



# SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Raportti seksuaalisesta häirinnästä  
hotelli-, ravintola- ja matkailualalla



RAPORTTI SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ  
HOTELLI-, RAVINTOLA- JA MATKAILUALALLA

---

**JULKAISIJA:**

Pohjoismainen unioni - HRCT  
Kampmannsgade 4  
DK 1790 Kööpenhamina

**Marts 2016**

Teksti: Kristjan Bragason

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



## YHTEENVETO

Seksuaaliseen häirintään on suhtauduttava vakavasti. Jotkut saattavat pitää sitä harmittomana kiusoitteina, mutta toiset voivat kokea sen halventavan ihmisarvoaan. Asiakkaiden aiheuttama väkivalta ja häirintä on vakava turvallisuus- ja terveysongelma. Työmarkkinaosapuolten on tartuttava toimeen tilanteen korjaamiseksi työpaikoilla, koska häirintä voi aiheuttaa monia kielteisiä seurauksia niin uhreille kuin heidän perheilleen, työtovereille ja järjestöille sekä koko yhteiskunnalle.

Ensimmäinen askel ongelman ratkaisemisessa on tunnistaa ilmiö ja ymmärtää sen vakavuus. Ammattiliitoilla on työnantajien ja julkisten viranomaisten kanssa siinä keskeinen rooli. Tämä julkaisu pyrkii antamaan yleiskuvan ongelmasta ja kuvaamaan eri osapuolten vastuuta seksuaalisen häirinnän käsittelyssä työpaikoilla. Julkaisussa on seksuaalisen häirinnän määritelmiä ja riskitekijöitä sekä kuvaus seurauksista ja kustannuksista. Lisäksi esitellään tilastokatsaus ja viimeisimmät tiedot Islannissa, Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa matkailualalla esiintyvistä seksuaalisesta häirinnästä. Lopuksi on laadittu muistilista työkaluista, joita voi käyttää seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi työpaikoilla.

Vaikka saatavilla on paljon tietoa, sitä tarvitaan edelleen lisää. Samoin tarvitaan ilmiön parempaa tunnistamista ja suullisen ja sanattoman väkivallan, uhkauksien ja fyysisen väkivallan vakavien ja haitallisten seurausten ymmärtämistä sekä mahdollisuuksia käsitellä ongelmaa työpaikoilla. Pohjoismaiden hotelli-, ravintola-, catering- ja matkailualaa edustavat ammattiliitot ovat viime vuosina ottaneet seksuaalisen häirinnän asialistalleen ja keränneet esimerkkejä seksuaalisesta häirinnästä, järjestäneet konferensseja, osallistuneet julkisiin keskusteluihin ja pyrkineet edistämään ennaltaehkäisevien toimenpiteiden käyttöönottoa.

Yksi keskeisimmistä tämän raportin huomioista on, että kolmannen osapuolen (asiakkaiden) harjoittamaa seksuaalista häirintää esiintyy kaikkialla matkailualalla. Se kohdistuu niin miehiin kuin naisiin, ensisijaisesti kuitenkin naisiin. Riskiryhmässä ovat nuoret naiset, joilla on asiakaspalvelutehtäviä ja epävarma työsuhte.

Seksuaalisen häirinnän riskitekijöistä tehty analyysi osoittaa ykskantaan, että monet tekijät liittyvät alan työympäristöön: alkoholiin, juomarahakulttuuriin, epä säännöllisiin työaikoihin ja käsitykseen siitä, että "asiakas on aina oikeassa".

Häirintää ilmenee monella tavalla: se voi olla suullista, sanatonta tai fyysistä, ja seuraukset ovat huolestuttavia yksilölle, järjestöille ja koko yhteiskunnalle. Dokumentoidun seksuaalisen häirinnän esiintyminen heijastaa vallan väärinkäyttöä sekä rakenteellista ongelmaa, jossa naiskehoon suhtaudutaan muille iloa tuottavana kulutushyödykkeenä.

Seksuaalisen häirinnän laajuuden ja asiakkaiden aiheuttaman häirinnän mittaaminen sekä tutkimustulosten ja erimaiden tilastojen vertaaminen voi olla hyvinkin haasteellista. Määritelmät, käsitteet ja mittausmenetelmät vaihtelevat maittain, mutta myös tutkijoiden kesken. Siksi eri tutkimus- ja tilastotietojen vertailuun on suhtauduttava kriittisesti. Kannattaa aina tarkastaa, miten mitattu ilmiö on määritelty ja mitä tutkimusmenetelmää on käytetty. Monessa maassa ongelman aiheuttaa se, että seksuaalisesta häirinnästä ei ilmoiteta riittävän usein. Tämä voi johtua monesta syystä: jotkut työntekijät kuvittelevat edelleen, että häirintä on osa työtä ja maiden väliset käyttäytymiserot saatetaan kulttuuripohjan mukaan ymmärtää kielteiseksi, aggressiiviseksi tai vihamieliseksi.

## 1 JOHDANTO

Jos sattumanvaraisesti valitulta naiselta kysyy seksuaalisesta häirinnästä töissä, on hyvin todennäköistä, että hän on joko itse kokenut häirintää tai nähnyt sitä. Jokaisella työntekijällä on oikeus olla töissä ilman, että joutuu seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Valitettavasti aivan liian monelle työntekijälle ei tätä perusoikeutta ja arvonantoa taata. Asian korjaaminen vaatii perusteellista paneutumista.

Matkailuala (hotelli, ravintola ja catering) on yksi Pohjoismaiden tärkeimmistä työelämän alueista. Alalla työskentelee noin puoli miljoonaa ihmistä ja määrä on nopeassa kasvussa. Seksuaalinen häirintä on yleinen ongelma matkailualalla.

Tarvitaan muutoksia alalla työskentelyn ja alan houkuttelevuuden parantamiseksi.

Matkailualan työntekijöitä edustavat Pohjoismaiden ammattiliitot ovat viime vuosina pyrkineet lisäämään tietoisuutta seksuaalisesta häirinnästä vakavana terveys- ja turvallisuusongelmana.

**Pohjoismainen hotelli-, ravintola-, catering- ja turismialan unioni** järjesti jäsenliittojensa kanssa 8.–9.6.2015 Reykjavikissa, Islannissa, konferenssin seksismistä ja seksuaalisesta häirinnästä matkailualalla.

Tämän raportin tarkoituksena on informoida ja ehdottaa toimenpiteitä häirinnän tunnistamiseksi ja sen torjumiseksi.

Työnantajilla ja työntekijöillä on vastavuoroinen velvoite edistää terveyttä ja turvallisuutta työpaikoilla. Päävastuu kaikenlaisen häirinnän ennaltaehkäisemisessä on kuitenkin työnantajalla, joka lain nojalla joutuu takaamaan työntekijöilleen turvallisen työympäristön ja huolehtimaan heidän terveydestään ja turvallisuudestaan.

Raportin viimeisessä osassa on tavoitteita sekä muistilista, jota ammattiliitot ja heidän edustajansa voivat käyttää työpaikan toimenpiteiden ja ohjeistuksen laatimiseen seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi.

## 2 MIKÄ ON SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ?

Käsitys siitä, mikä on seksuaalista häirintää, vaihtelee eri yksilöiden, organisaatioiden ja alojen välillä. Yksimielisiä ollaan kuitenkin siitä, että se on sukupuoliperustaista syrjintää ja väkivaltaa, joka loukkaa, nöyryyttää ja vahingoittaa uhreja. Yksinkertaisimmillaan seksuaalinen häirintä selittyy seuraavasti:

**SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ** on ei-toivottua seksuaalista käytäytymistä, joka luo syrjivän ja nöyryyttävän ilmapiirin.

