnet, hvis de synes det er over grænsen.

Det er tydeligt, når vi interviewer tjenerleverne, som arbejder på større restauranter med bar, at alkohol fylder meget i deres arbejde. De fortæller således om jævnlige oplevelser med uønsket opmærksomhed, som også kan være grænseoverskridende. Især omkring julefrokoster er der flere oplevelser:

Jo, til julefrokoster, bare altså, det er ret stort hos os, med julefrokoster, så vi har ekstremt mange gæster, hver weekend. Vi kan have op imod 800 gæster på en weekend til julefrokoster, fordelt på to eller tre dage ikke. Og der er det sket at jeg egentlig bare gik forbi og, og bare lige siger, jamen jeg går bare lige forbi engang, og så er jeg blevet aet hele vejen ned af ryggen, af en gæst. Og det er ubehageligt og jeg er også blevet råbt ad, af en gæst til en julefrokost, fordi han ikke mente jeg hældte nok alkohol i hans drink, hvilket måske allerede der betyder at han ikke skal have mere alkohol, i sine drinks. *Hvad gør du så? Eller f.eks. der da der var en der rørte ved dig, hvad gjorde du så?* Så gik jeg videre. Og, hvis han havde gjort det igen, så havde jeg taget fat i en vagt. Eller i en kollega (Tjenerelev, 19 år)

Der er her tale om at alkoholindtaget spiller en stor rolle for kundernes adfærd, hvor de unge er i risiko for uønsket og grænseoverskridende adfærd. Dette kan også tage sig ud som, at kunder tilbyder eleven drinks eller opfører sig truende. Samtidigt er der også en anerkendelse blandt de ansatte om risikoen, hvor de unge fortæller, at det er vigtigt, at de ved, hvem de skal gå til, at der bliver gjort noget ved det, samt at der er vagter tilstede i de tilfælde, hvor det er ekstra intenst (citatet ovenfor).

Uønskede forhold relateret til alkohol: brancheperspektiv

Arbejdsgiverrepræsentanterne fortæller, at både lovgivningen og arbejdsgiverne bør tage hensyn til de unges erfaring på arbejdsmarkedet og deres alder, ift. håndtering af alkohol. De understreger derfor også, at den nuværende lovgivning og andre bestemmelser på området, netop tager højde for det. De unge arbejder således på steder med mulighed for alkoholserving, men ikke på natklubber eller steder, hvor gæster almindeligvis bliver meget fulde. I denne optik er de nuværende regler med til at understøtte forhold, der er gode for de unge, da de stadig beskytter dem ift. negative konsekvenser af alkohol. Samtidig fortæller de, at når de unge er oplært og har været der lidt tid, så bliver alkohol ligesom mange af de andre produkter, der kan serveres:

(...) hvis man ligesom har en professionel distance til at arbejde og lære af det og 'nu er jeg faktisk på arbejde', så bliver alkohol jo bare noget du gør, altså så at sige ikke. Så er det jo ligesom at lave en burger, så laver man en drink, altså så reflekterer man jo ikke over, at det faktisk er alkohol jeg har med at gøre, så jeg syntes jo det er, det er den der professionalisme og det at have et job, som jeg tror er nøglen til at tænke at det egentlig er ligegyldigt om det er med eller uden alkohol. (Arbejdsgiverrepræsentant, brancheinterview)

Der er således et syn på alkohol som en del af arbejdet på lige fod med andre dele af arbejdet. Som vist ovenfor, sker der dog en intensivering af risici for grænseoverskridelser, når der er alkohol involveret. Derudover peger arbejdsgiverrepræsentanter på, at grænseoverskridende adfærd også sker i andre brancher, hvor alkohol ikke spiller en rolle. Der stilles dermed spørgsmålstegn ved, om det er alkoholen eller andre omstændigheder, man med fordel kan kigge på, for at skabe gode arbejdsmiljøforudsætninger.

Repræsentanter fra arbejdstagerne er noget mere problematiserende i forhold til, at helt unge arbejder steder hvor der serveres alkohol, da de bliver mere udsatte for situationer med grænseoverskridende adfærd. Her understreges det, at nuværende lovgivning ikke kan skærme de unge fra at være på arbejde til f.eks. større arrangementer og selskaber, såsom julefrokoster. De påpeger, at det er forskningsmæssigt kendt, at alkohol skaber en større risiko for særligt fysiske grænseoverskridelser fra kunder.

I analyserne af de unges oplevelser fremgår det, at det på den ene side er rigtigt, at de unge, som vist i foregående afsnit, også har erfaringer med grænseoverskridelser i situationer, hvor alkohol ikke er involveret. Men vi ser på den anden side også en tendens til, at jo mere alkohol fylder i restaurationen, jo mere udsatte bliver de unge også for uønsket opmærksomhed og grænseoverskridende oplevelser. Tilsvarende ser vi også tilfælde, hvor de unge arbejder på steder, hvor alkohol ikke altid, men nogle gange er meget til stede, f.eks. til større arrangementer. Og selvom de unge her ikke arbejder sent på døgnet, så kan der opstå situationer, hvor de skal håndtere berusede kunder. Vi ser ligeledes, at i de eksempler vi har på unge, der har oplevet fysisk grænseoverskridende berøring fra gæster, så har der været alkohol involveret. Her er det vigtigt at understrege, at datamaterialet ikke er fyldestgørende nok til at kunne sige, hvorvidt det er en generel tendens. Det kan med fordel undersøges nærmere fremadrettet.

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

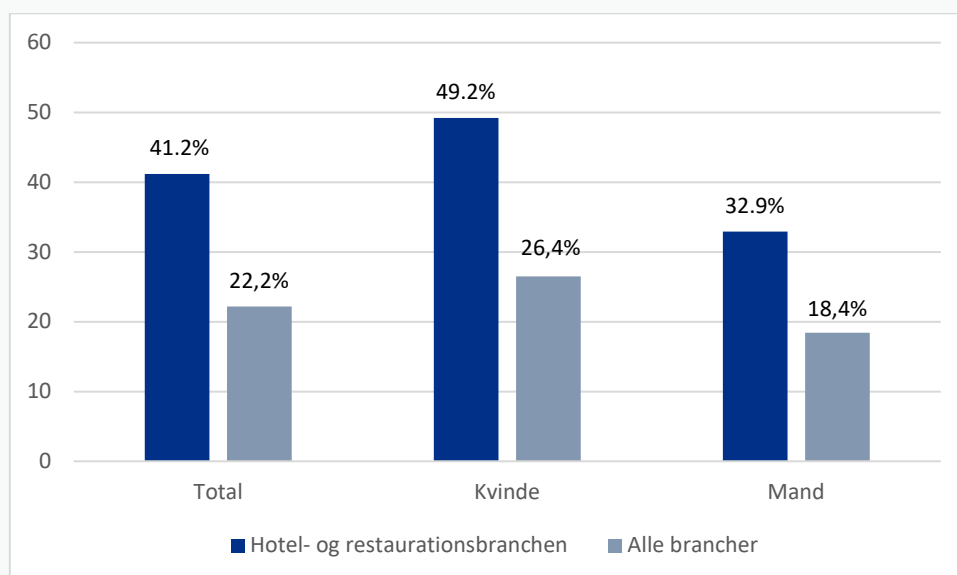
I dette afsnit præsenteres relevante statistiske resultater, som omhandler forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt vold og trusler i hotel- og restaurationsbranchen, sammenholdt med resultater på tværs af alle brancher. Analyserne viser fordeling af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane fordelt på alder, køn, typer af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane samt hvem der rapporteres som udøvere af uønsket seksuelle opmærksomhed og chikane. Ydermere giver analyserne indblik i om personer, som har oplevet en eller flere hændelser, af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, har haft brug for hjælp, og om de ved, hvor de kan opsøge hjælp.

Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Figur 1 nedenfor viser forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i hotel- og restaurationsbranchen sammenholdt med alle brancher. I hotel- og restaurationsbranchen rapporteres 41,4 % af respondenterne at have oplevet mindst en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed eller chikane inden for de seneste 12 måneder. På tværs af alle brancher ligger tallet på 22,2 %.

Figur 1

Andelen af respondenter der har rapporteret minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for de seneste 12 måneder fordelt på grupper af køn i alle aldre.



