

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för Turism och
Kosthåll

SEXUELLA TRAKASSERIER INOM HOTELL- OCH RESTAURANGBRANSCHEN

- En kvantitativ undersökning på Åland

Jenni Nedergård



2021:19

Datum för godkännande: 19.05.2021
Handledare: Karin Linnell

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Turism- och kosthåll
Författare:	Jenni Nedergård
Arbetets namn:	Sexuella trakasserier inom hotell- och restaurangbranschen - en kvantitativ undersökning på Åland
Handledare:	Karin Limnell
Uppdragsgivare:	

Abstrakt
<p>Sexuella trakasserier är ett begrepp som kan vara svårt att förklara och detta arbete kommer jag att titta närmare i teoridelen på vad sexuella trakasserier är, varför detta är vanligt inom hotell- och restaurangbranschen och även vad lagstiftningen säger. Syftet med arbetet är att undersöka hur utsatta de anställda är för sexuella trakasserier inom hotell- och restaurangbranschen på Åland. Metoden för att undersöka detta är en kvantitativ undersökning i form av en webbenkät. I empirin presenteras svaren från enkätundersökningen i form av diagram. I analysen reflekterar jag över resultatet från undersökningen.</p>

Nyckelord (sökord)
sexuella trakasserier, restaurang, hotell

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2021:19	1458-1531	Svenska	36 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
05.05.2021	12.05.2021	19.05.2021

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Hospitality Management
Author:	Jenni Nedergård
Title:	Sexual Harassment within the Hospitality Industry - a Quantitative survey on Åland
Academic Supervisor:	Karin Linnell
Technical Supervisor:	

Abstract
<p>Sexual harassment is a concept that can be hard to explain. In the theory part of the thesis I have chosen to take a closer look at what sexual harassment actually is, and why it is so common in the hospitality industry. The purpose of the thesis is to investigate how exposed the workers are to sexual harassment in the hospitality industry on Åland. The method I have chosen is quantitative research in the form of a web survey. In the empirical part of the thesis I will present the results of the web survey, and later reflect over the answers in the analysis.</p>

Keywords
sexual harassment, hotel, restaurant, hospitality industry

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2021:19	1458-1531	Swedish	36 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
05.05.2021	12.05.2021	19.05.2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsningar	7
2. METOD	8
2.1 Kvantitativ studie	8
2.1.1 Enkätundersökning	8
2.2 Kvalitativ studie	9
2.3 Etik	10
2.4 Validitet och reliabilitet	10
3. TEORI	11
3.1 Vad är sexuella trakasserier?	11
3.1.1 Sexuella trakasserier på Åland	12
3.1.2 Sexistisk hatretorik	13
3.1.3 Konsekvenser av sexuella trakasserier	14
3.2 Sexuella trakasserier inom servicebranschen	14
3.3 Förebyggande av sexuella trakasserier på arbetsplatsen	16
3.3.1 “The color code system”	16
3.4 Metoo-rörelsen	18
3.4.1 #notonthemenu	18
3.5 Lagstiftning	19
3.5.1 Diskrimineringslagen	19
3.5.2 Jämställdhetslagen	19
3.5.3 Lag om sexuellt ofredande	20
4. EMPIRI	22
4.1 Resultat av enkät	22
4.1.1 Kön	22
4.1.2 Ålder	23
4.1.3 Branschfördelning	23
4.1.4 Policy om sexuella trakasserier	24
4.1.5 Utsatt för sexuella trakasserier	25
4.1.6 Berättade du för din förman? Följder?	26
4.1.7 Har #metoo haft en inverkan?	28
4.1.8 Sammanställning av öppna kommentarer	29

5. ANALYS	32
5.1 Validitet och reliabilitet	33
5.2 Förslag till vidare forskning	33
6. REFLEKTION	34
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	35
BILAGOR	38

1. INLEDNING

En grå och tråkig dag i oktober satt jag och min klasskompis på biblioteket i Mariehamn för att jobba med något skolarbete, men som man ofta gör så pratade vi om allt annat förutom det. Både hon och jag har rötter i restaurangbranschen. Vi ramlade in på ämnet att vi aldrig har jobbat för ett företag där vi har fått bekräftat var gränsen går, och vad vi bör göra när vi blir utsatta för sexuella trakasserier. Jag kunde ha valt att skriva om man blir utsatt för sexuella trakasserier, men sanningen är att är man ung kvinna inom hotell-och restaurangbranschen så är oddsen större att man har blivit utsatt än att man har klarat dig undan. Vi diskuterade även gränser, om en gäst vill ge dig en kram eller lägga armen om dig, är detta något du måste acceptera när du jobbar med kundservice? Måste du gå med på att någon inkräktar på ditt personliga utrymme för att inte göra gästen upprörd för att denne inte fick sin vilja igenom? Varför upplever kunder överlag att de har rätten att röra vid dig? Detta är grunden till varför jag har valt att skriva min kandidatavhandling om ett ämne som är så viktigt, men ändå så bortglömt.

