

Saimaan ammattikorkeakoulu
Hotelli- ja ravintola-ala
Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto

Iida Luomanperä

Asiakkaan tekemä seksuaalinen häirintä ravintola- alalla

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Iida Luomanperä

Asiakkaan tekemä seksuaalinen häirintä ravintola-alalla, 25 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Hotelli- ja ravintola-ala

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto

Opinnäytetyö 2019

Ohjaajat: lehtori Heli Korpinen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää ravintola-alan työntekijöiden kokemuksia asiakkaan tekemästä häirinnästä. Pyrin selvittämään oliko häirinnällä ollut vaikutusta työntekijään esimerkiksi henkisesti tai fyysisesti ja jos oli, niin miten asiaan oli reagoitu ja mitä niin sanottuja selviytymiskeinoja oli käytetty.

Opinnäytetyö toteutettiin teemahaastattelujen avulla. Haastatteluihin osallistui 12 henkilöä ja haastattelut pidettiin vuoden 2019 touko- ja kesäkuussa. Teemoina haastatteluissa oli kokemukset seksuaalisesta häirinnästä, miten nämä kokemukset olivat vaikuttaneet työntekijään, miten häirintään oli reagoitu ja miten häirintää oli käsitelty. Tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössä oli minkälaisia vaikutuksia asiakkaan tekemällä häirinnällä on. Teoriapohjana opinnäytetyössä oli käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, aiempia tutkimuksia sekä Suomen lainsäädäntöä.

Opinnäytetyöstä käy ilmi seksuaalisen häirinnän erilaiset muodot joita ravintola-alan työntekijät olivat kokeneet. Fyysisen ja sanallisen häirinnän eroja ja ilmenemismuotoja käytiin myös läpi ja sitä miten häirintään reagoitiin ja miten sitä käsiteltiin. Opinnäytetyössä painotettiin seksuaalisesta häirinnästä puhumisen tärkeyttä, koska seksuaalinen häirintä on edelleen hyvin vaiettu tabu. Jatkotutkimuksena opinnäytetyölle voisi tehdä ohjeet seksuaaliseen häirintään reagointiin ja käsittelyyn työpaikoille, koska opinnäytetyöstä ei käy ilmi, että sellaisia olisi monella työpaikalla.

Asiasanat: seksuaalinen häirintä, ravintola-ala, vaikutukset, reagointi, käsitteleminen

Abstract

Iida Luomanperä

Sexual Harassment by Customers in Restaurant Business, 25 Pages, 1

Appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Tourism and Hospitality

Degree Programme in Tourism and Hospitality Management

Bachelor's Thesis 2019

Instructor: Ms Heli Korpinen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to find out what kind of sexual harassment do the employees in restaurant business experience by customers. The aim was to find out what kind of impact the harassment had on the employee, for example, mentally or physically, and how they responded and how they coped with the harassment.

The data for this thesis was collected in theme interviews. Twelve people participated in the interviews and the interviews were held in May and June 2019. The interviews were based on employee experiences of sexual harassment, how the experience had affected the employee, how the employee had responded to the harassment and how the harassment had been handled. The research question in the thesis was what kind of effects the sexual harassment done by customer has. The theoretical basis for the thesis was literature about the subject, previous researches and Finnish legislation.

The thesis shows the different forms of sexual harassment experienced by restaurant industry employees. Differences of physical and verbal harassment were also discussed and how the harassment was responded to and dealt with. The thesis emphasized the importance of talking about sexual harassment, because sexual harassment is still a well-kept taboo. As a follow-up to the thesis, instructions could be made on how to respond to and how to handle the sexual harassment in the workplace.

Keywords: sexual harassment, restaurant industry, effects, handle, deal

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	7
1.2	Tutkimusongelma.....	7
2	Häirintä palvelualoilla	8
2.1	Asiakas häiritsijänä	8
2.2	Häirintä ravintola-alalla	9
2.3	Häirinnän vaikutukset.....	11
2.4	Seksuaalisen häirinnän estäminen ja häirintään puuttuminen	11
3	Tutkimuksen toteuttaminen	13
3.1	Teemahaastattelu	13
3.2	Teemat	14
4	Haastattelujen tulokset.....	15
4.1	Kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä	15
4.1.1	Anniskeluravintolat	15
4.1.2	Ruokaravintolat	16
4.2	Häirinnän vaikutukset työntekijään.....	16
4.3	Häirintään reagoiminen.....	17
4.4	Seksuaalisen häirinnän käsitteleminen	18
5	Pohdinta.....	18

Lähteet

Liitteet

Liite 1. Apukysymykset

1 Johdanto

Palvelualoilla työskentelevät ihmiset kokevat seksuaalista häirintää kaksi kertaa enemmän kuin muilla aloilla työskentelevät ihmiset. Tämä näkyy myös ravintola-alalla rehottavana seksuaalisena häirintänä. Ravintola-alalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän erottaa muista se, että häiritsijä on yleensä asiakas. (PAM 2019.)

Aiheen tutkiminen on kirjoittajalle läheinen aihe ravintola-alalla työskentelevänä nuorena naisena. Aiheen tutkiminen kiinnostaa myös siksi, että kirjoittaja kokee jossain muodossa seksuaalista häirintää vähintään kerran kuukaudessa työpaikallaan asiakkaan toimesta. Hän on kohdannut työssään muun muassa epäasiallisia ja seksistisiä kommentteja ja huomautuksia sekä fyysistä koskettelua. Epäasialliset kommentit ja huomautukset tapahtuvat yleensä työskennellessä tiskin takana ja koskettelu taas salin puolella työskennellessä.

Opinnäytetyön tarkoitus on teemahaastattelujen avulla selvittää ravintola-alan työntekijöiden kokemuksia asiakkaan tekemästä häirinnästä. Työssä pyritään selvittämään onko häirinnällä ollut vaikutusta työntekijään esimerkiksi henkisesti tai fyysisesti ja jos on, niin miten asiaan on reagoiduttu ja mitä niin sanottuja selviytymiskeinoja on käytetty.

Seksuaalista häirintää ei pysty määrittelemään miksikään tietyksi toiminnaksi, koska tekotavat, tilanteet, tekijät ja kohteet vaihtelevat suuresti. Seksuaalisen häirinnän ilmaisuina voidaan arkikielessä käyttää ilmaisuja seksuaalinen ahdistelu, seksuaalinen kaltoinkohtelu sekä ei-toivottu seksuaalinen käyttäytyminen. (Vilka 2011, 35.)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (1986/609) 7. pykälässä seksuaalisen häirinnän määritellään tarkoittavan epämiellyttävää, seksuaalissävytteistä käytöstä, johon useasti liittyy erilaisia muotoja koskettelusta. Häirintä voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä ja häirintä on kohteelle aina ei-toivottua tai vastentahtoista. Seksuaalisella häirinnällä loukataan joko tarkoituksella tai tiedostamatta häirinnän kohteen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (PAM 2018 b). Seksuaalinen häirintä voi myös olla kertaluontoista tai

toistuvaa ja tekijä voi olla niin mies kuin nainenkin samoin kuin kohde. Tekijä ja kohde voivat myös olla samaa tai eri sukupuolta. Äärimmäisissä tilanteissa seksuaalinen häirintä voi myös olla raiskaus tai sen yritys sekä muut rikoslakia rikkovat teot (Tieteentekijöiden liitto).