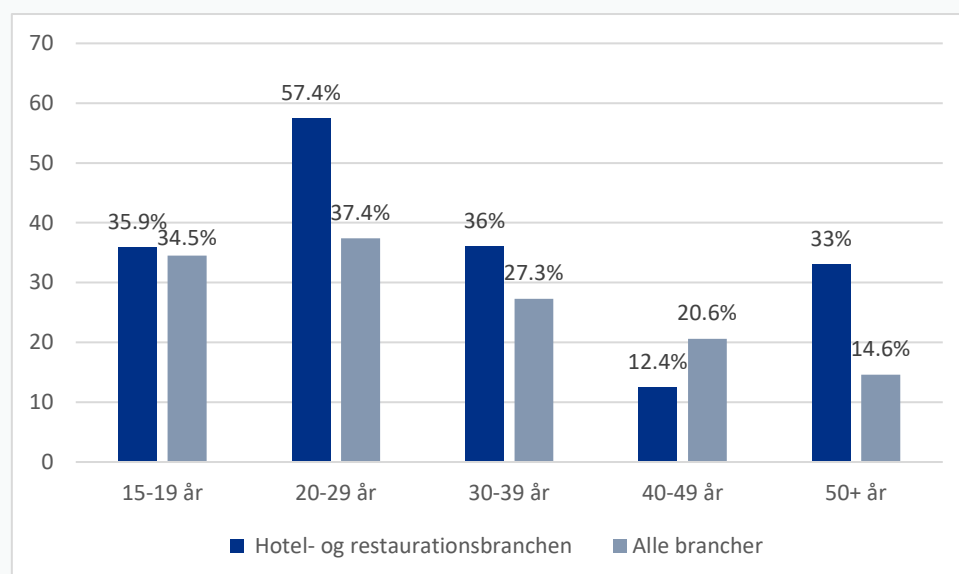
I hotel- og restaurationsbranchen rapporterer 49,2 % af kvinderne og 32,9 % af mændene minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, mens tallene på tværs af alle brancher ligger på 26,4 % for kvinder og 18,4 % for mænd.

Resultaterne viser således, at en næsten dobbelt så stor andel af medarbejdere i hotel og restaurationsbranchen oplever uønsket seksuel opmærksomhed, set i forhold til gennemsnittet for alle brancher.

I figur 2 nedenfor vises andelen af respondenter, som rapporterer mindst en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, fordelt på alder, i hotel- og restaurationsbranchen sammenholdt med alle brancher.

Figur 2

Andelen af svarpersoner der har rapporteret minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for de seneste 12 måneder fordelt på grupper af alder.



Figuren oven for viser, at 35,9 % af de 15-19-årige respondenter i hotel- og restaurationsbranchen rapporterer, at de har været udsat for mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for de seneste 12 måneder, mens tallet på tværs af brancher ligger på 34,5 % for samme aldersgruppe. Blandt de 20-29-årige rapporterer 57,4 % af respondenterne i hotel- og restaurationsbranchen at have oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for det sidste år, mens tallet på tværs af brancher ligger på 37,4 % for samme aldersgruppe.

Det er således gruppen 20-29 år, hvor der er en markant højere andel der rapporterer mindst en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, nemlig mere end 50 % af respondenterne i den gruppe. Den forskel vi ser mellem andelen af 15-19-årige og andelen af 20-29 årige, der har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, kan muligvis delvist skyldes forskelle

i antal arbejdstimer ugentligt. Gruppen 50+ har en markant højere andel, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, set ift. andelen for alle brancher.

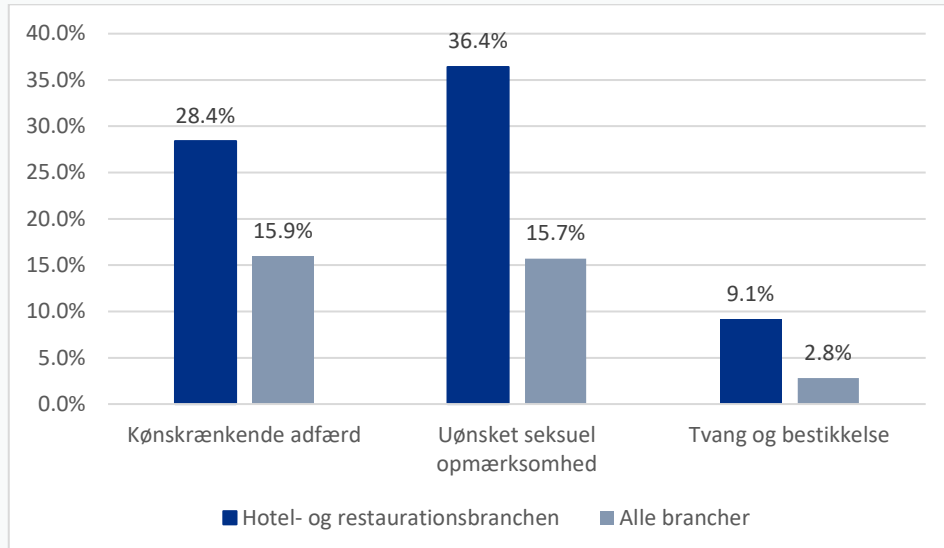
Gruppen 15-19 år ligger på samme niveau som gennemsnittet på tværs af alle brancher, hvor ca. 1/3 af denne gruppe af unge rapporterer mindst en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Fra de kvalitative data, ser det ud til at unge 15-17-årige i mindre grad har kunde-kontakt, og dermed ikke blev eksponeret for eksterne udøvere af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Forekomst af forskellige kategorier af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Figur 3 neden for viser forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane fordelt på de tre kategorier: kønskrænkende adfærd, uønsket seksuel opmærksomhed samt tvang og bestikkelse.

Figur 3

Andelen af respondenter der har rapporteret minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for de seneste 12 måneder, fordelt på tre kategorier, i alle aldre.



Inden for hotel- og restaurationsbranchen rapporterer 28,4 % af de adspurgte mindst én hændelse af kønskrænkende adfærd inden for de seneste 12 måneder, mens tallet ligger på 15,9 % for alle brancher. Tilsvarende rapporterer 36,4 % af de adspurgte i hotel- og restaurationsbranchen mindst ét tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed inden for de seneste 12 måneder, mens tallet for alle

brancher ligger på 15,7 %. Endelig rapporterer 9,1 % af de adspurgte i hotel- og restaurationsbranchen mindst ét tilfælde af tvang og bestikkelse inden for de seneste 12 måneder, mens dette tal på tværs af brancher ligger på 2,8 %. Andelen i hotel- og restauration der rapporterer tvang og bestikkelse er mere end tre gange så høj som i alle brancher under et.

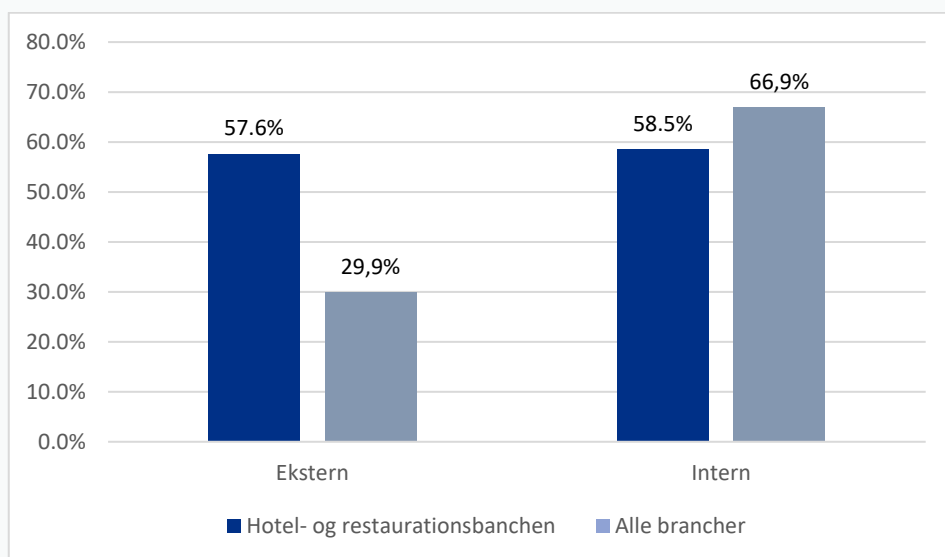
Som det fremgår af Figur 1 oven for, rapporterer 41,2 % af de adspurgte inden for hotel- og restaurationsbranchen mindst ét tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, mens tallet på tværs af brancher ligger på 22,2 %. Resultaterne i figur 3 afspejler således, at en person godt kan have oplevet flere typer af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, og dermed tæller med i alle tre kategorier af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Udøvere af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Interviewdata viser, at uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i hotel- og restaurationsbranchen både forekommer blandt kolleger (interne udøvere) og fra kunder (eksterne udøvere), som det er vist i figur 4 neden for. Det kan dreje sig om kommentarer om den unges krop eller køn, eller det kan være eksempler, hvor kollegaer spørger om ens private telefonnummer, hvor der bliver stirret intenst på ens krop eller hvor en medarbejder ikke accepterer en afvisning af tilnærmelse (uønsket seksuel opmærksomhed).