Jag har under min karriär som servitör jobbat för mer än en handfull olika företag, och jag har aldrig fått en beskrivning av min arbetsgivare om hur jag i min yrkesroll bör gå tillväga om jag utsätts för sexuella trakasserier från de gäster jag möter på jobbet. Detta är ju sorgligt nog något som är återkommande inom restaurangbranschen och enligt mina egna upplevelser bara viftas bort när det sker. Jag tror även att många som jobbar inom branschen kan ha blivit utsatta för sexuella trakasserier för att sedan inse det först långt senare eller kanske inte alls.

1.1 Bakgrund

Mitt val föll på detta ämne eftersom att restaurangbranschen ligger mig nära hjärtat men jag upplever att mänskliga rättigheter inte sträcker sig till de som väljer att jobba inom branschen. Det verkar som att det finns en tydlig brist på respekt gentemot restaurangarbetare, vi verkar inte alltid vara likvärdiga med alla andra. I dagens läge är det många restaurangägare som inte hittar personal, eller än värre inte får dem att stanna. Jag tror att orsaken till detta är att toleransen för olämpligt beteende har minskat med de yngre generationerna.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med mitt arbete är att undersöka sexuella trakasserier inom hotell- och restaurangbranschen på Åland och jag kommer att utgå från frågeställningen “hur utsatta är de anställda inom hotell- och restaurangbranschen på Åland för sexuella trakasserier?”.

1.3 Avgränsningar

Jag kommer att avgränsa min undersökning genom att jag enbart kommer att undersöka hur det ser ut på de Åländska arbetsplatserna. Jag kommer även enbart fokusera på sexuella trakasserier från kunderna mot arbetstagarna, det vill säga att jag kommer att lämna bort interna sexuella trakasserier. Undersökningen kommer endast att handla om hotell- och restaurangbranschen, eftersom branschen är mer utsatt på grund av bland annat alkohol användning och sena arbetstimmar.

2. METOD

2.1 Kvantitativ studie

I en studie av kvantitativ karaktär ser man oftast på siffror, antal och mängder med målet att sammanställa någon form av statistik. Då analysen av en kvantitativ studie genomförs så är syftet främst att fastställa, upptäcka och mäta samband med olika variabler. I en kvantitativ studie så ser man på olika delar av en helhet eller det särskilda i ett sammanhang.

Utgångspunkter och hypoteser är på förhand förutbestämda, detta innebär att de avgränsar studien och fungerar som ramverk, på grund av detta så lämpar sig en studie av kvantitativ karaktär när man redan innehar en stor del information om ämnet. Det finns en del

kännetecken som beskriver den kvantitativa karaktären i en studie: (Christensen et al., 2016)

- Strukturerad
- Objektiv
- Undersökaren påverkar inte svaret till samma mån
- Beskrivande
- Atomiskt perspektiv
- Data som siffror
- Testa teori

2.1.1 Enkätundersökning

En enkät är ett formulär där respondenten får svara på en rad olika öppna och slutna frågor.

Det vill säga att en del av frågorna är ja/nej frågor och i andra får respondenten svara med sina egna ord. Det finns två olika kategorier av enkäter, den ena är självadministrerande, som är webb- post eller besöksenkäter. Den andra är intervjuadministrerande, och de är telefon- och "påstan" intervju, alltså att man når människor genom fysiska möten och ber dem delta.

En kvantitativ studie med en webbenkät är en enkät som enkelt distribueras på nätet genom t.ex. email eller genom att dela den i grupper eller hemsidor där man når önskad målgrupp, den är även ett bra sätt att nå respondenter geografiskt. En kvantitativ studie i form av en webbenkät har flera fördelar jämfört med den traditionella postenkäten. Webbenkäten är framförallt ett mer effektivt sätt att nå ut till respondenter men en stor fördel är också när det

kommer till att sammanställa svaren, eftersom du redan har dessa samlade digitalt. Även anonymiteten går bättre att garantera när man använder sig av en webbenkät eftersom svaren registreras direkt digitalt och inte behöver postas till en privat adress. En webbenkät är även ett snabbare alternativ, det som kan ta flera veckor med en postenkät tar några dagar med en webbenkät (Christensen et al., 2016).

Jag har valt att skapa en enkät som jag kommer att dela till hotell- och restauranganställda på Åland. Jag anser att en kvantitativ studie i form av en webbenkät är i detta fall bättre att göra, främst för att få flera synpunkter men också för att det ger respondenterna större möjlighet att vara anonyma då ämnet är av känslig grund.