Sukupuolista häirintää ja seksuaalista häirintää käsitellään usein samaa tarkoittavina. Olennainen ero sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän välillä on, että sukupuolisella häirinnällä viitataan häirintään, joka loukkaa perinteisiä sukupuolinormeja ja aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia kohteena olevan sukupuolelle tai sukupuoliryhmälle. Seksuaalinen häirintä ei niinkään ole riippuvainen tai kohdistu kohteen sukupuoleen, vaan esimerkiksi kohteen seksuaalisiin omaisuuksiin. (Vilka 2011, 34.) Naisten kokema sukupuolinen häirintä on ilmiönä laaja-alaisempi kuin miesten. Naiset kohtaavat arjessa miehiä useammin esimerkiksi muotojen arviointia, seksiehdotuksia ja lähentelyä. Sukupuolista häirintää on neutralisoitu arkipäiväisillä lausahduksilla kuten *"rakkaudesta se hevonenkin potkii"* ja *"pojat ovat poikia"*. Vaikka sanonnat voivatkin tuntua harmittomilta joillekin, niillä vähätellään häirintää. (Aaltonen 2012, 85.)

Rajan vetäminen siihen, mikä on seksuaalista häirintää on vaikeaa, koska jokainen määrittelee itse rajat ja ne vaihtelevat. On yksilöstä ja tilanteesta kiinni, mitä pidetään häirintänä, syrjintänä, eriarvoisena kohteluna tai haittana ja mistä loukkaannutaan tai halutaan puhua tai millaiset ovat rajat koskettelun ja etäisyyden pitämisen välillä. Naiset ja miehet saattavat tunnistaa ilmiöt eri tavalla ja reagoida niihin eri tavalla. Naiset ja miehet useasti suhtautuvat myös eri tavalla seksuaalisuuteen viittaaviin tekoihin, suullisiin huomautuksiin ja vitseihin. Pyllylle taputtelu, seksistiset viestit tai flirtti voivat joillekin olla päivän piriste ja toisille ahdistava kokemus. Kokemukseen vaikuttaa myös, se millaisia kokemuksia yksilöllä on ollut aiemmin, esimerkiksi huorittelun, homottelun tai pahimmassa tapauksessa raiskauksen uhriksi joutunut henkilö harvoin sietää mitään asiaan liittyvää ympäristössään. (Vilka 2011, 36 - 37.)

Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna tutkimusten mukaan seksuaalinen häirintä kohdistuu useammin naisiin. Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvobarometri 2017:n mukaan 38 % naisista on kokenut seksuaalista häirintää. Eniten häirintää

tasa-arvobarometrin mukaan kokevat alle 35-vuotiaat naiset, joista 55 % vastasi kokeneensa seksuaalista häirintää. Tyttöjen ja naisten kohdalla häirintä voi kohdistua keneen tahansa, riippumatta iästä, ulkonäöstä, etnisestä taustasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Vilkan mukaan seksuaalinen häirintä, esimerkiksi koskettelu, ei välttämättä johdu kohteen henkilökohtaisista ominaisuuksista, vaan on osa laajempaa rakenteellista sukupuolten välistä epätasa-arvoa ja naisten järjestelmällistä vähättelyä. Häirinnässä voi siis helposti olla kyse niin sanotusti heikon ja vahvan kohtaamisesta. Miehiä pidetään usein häiritsijöinä ja harvoin uhreina, mikä saattaa johtua siitä, että miehillä on naisia isompi kynnyks puhua tai hakea apua seksuaaliseen häirintään. (Vilka 2011, 70 - 72.) Naiset pitävät myös yleisesti häirintää suurempana uhkana heille kuin miehet (PAM 2018 a, 6). Tämä ei kuitenkaan tarkoita etteivät miehet ja pojat kokisi myös seksuaalista häirintää. Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvobarometri 2017:n mukaan 17 % miehistä kokee seksuaalista häirintää ja noin 19 % alle 35-vuotiaista miehistä on kokenut naisten tekemää seksuaalista häirintää. Luku saattaa tosielämässä olla huomattavasti korkeampi, koska naisia häiritsijöinä suojaa niin sanottu mieskulttuuri, joka ei salli miesten tuoda esille nöyryyttäviä etenkin naisten aiheuttamia kokemuksia. (Vilka 2011, 72.)

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia asiakkaiden tekemää seksuaalista häirintää ravintola-alalla. Tarkoituksena on haastattelujen avulla selvittää seksuaalisen häirinnän mahdolliset vaikutukset työntekijään.

Opinnäytetyön tavoitteena on ravintola-alan työntekijöiden kokemusten kautta saada enemmän tietoa asiakkaiden tekemästä seksuaalisesta häirinnästä ravintola-alalla ja sen vaikutuksista. Tavoitteena ei ole tutkia kuinka yleistä seksuaalinen häirintä on, vaan häirinnän vaikutuksia, miten häirintään reagoidaan ja miten siitä selvittää.

1.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön tutkimusongelma on seuraava :

Minkälaisia vaikutuksia asiakkaan tekemällä seksuaalisella häirinnällä on?

Tutkimusongelmaan vastauksien saamista jaotellaan erilaisilla teemoilla, jotka esitellään luvussa 5. Tutkimusongelmassa käsitellään asiakkaiden tekemää häirintää, ei mahdollista työyhteisön sisällä tapahtuvaa häirintää. Aihe on tärkeää nostaa esille, koska monilla työpaikoilla seksuaalinen häirintä on vaiettu tabu eikä siitä puhuta.

2 Häirintä palvelualoilla

Useasti seksuaalinen häirintä yrityksessä tapahtuu työyhteisön sisällä, mutta palvelualoilla häirintää voi kohdata myös asiakkaiden toimesta. PAMin vuonna 2015 tekemän kyselyn mukaan 45 % palvelualalla työskentelevistä naisista kertoi kokeneensa häirintää asiakkaan toimesta ja miehistä häirintää oli kokenut 16 %. Asiakaspalvelutyötä tekevien häirintä kokemukset ovat kaksi kertaa yleisempiä kuin niiden, jotka eivät tee asiakaspalvelutyötä (Soikkeli 2012, 13). Häirintäkokemukset ovat myös yleisempiä mitä nuoremmasta työntekijästä on kyse. Alle 25-vuotiaista naisista häirintää on kokenut puolet ja 18 % heistä on kokenut sitä vähintään pari kertaa kuukaudessa. (EK 2018.) PAMin vuonna 2015 tekemästä kyselystä käy myös ilmi, että suulliset kommentit ja eleet ovat yleisin seksuaalisen häirinnän muoto palvelualoilla, mutta 40 % vastaajista kertoi kokeneensa myös ei-toivottua tai epäsopivaa koskettelua.