Figur 4

Udøvere af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane for respondenter i alle aldre.



Figur 4 viser andelen af personer, som har angivet en intern og/eller ekstern udøver, af uønskede seksuelle opmærksomhed og chikane, inden for hotel- og restaurationsbranchen og på tværs af

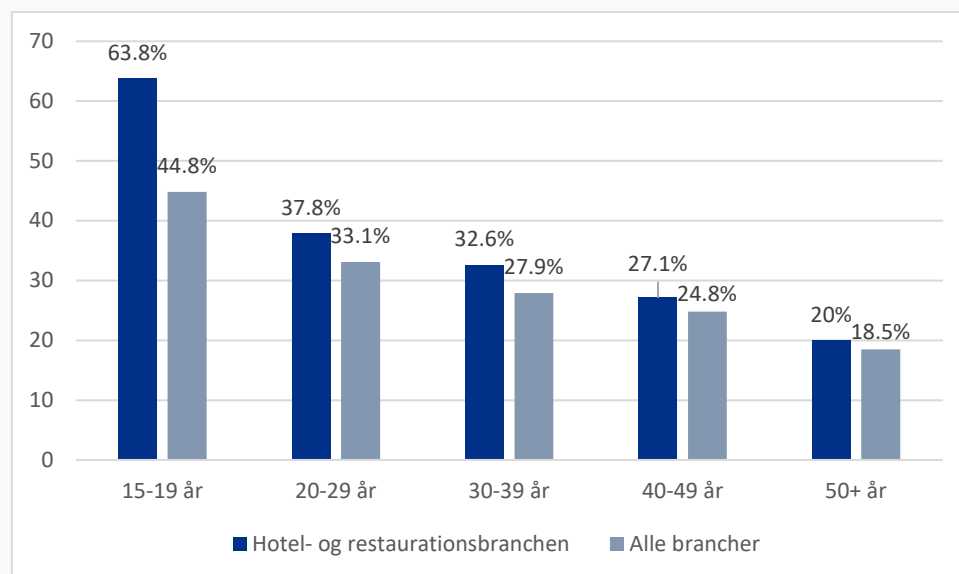
brancher. Det var muligt, for respondenterne, at angive flere udøvere. I hotel- og restaurationsbranchen angiver 57,6 % af de adspurgte en ekstern udøver, mens 58,5 % angiver en intern udøver. På tværs af brancher angiver 29,9 % en ekstern udøver, mens 66,9 % angiver en intern udøver. Andelen af eksterne udøvere, i hotel- og restaurationsbranchen, adskiller sig således markant fra andelen på tværs af alle brancher, da den er relativt høj.

Hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Bliver ansatte udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladsen er det vigtigt de kan få hjælp til at bearbejde og komme videre med deres oplevelser, men også som grundlag for forebyggende tiltag. Figur 5 neden for viser andelen af respondenter, fordelt på alder, der har angivet, at de ikke ved, hvor de kan få hjælp, hvis de udsættes for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladsen.

Figur 5

Andelen af respondenter der har rapporteret, at de ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, fordelt på grupper af alder.



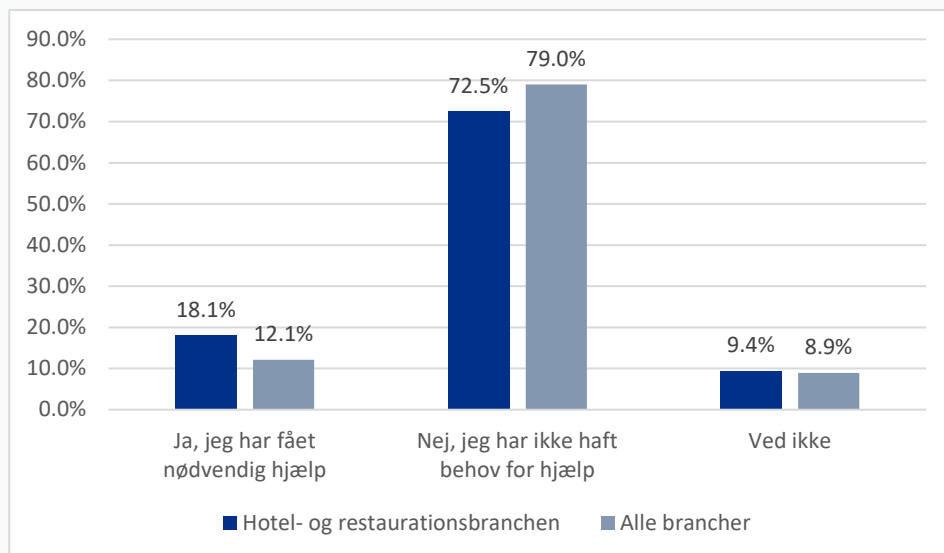
Blandt respondenterne i hotel- og restaurationsbranchen angiver 63,8 % af de 15-19-årige, 37,8 % af de 20-29-årige, 32,6 % af de 30-39-årige, 27,1 % af de 40-49-årige og 20 % af de 50+-årige at de ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp. På tværs af alle brancher rapporterer 44,8 % af de 15-19-årige, 33,1 % af de 20-29-årige, 27,9 % af de 30-39-årige, 24,8 % af de 40-49-årige og 18,5 % af de 50+-årige at de ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp. Andelen af personer som har rapporteret, at de ikke ved, hvor de skal henvende sig for at få hjælp, falder med alder.

Vi ser således samme mønster i hotel- og restaurationsbranchen som på tværs af alle brancher, at andelen af svarpersoner der ikke ved, hvor de kan søge hjælp er højere jo yngre man er, og markant flere i gruppen 15-19-årige ved ikke hvor de kan søge hjælp. Denne andel af unge i 15-19-årige er dog markant højere for hotel- og restaurationsbranchen, idet omkring 2/3 af de unge i branchen ikke ved, hvor de kan søge hjælp, hvor det er knap halvdelen for alle brancher.

Dette understøttes også af de kvalitative resultater, hvor de unge 15-17-årige har ringe kendskab til arbejdsmiljøorganisering på deres arbejdspladser og der er ikke fokus på oplæring i forhold til håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed eller andre uønskede oplevelser. Det betyder at de unge udvikler personlige strategier, som spænder fra at ignorere den ubehagelige hændelse, nægte at servere eller at søge hjælp hos kollegaerne eller chefen, afhængigt af hvor alvorligt den unge vurderer hændelsen til at være.

Figur 6

Andelen af respondenter der har rapporteret, at nogen på arbejdspladsen har gjort noget for at hjælpe, i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, i alle aldre.



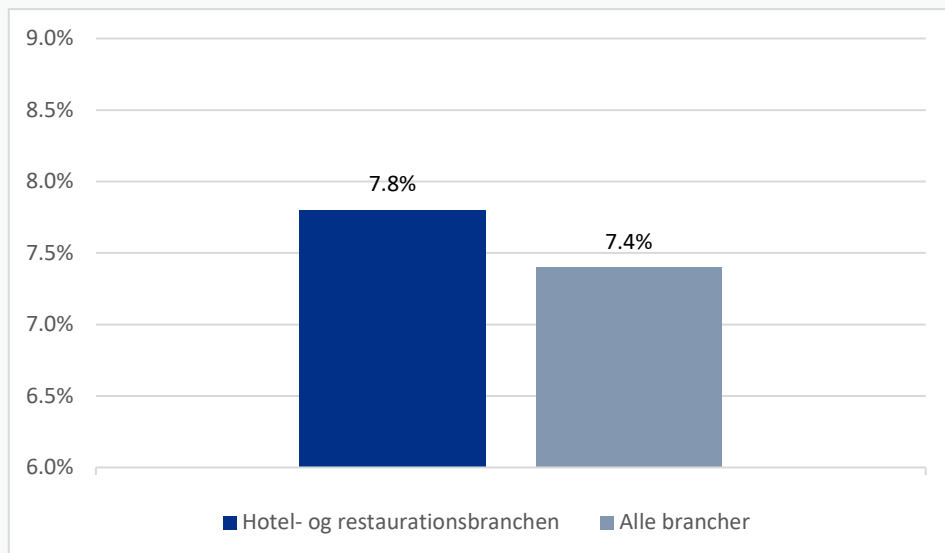
Figur 6 viser fordelingen af svar på spørgsmålet "Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?". 18,1 % af respondenterne i hotel- og restaurationsbranchen rapporterer, at nogen på arbejdspladsen har gjort noget for at hjælpe, mens 72,5 % rapporterer, at de ikke har haft behov for hjælp. 9,4 % svarer, at de ikke ved det. Til sammenligning rapporterer 12,1 % på tværs af alle brancher, at nogen på arbejdspladsen har gjort noget for at hjælpe, mens 79 % rapporterer, at de ikke har haft brug for hjælp. 8,9 % svarer, at de ikke ved det. Det har ikke været muligt at angive andelen af personer, som har svaret, at de ikke har fået hjælp, selvom de havde brug for den, grundet diskretionshensyn.