### 2.1 SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ ON MONENLAISTA

Seksuaalista häirintää voi ilmetä monessa muodossa. Sitä ovat fyysinen väkivalta sekä piilotetummat väkivallan muodot, kuten pakottaminen tai torjuvan tai kielteisen ilmapiirin luominen.

Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutunut on aina se, joka päättää, onko käytös syrjivää tai loukkaavaa.

### KUVIO 1: SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN ERI MUODOT

SANALLINEN HÄIRINTÄ	SANATON HÄIRINTÄ	FYYSINEN HÄIRINTÄ
Ei-toivottua seksuaalista painostusta	Ei-toivottuja seksuaalisia katseita tai eleitä	Raiskaus tai sen yritys tai seksuaalinen ahdistelu
Ei-toivottua seksuaalista kiusaamista, vitsejä, huomautuksia tai kysymyksiä	Perään viheltelyä	Ei-toivottua tarkoituksellista koskettelua, kähmintää tai halailua
Henkilökohtaisia kysymyksiä sosiaali- ja seksuaalielämästä	Seksuaalisia eleitä	Ei-toivottua halailua, suuteluja, taputtelua tai silittelyä
Seksuaalisia kommentteja vaatetuksesta tai ulkonäöstä	Seksuaalista aineistoa sisältävien julisteiden/kalentereiden esilläpitoa	Ei-toivottua nojailua tai tarrautumista
Asiattomia tapaamispyyntöjä	Yksioikoista seksuaalista aineistoa tekstiviestillä, sähköpostilla tai somessa	

### 3 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Monet tutkimukset osoittavat, että seksuaalinen häirintä on yleinen ongelma töissä, mutta siitä huolimatta ei ole luotettavia EU-tilastoja, jotka vertailisivat maita, aloja ja työpaikkoja keskenään.

#### **Ammatillisen yhteisjärjestön**

(International Trade Union Confederation, ITUC) raportti osoittaa, että noin 50 % teollisuusmaiden naistyöntekijöistä on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi.<sup>1</sup>

Vuonna 2010 julkaistu naisiin kohdistuvaa väkivaltaa koskeva **EU-komission** raportti antaa samankaltaisen kuvan asiasta, samoin **Euroopan unionin perusoikeusviraston** (FRA) vuonna 2014 julkaisema raportti. Jopa 50 % naistyöntekijöistä ilmoitti jonkinlaisesta seksuaalisesta häirinnästä tai ei-toivotusta seksuaalisesta käyttäytymisestä töissä työelämänsä aikana. Alueelliset erot ovat huomattavia. Pohjois-Euroopan naiset ilmoittivat enemmän seksuaalisen

häirinnän tapauksia kuin Etelä-Euroopasta tulevat naiset. Merkitseekö se, että seksuaalinen häirintä on suurempi ongelma Pohjoismaissa kuin Etelä-Euroopassa? Tuskin. On todennäköisempää, että naiset Pohjoismaissa kiinnittävät enemmän huomiota ilmiöön ja suvaitsevat vähemmän seksuaalista häirintää, kun taas tietty osa seksuaaliseen häirintään liittyvää käytöstä on hyväksyttävää tai edelleen tabualue joissakin toisissa yhteiskunnissa.<sup>2 3</sup>

### 4 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ MATKAILUALALLA

Matkailuala koostuu monista järjestöistä ja työpaikoista, muun muassa hotelleista, motelleista, campingpaikoista, ravintoloista, baareista, klubeista, kahviloista, cateringistä, kanttiineista, matkatoimistoista, matkailuneuvonnasta sekä konferenssi- ja näyttelykeskuksista. Seksuaalinen häirintä, johon kuuluu ei-toivottu huomio sekä seksuaaliluontoinen säikäyttäminen, tuntuu olevan tiuhaan esiintyvä ilmiö alallamme. Asiakaspalvelutyössä toimivat tarjoilijat ja muu henkilökunta on se henkilöstöryhmä, johon kohdistuu eniten seksuaalista häirintää, koska lähes puolet vastaajista ilmoit-

ti tällaisista kokemuksista. Useimmiten häirintä ilmeni rivona kielenkäyttönä, härskeinä vitseinä ja yksioikoisina seksuaalisina kommentteina.<sup>4</sup>

ROC:n hijattain tekemä tutkimus ravintola-alalla Yhdysvalloissa 688 työntekijän keskuudessa ja 39 osavaltiossa osoitti, että seksuaalinen häirintä oli yleistä ja että se kohdistui kaikkiin työntekijäryhmiin. Raportti paljasti, että seksuaalinen häirintä on luonteenomaista ravintola-alalle ja että sitä esiintyi laajalti kaikkialla. Se kohdistui niin naisiin kuin miehiin, kuitenkin eniten naisiin, trans-

henkilöihin ja työntekijöihin, joiden palkka pitkälti perustui juomarahoihin. Tutkimus osoitti, että 60 % naisista oli kokenut seksuaalista häirintää ja heistä yli puolet kertoi, että he joutuvat häirinnän kohteeksi vähintään kerran viikossa. Vahvasti seksuaalisoitu työympäristö, jossa ravintola-alan työntekijät toimivat, vaikuttaa henkilösuhteisiin, ja alan työntekijät kertovat, että häirintää aiheuttavat usein ravintolan johto, muut työntekijät ja asiakkaat.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> ITUC, 2008

<sup>2</sup> Euroopan komissio, 2010

<sup>3</sup> FRA, 2014

<sup>4</sup> ILO, 2003

<sup>5</sup> ROC, 2014

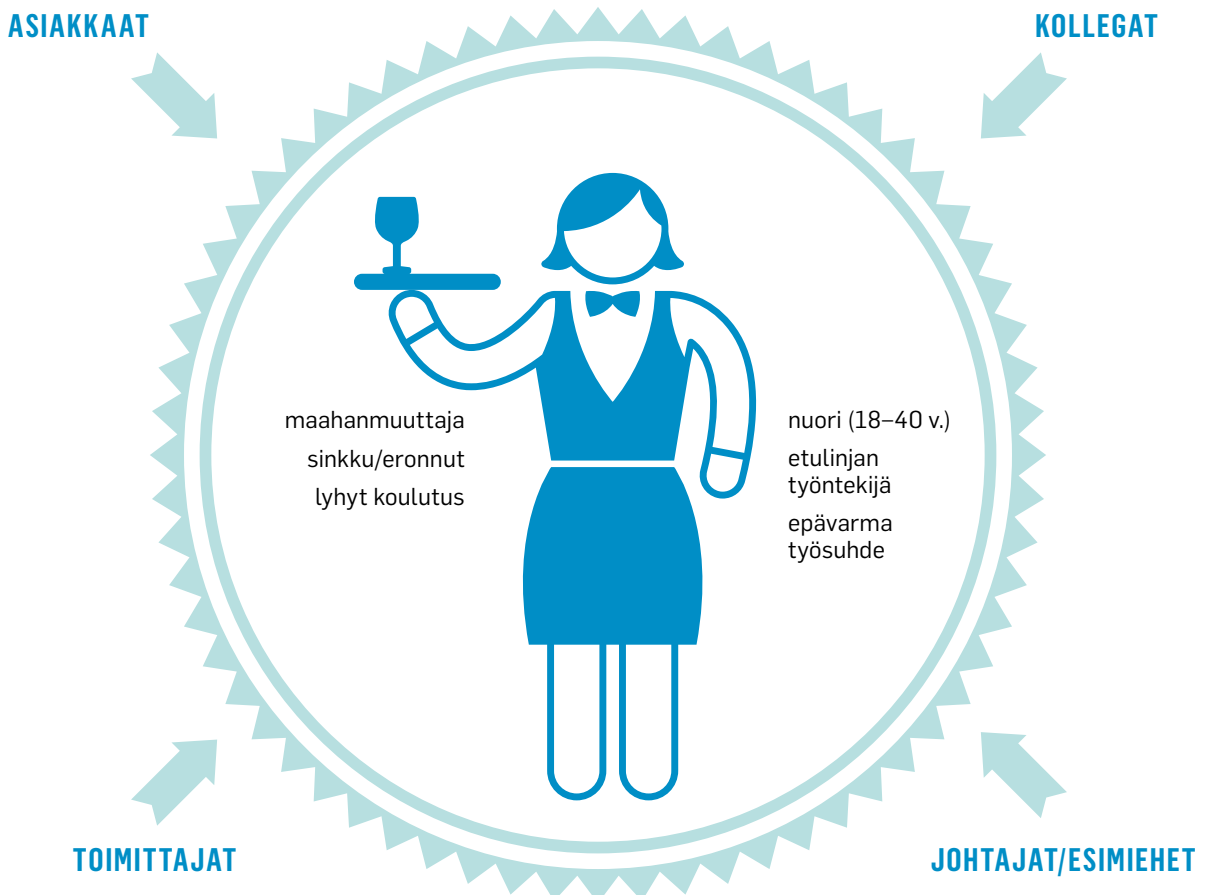
## 5 KETKÄ OVAT UHREJA JA KETKÄ OVAT HÄIRITSIJÖITÄ?