Soikkelin vuonna 2012 tekemästä opinnäytetyöstä käy ilmi, että seksuaalisen häirinnän tunnistaminen palvelualoilla on hyvin hankalaa. Koskettelu ja asiakkaiden tekemät ehdotukset koetaan niin tavalliseksi osaksi alaa ja työtä, ettei niitä kehdeta edes mainita esimerkiksi esimiehelle erikseen. Uutiskynnyksen ylittävä teko on lähes poikkeuksetta jokin rikoslakia rikkova teko tällä saralla. Ravintola-alalla vallitseva tippikulttuuri on myös yksi syy häirinnän sietämiseen. Useassa työpaikassa työntekijöitä kannustetaan flirttailevaan käytökseen asiakkaan viihtyvyyden lisäämiseksi, mikä avaa tilanteita seksuaaliselle häirinnälle.

2.1 Asiakas häiritsijänä

EK:n vuonna 2018 tekemään *Seksuaalinen häirintä työelämässä*-tutkimukseen vastanneista naisista 63 % ja miehistä 42 % ilmoitti kokevansa asiakkaiden

tekemää häirintää. Palveluammateissa asiakkaan tekemä seksuaalinen häirintä on stressiä aiheuttava tekijä. Asiakkaiden tekemää häirintää koetaan myös kaksi kertaa enemmän palvelualoilla kuin muilla toimialoilla. Asiakaspalvelijan ammatillinen käytös edellyttää asiakkaiden miellyttävää kohtelua, mitä on helppo käyttää hyväkseen. Joskus asiakas voi myös ymmärtää väärin työntekijän mielenkiinnon häntä kohtaan. (Kauppinen & Purola 2001, 23.) Hymy ei ole kutsu eikä ystävällisyys rohkaisua.

Tasa-arvolaki (1986/609) velvoittaa työnantajaa vastaamaan siitä, ettei työpaikalla tapahdu seksuaalista häirintää tai ahdistelua. Asiakkaiden tekemään häirintään voi olla esimiehen tai työnantajan vaikea puuttua, koska keinot ennaltaehkäistä työyhteisön ulkopuolisten huonoa tai ahdistavaa käytöstä ovat vähäisiä. Keinojen vähäisyyden takia työyhteisössä olisi tärkeää hahmottaa tällaiset tilanteet etukäteen ja suunnitella niihin puuttuminen yhdessä. (PAM 2019.) EK:n vuoden 2018 tutkimusraportissa kerrotaan, että viimeisen kahden vuoden aikana 58 % häirintää kokeneista ei kertonut asiasta eteenpäin, mikä tekee myös häirintään puuttumisesta vaikeaa. Raportin mukaan yleisin syy kertomatta jättämiselle on pelko siitä ettei asiaa otettaisi vakavasti ja toiseksi yleisin syy on pelko siitä, että häirinnästä kertominen aiheuttaisi vaikeuksia työntekijälle. Kertomatta jättämisen muita syitä voivat olla myös se, että työntekijää hävettää, hän ei halua olla niin sanottu uhri tai hän ei pitänyt asiaa vakavana. Avoin ilmapiiri työpaikalla voi auttaa työntekijää selviytymään hankalien tai ahdistavien asiakkaiden aiheuttamasta paineesta (Kauppinen & Purola 2001, 23).

2.2 Häirintä ravintola-alalla

PAMin vuonna 2015 tehdyssä kyselyssä 50 % matkailualalla (hotelli-, ravintola- ja cateringalat ja turismi) työskentelevistä vastasi kokevansa seksuaalista häirintää työssään. Kyselyssä myös selvisi, että häirintä on yleisintä tarjoilu- ja baarihenkilökunnan joukossa. Ravintola-alalla seksuaalinen häirintä koetaan ilmenevän kaksimielisinä tai härskeinä vitseinä, kosketteluna sekä vartaltoa, pukeutumista ja yksityiselämää koskevinä epäasiallisina kysymyksinä tai huomautuksina (Viisi Tähteä 2017). Seksuaalisen häirinnän yleisyyteen vaikuttaa päihteiden kanssa tekemisissä oleminen. Erityisesti yökerhoissa ja

baareissa työntekijät joutuvat työskentelemään päihtyneiden ja joskus huumeiden vaikutuksen alla olevien asiakkaiden kanssa. Päihteet, kuten alkoholi, alentavat estoja ja näin myös kynnystä häirinnälle. (Paaja & Pulksten 2013, 14.)

Huippukokki Hans Välimäki kertoi vuonna 2018 ilmestyneessä elämäkerrassaan ravintola-alalla rehottavasta seksuaalisesta häirinnästä (Ilta-Sanomat, 2018). Ravintola-alan ammattilainen Maija Silvennoinen kertoo Ylen artikkelissa omista kokemuksistaan seksuaalisen häirinnän kohteena ravintola-alalla. Silvennoinen kertoo Välimäen tavoin, että ennen häirintään suhtauduttiin sallivammin kuin nykyään ja sitä pidettiin osana työtä. Seksuaalinen häirintä on edelleen Suomessa ravintola-alalla jokseenkin vaiettu tabu, juuri edellä mainitun vanhan ajatustavan takia. Häirintää pidetään edelleen osana työtä ja sen taustalla on myös kulttuuri, jossa *asiakas on aina oikeassa* (PAM 2015). Selitykseksi tälle on myös tarjottu pienen maan ja pienien piirien tuomaa painetta, jossa suun avaaminen tarkoittaisi leimautumista vaikeaksi työntekijäksi tai työmahdollisuuksien pienenemistä (Viisi Tähteä 2017). Useiden Pohjoismaiden ammattiliittojen kyselyissä on tullut esille, että työntekijät saavat harvoin ravintola-alalla ohjeistusta tai tukea seksuaalisen häirinnän käsittelyyn tai ennaltaehkäisyyn.

Vuonna 2017 #MeToo kampanjan innoittamana Pohjoismaiden hotelli-, ravintola-, catering- ja turismialan työntekijöiden unioni NU HRCT aloitti kampanjan #notontemenu, eli #emmeoleosamenuuta. Kampanjan tavoitteena on kulttuuri, jossa häirintään on nollatoleranssi. (PAM 2017.)