Andelen af svarpersoner i hotel- og restaurationsbranchen, der oplever at have fået nødvendig hjælp fra nogen på arbejdspladsen, ligger nogenlunde på niveau med alle brancher under ét. Det har ikke været muligt at vise resultater fordelt på alder for dette spørgsmål. Det er således ikke muligt at svare på, med undersøgelsens kvantitative data, hvorvidt de 15-17-årige har oplevet at have fået den nødvendige hjælp, selv om de i højere grad ikke har kendskab til, hvor de kan henvende sig i tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane (se figur 5).

Vold og trusler om vold

Figur 7

Andelen af respondenter der rapporterer at have oplevet vold eller trusler om vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder, i alle aldre.



Figur 7 viser andelen af respondenter, der rapporterer at have oplevet vold eller trusler om vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. I hotel- og restaurationsbranchen angiver 7,8 %, at de har været udsat for vold eller trusler om vold på arbejdspladsen. På tværs af alle brancher ligger dette tal på 7,4 %. Tallene viser således, at andelen af svarpersoner der har oplevet vold eller trusler om vold ligger nogenlunde på samme niveau i hotel-og restaurationsbranchen som på tværs af alle brancher. Der er ikke et tilstrækkeligt antal personer i aldersgruppen 15-19-årige til at vise data vedrørende vold og trusler om vold, for denne aldersgruppe.

Interviewanalysen indeholder eksempler på unge, der fortæller om episoder, hvor de har været vidne til, eller har skullet håndtere, kunder med truende eller aggressiv adfærd. Hos de interviewede repræsentanter fra både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden, er der en anerkendelse af, at sådanne episoder kan forekomme i arbejdet, og enighed om, at de unge medarbejdere skal

skærmes mod aggressive og truende kunder. Samtidig peger analysen på, at indtag af alkohol kan medføre en intensivering af grænseoverskridende adfærd fra kunder.

Diskussion

Rapporten viser, at unge 15-17-årige i hotel- og restaurationsbranchen er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, som især udøves af kunder og gæster i hoteller og restauranter. I nogle tilfælde intensiveres uønsket seksuel opmærksomhed og chikane af kundernes alkoholindtag. Samtidig har de unge meget lidt viden om muligheden for at få hjælp, hvis de kommer ud for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Det er en styrke, at denne undersøgelse har kunnet gøre brug af en national repræsentativ spørgeskemaundersøgelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler. Det gør, at den relative forekomst af disse negative hændelser i hotel- og restaurationsbranchen kan sættes i forhold til andre brancher. Det er også en styrke at unge fra branchen er blevet interviewet, sådan, at vi kan komme bag om disse tal og få et billede af unges oplevelser af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler, som de unge har oplevet i deres arbejde. De indsamlede interviews har også givet indblik i de forhold, der spiller ind på de unges udsættelse for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler, såsom betydning af alkoholindtag for kunders adfærd.

Denne undersøgelse har også nogle begrænsninger. Da der er tale om en tværsnitsundersøgelse, kan der ikke siges noget om udviklingen over tid, men kun hvad status er på andelen af unge, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler i hotel og restaurationsbranchen, set i forhold til forekomsten i alle brancher. Unge har mindre tilbøjelighed til at svare på spørgeskemaer, hvorfor det kan være vanskeligt at få tilstrækkelige svar fra denne aldersgruppe, som især får betydning i mindre brancher. Det er vores vurdering, at det ikke har påvirket resultaterne betydeligt.

Ud fra vores kvantitative data har det ikke været muligt at skelne mellem arbejdspladser med alkoholserving og arbejdspladser uden alkoholserving. De kvalitative data kan dog give nogen indblik i betydningen af alkoholserving, for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, som omtalt ovenfor. Det har heller ikke været muligt at skelne mellem interne (ledere og kolleger) og eksterne (gæster, kunder, mv.) udøvere af vold, trusler og uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, for ungegruppen. En anden begrænsning er at det, grundet diskretionshensyn, ikke for alle analyser var muligt, at begrænse populationen til de 15-17-årige, hvorfor de statistiske analyser anvender gruppen af unge mellem 15-19 år. Vi mener dog ikke, at det skævrider vores resultater, da 18-19-årige stadig hører med til en yngre gruppe, som formentlig udsættes for krænkelse i samme grad. Endelig var der ikke et tilstrækkeligt antal personer i aldersgruppen 15-19-årige til at vise data vedrørende vold og trusler om vold, for denne aldersgruppe.

Selv om vi har gennemført de planlagte interviews, så ville en større gruppe af interviewpersoner yderligere kunne belyse rapportens spørgsmål, herunder mulighed for at undersøge forskellige typer af arbejdspladser inden for hotel- og restaurationsområdet. Derudover ville en større gruppe interviews samt en længere tidsramme til rekruttering styrke perspektiverne på de unges oplevelser på arbejdspladser, hvor alkoholindtaget blandt gæster er tilsigtet stort. Endelig kunne en bredere repræsentation ift. sociale kategorier og socioøkonomisk baggrund blandt interviewpersonerne yderligere have styrket den kvalitative undersøgelse.

Konklusion

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at andelen af svarpersoner inden for hotel- og restaurationsbranchen, som rapporterer tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, er næsten dobbelt så stor, som for alle brancher. Både på tværs af alle brancher og for hotel- og restaurationsbranchen, er de 20-29-årige den aldersgruppe, hvor flest rapporterer hændelser af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, mens de 15-17-årige (15-19-årige i nogle af analyserne) rapporterer relativt færre tilfælde, omkring 1 ud af 3. Andelen af unge 15-17-årige, der rapporterer uønsket seksuel opmærksomhed og chikane skal ses på baggrund af, at denne gruppe generelt har noget færre arbejdstimer end gruppen af 20-29-årige. Hotel- og restaurationsbranchen adskiller sig fra andre brancher ved at næsten dobbelt så mange svarpersoner rapporterer tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane med en ekstern udøver, typisk kunde eller gæst, set i forhold til alle brancher.

Kunder og gæster udgør således en øget risiko for unges udsættelse for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane i hotel- og restaurationsbranchen. Særligt viser undersøgelsen, at andelen der rapporterer tilfælde af seksuel tvang og bestikkelse inden for hotel- og restaurationsbranchen er tre gange højere end for alle brancher. Andelen af unge i restaurationsbranchen, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, ligger på niveau med 15-19-årige i andre brancher, hvilket tyder på, at der sker en beskyttelse af de helt unge fra eksponeringen af alkoholpræget adfærd. Dette ser vi også i interviewundersøgelsen, men den peger samtidigt også på, at et tilsigtet højt alkoholindtag spiller en rolle for kundernes adfærd, hvilket kan øge og forstærke den grænseoverskridende adfærd, som de unge oplever på arbejdspladsen.

På tværs af interviewene ser vi dog, at der er meget stor forskel på de unges oplevelser med alkohol på arbejdspladsen. Omkring halvdelen af de unge, typisk de unge der arbejder på cafeer og små restauranter, rapporterer, at arbejdspladsen ikke tillader, at 15-17-årige serverer alkohol eller står i baren. Men vi ser på den anden side også en tendens til, at jo mere alkohol fylder i restaurationen, des mere udsatte bliver de unge for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.