Seksuaalinen häirintä kohdistuu työntekijöihin ikään, suhteisiin, kykyihin, fyysiseen ulkonäköön, taustaan tai ammattiasemaan katsomatta. Seksuaalinen häirintä ei kohdistu pelkästään naisiin, vaan myös miehet ovat uhreja. Naiset ovat kuitenkin useammin uhreja heikomman työmarkkina-asemansa vuoksi ja he kokevat häirinnän suurempana uhkana kuin miehet.

Seksuaalista häirintää voivat aiheuttaa kollegat, esimiehet, asiakkaat tai tavarantoimittajat, ja häirintä ilmenee usein asiattomina huomautuksina, seksuaalisen suosion penäämisinä ja epäilyttävinä kutsuina. Seksuaalisen häirinnän aiheuttaja voi olla samaa sukupuolta kuin uhri.

Useimmat valitukset seksuaalisesta häirinnästä matkailualalla tulevat asiakkaiden kanssa suoraan tekemisissä olevilta työntekijöiltä ja häiritsijä on usein asiakas. Uhreilla on monasti piirteitä, jotka tekevät heistä haavoittuvia työmarkkinoilla, ja siksi he eivät myöskään kovin hankasti valita seksuaalisesta häirinnästä työpaikkansa menettämisen pelossa.

### KUVIO 2: TYYPILLINEN HÄIRINNÄN AIHEUTTAJAN UHRI



## 6 SEURAUKSET JA KUSTANNUKSET?

Seksuaalisella häirinnällä saattaa olla vakavia seurauksia ja se aiheuttaa kustannuksia yhteiskunnalle, yritykselle ja yksilölle.

On kuitenkin yksilöllisiä ja kulttuuriin perustuvia eroja siinä, miten työntekijät mieltävät ja kokevat seksuaalisen häirinnän eri muodot. Se selittänee, miksi

monet työntekijät matkailualalla suvaitsevat ei-toivottua seksuaalista käyttäytymistä, kun taas toisten mielestä se aina on ahdistelua.<sup>6</sup>

### KUVIO 3: SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN SEURAUKSET JA KUSTANNUKSET

YHTEISKUNNALLE	YRITYKSELLE	YKSILÖLLE
Sukupuolten välinen eriarvoisuus	Poissaolot ja sairastelu	Heikko fyysinen ja psyykinen terveys
Palkkaerot	Suurempi henkilöstön vaihtuvuus	Stressi ja masennus
Sosiaaliturvakulut	Alhainen tuottavuus	Nolous ja häpeä
Terveydenhoito ja lääkekulut	Heikko moraalinen ja motivaatio	Mielipaha ja viha
Alhaisempi BKT	Korvaukset ja oikeuskulut	Alhainen työttyytyväisyys
	Liikearvon ja maineen menestys	Vaikutukset perhesuhteisiin
		Tulonmenetys

## 7 MITÄ RISKITEKIJÖITÄ ON MATKAILUALALLA?

Seksuaalisen häirinnän yleisyyden erilaisia syitä ja riskitekijöitä on kartoitettu matkailualalla. Niitä ovat muun muassa:

- » Pitkät ja epäsäännölliset työajat, töitä tehdään iltaisin ja öisin sekä lomakausina.
- » Epävarmat työsuhteet sekä taloudellinen valtasuhde asiakkaan ja työntekijän välillä, koska asiakas maksaa palvelusta ja saattaa siitä syystä luulla, että hänellä on oikeus kohdella työntekijöitä alempiarvoisina.

- » Juomarahat, erityisesti silloin, kun työntekijöiden tulot ovat asiakkaista riippuvaisia.
- » Runsaat sosiaaliset kontaktit houkuttelevat sosiaalisia, energisiä ja ulospäin suuntautuvia ihmisiä alalle. Tavallinen kohteliaisuus saatetaan ymmärtää väärin ja käsittää kutsuna lähestyä seksuaalisesti.
- » "Asiakas on aina oikeassa" -mentaliiteetti.

- » Työntekijöitä saatetaan kehottaa flirttailemaan tai käyttämään seksuaalisuuttaan tulojen ja asiakkaiden viihtyvyyden lisäämiseksi, esimerkiksi paljastavilla työasuilla.
- » Alkoholi ja huumeet luovat vihamielisen ilmapiirin ja päihtyneet asiakkaat voivat käyttäytyä huonosti ja ryhtyä keljuilemaan asiattomasti.
- » Seksualisoitunut ilmapiiri saattaa rohkaista asiakkaita kohteilemaan palveluammattien työntekijöitä seksiohjeina eikä työntekijöinä.

<sup>6</sup> ILO, 2003

## 8 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ MATKAILUALALLA

Seksuaalisesta häirinnästä on Pohjoismaissa monenlaisia tilastotietoja, kuten ilmoitettujen tapausten määrä, eurooppalaiset terveys- ja turvallisuustutkimukset sekä naisiin kohdistuvasta väkivallasta tehdyt tutkimukset. Tuloksia on kuitenkin vaikea verrata keskenään, koska ne eivät välttämättä mittaa samoja asioita, ja valitettavasti vain muutama tutkimus keskittyy johonkin tiettyyn alaan, kuten esimerkiksi matkailuun.

Saadaksemme käsityksen ei-toivotusta seksuaalisesta käyttäytymisestä ja seksuaalisen häirinnän yleisyydestä matkailualalla, keräsimme tietoja ja tutkimuksia jäsenjärjestöiltämme. Tulokset Pohjoismaista osoittavat, että seksuaalinen häirintä on yleistä ja että sitä kokevat kaikenlaiset työntekijät hotelli-, ravintola-, catering- ja matkailualalla.