PAMin vuonna 2018 tekemässä raportissa seksuaalisesta häirinnästä hotelli-ravintola- ja matkailualalla on listattu riskitekijöitä jotka vaikuttavat ravintola-alalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään. Taloudellinen valtasuhde asiakkaan ja työntekijän välillä on listattu yhtenä suurimmista riskitekijöistä, koska asiakas maksaa palveluista työntekijöille ja saattaa näin luulla, että hänellä on oikeus kohdella työntekijöitä alempiarvoisina. Aikaisemmin mainittu päihteiden parissa työskenteleminen on myös mainittu riskitekijänä. Asiakaspalvelualalle pyritään palkkaamaan työntekijöitä, jotka ovat helposti lähestyttäviä, sosiaalisia ja ulospäinsuuntautuneita ja näin on myös ravintola-alalla. Asiakaspalvelijan

sosiaalisuus voidaan kuitenkin helposti ymmärtää väärin ja pitää kutsuna seksuaaliseen lähestymiseen.

2.3 Häirinnän vaikutukset

Seksuaalinen häirintä vaikeuttaa työntekoa ja laskee työmotivaatiota, mikä näkyy työtyytyväisyyskyselyissä. Itse kohteeseen häirintä voi vaikuttaa stressinä ja itsetunnon laskemisena. Itsetuntoon vaikuttavana tekijänä voidaan esimerkiksi pitää sitä, että seksuaalinen häirintä voi lisätä häirinnän kohteen avuttomuuden tunnetta työpaikalla ja näin tehdä myös työpaikasta turvattoman tuntuisen. Itsetunnon heikkeneminen voi johtua myös siitä, että ammatilliset saavutukset mitätöidään seksuaalisen häirinnän kautta kiinnittämällä huomio kohteen fyysiseen olemukseen. Pitkään jatkunut häirintä voi aiheuttaa fyysisiä oireita, mitkä voivat johtaa sairauslomiin, mikä näkyy yrityksen tuloksessa. (Vilkkä 2011, 29.) Häirinnän kohde voi myös tuntea häpeää tai häntä nolottaa, mikä lisää kynnystä kertoa seksuaalisesta häirinnästä esimerkiksi esimiehelle. Seksuaalinen häirintä voi myös aiheuttaa kohteessa mielipihaa tai jopa vihaa häiritsijää tai työpaikkaa kohtaan. (PAM 2018 b, 7.)

Seksuaalinen häirintä voidaan aistia painostavana ilmapiirinä työpaikalla ja silloin se vaikuttaa muidenkin työntekijöiden työhyvinvointiin. Varsinkin työpaikoilla joissa seksuaaliseen häirintään ei puututa voi häirintä vaikuttaa koko työyhteisöön. Häirintä voi myös heijastua asiakassuhteisiin ja koko työpaikan imagoon. (Pyykkönen & Pyykkönen 2019, 36.)

2.4 Seksuaalisen häirinnän estäminen ja häirintään puuttuminen

Työnantajan ja esimiehen on aktiivisesti seurattava esiintykö työpaikalla seksuaalista häirintää ja otettava vastuu siitä, ettei työntekijä työssään joudu seksuaalisen tai sukupuolisen häirinnän kohteeksi. Työturvallisuuslain 8. §:ssä tarkoitettussa työnantajan yleisessä huolehtimisveloitteessa työnantaja veloitetaan puuttumaan kaikenlaiseen häirintään myös oma-aloitteisesti, vaikka häirinnän uhri ei ilmoittaisi asiasta. Työturvallisuuslaki ei velvoita ohjeiden laatimista seksuaalisesta tai muusta häirinnästä, mutta ohjeet ja koulutus on

koettu tehokkaimmaksi tavaksi ennaltaehkäistä häirintää. Vain noin puolet Suomen kunnista on laatinut ohjeen seksuaalisen häirinnän estämiseen ja poistamiseen. (Pyykönen & Pyykönen 2019, 116.) Työnantajan tulisi käsitellä mahdollisia häirintätilanteita työntekijän kanssa ennakoivasti ja ohjeistaa miten työntekijä saa katkaistua vuorovaikutustilanteen häiritsijän kanssa, varsinkin jos häiritsijä on asiakas. Asiakkaiden tekemään häirintään työnantajilla on vähemmän keinoja puuttua, joten työntekijöiden ohjeistus on tärkeää. (Työturvallisuuskeskus.)

Työntekijän olisi otettava kokemansa seksuaalinen häirintä mahdollisimman nopeasti puheeksi häiritsijän kanssa. Työntekijän olisi ilmaistava mahdollisimman selkeästi häiritsijälle, että kokee tämän käytöksen epäasiallisena ja pyytää tätä lopettamaan. Jos työntekijä ei uskalla menetellä näin, työkaveria tai esimiestä voi pyytää apuun. (Työsuojeluhallinto.) Työntekijällä on myös varmistettava omalla käytöksellään ettei kukaan muu koe joutuvansa häirityksi ja puututtava näkemäänsä häirintään (JHL).

Yhteiskunta-alojen tekemän raportin mukaan kyselyyn vastanneista miehistä 44 % ja naisista 30 % koki, että heidän työpaikallaan seksuaaliseen häirintään puututaan. Prosentit olivat korkeammat pysyvässä työsuhteessa olevilla kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevilla. Samassa raportissa käy myös ilmi, että pysyvässä työsuhteessa olevat kokevat voivansa ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä ilman pelkoa useammin kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Seksuaalinen häirintä kriminalisoidaan Suomessa tasa-arvolain 8.8.1968/609 momentissa 7. Tasa-arvolain lisäksi osa seksuaalisen häirinnän muodoista, kuten raiskaus tai sen yritys, kielletään rikoslaisa.

Suomessa alettiin 1970-luvulla kehittämään tasa-arvolainsäädäntöä ja tasa-arvolaki astui voimaan 1986 (Vilkkä 2011, 179). Vuonna 2005 lakia päivitettiin lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Laissa todetaan sen pyrkimyksestä seuraavasti: *Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.* (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609; Paaja & Pulksten 2013, 11.)

Hotelli- ja ravintola-alalla työskenteleviä sitoo lainsäädännön lisäksi matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Kohdassa 33. § työehtosopimuksessa säädetään väkivallan ehkäisystä. Kohdassa viitataan työturvallisuuslakiin ja lain lisäksi veloitetaan työnantaja arvioimaan työehtosopimuksessa määritellyin ehdoin työpaikan väkivallan uhka ja ehkäisemään sitä. (Paaja & Pulksten 2013, 12.) Mikäli työnantaja ei puutu epäasialliseen tai uhkaavaan käytökseen voidaan häntä syyttää muun muassa työturvallisuuden laiminlyönnistä (Työsuojeluhallinto).