Interviewundersøgelsen peger på, at de 15-17-årige i hotel- og restaurationsbranchen typisk ikke arbejder til senere end kl. 21, og at de som regel ikke skal varetage opgaver med kundebetjening alene. Det, at de unge 15-17-årige på nogle arbejdspladser, ikke har tilladelse til at servere, ikke har tilladelse til at stå i baren og at de typisk ikke arbejder senere end kl. 21, kan være en forklaring på en mindre forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane blandt de 15-19-årige, set i forhold til de 20-29-årige. Sidstnævnte gruppe, som især har serveringen og er 'ude på gulvet', har en markant forøget risiko for uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Resultaterne tyder på, at der kan ligge en beskyttende foranstaltning, for de helt unge, når de ikke har tilladelse til at servere eller at stå i baren, ikke arbejder sent samt ikke hjælper til på gulvet, når der er selskaber med tilsigtet stort alkoholindtag.

Lempelsen af restaurationsloven kan således have nogle negative konsekvenser for de 15-17-årige, der arbejder på arbejdspladser, hvor der er alkoholbevilling og, hvor arbejdspladsen samtidig tillader de unge at servere eller at stå i baren. De gennemgåede videnskabelige studier af danske og svenske arbejdspladser tyder på, at krænkende handlinger kan have negativ betydning for den

enkeltes psykiske og fysiske helbred, herunder depression, selvmordsforsøg og selvmord. Samtidig peger international forskning på, at unge er mere sårbare i relation til arbejdsrelaterede krænkende handlinger, fordi de biologisk, kognitivt og emotionelt stadig er under udvikling, og de samtidigt har mindre arbejds erfaring.

Med hensyn til beskyttelse og håndtering af tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, så er det vigtigt at fremhæve, at en markant højere andel af de unge 15-19-årige inden for hotel- og restaurationsbranchen rapporterer, at de ikke har viden om, hvor de kan opsøge hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Dette afspejles også i resultaterne fra interviewundersøgelsen, som peger på manglende kendskab til arbejdsmiljøorganisationen blandt de 15-17-årige samt manglende fokus på oplæring i håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane inden for hotel- og restaurationsbranchen.

Interviewundersøgelsen viser eksempler på episoder, hvor kunder udviser forskellige grader af aggressiv adfærd over for de unge, spændende fra verbal ydmygelse til råbende kunder, der må smides ud af personale eller vagter. Andelen af svarpersoner i spørgeskemaundersøgelsen, der rapporterer vold eller trusler om vold i deres arbejde, er næsten ens for hotel- og restaurationsbranchen og for alle brancher under ét. Det var ikke muligt, at vise resultater for aldersgruppen 15-19-årige vedrørende vold og trusler om vold.

Vi ser også i interviewundersøgelsen, hvordan kulturen er præget af en energisk og humoristisk stemning, som er tiltrækkende for de unge, men som også kan være med til at sløre grænserne for, hvad der er acceptabelt og, hvad der er uacceptabelt. Der er behov for fokus på, hvordan dette kan håndteres præventivt, samt hvor de unge skal gå hen, når de oplever grænseoverskridende adfærd, således at det ikke er op til dem selv, at finde måder at håndtere det på.

Det er karakteristisk for de unge interviewede i hotel- og restaurationsbranchen, at de ikke har kendskab til deres formaliserede rettigheder, retningslinjer og værdier på deres arbejdspladser. Det kvalitative materiale vidner desuden om, at forebyggelsesindsatsen i branchen, herunder håndteringen af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, bærer præg af en manglende systematisk tilgang, og uden tydelige formaliserede værdisæt og retningslinjer, som de unge kan tage afsæt i, når de skal sætte grænser for andres uønskede seksuelle opmærksomhed eller chikane.

Referencer

Analyse Danmark. Seksuel Chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration. Fagligt Fælles Forbund (3F), 2015.

Arbejdstilsynet. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane. At-vejledningen handler om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere. 2019.

Arbejdstilsynet. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere. 2022. Lokaliseret på <https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021/>.

Arbejdstilsynet. Arbejdsmiljø og helbred 2012-2018. 2023. Lokaliseret d. 1.2.2023 på <https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/arbejdsmiljoe-og-helbred-2012-2018/>.

Blackstone A, Houle J, Uggen C. "I didn't recognize it as a bad experience until I was much older": Age, experience, and workers' perceptions of sexual harassment. *Sociological Spectrum* 2014;34(4):314-337.

Boles AM, J. M. Centering the Teenage Siren: Adolescent Workers, Sexual Harassment, and the Legal Construction of Race and Gender. *Michigan Journal of Gender & Law* 2015;22:1.

Brinkmann S. Etik i en kvalitativ verden. *Kvalitative metoder: En grundbog*. Hans Reitzels Forlag, 2015. s. 463-479.

Brown B, Myers D, Casteel C, Rauscher K. Exploring differences in the workplace violence experiences of young workers in middle and late adolescence in the United States. *Journal of Safety Research* 2020;74:263-269.

Bråten M, Øistad BS. Seksuell trakassering i arbejdslivet. Undersøgelse blant fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Fafo, 2017.

Coffey J, Farrugia D, Adkins L, Threadgold S. Gender, sexuality, and risk in the practice of affective labour for young women in bar work. *Sociological Research Online* 2018;23(4):728-743.

Connick-Smith Nd. Det er skønt at have arbejde - børns arbejde i Danmark 1970-2005. I: Hansen AE (Red.) *Børnearbejde - en antologi om 1900-tallets børn og arbejde*. København: Arbejdermuseet & Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv, 2005.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Privatlivspolitik, sikker post, databeskyttelse og cookies. Lokaliseret på <https://nfa.dk/da/Om-NFA/Privatlivspolitik>.

Dyreborg J, Sundstrup E, A. Jørgensen, Kristiansen J, Hougaard KS, Johansen NF. Unges arbejdsmiljø og helbred. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018.

Dyreborg J, Thorsen S, Laursen L, Villadsen E. Sammenhænge mellem virksomheders arbejdsmiljøindsats og anmeldte arbejdsulykker. Belyst med spørgeskemaundersøgelsen 'Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats' og opfølgning i registeret over anmeldte arbejdsulykker. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2021.

Einarsen AF, Krøjer J, MacLeod S, Muhr SL, Munar AM, Myers ES, Plotnikof M, Skewes L. Sexism in Danish Higher Education and Research: Understanding, Exploring, Acting. 2021.

Epinion. Balance og ligestilling. København: Fagbevægelsens Hovedorganisation (FHO), 2019.

Erhvervsministeriet, Restaurationsloven, Lov om ændring af lov om restaurationsvirksomhed og alkoholbevilling m.v., (vedr. ændring af alderskrav for unge personers beskæftigelse og alderskrav til bevillingshavere og bestyrere m.v.) LOV nr. 386 af 26/04/2017, § 17, stk. 2. 2017. Lokaliseret på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/386>.

Erhvervsministeriet. LBK nr 692 af 05/07/2019 (Gældende). Bekendtgørelse af lov om restaurationsvirksomhed og alkoholbevilling m.v. 2019. Lokaliseret på <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/692>.

Fineran S. Adolescents at work: Gender issues and sexual harassment. *Violence Against Women* 2002;8(8):953-967.

Fineran S, Gruber JE. Youth at work: Adolescent employment and sexual harassment. *Child Abuse & Neglect* 2009;33(8):550-559.

Friberg MK, Hansen JV, Aldrich PT, Folker AP, Kjær S, Nielsen MBD, Rugulies R, Madsen IE. 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* 2017;17(1):1-12.

Good L, Cooper R. 'But it's your job to be friendly': Employees coping with and contesting sexual harassment from customers in the service sector. *Gender, Work & Organization* 2016;23(5):447-469.

Hansen N-HM. Unges fritidsarbejde: Mellem leg og alvor. *LO-Dokumentation* 2011;2:5-68.

Hanson LLM, Nyberg A, Mittendorfer-Rutz E, Bondestam F, Madsen IE. Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: prospective cohort study. *BMJ* 2020;370.

Herovic E, Scarduzio JA, Lueken S. "It Literally Happens Every Day": The Multiple Settings, Multilevel Considerations, and Uncertainty Management of Modern-Day Sexual Harassment. *Western Journal of Communication* 2019;83(1):39-57.

Khalid F. Sexisme er hverdag for mange studerende, *Akademikerbladet* 2018. s. 14-15.

Labriola M, Lund T, Andersen JH. Fysiske og psykiske arbejdsmiljøbelastninger i fritidsjob blandt unge i alderen 13 til 17 år. *LO-Dokumentation* 2011;Nr. 2/2011:69-103.

Larsson NP, Clausen T, Nielsen HB, Madsen IEH. Initial afrapportering af undersøgelsen "Uønsket seksuel opmærksomhed og chikane på arbejdspladser i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2022.