### KESKEISET TULOKSET:

- » Samankaltaisia tuloksia saatiin kaikista Pohjoismaista, mutta tilastot eivät ole täysin vertailukelpoisia.
- » Matkailualalla on paljon seksuaalista häirintää ja häiritsevää käyttäytymistä asiakkaiden taholta, ja asiakkaiden kanssa välittömässä kontaktissa työskentelevät ovat erityisen uhanalaisia.
- » Alkoholi on vakava riskitekijä ja työntekijät, jotka toimivat alkoholia tarjoavilla aloilla, ovat alttiimpia joutumaan seksuaalisen häirinnän kohteeksi.
- » Monet työntekijät kokevat häirintää useammin kuin kerran kuussa.
- » Nuorilla naisilla on suurempi vaara joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi, mutta myös miehet kokevat usein häirintää.
- » Työntekijöiden enemmistö pitää seksuaalista häirintää loukkaavana, mutta 35 % ei koe sitä sellaisena.
- » Suulliset kommentit ovat useimmiten ilmenevä seksuaalisen häirinnän muoto.
- » Osa-aikaiset työntekijät tai lyhyempää työaikaa tekevät kokevat enemmän seksuaalista häirintää kuin kokoaikaiset työntekijät.
- » Naiset pitävät miehiä useammin seksuaalista häirintää loukkaavana.
- » Seksuaalinen häirintä voi johtaa töistä poissaoloon.
- » Monet uhrit eivät koskaan ilmoita seksuaalisesta häirinnästä.





## 8.1 TANSKA

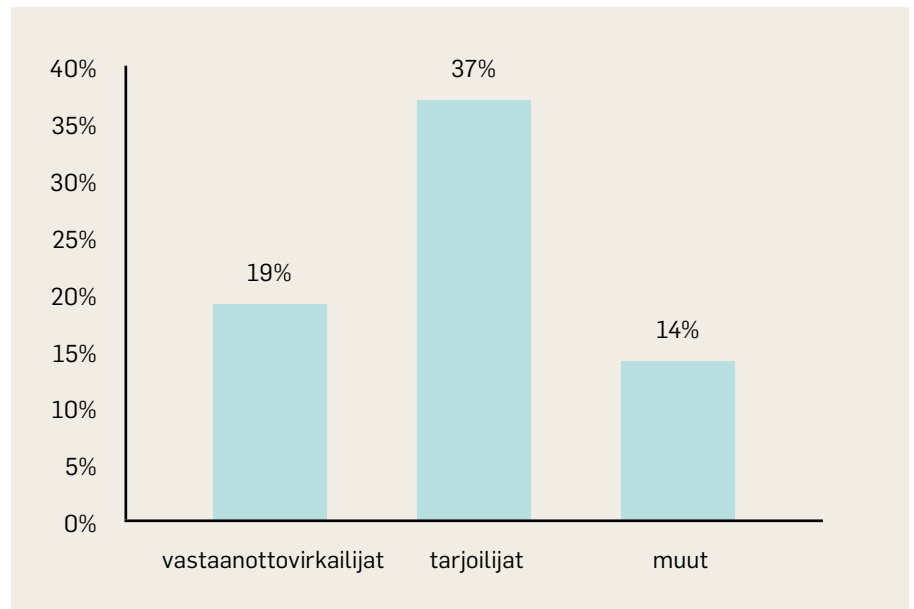
Vuoden 2015 alussa ammattiliitto Fagligt Fmtles Forbund (3F) suoritti kyselytutkimuksen seksuaalisesta häirinnästä hotelli- ja matkailualalla työskentelevien 1 650 jäsenen keskuudessa Tanskassa. Vastauksia tuli 500 työntekijältä kuten tarjoilijoilta, vastaanottovirkailijoilta ja hotellien siivoojilta.<sup>7</sup>

Kysely osoitti, että 24 % työntekijöistä oli kokenut seksuaalista häirintää kuluneen 12 kuukauden aikana, heistä 27 % oli naisia ja 19 % miehiä. Tietyissä ammateissa, kuten tarjoilijan työssä, työntekijät olivat erityisen alttiita, heistä 37 % oli kokenut seksuaalista häirintää asiakkaan taholta.

### KESKEISET TULOKSET TANSKAN OSALTA:

- » Noin 25 % työntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana.
- » Naistyöntekijät (27 %) kokevat seksuaalista häirintää useammin kuin heidän miespuoliset kollegansa (19 %).
- » Noin 30–35 % nuorista työntekijöistä on nähnyt tai kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta.
- » Yli 45 % tarjoilijoista on kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta.
- » Suulliset kommentit ovat yleisin seksuaalisen häirinnän muoto, mutta noin 53 % on kokenut ei-toivottua tai epäsovivaa koskettelua.
- » Yli 50 % seksuaalista häirintää kokeneista pitävät sitä nöyryyttävänä, heistä noin 60 % oli naisia.
- » Noin 56 % työntekijöistä ilmoitti seksuaalisesta häirinnästä esimiehelleen. Miestyöntekijät ovat taipuvaisempia ilmoittamaan siitä.

KUVIO 4: SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ AMMATTIEN MUKAAN (TANSKA)



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

## 8.2 SUOMI

Huhtikuussa 2015 **PAM** (Palvelualojen ammattiliitto) teki tutkimuksen seksuaalisesta häirinnästä palveluoilla Suomessa (vähittäiskauppa, matkailu, turvallisuusala, siivous ja kamppajat) työskentelevien jäsentensä keskuudessa. Kyselyyn saatiin 580 vastausta, joista 140 tuli matkailualalla toimivilta työntekijöiltä.<sup>8</sup> Kyselyn tulokset osoittivat, että 38 % jäsenistä oli kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta, heistä 45 % oli naisia ja 16 % miehiä. Tietyt ammattiryhmät, kuten baarityöntekijät, tarjoilijat ja hotellien siivoojat, olivat erityisen

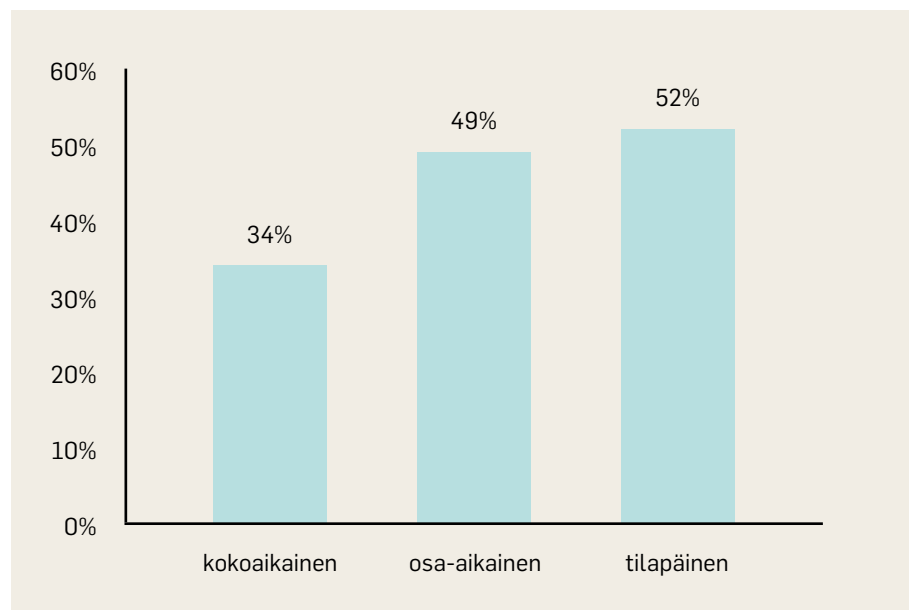
alttiita seksuaaliselle häirinnälle. Tämä koski varsinkin ilman pysyvää työsuhdetta olevia työntekijöitä.

Raportista ilmenee, että seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneiden ei ole helppo pyytää apua. Se on erityisen vaikeaa, jos häiritsijä on kollega. Tutkimus osoittaa lisäksi, että monet johtajat ja esimiehet eivät suhtaudu ongelmaan vakavasti. Vain 25 % seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaneista kokee, että heidän johtajansa tai esimiehensä reagoi siihen.