3 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena, tutkimuksena teemahaastattelujen avulla. Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelut, kyselyt, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73). Tutkittavien kokemukset ovat keskeistä laadullisessa tutkimuksessa, jolloin tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä saadaan teoreettisesti mielekäs tulkinta (Puusa & Juuti 2011, 48). Laadullisen tutkimuksen kohteena ovat yksilön ajatukset, käsitykset, tunteet ja tulkinnat asioista, jotka tavallisesti muodostuvat tutkittavan omakohtaisista kokemuksista tutkittavasta asiasta (Puusa & Juuti 2011, 52).

Teorialla on monta tehtävää ja käyttötarkoitusta laadullisessa tutkimuksessa. Aiempaan tutkimus- ja teorian tietoon perehtyminen lisää ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Perehtyminen myös auttaa perustelemaan tutkimusta ja sen rajaamista. Tiedon ja aineiston keruussa on tarkoituksenmukaista suosia menetelmiä, joilla tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät hyvin esille. (Puusa & Juuti 2011, 54 - 56.)

3.1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu sijoittuu formaaliudessaan avoimen ja lomakehaastattelun välimaastoon. Haastattelu ei etene tarkkojen tai yksityiskohtaisten kysymyksien kautta vaan väljemmin kohdentuen tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin, tässä tapauksessa asiakkaan tekemään seksuaaliseen häirintään. Teemahaastatteluissa on aiempien tutkimusten ja aihepiirien tutustumisen

pohjalta valmistellut aihepiirit ja teemat, jotka ovat kaikille haastateltaville samat, vaikka niissä liikutaankin joustavasti ilman tiukkaa etenemisreittiä. Teemahaastattelut ovat keskustelunomaisia tilanteita, ja vapaalle puheelle annetaan teemahaastatteluissa tilaa ja pyritään huomioimaan ihmisten tulkinnat. Teemahaastattelun ei tulisi olla pikkutarkkojen kysymysten esittämistä, vaan tutkijalla tulisi olla haastattelussa mukanaan mahdollisimman yksinkertaiset muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, jotta hän voi keskittyä haastatteluun täysin ja keskustelu olisi mahdollisimman vapaata. (Tietoarkisto.)

Aineistonkeruu tutkimukseen tehtiin vuoden 2019 touko- ja kesäkuun aikana. Tekijä koki, että parhain tapa kerätä aineistoa tutkimukseen oli teemahaastattelut, koska teemahaastattelu mahdollisti keskustelevan haastattelutilanteen. Teemahaastattelu myös mahdollisti kysymysten tarkentamisen ja lisäkysymykset haastattelun aikana. Haastattelut kestivät 15 minuutista 45 minuuttiin, ja ne nauhoitettiin analysointia varten. Haastatteluista tuli materiaalia yhteensä 318 minuuttia ja 12 sekuntia. Litteroitua tekstiä haastatteluista tuli noin kolme A4-paperia. Haastateltavat olivat 18-vuotiaasta 54-vuotiaaseen.

3.2 Teemat

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseen: Minkälaisia vaikutuksia asiakkaan tekemällä seksuaalisella häirinnällä on?, haettiin vastauksia seuraavilla teemoilla:

- Millaisia kokemuksia työntekijällä on asiakkaan tekemästä seksuaalisesta häirinnästä?
- Miten kokemukset ovat vaikuttaneet työntekijään?
- Miten työntekijä on reagoinut häirintään?
- Miten häirintää on käsitelty?

Teemojen lisänä oli apukysymyksiä, jotka tukivat teemoja ja veivät haastattelua eteenpäin pysyen teemassa. Apukysymykset löytyvät liitteestä 1. Jokaiselta

haastateltavalta kysyttiin myös ikää, sukupuolta ja työpaikan luonnetta (anniskelu-, ruokaravintola, kahvila jne).

4 Haastattelujen tulokset

Tässä luvussa ja sen luvuissa käsitellään teemahaastatteluiden tuloksia. Yhteensä haastateltiin 12 henkilöä joista kahdeksan oli naisia ja neljä miehiä. Haastatteluihin osallistui vain henkilöitä jotka ovat kokeneet asiakkaiden tekemää seksuaalista häirintää ravintola-alalla.

4.1 Kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä

Ensimmäisenä teemana haastatteluissa oli, minkälaista seksuaalista häirintää haastateltava oli kokenut. Naisista jokainen ja miehistä kolme kertoi kokeneensa niin sanallista kuin fyysistä häirintää. Yksi miehistä kertoi kokeneensa ainoastaan sanallista häirintää. Naiset kokivat häiritsijän olevan useimmiten mies, kun taas miehet kokivat häiritsijän olevan useimmiten vanhempi nainen, mutta jokainen haastateltava oli kokenut häirintää molemmilta sukupuolilta.

Häirintä koettiin suurimmaksi osaksi kertaluontoiseksi, mutta haastateltavat kertoivat, että löytyi myös asiakkaita jotka häiritsivät aina. Kokemukset on jaettu anniskelu- ja ruokaravintoloihin, koska huomattiin, että kokemukset eroavat näiden välillä eniten.

4.1.1 Anniskeluravintolat

Anniskeluravintoloissa suurimmaksi häirinnän muodoksi osoittautui haastatteluissa sanallinen häirintä, joka ilmeni muun muassa huuteluna ja ehdotteluna. Huutelun kohteena oli esimerkiksi ulkonäkö. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että naiset kuulevat lähes jokaisessa työvuorossa huutelua koskien heidän ulkonäköään sekä suoranaista ehdottelua.

Fyysistä häirintää koettiin anniskeluravintoloissa useammin salin puolella työskennellessä kuin tiskin takana ollessa. Fyysinen häirintä oli useimmiten paikoista puristelua ja ei-haluttua koskettelua. Tiskin takana työskennellessä fyysinen häirintä ilmeni esimerkiksi niin, että kädestä otettiin kiinni kun juomia

annettiin tiskille eikä suostuttu päästämään irti. Haastatteluissa nousi esille se, että alkoholin kanssa työskentelyn uskottiin vaikuttavan häirintään ja sen määrään, koska alkoholi madaltaa asiakkaiden estoja ja näin kynnyksen häirinnälle on pienempi.

4.1.2 Ruokaravintolat

Seksuaalinen häirintä erosi anniskeluravintoloissa tapahtuvasta häirinnästä, siinä, ettei suoraa huutelua ollut niin paljon ja fyysistä häirintää enemmän, koska salissa ollaan enemmän töissä. Fyysinen häirintä ilmeni useimmiten ei-haluttuna kosketteluna ja sanallinen häirintä taas ei-sopivina kysymyksinä. Fyysinen häirintä ilmeni esimerkiksi pyyntöinä istua asiakkaan syliin ruokailun jälkeen. Ruokaravintoloissa sanallisena häirintänä koettiin esimerkiksi kyselyt henkilökunnalta kuuluuko joku heistä ruuan hintaan, mikä koettiin ahdistavaksi.