Likestillings- og Diskrimineringsombudet. Tiltak 1 - Kartlegg risiko. 2023. Lokaliseret d. 1.2.2023 på <https://www.ido.no/sette-strek/tiltak-1-kartlegg-risiko/>.

Nielsen MBD, Kjær S, Aldrich PT, Madsen IE, Friberg MK, Rugulies R, Folker AP. Sexual harassment in care work—Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International Journal of Nursing Studies* 2017a;70:122-130.

Nielsen ML, Dyreborg J. Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet—fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2013;15(3):40-61.

Nielsen ML, Jørgensen A, Grytnes R, Nielsen KJ, Dyreborg J. Sikkert arbejde for unge gennem læring og instruktion. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2017b.

Nielsen ML, Sørensen NU. Spænd hjelmen: et pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet. Center for Ungdomsforskning, 2009.

Oxlund B, Warming K, Precht K. Sexchikane mod elever i hotel- og restaurationsbranchen: En analyse af omfang og håndtering set fra elevens perspektiv. Institut for Menneskerettigheder, 2019.

Parker C, Scott S, Geddes A. Snowball sampling. SAGE Research Methods Foundations 2019.

Plaisance LQ. You Want Fries with That Shake: The Sexual Harassment of and Discrimination against Teenage Workers. *UMKC Law Review* 2008;77:227.

Rambøll. Analyse af betydningen af fritidsjob for indvandrere og efterkommeres beskæftigelses- og uddannelsessituation. Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2009.

Rauscher KJ. Workplace violence against adolescent workers in the US. *American Journal of Industrial Medicine* 2008;51(7):539-544.

Rockwool Fondens forskningsenhed. Unge med fritidsaktiviteter har stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet senere i livet. 2022. Lokaliseret på <https://www.rockwoolfonden.dk/artikler/unge-med-fritidsaktiviteter-har-staerkere-tilknytning-til-arbejdsmarkedet-senere-i-livet>.

Rugulies R, Sørensen K, Aldrich PT, Folker AP, Friberg MK, Kjær S, Nielsen MBD, Sørensen JK, Madsen IE. Onset of workplace sexual harassment and subsequent depressive symptoms and incident depressive disorder in the Danish workforce. *Journal of Affective Disorders* 2020;277:21-29.

Santesson T. Alarmerende mange Djøf-studerende udsat for sexchikane på jobbet. *Djøfbladet* 2018.

Sears KL, Papini DR. Psychosocial maladjustment arising from workplace sexual behavior directed at adolescent workers. *Health Psychology and Behavioral Medicine* 2019;7(1):308-327.

Simonsson A. Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv—en forskningsöversikt. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs Universitet, 2020. 915195561X.

Wanscher HM. Andelen af børn og unge med fritidsjob faldt i 2020. 2022. Lokaliseret på <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/bagtal/2022/2022-06-09-unge-med-fritidsjob>.

Warhurst C, Nickson D. 'Who's got the look?' Emotional, aesthetic and sexualized labour in interactive services. *Gender, Work & Organization* 2009;16(3):385-404.

Aalborg Universitet. Persondata og GDPR på AAU. Lokaliseret på <https://www.intern.aau.dk/gdpr/>.

Bilag

Bilag 1: Flowchart over studie population

Bilag 2: Spørgeskema anvendt i analyserne

Bilag 3: Tabeller med kvantitative analyser

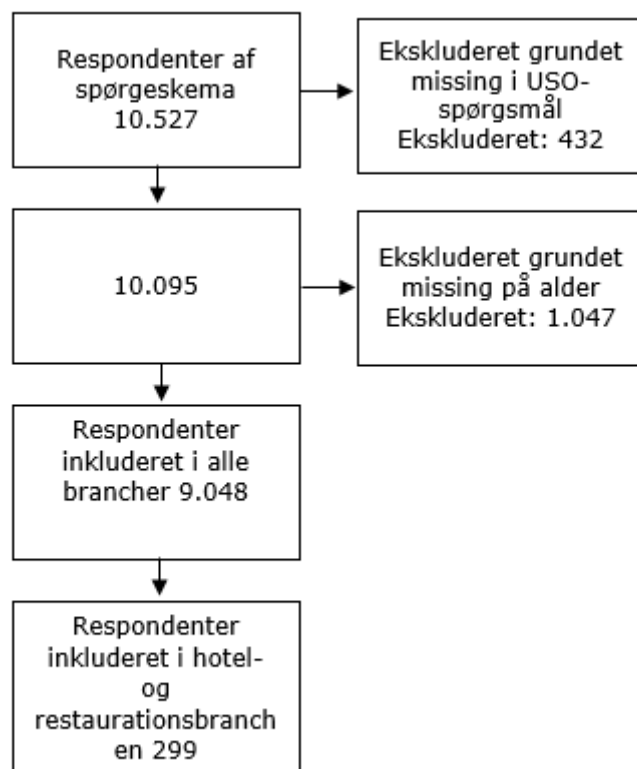
Bilag 4: Interviewguides, USO-liste og grænsekort

Bilag 5: Oversigt over brancher

Bilag 1: Flowchart over studie population

Neden for vises flowchart der viser hele populationen, der har svaret på spørgeskemaet om uønskede seksuelle opmærksomhed og chikane, samt vold og trusler om vold, herunder udvælgelsen af studiepopulationen for hotel og restaurationsbranchen.

Figur 8: Flowchart over udvælgelsen af studiepopulation



Bilag 2: Spørgeskema anvendt i analyserne

Figur 9

Spørgsmål omhandlende uønsket seksuel opmærksomhed. Alle nedenstående spørgsmål havde følgende prædefinerede svarmuligheder: Aldrig, 1 gang, 2-5 gange, 6-9 gange 10 gange eller mere.¹

Uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med dit arbejde

I de følgende spørgsmål er vi interesserede i hændelser, som er foregået i forbindelse med dit arbejde. Det omfatter også situationer, hvor ansatte har været samlet til fx fester eller kurser, og situationer hvor du har været i kontakt med borgere/kunder/patienter. Uanset om du har været hjemsendt på grund af COVID-19 pandemien eller ej, skal du tænke på, om du har oplevet nogle af de nedenstående hændelser inden for de sidste 12 måneder.

Hvor mange gange har du i løbet af de sidste 12 måneder været udsat for følgende i forbindelse med dit arbejde:

- 1 Uønskede seksuelle kommentarer om din krop, tøj eller livsstil
- 2 Uønskede seksuelle kommentarer i en større gruppe/forsamling
- 3 Uønskede beskeder med seksuelt indhold (fx breve, SMS'er, e-mails eller beskeder på sociale medier)
- 4 Stirrende eller flirtende blikke med seksuelle undertoner, som var uønskede eller ubehagelige for dig
- 5 Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner (fx klap, kys eller omfavelse)
- 6 Uønskede bevægelser med seksuelle undertoner rettet mod dig
- 7 Uønskede anmodninger om dates, selvom du allerede har sagt nej
- 8 At nogen har vist dig pornografiske billeder eller andre materialer med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig
- 9 At nogen har fløjtet eller piftet efter dig på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig
- 10 At nogen har blottet sig for dig (fx taget sit tøj af) på en måde som var uønsket eller ubehageligt for dig
- 11 At nogen har inddraget dig i samtaler om sex mod din vilje
- 12 At nogen har spredt seksuelle rygter om dig
- 13 At nogen har fortalt historier med seksuelt indhold, som var uønskede eller ubehagelige for dig
- 14 At nogen har talt nedsættende om kvinder/mænd på en måde, som var uønsket eller ubehageligt for dig
- 15 Seksuelt betonedede aktiviteter (fx lege eller strippere) ved festlige arrangementer, som var uønskede eller ubehagelige for dig
- 16 At nogen har nedgjort dig på grund af dit køn eller seksualitet
- 17 At nogen har udelukket dig fra socialt samvær eller sociale netværk på grund af dit køn eller seksualitet
- 18 At nogen har bedt om seksuelle tjenester til gengæld for at du fik en belønning (fx lønforhøjelse eller forfremmelse)

- 19 At nogen har truet med straf eller sanktioner (fx firing), hvis du afviste krav om seksuelle tjenester
- 20 At nogen har taget på dig mod din vilje (fx gramset på dig og/eller holdt dig fast)
- 21 Forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt

De tre underkategorier af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane omfatter følgende spørgsmål:

- Uønsket seksuel opmærksomhed måles ved spm. 1-13 samt spm. 15.
- Kønskrænkende adfærd måles ved spm. 14, 16 og 17
- Seksuel tvang og bestikkelse måles ved spm. 18-21.