### KESKEISET TULOKSET SUOMEN OSALTA:

- » Noin 38 % yksityisellä palvelusektorilla toimivista jäsenistä on kokenut seksuaalista häirintää. Heistä 45 % oli naisia ja 16 % miehiä.
- » Noin 50 % kaikista matkailualalla toimivista työntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden taholta (yleisimmin nuoret työntekijät ja tarjoilijat/baarityöntekijät).
- » Suulliset kommentit ja eleet ovat yleisin muoto, mutta yli 40 % on kokenut ei-toivottua tai epäsovivaa koskettelua.
- » Osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät ovat alttiimpia seksuaaliselle häirinnälle kuin pysyvässä työsuhteessa olevat kokoaikaiset työntekijät.
- » Pysyvässä työsuhteessa olevat työntekijät ovat taipuvaisempia ilmoittamaan seksuaalisesta häirinnästä tai kehottamaan häiritsijää lopettamaan kuin osa-aikaiset, määräaikaiset tai sopimuksetta työskentelevät työntekijät.
- » Noin 60 % pitää häirintää erittäin tai jokseenkin loukkaavana (miehet pitävät sitä vähemmän loukkaavana).
- » Alle puolet uhreista ilmoitti seksuaalisesta häirinnästä esimiehelleen, koska suurin osa ei pitänyt sitä loukkaavana.
- » Useimmat työntekijät puhuvat kollegoidensa kanssa kokemuksistaan seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumisesta.
- » Vain 25 %:lla työpaikoista on ohjeistus seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneiden työntekijöiden auttamisesta.

KUVIO 5: SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖSUHTEEN MUKAAN JAOTELTUNA



<sup>8</sup> PAM, 2015

## 8.3 ISLANTI

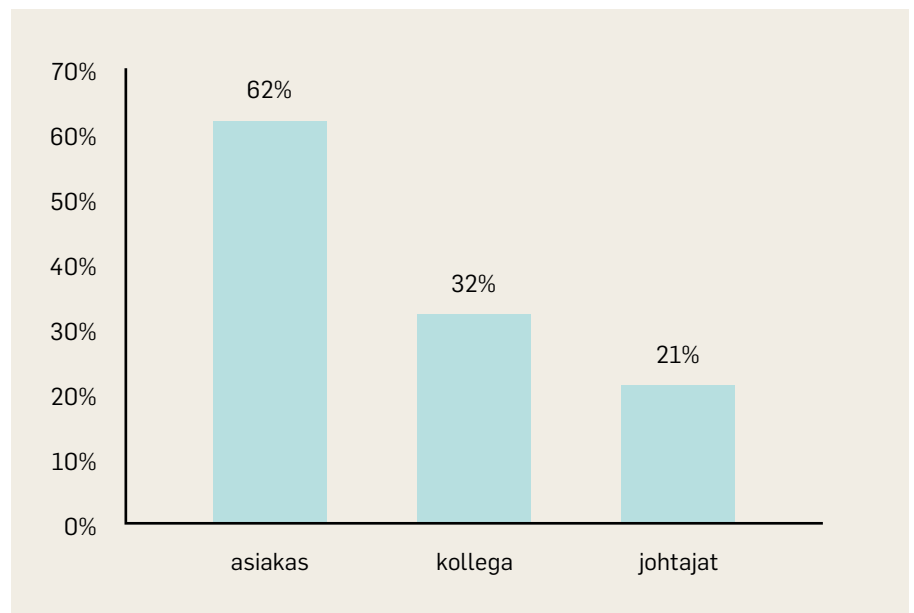
Maaliskuussa 2015 keskusjärjestö SGS toteutti yhdessä Islannin yliopiston sukupuoli-, tasa-arvo ja eriarvoisuuslaitoksen kanssa kyselytutkimuksen seksuaalisen häirinnän yleisyydestä ja sen seurauksista 1 500 palvelu- ja matkailualan työntekijöiden keskuudessa Islannissa. Vastauksia tuli 900 ja näistä 235 saatiin matkailualan työntekijöiltä.<sup>9</sup>

Tulokset osoittivat, että 41 % matkailualalla työskentelevistä oli kokenut jonkinasteista seksuaalista häirintää. Heistä 50 % oli naisia ja 25 % miehiä. Alle 25-vuotiaat työntekijät olivat erityisen alttiita. Naiset joutuivat miehiä useammin esimiehen seksuaalisen häirinnän kohteeksi ja kokivat sen jälkeen uhkailua.

### KESKEISET TULOKSET ISLANNIN OSALTA:

- » Yli 41 % kaikista hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää, heistä 50 % oli naisia ja 26 % miehiä.
- » Häirintää kokevat ennen kaikkea tarjoilijat ja baarityöntekijät ravintoloissa, baareissa ja kahviloissa, noin 55–60 % tästä ryhmästä on kokenut seksuaalista häirintää.
- » Nuoret työntekijät ovat altteimpia ja enemmistö seksuaalista häirintää kokeneista oli alle 24-vuotiaita.
- » Suulliset huomautukset ja/tai ei-toivotut seksuaaliset katseet ja eleet ovat yleisimpiä seksuaalisen häirinnän muotoja Islannissa.
- » Naisiin kohdistuvaa seksuaalista häirintää aiheuttavat useimmiten kollegat ja esimiehet, miesten osalta aiheuttajina ovat useimmiten asiakkaat.
- » Naiset kokevat miehiä useammin häirinnän uhkaavana tai loukkaavana.
- » Noin 32 % on nähnyt seksuaalista häirintää työpaikalla.

KUVIO 6: HÄIRINNÄN AIHEUTTAJAT (ISLANTI)



<sup>9</sup> SGS, 2015

## 8.4 NORJA

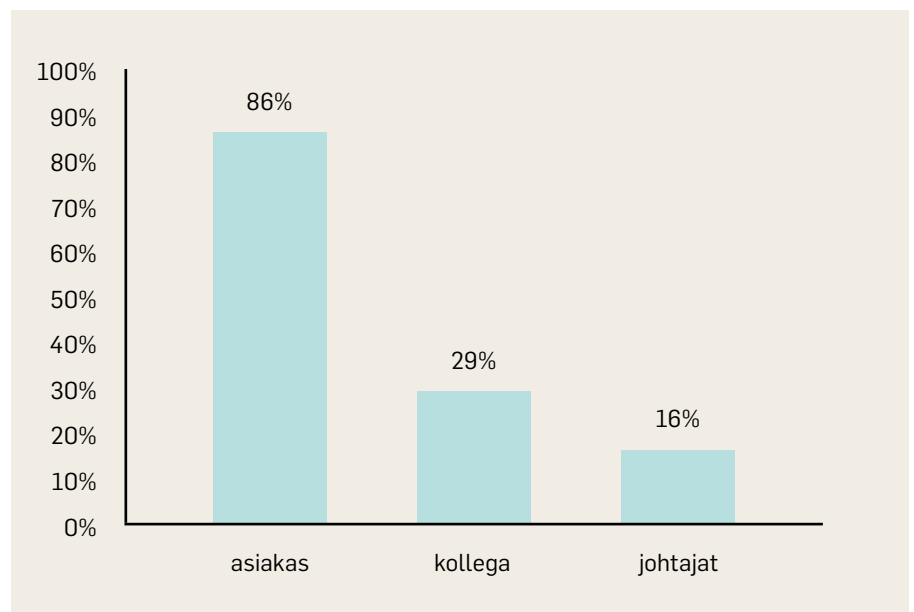
Tammikuussa 2014 tutkimuslaitos **FAFO** julkaisi tutkimuksen työehdoista baari- ja ravintola-alalla Norjassa. Kyselytutkimukseen seksuaalisesta häirinnästä töissä vastasi 800 työntekijää. Tulokset osoittivat, että 20 % alalla työskentelevistä naispuolisista työntekijöistä on kokenut jonkinlaista seksuaalista häirintää kuluneen 12 kuukauden aikana, ensisijaisesti asiakkaiden taholta.<sup>10</sup>