4.2 Häirinnän vaikutukset työntekijään

Toisena teemana haastatteluissa oli häirinnän vaikutukset haastateltaviin. Haastateltavat kertoivat pyrkineensä päästämään sanallisen häirinnän toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Välillä häirintään reagoimatta jättäminen oli kuitenkin vaikeaa, koska jotkut kommentit saattoivat pahoittaa kohteen mielen ja jäädä vaivaamaan. Varsinkin ulkonäköön liittyvät kommentit voivat olla vaikeita käsitellä.

Haastatteluissa kävi ilmi seksuaalisen häirinnän vaikuttavan helposti työntekemiseen. Seksuaalisen häirinnän koettiin katkaisevan työntekeminen häirinnän hetkellä ja vaikuttavan myös mielentilaan loppu työvuoroksi. Seksuaalinen häirintä jätti useasti ahdistuneen mielentilan loppu työvuoroksi ja näin työntekemiseen keskittyminen oli vaikeampaa. Nykypäivänä seksuaalinen häirintä on niin paljon pinnalla, ettei työpaikalla aina tiedä, mikä on sopivaa käytöstä työkavereita kohtaan ilman, että sitä pidetään seksuaalisena häirintänä. Usein on pohdittava, onko esimerkiksi soveliasta halata työkaveria ilman, että tämä kokee sen ahdisteluna. Tähän ongelmaan ratkaisuksi koettiin kysymällä suoraan onko tällainen käytös sopivaa työkaverin mielestä.

Häirinnän koettiin myös suuresti vaikuttavan suhtautumiseen asiakkaisiin, varsinkin jos koettiin tietyn asiakkaan häiritsevän usein. Aiemmin häirintää asiakasta ei haluttu palvella tai palvelunlaatu ei ollut samanlaista kuin muille asiakkaille. Haastatteluissa kävi ilmi, että naisilla aiemmat häirintäkokemukset vaikuttivat heidän työn tekemiseen myös siinä, että miespuoleisista asiakkaista oletettiin helposti heti pahinta.

Miehet eivät kokeneet häiritsijän sukupuolella olevan merkitystä häirinnän vaikutukseen, kun taas suurin osa naisista koki miesten tekemän häirinnän huomattavasti ahdistavammaksi kuin naisten tekemän. Miehet kokivat fyysisen häirinnän pahempana kuin sanallisen, koska fyysistä häirintää ei tapahdu niin usein, kun taas sanallista häirintää kuulee lähes jokaisessa työvuorossa. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että miehet kokivat sanallisen häirinnän ja flirtin rajan olevan heille huomattavasti häilyvämpi kuin naisille. Naiset taas kokivat molemmat häirinnän muodot yhtä ahdistavina. Naiset kokivat etenkin ulkonäköön liittyvien kommenttien jäävän vaivaamaan heitä.

4.3 Häirintään reagoiminen

Kolmantena teemana, oli miten häirintään reagoidaan. Haastateltavat kertoivat yleensä reagoivansa häirintään heti, esimerkiksi sanomalla suoraan, ettei asiakkaan käytös ollut *okei* tai että *älä koske*. Nuoren iän ja vähäisen ravintola-alan työkokemuksen koettiin vaikuttavan siihen, ettei aina osata reagoida häirintään heti, ja se jää vaivaamaan. Jos häiritsijä ei sanomalla ymmärtänyt lopettaa, yleensä pyydettiin järjestyksenvalvojaa poistamaan häiritsijä. Työkavereihin kohdistuvaan häirintään puuttuminen koettiin myös tärkeänä. Haastatteluissa nousi myös ilmoille huumorin käyttäminen niin sanottuna puolustautumismekanismina, eli käännettiin koettu seksuaalinen häirintä huumorin puolelle. Miehillä tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että välillä esitettiin, että kuuluttiin seksuaalivähemmistöön kun koettiin häirintää naisilta.

Monet haastateltavat kertoivat reagoivansa häirintään myös kysymällä suoraan asiakkaalta, että olisiko hänestä esimerkiksi sopivaa, että hänelle sanottaisiin asioita joita hän itse sanoi tai että hänen takapuoleensa käytäisiin kiinni. Jotkut kertoivat, että tässä tilanteessa asiakas oli pyytänyt anteeksi käytöstään tai sitten

vastakohtana alkanut puolustelemaan sitä. Puolustuksena haastateltavat kertoivat esimerkiksi kuulleensa heidän muotojensa olleen sellaiset, että niitä oli vain pakko puristella. Haastateltavat kertoivat, että jos asiakas ei tässä tilanteessa tajunnut pyytää anteeksi, he poistuivat itse tilanteesta.

4.4 Seksuaalisen häirinnän käsitteleminen

Kolmantena teemana haastatteluissa oli, miten seksuaalista häirintää ja sen aiheuttamia tunteita käsitellään. Häirinnästä puhuminen koettiin kaikista tärkeimmäksi käsittelyn muodoksi. Häirinnästä voi puhua esimerkiksi työkavereiden tai esimiehen kanssa. Seksuaalisen häirinnän aiheuttamien tunteiden purkaminen koettiin todella tärkeäksi, juurikin puhumalla esimerkiksi esimiehen ja työkavereiden kanssa ja näin häirinnän aiheuttamat tunteet saatiin jaettua eikä niitä jäänyt yksin miettimään. Monet haastateltavat kertoivat, etteivät halua kotona enää miettiä työpaikalla tapahtunutta häirintää ja siksi pyrkivät työpäivän aikana käsittelemään häirinnän aiheuttamat tunteet. Moni haastateltava kertoi myös turvautuvansa huumoriin seksuaalisen häirinnän käsittelyssä. Haastateltavat kertoivat asian purkamisen olleen helpompaa kun sen sai käännettyä huumoriksi esimerkiksi työkavereiden kanssa työvuoron päätyttyä.

Haastatteluissa oltiin sitä mieltä, että nykypäivänä seksuaalisesta häirinnästä puhutaan enemmän kuin ennen. Ravintola-alalla töissä yli kymmenen vuotta olleet olivat sitä mieltä, että ei seksuaalisesta häirinnästä ennen puhuttu, vaikka sitä esiintyikin yhtä paljon kuin nykyään. Moni uskoo #MeToo-kampanjan vaikuttavan siihen, miksi seksuaalisesta häirinnästä puhutaan nyt enemmän. Kaikkien haastateltavien mielestä seksuaalisesta häirinnästä puhuminen on todella tärkeää, koska ehkä sillä saadaan pikkuhiljaa poistettua seksuaaliseen häirintään liittyvä tabu.

5 Pohdinta

Tässä luvussa pohdin haastattelujen tuloksia ja vastauksia. Vertaan tuloksia ja vastauksia seksuaalisesta häirinnästä olevaan teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. Kaikki tässä luvussa oleva teoria, johon viitataan, on esitelty tämän opinnäytetyön

teoriaosuudessa. Tämän luvun lopussa esitän myös jatkotutkimusideoita tälle opinnäytetyölle.