Figur 10

Spørgsmål omhandlende vold og trusler om vold. Begge nedenstående spørgsmål havde følgende prædefinerede svarmuligheder: Ja dagligt, Ja ugentligt, Ja månedligt, Ja sjældnere end månedligt og Nej

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde?

Figur 11

Spørgsmål omhandlende hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Spørgsmålet havde følgende prædefinerede svarmuligheder: 'Ja, Nej jeg har ikke haft behov for hjælp', 'Nej jeg har ikke fået hjælp selvom jeg har haft behov for det' og 'Ved ikke'.

Har nogen på din arbejdsplads gjort noget for at hjælpe dig?

Bilag 3: Tabeller med kvantitative analyser

I rapporten præsenteres den andel der har rapporteret et bestemt forhold i procenter suppleret med 95 % konfidensintervaller. Alle resultater er baseret på vægtede tal, så de repræsenterer den generelle danske lønmodtager eller den gruppe stikprøven omhandler, fx hotel- og restaurationsbranchen. Disse tabeller ligger bag de figurer i rapporten der præsenterer spørgeskemaresultater.

Tabel 4

Andelen af respondenter der har rapporteret minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane fordelt på grupper af køn i alle aldre

Alle brancher	Procent	95% konfidensinterval	
Total	22,2	20,9	23,6
Mænd	18,4	16,5	20,3
Kvinder	26,5	24,5	28,4
Hotel- og restaurationsbranchen			
Total	41,2	32,8	49,6
Mænd	32,9	19,5	46,3
Kvinder	49,2	39,3	59,0

Tabel 5

Andelen af svarpersoner der har rapporteret minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane fordelt på grupper af alder

Alle brancher	Procent	95% konfidensinterval	
15-19	34.5	20.9	48.1
20-29	37.4	32.5	42.3
30-39	27.3	23.9	30.8
40-49	20.6	17.9	23.3
50+	14.6	13.2	16.1
Hotel- og restaurationsbranchen			
15-19	35.9	11.8	60.1
20-29	57.4	43.2	71.5
30-39	36.0	16.1	55.9
40-49	12.4	2.6	22.1
50+	33.0	13.2	52.8

Tabel 6

Andelen af respondenter der har rapporteret minimum en hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, fordelt på tre kategorier, i alle aldre

Alle brancher	Procent	95% konfidensinterval	
Uønsket seksuel opmærksomhed	15,7	14,4	16,9
Kønkrænkende adfærd	15,9	14,7	17,2
Tvang og bestikkelse	2,8	2,3	3,4
Hotel- og restaurationsbranchen			
Uønsket seksuel opmærksomhed	36,4	28,2	44,6
Kønkrænkende adfærd	28,4	20,8	35,0
Tvang og bestikkelse	9,1	3,5	14,6

Tabel 7

Udøvere af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Alle brancher	Procent	95% konfidensinterval	
Eksterne	29.9	26.7	33.2
Interne	66.9	63.5	70.2
Hotel- og restaurationsbranchen			
Eksterne	57.6	44.9	70.2
Interne	58.5	45.8	71.3

Tabel 8

Andelen af respondenter der har rapporteret, at de ikke ved, hvor de kan opsøge hjælp i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane, fordelt på grupper af alder

Alle brancher	Procent	95% konfidensinterval	
15-19	44.8	29.3	60.4
20-29	33.1	28.1	38.1
30-39	27.9	24.3	31.6
40-49	24.8	22.0	27.7
50+	18.5	16.8	20.2
Hotel- og restaurationsbranchen			
15-19	63.8	36.1	91.4
20-29	37.8	23.4	52.2
30-39	32.6	11.7	53.5
40-49	27.1	6.4	47.8
50+	20.0	6.1	33.9

Tabel 9

Andelen af respondenter der har rapporteret, at nogen på arbejdspladsen har gjort noget for at hjælpe, i forbindelse med uønsket seksuel opmærksomhed og chikane

Alle brancher	Procent	95% konfidensinterval	
Ja	12.1	9.6	14.7
Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp	79.0	75.8	82.1
Ved ikke	8.9	6.6	11.1
Hotel- og restaurationsbranchen			
Ja	18.1	6.7	29.4
Nej, jeg har ikke haft behov for hjælp	72.5	59.6	85.4
Ved ikke	9.4	0.9	18.0

Tabel 10

Andelen af respondenter der rapporterer at have oplevet vold eller trusler om vold på arbejdspladsen

	Procent	95% konfidensinterval	
Alle brancher	7.4	6.5	8.2
Hotel- og restaurationsbranchen	7.8	2.3	13.3

Bilag 4: Interviewguides, USO-liste og grænsekort

Figur 12

Interviewguide - enkeltinterview

Obs. på samtykke og på at skabe en tryk interviewsituation ift. det her emne. Brug god tid på introduktion og på at klæde dem på.

Baggrundsinformation

- 1) Kan du fortælle mig lidt om dig og hvad du arbejder med?
 - Navn, alder - evt. kønsidentitet og andre sociale kategorier?
 - Stilling og tid i jobbet, antal arbejdstimer om ugen, løn
 - Hvad tid på dagen de arbejder (dag/aften/nat)
 - Hvor mange ansatte, hvor mange under 18 år?
 - Arbejdsopgaver, samme på vagt samtidigt?
 - Hvem er du i kontakt med i løbet af din arbejdstid?
 - Hvordan de har fået jobbet
 - (evt.- noget med hvad de laver ved siden af deres fritidsjob + forestillinger om karriere (om de vil blive i branchen eller ej))

En arbejdsdag og kulturen på arbejdet

- 2) Fortæl om din sidste arbejdsdag. Hvordan så den ud, hvad gjorde du, hvor mange var I, ansvarsområder, pauser (skal man have særligt tøj på / uniformering)
- 3) Der serveres jo alkohol på stedet. Er det noget du gør? Får du hjælp til det? Er du blevet lært op i det?
- 4) Er dine arbejdsdage ens?
- 5) Er der noget særligt, som du godt kan lide ved dit arbejde og dine arbejdsopgaver (Hvad?)
- 6) Er der noget, som du ikke så godt kan lide ved dit arbejde og dine arbejdsopgaver? (Hvad? Hvornår er det svært? - Spørg ind til det sociale, økonomiske, helbredsmæssige, usikkerhed).
- 7) Hvordan vil du beskrive din rolle på arbejdspladsen (ift. alder, arbejdstid, opgaver)? Har det betydning for din glæde ved at komme på arbejde?

Arbejds miljø

- 8) Kan man komme til skade på nogen måde, når man arbejder på den måde som du gør? (Har du selv prøvet det? Hvad skete der?)
- 9) Kan det være belastende på andre måder? (Evt. stress, manglende kontrol i forhold til hverdagen/arbejdet/fremtiden. Spørg ind: Har du prøvet det, hvad skete der?)
- 10) Hvordan er jargonen eller tonen eller humoren på din arbejdsplads? Mellem kollegaerne, mellem dig og kunderne, mellem dig og ledelsen.

Ubehagelige og uønskede oplevelser (med liste og grænsekort)

Nu har vi talt lidt om hvordan dit arbejde ser ud, hvad du laver osv. Nu skal vi tale lidt mere om, hvornår det er svært. Vi skal nemlig snakke om, hvornår der nogle gange sker ubehagelige ting eller svære ting i forbindelse med ens arbejde.