**STAM**in (Statens Arbeidsmiljoinstitut) vuonna 2015 julkaiseman turvallisuutta ja terveyttä koskevan raportin mukaan 24 % tarjoilijoista ja baarityöntekijöistä ilmoitti, että he ovat kokeneet seksuaalista häirintää työssään, keskiarvo koko työvoimasta on noin 5%.<sup>11</sup>

### KESKEISET TULOKSET NORJAN OSALTA:

- » Noin 17 % kaikista työntekijöistä hotelli- ja ravintola-alalla on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana.
- » Noin 20 % naistyöntekijöistä hotelli- ja ravintola-alalla on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana.
- » Erityisesti asiakkaat aiheuttavat seksuaalista häirintää.
- » Nuorilla työntekijöillä on suurempi vaara joutua häirinnän kohteeksi kuin vanhemmilla työntekijöillä.
- » Yli 5 % seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneista työntekijöistä on ollut poissa töistä häirinnän vuoksi.

KUVIO 7: HÄIRINNÄN AIHEUTTAJAT (NORJA)



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

## 8.5 RUOTSI

Ruotsissa ei ole tutkimuksia seksuaalisen häirinnän laajuudesta hotelli-, ravintola- ja matkailualan työntekijöiden keskuudessa.

**Työsuojelulaitoksen** (Arbetsmiljöverket) vuonna 2014 julkaiseman raportin mukaan 13 % **naistyöntekijöistä** hotelli- ja ravintola-alalla on kokenut ulkopuolisen ja 6 % esimiehen tai kollegan aiheuttamaa seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Nuorilla lyhytaikaisessa työsuhteessa olevilla naistyöntekijöillä oli suurempi vaara joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi kuin muilla työntekijöillä, mutta siitä ei ole tilastotietoja.<sup>12</sup>

**Svenska Dagbladetin** vuonna 2013 tekemä tutkimus, johon osallistui 317 Tukholman ja Göteborgin baareissa ja ravintoloissa työskentelevää 17–56 -vuotiasta naista, osoitti että yli 65 % alalla työskentelevistä naisista oli kokenut jonkinlaista seksuaalista häirintää työelämässään ja enemmistö heistä oli kokenut sitä useammin kuin kerran. Työntekijöihin kohdistunut häirintä oli useimmiten tullut asiakkailta.<sup>13</sup>

### KESKEISET TULOKSET RUOTSIN OSALTA:

- » Noin 11 % kaikista hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevistä on kokenut ulkopuolisen aiheuttamaa seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana.
- » Noin 13 % naistyöntekijöistä hotelli- ja ravintola-alalla on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana.
- » Noin 15 % kaikista työntekijöistä on kokenut esimiehen tai kollegan aiheuttamaa seksuaalista häirintää.
- » Enemmistö Tukholman ja Göteborgin baareissa ja ravintoloissa työskentelevistä naistyöntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää työelämänsä aikana.
- » Yli 14 % kaikista nuorista 16–29 -vuotiaista naistyöntekijöistä on kokenut ulkopuolisen aiheuttamaa seksuaalista häirintää. Vastaava luku kaikkien naisten osalta on 7 %.
- » Osa-aikaisilla ja tilapäisillä työntekijöillä on suurempi vaara joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi.
- » Toimihenkilöillä ei ole yhtä suurta vaaraa joutua seksuaalisen häirinnän kohteeksi kuin muilla työntekijöillä.
- » Alle 30 % seksuaalista häirintää kokeneista on saanut informaatiota tai apua työnantajaltaan tilanteen käsittelemiseen.
- » Monet uhrit eivät koskaan ilmoita seksuaalisesta häirinnästä.
- » Seksuaalinen häirintä tuntuu olevan tavanomainen ilmiö, koska monet uhreista on kokenut sitä useammin kuin kerran.

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

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

## 9 MITEN SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ SAADAAN KITKETTYÄ TYÖPAIKOILTA?

Seksuaalinen häirintä on yleinen ongelma matkailualalla. Tarvitaan johdonmukaista työtä alan ja alalla työskentelyn houkuttelevuuden parantamiseksi.

Vaikka lainsäädännössä ja järjestöissä on viime vuosina tehty hyvää työtä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi, stereotyyppiset käsitykset seksuaalisen häirinnän aiheuttajista ja uhreista eivät ole pysyneet ajan tasalla työpaikoilla tapahtuneiden muutosten kanssa. Monet kuvittelevat edelleen, että tyypillinen asetelma häirinnässä on halpamainen miespuolinen esimies ja voimaton naispuolinen työntekijä. Tehokkaiden ennaltaehkäisevien toimenpiteiden on ulotuttava stereotyyppisiä käsityksiä pitemmälle ja niiden on selvemmin heijastettava työssä esiintyvän seksuaalisen häirinnän monia muotoja.

EU-lainsäädännön ja Pohjoismaiden kansallisten lakien pohjalta niin työnantajilla kuin työntekijöiltä on veloitteita terveellisen ja turvallisen työpaikan varmistamisessa. Päävastuu seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemisessä on kuitenkin työnantajalla, joka lain nojalla on vastuussa työntekijöiden terveellisestä

ja turvallisesta työympäristöstä. Käytännössä parhaat tulokset saadaan silti toimimalla turvallisuusasioissa yhdessä.

Matkailualan työmarkkinaosapuolet Pohjoismaissa ja Euroopassa joutuvat yhteisvoimin käsittelemään ongelmaa, kasvattamaan tietoisuutta siitä ja varmistamaan, että työympäristö on turvallinen. Ensimmäinen askel on yhteisön käsityksen muodostaminen asiasta sekä yhteisten suuntaviivojen, suosituksien ja toimenpiteiden laatiminen häirinnän ehkäisylle.

### 9.1 TYÖNANTAJAT

Työnantajien on ryhdyttävä useaan toimenpiteeseen seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi työpaikalta. Toimenpiteillä taattaisiin turvallinen työympäristö, vahvistettaisiin työtyytyväisyyttä ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenisi:

» **Nollatoleranssipolitiikka:** Työnantajien on yksiselitteisesti osoitettava tukensa työntekijöilleen kirjallisella ohjeistuksella, jossa selvästi kuvataan työntekijöiden oikeudet ja yrityksen seksuaalista häirintää koskeva nollatoleranssipolitiikka.

» **Viestintä:** Esimiesten on varmistettava, että kaikki työntekijät tuntevat työpaikan nollatoleranssipolitiikan seksuaalisesta häirinnästä. Tehokas viestintä on tärkeää ja tiedon on oltava osa uusien työntekijöiden perehdyttämistä.

» **Reaktio- ja toimintasuunnitelma:** Jokaisessa työpaikassa pitää olla selvä ohjeistus seksuaalisen häirinnän käsittelemisestä. Työnantajan on välittömästi reagoitava saamiinsa valituksiin.

» **Koulutus:** Koko henkilökunta, esimiehet mukaan lukien, tarvitsee koulutusta seksuaalisen häirinnän tunnistamisesta sekä toimintaohjeita ongelman käsittelemisessä. Koulutus voimaannuttaa työntekijöitä ja antaa heille tarvittavat työkalut ongelman käsittelyyn, mutta heillä säilyy silti tilanteen hallinta ja luottamus.