Teoriaosuudessa kerrottiin seksuaalisen häirinnän ilmenemisen olevan hyvin monimuotoista ja määrittelemisen haastavaa. Tämä tiedostettiin myös haastatteluissa. Jokainen haastateltava käsitti häirinnän hyvin laajana käsitteenä ja tiedosti, ettei häirintä tarkoita kaikille samaa asiaa. Teoriaosuudessa kerrotaan, että naiset ja miehet saattavat tunnistaa häirinnän eri tavalla ja reagoida niihin eri tavalla ja myös haastattelemani naiset tiedostivat kokevansa esimerkiksi sanallisen häirinnän herkemmin kuin miehet, jotka kääntävät häirinnän helpommin flirtiksi. Haastateltavat kuvasivat monilta osin kokevansa sellaista häirintää, joka on määritelty tasa-arvolain 7. pykälässä, eli epämiellyttävää, seksuaalissävytteistä käytöstä. Häirinnän kuvattiin myös olevan sanallista tai fyysistä ja häirintää yhdistävän se, että se on aina kohteelle ei-toivottua tai vastentahtoista. Haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että kaksimieliset vitsit ja härskit puheet ja ehdotukset ovat heidän kokemansa häirinnän yleisimmät muodot. Haastatteluissa ei käynyt ilmi, että yksikään haastateltavista olisi kokenut rikoslakia rikkovaa seksuaalista häirintää. Haastateltavat tiedostivat myös, ettei häiritsevä asiakas aina itse tajua häiritsevänsä seksuaalisesti ja että häirintä voi olla kertaluontoista tai jatkuvaa. Häirintään parhaimpina reagoititapana koettiin sanomalla suoraan, ettei häiritsijän käytös ole sopivaa. Suoraan sanomalla, ettei häiritsijän käytös ole hyväksyttävää, häiritsijät jotka eivät ehkä tajua häiritsevänsä, ymmärtävät ainakin, ettei heidän käyttöksensä ole toivottua. Tekijät olivat myös jokaisella haastateltavalla olleet kumpaakin sukupuolta, mutta kuten teoriaosuudessa kerrotaan, naiset kertoivat kokeneensa useammin miesten tekemää häirintää, kun taas miehet naisten tekemää. Teoriaosuudessa kerrotaan, että miehiä pidetään usein häiritsijöinä ja harvoin uhreina, mikä saattaa johtua siitä, että miehillä on naisia isompi kynnyks puhua tai hakea apua seksuaaliseen häirintään. Tähän väitteeseen tässä opinnäytetyössä on vaikea ottaa kantaa, koska jokainen haastatteluihin osallistuneista miehistä kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää ja kertoneensa siitä työkavereilleen tai esimiehelleen. On kuitenkin helppoa olettaa naisten puhuvan seksuaalisesta häirinnästä herkemmin esimerkiksi esimiehelle kuin miesten, koska maailmanlaajuisesti tarkasteluna tutkimusten mukaan seksuaalinen häirintä

kohdistuu useammin naisiin ja PAM:n vuonna 2018 tekemän artikkelin mukaan naiset pitävät myös yleisesti häirintää suurempana uhkana heille kuin miehet.

Haastateltavat naiset kertoivat sanallisen seksuaalisen häirinnän koskevan useasti heidän ulkonäköään, mikä tukee teoriaosuudessa Aaltosen (2012) näkemystä sukupuolisesta häirinnästä. Naisten lisäksi myös miehet kertoivat saaneensa suoria seksiehdotuksia asiakkailta ja esimerkiksi kysymyksiä siitä, voiko laskun maksaa ”luonnossa”. Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut, että heidän kokemusta sukupuolisesta häirinnästä olisi millään tavalla vähätelty kenenkään toimesta arkipäiväisillä lausahduksilla kuten *rakkaudesta se hevonenkin potkii tai pojat ovat poikia*.

Tässä opinnäytetyössä kannanottaminen siihen, kokevatko naiset enemmän seksuaalista häirintää kuin miehet, on vaikeaa, koska haastatteluihin osallistui vain häirintää kokeneita henkilöitä. Haastatteluihin oli kuitenkin helpompi löytää naisia kuin miehiä, koska useampi mies totesi, ettei ole kokenut seksuaalista häirintää asiakkaiden toimesta. Vilkka (2011) puhuu puhutaan niin sanotusta mieskulttuurista, joka voi myös vaikuttaa siihen, että seksuaalista häirintää kokeneita miehiä on vaikeampi löytää.

Moni tunnettu ravintola-alan työntekijä on mediassa puhunut seksuaalisen häirinnän yleisyydestä, ja myös PAM on tehnyt tutkimuksen siitä, että seksuaalinen häirintä on matkailualalla vielä yleisempää kuin muilla palvelualoilla, ja tähän yhtyvät myös haastateltavat. Teoriaosuudessa puhutaan Soikkelin vuonna 2012 tekemästä opinnäytetyöstä, josta käy muun muassa ilmi, että asiakkaiden tekemät ehdotukset ja koskettelu koetaan niin tavalliseksi osaksi ravintola-alaa, ettei niitä kehdata edes mainita esimerkiksi esimiehelle. Kaikenlaisesta häirinnästä olisi kuitenkin hyvä sanoa esimiehelle, että häirintään voidaan reagoida. Lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että nykypäivänä seksuaalinen häirintä on osa ravintola-alalla työskentelyä. Maija Silvennoinen sekä Hans Välimäki ovat sanoneet seksuaalisen häirinnän olevan edelleen vaiettu tabu ravintola-alalla ja myös haastatteluissa tämä tuli esille. Tabua yritetään kuitenkin rikkoa puhumalla ravintola-alalla rehottavasta seksuaalisesta häirinnästä koko ajan enemmän. Seksuaalisen häirinnän vähentämiseen keinot ovat vähäiset, mutta ehkä asiasta puhumalla häirintä tiedostettaisiin paremmin,

mikä voisi vaikuttaa sen yleisyyteen. Haastateltavat tiedostivat myös päihteiden kanssa työskentelyn vaikuttavan seksuaalisen häirinnän yleisyyteen ravintola-alalla.

Haastatteluissa ei käynyt ilmi, että työpaikoilla olisi ohjeita seksuaaliseen häirintään reagointiin. Jatkotutkimuksena tälle opinnäytetyölle voisi tehdä ohjeet seksuaaliseen häirintään reagointiin ja samalla kartoittaa, kuinka monelta ravintola-alan työpaikalta konkreettiset ohjeet löytyvät. Haastatteluissa ei myöskään käynyt ilmi, onko esimies tai työnantaja ottanut kantaa seksuaaliseen häirintään tai siihen reagoimiseen. Ilmi ei myöskään tullut, miten tietoisia siitä ollaan, että esimiestä velvoittaa esimerkiksi tasa-arvo- ja työturvallisuuslait puuttumaan häirintään. Jatkotutkimuksena tälle opinnäytetyölle voisi tehdä selvityksen siitä, miten tietoisia ravintola-alalla ollaan häirintään reagoimiseen velvoittavista laista työntekijän tai työnantajan näkökulmasta.