- 11) Vise **liste over eksempler** på uønsket seksuel opmærksomhed, kønskrænkende adfærd og trusler.
 - a. Prøv at kigge på disse spørgsmål – er der noget af dette du har oplevet? Eller som du har set din kollega har oplevet? Er der noget af det der står, der får dig til at tænke på andre lignende oplevelser?
 - b. Har du oplevet noget i kontakten til kunder, som du synes var ubehageligt (evt. generende) eller grænseoverskridende?
 - c. Har du oplevet noget i kontakten til en eller flere kollegaer, som du synes var ubehageligt? Eller en opmærksomhed fra andre, som du ikke ønskede? Skete det på arbejdet eller i din fritid? Var kollegaen ældre end dig? En overordnet?
 - d. Er det gentagende oplevelser fra de samme grupper (kunder, kollegaer)? Oplever du at det er kulturen på stedet?
 - e. **Prøv at fortælle mere om din oplevelse** (hvis flere, så udvælg evt. 1)
Hvad skete der? (hvem, i hvilken sammenhæng, gentagende?)
 - Hvad følte du da det skete? Hvordan reagerede du?
 - Var der nogen der gjorde noget for at hjælpe dig i situationen? Eller efterfølgende?
 - Gjorde du noget særligt i situationen? (fx lod det ligge, grinte, blev vred, ked af et ...) Eller efterfølgende? Talte du med nogle om det? - hvem? Hvad tror du der ville ske, hvis du havde sagt det til nogen? (til den der gjorde det, til din chef, din kollega...)
- 12) Er der nogen af de her situationer, hvor alkohol og fuldskab har spillet en rolle? Gør det for dig en forskel? Er kunder fulde på din arbejdsplads eller drikker de 'blot' lidt alkohol? Bliver der drukket meget alkohol på arbejdsstedet efter arbejdstid?
- 13) Har du prøvet at 'finde dig i' ubehagelige og ikke rare situationer og forhold på dit arbejde? Hvorfor (Den gode stemning/ besværlig/ aflønning...?) Når du har oplevet noget grænseoverskridende, er der så nogen, du kan hente støtte eller hjælp fra? Kollegaer? Studiekammerater? Dine forældre? Dine venner? Fagforening?
- 14) Har du oplevet ubehagelige eller grænseoverskridende situationer, hvor du ikke vidste hvordan du skulle håndtere det?
- 15) **Vise grænsekort** – hvor går grænsen (flirte, sjofle vittigheder, knus etc.). Hvor går din grænse, hvad er uønsket opmærksomhed for dig? Hvorfor? Er der situationer på kortene, som du har oplevet, men som du ikke synes var ubehagelige?
- 16) Har du nogen gode ideer til, hvad man som sted skal gøre for at undgå disse oplevelser? Hvordan kan man lave en arbejdsplads uden at dette sker?

Figur 13

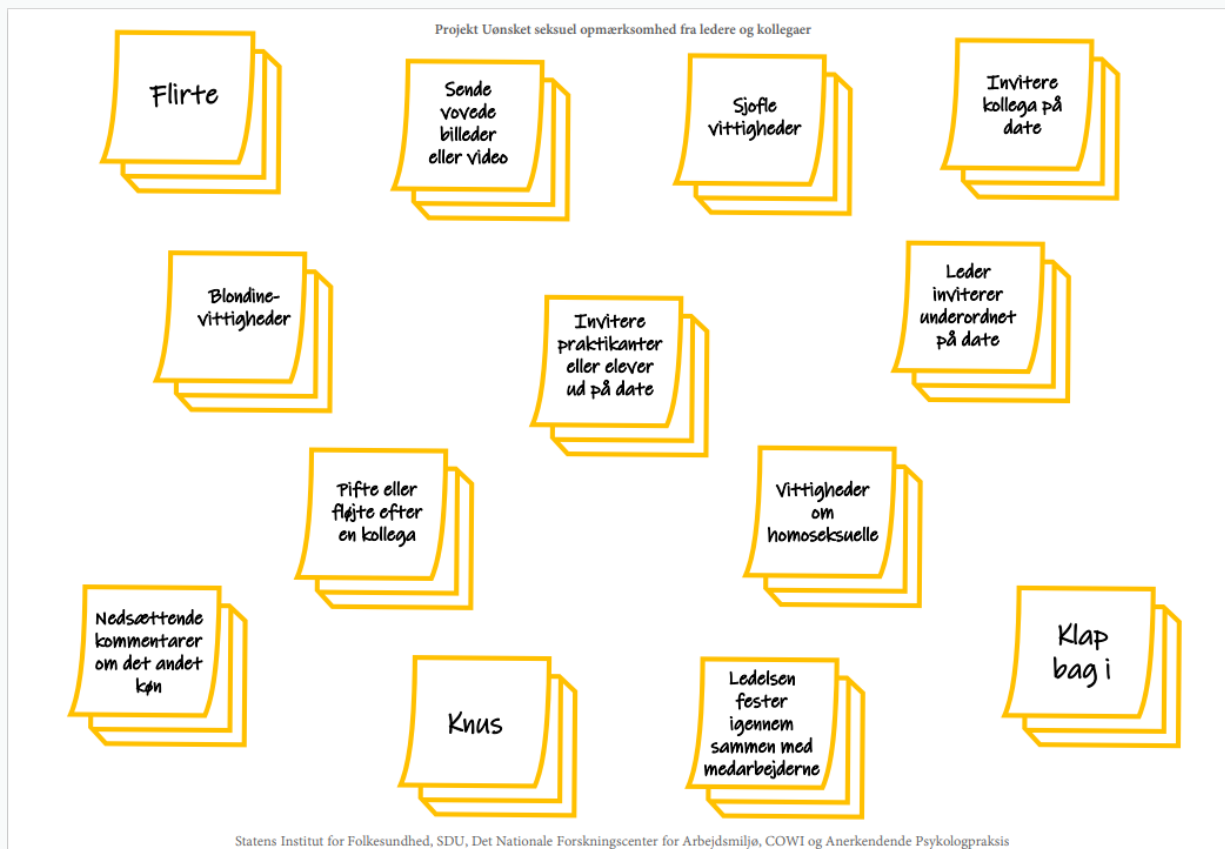
USO-liste: Eksempler på uønsket seksuel opmærksomhed

Har du oplevet på din arbejdsplads (og hvor du ikke ønskede det eller synes det var ubehageligt):

- Kommentarer om din krop, tøj eller livsstil
- At blive flirtet med eller fløjet/piftet af
- Blive spurgt ud på dates, selvom du har sagt nej
- Fysisk kontakt (klap, kys, kram)
- Kommentarer af seksuel karakter
- At få tilsendt sms'er eller beskeder med seksuelt indhold
- At folk på arbejde taler om sex
- At få vist pornografiske eller seksuelle billeder/videoer
- At der bliver talt nedsættende og grimt om f.eks. køn eller seksualitet eller hudfarve
- At der bliver joket om f.eks. køn eller seksualitet eller hudfarve.
- At du skulle deltage i aktiviteter/lege, som havde seksuelle undertoner (f.eks. stripper til en personalefest)
- At nogen blottede sig (tog tøj af) foran dig
- At nogen lavede bevægelser af seksuel karakter hen mod dig eller op af dig
- At du blev udelukket for noget socialt pga. dit køn, din seksualitet el.lign.
- At blive bagtalt, mobbet, ignoreret eller holdt udenfor
- At nogen blev vrede og truede dig verbalt (f.eks. sagde at de ville slå dig eller lave hærværk på stedet)
- At nogen truede dig ved f.eks. at knytte nævne eller banke i bordet
- At blive skubbet, slået, spændt ben for, spyttet på

Figur 14

Grænsekort



Dialogredskab, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet. Tilgængelig fra: https://www.sdu.dk/da/sif/forskning/projekter/uoensket_seksuel_opmaerksomhed_fra_ledere_og_kolleger/dialogredskaber

Bilag 5: Oversigt over brancher

Figur 15

Oversigt over brancher (Hotel- og restaurationsbranchen = 25 + 28)

- 01 Anlægsarbejde
- 02 Opførelse og nedrivning af byggeri
- 03 Færdiggørelse af byggeri
- 04 Butikker
- 05 Engros
- 06 Elektronik
- 07 Energi og råstoffer
- 08 Installation og reparation af maskiner og udstyr
- 09 Kemi og medicin
- 10 Metal og maskiner
- 11 Plast, glas og beton
- 12 Tekstil og papir 1 Kontorarbejde 4 Andet 3.244
- 13 Transportmidler
- 14 Træ møbler
- 15 Film, presse og bøger
- 16 IT og telekommunikation
- 18 Landbrug, skovbrug og fiskeri
- 19 Slagterier
- 20 Nærings- og nydelsesmidler
- 21 Polit, beredskab og fængsler
- 22 Religiøse institutioner og begravelsesvæsen
- 23 Vand, kloak og affald
- 24 Frisører og anden personlig pleje
- 25 Hotel og camping
- 26 Kultur og sport
- 27 Rengøring
- 28 Restauranter og barer
- 29 Transport af gods
- 30 Transport af passagerer
- 31 Dagsinstitutioner

- 32 Døgningstitutioner og hjemmepleje
- 33 Hospitaler
- 34 Læger, tandlæger og dyrlæger
- 35 Undervisning
- 36 Universiteter og forskning
- 37 Offentlig administration og arbejdsformidling
- 38 Finansiering og forsikring
- 39 Øvrigt privat kontor og foreninger