» **Alkoholi- ja huumepolitiikka:** Matkailualan yrityksillä pitää olla selvä alkoholi- ja huumeolitiikka sekä ohjeet päihtyneisiin asiakkaisiin suhtautumisesta.



## 9.2 AMMATTILIITOT

Seksuaalinen häirintä työpaikalla on asia, johon ammattiliitot joutuvat aktiivisesti puuttumaan. Ammattiliitoilla on vastuu jäsenistään ja seksuaalinen häirintä on otettava toimintasuunnitelmiin, koska se on vakava terveys-, turvallisuus- ja sukupuolten tasa-arvoasia, erityisesti matkailualalla. Käytettäviä keinoja on monia:

- » **Lobbaaminen lainsäädännön parantamiseksi:** Ammattiliittojen pitäisi aktiivisesti harjoittaa lobbausta saadakseen hallitukset ja viranomaiset tekemään tarkistuksia nykyiseen seksuaalista häirintää koskevaan lainsäädäntöön sekä ottaakseen esille epäjohtonmukaisuuksia ja heikkouksia lainsäädännön toteutuksessa.
- » **Oikeustapaukset:** Ammattiliittojen pitäisi viedä seksuaalista häirintää koskevia tapauksia oikeuteen osoittamaan häiritsijälle, että häirinnästä on seurauksia. Samalla vakiinnutettaisiin työnantajan vastuuta.
- » **Tietoisuuden lisääminen ongelmasta ja ammattiliittojen edustajien kouluttaminen:** Ammattiliittojen pitäisi aktiivisesti kasvattaa edustajiensa tietoisuutta asiassa ja kouluttaa heitä käsittelemään ja ennaltaehkäisemään seksuaalista häirintää työpaikalla.
- » **Työnantajan kanssa neuvottelemineen:** Työehtosopimukseen olisi tärkeää saada erityinen kohta seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemisestä työpaikalla.
- » **Ammattioppilaitosten opetussuunnitelmiin vaikuttaminen:** Ammattiliittojen pitäisi korostaa psykososiaalisten riskien tärkeyttä osana hotelli- ja ravintolakoulun terveyttä ja turvallisuutta koskevaa opetussuunnitelmaa.

» **Rohkaiseminen tutkimusten tekemiseen:** Tällä hetkellä ei ole pohjoismaisia tutkimuksia seksuaalisesta häirinnästä matkailualalla.

## 9.3 LAINSÄÄDÄNTÖ JA POLIITTINEN TOIMINTA

Lainsäädännön pitäisi koostua laeista, jotka määrittelevät, kieltävät ja rankaisevat seksuaaliseen häirintään syyllistyviä, sekä oikeusjärjestelmästä, joka kohtelee seksuaalisen häirinnän uhreja asiallisesti. Työntekijöitä seksuaaliselta häirinnältä suojelevat lait voisivat koskea seksuaalisen häirinnän eri muotoja. Lainsäädäntö voisi käsitellä seksuaalista häirintää sukupuolisyrjintänä, ihmisarvon loukkauksena tai terveys- ja turvallisuusuhkana töissä. Vaikuttaa siltä, että Pohjoismaissa lait ja määräykset seksuaalisesta häirinnästä kattavat kaikki kyseiset tekijät.

Pohjoismaissa on usean vuoden ajan harjoitettu suhteellisen järjestelmällistä politiikkaa väkivallan ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi työpaikalla. Lait ja määräykset ovat hallitusten ja valtion viranomaisten aikaansaamia, mutta työmarkkinaosapuolet ovat osallistuneet niiden valmisteluun.

Yleisesti ottaen Pohjoismaiden lainsäädäntö ja politiikka ovat hyvin samankaltaisia, mutta on kuitenkin joitakin huomioon otettavia kansallisia eroavaisuuksia. Seuraavissa laeissa on määryksiä, jotka koskevat seksuaalista häirintää:

- » tasa-arvolaki
- » yhdenvertaisuuslaki
- » terveyttä ja turvallisuutta koskeva laki
- » rikoslaki

Kantelu seksuaalisesta häirinnästä voi olla hankalaa, koska häirintää koetaan

usein silloin, kun todistajia ei ole paikalla. Tarvittaisiin kiistattomia todisteita, mutta niitä ei ole helppo saada seksuaalista häirintää koskevissa kanteluissa.

Pohjoismaiden pitäisi tarkistaa nykyinen lainsäädäntö ja politiikka seksuaalisesta häirinnästä ja saattaa se asianmukaiselle ja tehokkaalle tasolle. Erityisesti pitäisi ottaa huomioon:

- » erilaiset häirinnän muodot (suullinen)
- » häiritsijän tunnistaminen (kolmannen osapuolen häirintä)
- » puitteet (internethäirintä)
- » pakote- ja rangaistusrajat
- » oikeustapausten pituus
- » ja edellytykset todistaa tapahtuma.

## 10 MUISTILISTA – ENNALTAEHKÄISY TÖISSÄ

Ennaltaehkäisy työpaikalla on keskeistä ammattiliitojen pyrkimyksissä torjua seksuaalista häirintää. Kokemusten pohjalta tiedetään, että häirintää on vaikea estää lainsäädännöllä ja oikeusteitse. Lainsäädäntöön verrattuna käytäntöjen luomisesta työpaikalla on se etu, että niillä pyritään toimimaan ennaltaehkäisevästi. Sen sijaan että reagoitaisiin seksuaaliseen häirintään, pyritään varmistamaan, että seksuaalista häirintää ei esiinny. Tehokas ohjeistus työpaikalla suojelee työntekijöitä, koska sillä ei rohkaista mahdollisia häiritsijöitä, vaan toimenpiteillä tunnistetaan, kartoitetaan ja vähennetään seksuaalista häirintää.

Valitettavasti ei ole olemassa yhtä yksittäistä täydellistä toimintamallia. Työpaikkojen koko, henkilöstökoostumus, yrityskulttuuri ja voimavarat vaihtelevat. Tämän muistilistan tarkoituksena on antaa käytännön informaatiota ja tukea

ammattiliittojen edustajia heidän työnsänsä. Vaikka Pohjoismaiden matkailualan työntekijöihin on kohdistunut monenlaisia seksuaalista häirintää, hyvän ennaltaehkäisykäytännön avaintekijät ovat silti samat kaikissa työympäristöissä. Nämä tekijät ovat:

### 10.1 OHJEISTUS JA TOIMINTASUUNNITELMAT

Pohjoismaiden matkailualan kaikilla työpaikoilla pitäisi olla kirjallinen ohjeistus ja toimintasuunnitelmat, jotka tekevät selväksi, että seksuaalista häirintää ei hyväksytä. Ohjeistuksen ja toimintasuunnitelmien tarkoituksena on lisätä tietoisuutta ja ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää.

Ensimmäinen askel tehokkaalle toiminnalle seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä on laatia poliittinen seksuaalisen häirinnän kieltävä kannanotto, jossa

yleensä myös määritellään, millainen käytös ei ole hyväksyttävää. Tällainen kannanotto pitää usein sisällään sen, että seksuaalista häirintää ei suvaita ja että seksuaalinen häirintä on kitkettävä pois tai että ohjeen politiikan noudattamista valvotaan tehokkaasti.

Ohjetta tulee soveltaa myös ulkopuolisiin, kuten esimerkiksi asiakkaisiin ja tavarantoimittajiin, sekä myös työnantajiin. Ohjeistus on hyvä lähettää kaikille työntekijöille kerran vuodessa muistutuksena siitä, että työpaikalla ei suvaita seksuaalista häirintää.