Lähteet

Aaltonen, J. 2012. Turvataitoja nuorille – opas sukupuolisen häirinnän ja seksuaalisen väkivallan ehkäisyyn. Tampere : Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 5.4.2019.

EK. Elinkeinoelämän keskusliitto. 2018. Tutkimusraportti : Seksuaalinen häirintä työelämässä.
https://ek.fi/wp-content/uploads/Seksuaalinenhairinta_raportti_2.pdf Luettu 10.3.2019.

Iltta-Sanomat. 2018. Huippukokki Hans Välimäki kertoi ravintola-alan ahdistelusta rehellisesti – vanhempi naishenkilö ehdotti seksiä 17-vuotiaalle.
<https://www.is.fi/viihde/art-2000005630624.html> Luettu 10.3.2019.

JHL – Julkisten ja hyvinvointialan liitto. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen – ohjeita henkilöstön edustajalle.
<https://www.jhl567.com/@Bin/123940/ep%C3%A4asiallisuus+ja+kiusaus.pdf>
Luettu 28.10.2019.

Kauppinen, K. & Purola, M. 2001. Flirtti, häirintä, jännite : seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki : Työterveyslaitos.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1968/609
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Luettu 10.3.2019.

Paaja, S. & Pulksten, S. 2013. Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen hotelli- ja ravintola-alalla. Amk-opinnäytetyö. Helsinki : Haaga-Helia.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/62456/Paaja_Sara_ja_Pulksten_Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 8.3.2019.

PAM. Palvelualojen ammattiliitto 2017. Emme ole osa menuuta, sanovat ravintola-alan työntekijät.

<https://www.pam.fi/uutiset/2017/11/emme-ole-osa-menuuta-sanovat-ravintola-alan-tyontekijat.html>. Luettu 8.3.2019

PAM. Palvelualojen ammattiliitto 2018 a. Raportti seksuaalisesta häirinnästä hotelli- ravintola ja matkailualalla.

https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1250_a4_report_on_sexual_harassment_finsk_2018_web.pdf.
Luettu 11.4.2019

PAM. Palvelualojen ammattiliitto. 2018 b. Seksuaalinen häirintä.
<https://www.pam.fi/wiki/seksuaalinen-hairinta.html> Luettu 8.3.2019

PAM. Palvelualojen ammattiliitto 2019. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen.

<https://www.pam.fi/wiki/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen.html>.
Luettu 10.3.2019

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki : JTO.

Pyykönen, M. & Pyykönen, M. 2019. Seksuaalinen häirintä työpaikalla. Helsinki : Edita.

Soikkeli, H. 2012. Esimiehen vastuu seksuaalisesta häirinnästä ravintoloissa. Amk-opinnäytetyö. Rovaniemi : Rovaniemen ammattikorkeakoulu.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44939/Soikkeli_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 10.3.2019.

Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu 11.4.2019.

Tieteentekijöiden liitto. Ohje häirintätilanteessa.

https://tieteentekijoidenliitto.fi/materiaali/ohje_hairintatilanteessa. Luettu 9.4.2019.

Tietoarkisto. Teemahaastattelu.

https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. Luettu 11.4.2019.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä : Gummerus Kirjapaino Oy

Työsuojeluhallinto. Epäasiallinen kohtelu.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. Luettu 20.10.2019.

Työsuojeluhallinto. Vastuut työsuojelussa.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa>. Luettu 10.3.2019.

Työturvallisuuskeskus. Ohjeistus seksuaalisen ja sukupuoleen kohdistuvan häirinnän ehkäisyyn ja toimintaan ongelmatilanteissa.

https://ttk.fi/files/6684/Ohjeistus_seksuaalisen_ja_sukupuoleen_kohdistuvan_hairinnan_ehkaisyyn_ja_toimintaan_ongelmatilanteissa.pdf. Luettu 19.10.2019.

Työturvallisuuslaki.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 27.10.2019.

Vilka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Jyväskylä : PS-kustannus.

Viisi Tähteä 2017. #MeToo avasi monta haavaa myös ravintola-alalla: "Toivon ettei nuorten tarvitse käydä samaa läpi".

<https://viisitahtea.com/uutiset/metoo-avasi-monta-haavaa-myo-ravintola-alalla-toivon-ettei-nuorten-tarvitse-kayda-samaa-lapi/>. Luettu 10.3.2019.

Yhteiskunta-ala. 2018. Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä.

https://www.yhteiskunta-ala.fi/site/assets/files/3791/seksuaalinen_hairinta_raportti.pdf. Luettu 21.2019.

Yle. Yleisradio Oy. 2018 a. Ravintolayrittäjä Maija Silvennoinen seksuaalisesta häirinnästä: "Vanhat herrat puristelivat milloin pakarasta, milloin mistäkin".

<https://yle.fi/uutiset/3-10072714> Luettu 10.3.2019.

Yle. Yleisradio Oy. 2018 b. Kysely: seksuaalinen häirintä kohdistuu pääosin nuoriin naisiin – asiakkaat suurin häiritsijäryhmä.

<https://yle.fi/uutiset/3-10071387> Luettu 10.3.2018

Liite 1. Apukysymykset

1. Millaisia kokemuksia ravintola-alan työntekijällä on ollut seksuaalisesta häirinnästä?
2. Onko häirintä ollut sanallista tai fyysistä? Millaista?
3. Onko häirintä ollut kertaluontoista vai jatkuvaa?
4. Minkälaisia vaikutuksia häirinnällä on ollut työntekijään?
5. Ovatko vaikutukset olleet henkisiä tai fyysisiä?
6. Vaikuttaako häirintä työntelemiseen tai sen tehokkuuteen?
7. Muuttaako seksuaalinen häirintä suhtautumista joihinkin asiakkaisiin?
8. Vaikuttaako häiritsijän sukupuoli häirinnän vaikutukseen? Miten?
9. Vaikuttiko häirinnän muoto sen vaikutukseen? Miten?
10. Miten olet reagoinut häirintään?
11. Käsitteletkö seksuaalisen häirinnän aiheuttamia tunteita/muutoksia? Jos käsittelet, miten?
12. Oletko huomannut itsessäsi tai käyttäytymisessäsi muutoksia seksuaalisen häirinnän myötä? Millaisia muutokset ovat olleet?
13. Puhutaanko seksuaalisesta häirinnästä nyt enemmän?
14. Muita asiasta heränneitä ajatuksia?