Monella työnantajalla on nykyisin toimintaohjeet, joissa määritellään ja tuomitaan häiritsevä käyttäytyminen. Koska lainsäädäntö ja yhteiskunnan normit muuttuvat ajan mittaan, järjestöjen kannattaa vuosittain tarkistaa toimintasuunnitelmansa ja kannanottonsa.





## 10.2 YHTEISTYÖ

Seksuaalista häirintää koskeva ennaltaehkäisevä toiminta vaatii laajaa panostusta työntekijöiltä ja esimiehiltä. Heidän täytyisi laatia suosituksia toiminnan kehittämiseksi ja täytäntöönpanemisesta, niin kuin myös yksittäisiin työympäristöihin sopeutettuja asiaan liittyviä ohjelmia.

Ammattiliittojen pitäisi kehottaa ay-edustajiaan osallistumaan aktiivisesti seksuaalisen häirinnän torjumista koskevaan toimintaan työpaikallaan. Tiivis yhteistyö työnantajan ja ay-edustajien kesken on olennainen osa toimivaa politiikkaa ja tehokkaiden suuntaviivojen toteutusta.

## 10.3 SELVÄ MÄÄRITELMÄ

Ennen kuin ryhdytään toteuttamaan toimintaohjeita seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemisestä työpaikalla, pitää olla selvä määritelmä siitä, mitä esmiehet ja työntekijät ymmärtävät seksuaalisella häirinnällä.

## 10.4 RISKIEN ARVIOINTI

Onko työpaikallasi seksuaalista häirintää? Ennen ennaltaehkäisyohjelman laadintaa Pohjoismaiden hotelli- ja ravintola-alalla toimivan yrityksen pitää analysoida ja arvioida seksuaalisen häirinnän riski työpaikalla. Riskien arvioinnin pohjalta pystytään päättämään ongelman laatu ja laajuus. Arvioitavat riskitekijät ovat:

- a) riskialttiit työntekijät/ammattit
- b) häirinnän muoto
- c) työprosessit
- d) työympäristö ja
- e) sitoutumisaste

## 10.5 KOULUTUS JA VIESTINTÄ

Monet työntekijät eivät tunne työpaikansa toimintaohjetta seksuaalisesta häirinnästä. Siksi koulutus ja viestintä on yksi tärkeimmistä ennakoivista toimintatavoista. Näin varmistetaan, että ohjeistusta seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemisestä pystytään käytännössä tehokkaasti puolustamaan.

Yrityksillä pitäisi olla suunnitelmat esimiesten ja henkilöstön informoimisesta ja kouluttamisesta. Monet organisaatiot soveltavat kaksivaiheista koulutusta:

1: Mitä päätetty toimintaohjelma sisältää? 2: Miten toimintaohjelmaa toteutetaan tehokkaasti käytännössä? Koulutuksessa pitäisi käydä läpi työpaikan ohjeistus häirinnästä, myös kurinpidolliset toimenpiteet. Tarvitaan esimerkkejä huonosta käyttäytymisestä, koska jotkut eivät ole tietoisia siitä, että heidän sanansa tai käyttäytymisensä voidaan kokea häirinnäksi. Kaikkien uusien työntekijöiden pitäisi saada perustiedot seksuaalisesta häirinnästä osana perehdyttämistään.

Monella ammattiliitolla on aineistoa, jota se voi jakaa työpaikoille herättämään tietoisuutta ja informoimaan, miten työpaikalla esiintyvää seksuaalista häirintää voi käsitellä.

Vaikka aineistoa on paljon saatavilla, tarvitaan edelleen tietoa, tietoisuutta ja tunnustusta sille, että seksuaalisesta häirinnästä on vakavia ja haitallisia seurauksia, varsinkin kun sitä aiheuttavat ulkopuoliset. Asiakkaille ja toimittajille tarvitaan tietoa siitä, että seksuaalista häirintää ei suvaita. Se on myös tärkeä osa yrityksen viestintäsunnitelmaa.

## 10.6 RAPORTOINTI JA SEURANTA

Tärkeää on myös laatia selkeät ohjeet siitä, miten häirinnästä valitetaan, ja myös seurata valitusten käsittelyä. Ohjeissa pitää kuvata:

- a. toteutettavat toimenpiteet
- b. tukitoimet uhreille
- c. nopea ja selvä reaktio ja pakotemenettely

## 10.7 ARVIOINTI

Kun yritys on laatinut ohjeistuksen seksuaalisesta häirinnästä työpaikalla, on lopuksi varmistettava, että sitä valvotaan ja että tuloksia arvioidaan. Näin työnantaja voi päätellä, toteutuuko toimintaohjelma tehokkaasti ja miten saatuja tuloksia hyödynnetään käytännössä.

## 11 LÄHTEET JA VIITTEET

Arbetsmiljöverket/SCB (2014), Arbetsmiljörapport, Ruotsi.

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

FAFO (2014), Arbeidsforhold i utelivsbransjen, Norja.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TCO (2013), Bryt tystnaden, Ruotsi.

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

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

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

## KEITÄ OLEMME?

Pohjoismainen hotelli-, ravintola-, catering- ja turismialan unioni (NU HRCT) on Islannin, Norjan, Ruotsin, Suomen ja Tanskan alan ammattiliittojen yhteisjärjestö, joka neuvottelee työehtosopimuksista alan työnantajien ja yritysten kanssa.

### JÄSENIITOT

NU HRCT koostuu 7 ammattiliitosta viidestä Pohjoismaasta. Siinä on runsaat 100 000 jäsentä.  
[www.nordichrct.org](http://www.nordichrct.org)

### SEURAAVAT AMMATTILIITOT OVAT YHTEISJÄRJESTÖN JÄSENIÄ:

#### Palvelualojen ammattiliitto (PAM).

Sen palveluilla toimivien jäsenten määrä on 230 000, heistä 34 500 työskentelee HRCT-aloilla. PAM on Suomen suurin ammattiliitto. [www.pam.fi](http://www.pam.fi)

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

HRF edustaa Ruotsissa 30 000 HRCT-aloilla työskentelevää jäsentä. [www.hrf.net](http://www.hrf.net)

#### Fagligt Fælles Forbund (3F) on

Tanskan suurin ammattiliitto. Siinä on 310 000 jäsentä eri sektoreilla. HRCT-aloilla 3F:llä on yhteensä 12 300 jäsentä. [www.3f.dk](http://www.3f.dk)

**Fellesforbundet** on suurin yksityisen sektorin ammattiliitto Norjassa. Siinä on 150 000 jäsentä. Heistä 8 000 työskentelee HRCT-aloilla. [www.fellesforbundet.no](http://www.fellesforbundet.no)

**Unionen** on Ruotsin suurin ammattiliitto ja edustaa yli 570 000 toimihenkilöä. Heistä 6 700 työskentelee HRCT-aloilla. [www.unionen.se](http://www.unionen.se)

#### Starfsgreinasamband Íslands (SGS)

on Islannin suurin ammattiliitto ja se edustaa 50 000 työntekijää eri sektoreilla. Heistä 4 000 työskentelee HRCT-aloilla. [www.sgs.is](http://www.sgs.is)

#### Matvælasamband Íslands (MATVÍS)

edustaa 1 600 ammattikoulutuksen saanutta työntekijää HRCT- ja elintarvikealoilla. Heistä 1 200 työskentelee HRCT-aloilla. [www.matvis.is](http://www.matvis.is)



Fellesforbundet



Federation of General and  
Special workers in Iceland



Palvelualojen  
ammattiliitto  
Servicefacket



HOTELL OCH RESTAURANG FACKET



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

UNIONEN



Pohjoismainen unioni - HRCT  
Kampmannsgade 4  
DK 1790 Kööpenhamina

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