2.2 Kvalitativ studie

Det vanligaste sättet att skilja på kvantitativa och kvalitativa studier är att tänka den förstnämnda som siffror och den senare som ord och bilder. Detta innebär att den kvantitativa studien är något som man räknar med hjälp av statistiska metoder medan den kvalitativa studien är mera öppen för tolkning. Detta berättar dock inte hela sanningen, det är till exempel helt möjligt att räkna ord, detta innebär att man kvantifierar det kvalitativa. Det är även möjligt att hitta olika mönster och tolka resultat bestående av siffror på olika sätt, vilket gör det kvantitativa kvalitativt. En kvalitativ studie innehåller främst ord, text, handlingar och symboler där man fokuserar på innebörden . På grund av detta är helhetsförståelsen och sammanhanget viktigare än separata delar i studien. Man använder kvalitativ data för att bygga teoretiska hypoteser eller teorier. Den kvalitativa analysen och teoribyggandet hänger på att undersökaren kan tolka och förstå datan och inte fastna på det mönster denne hade förväntat sig att se i studien. Det finns en del kännetecken som beskriver en kvalitativ studie: (Christensen et al., 2016)

- Teoribyggande
- Ostrukturerad
- Innehåller data som text och ord
- Förklarande och beskrivande
- Helhetsperspektiv
- Subjektiv

- Undersökaren påverkar svaren

2.3 Etik

Majoriteten av alla marknadsundersökningar är beroende av deltagande av allmänheten.

Därför är det viktigt att man som undersökare tar hänsyn till en del olika etiska aspekter för att bibehålla allmänhetens förtroende. Etik innebär att det bör stämma överens med uppfattningen om vad som är rätt och fel, det vill säga god moral. Man måste alltid ta hänsyn till de etiska aspekterna, specifikt i de situationer där personer kan ta ekonomisk, fysisk eller psykisk skada. De personer som ligger i risk att bli utsatta om en undersökning inte är etiskt genomförd är beställarna av undersökningen, de som genomför den samt respondenterna. Även andra grupper kan indirekt påverkas av undersökningen, t.ex. andra personer inom den beställande organisationen, närstående till respondenterna och andra anställda på det företag som genomför undersökningen. Undersökningens resultat kan även komma att påverka andra individer i samhället (Christensen et al., 2016).

2.4 Validitet och reliabilitet

De potentiella fel som kan uppstå under undersökningens gång måste man ta hänsyn till för att kunna uppnå korrekt resultat. När en undersökning ger det mätvärde som motsvarar verkligheten så klassas undersökningen som valid. Med reliabilitet mäter man undersökningens förmåga att stå emot fel som kan uppstå. Det vill säga att om undersökningen görs flera gånger och svaren ändå är det samma så är reliabiliteten fullständig (Christensen et al., 2016).

3. TEORI

3.1 Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är ett komplext begrepp som kan vara svårt att förklara, och det är alltid upp till individen som blir utsatt att avgöra om det handlar om sexuella trakasserier eller ej, men i tabellen nedan kan man tydligt se olika exempel på vad som klassas som sexuella trakasserier. Definitionen av sexuella trakasserier är att det är en handling som skapar en diskriminerande och förödmjukande miljö, och konsekvenserna av detta är säkerhets- och hälsoproblem (Kristjan Bragason, 2016).

Tabell 1. Sexuella trakasserier i olika form (Sexual Harassment, n.d.)

<i>Verbal form</i>	<i>Icke-verbal form</i>	<i>Fysisk form</i>
Oönskade sexuella kommentarer, skämt eller frågor	Ovälkomna blickar och sexuella gester	Ovälkommen beröring såsom klappar, kyssar, kramar
Frågor om social- eller sexliv	Att vissla efter en person	Luta sig intill eller klamra sig fast vid någon
Ovälkomna förslag om sexuella tjänster	Otvetydiga sexuella närmanden via sociala medier, mail eller sms	Försök till våldtäkt, våldtäkt eller sexuella övergrepp

Sexuella trakasserier kommer i många olika former, det kan handla t.ex. om oönskad beröring, kommentarer med sexuella undertoner eller direkta kommentarer som uppfattas som olämpliga av mottagaren. Sexuella trakasserier kan även förekomma på sociala medier, via sms eller telefonsamtal, då kan det handla om oönskade bilder, ryktesspridning, oönskad kontakt med sexuell antydning osv. Det är alltid personen som blir utsatt som bestämmer om det handlar om sexuella trakasserier eller ej. Dock är det vanligt förekommande att den utsatta förminskar sin egen upplevelse och intalar sig att det inte var så farligt, och därmed väljer att inte prata om det som de har blivit utsatta för. För människor kan det även vara svårt att avgöra hur de ska reagera när de blir utsatta för sexuella trakasserier, i vissa fall så

reagerar man först senare när man inser hur obehaglig situationen var för en. Alla individer reagerar olika på sexuella trakasserier men några av de vanligaste reaktionerna är bland annat huvudvärk, illamående, nedstämdhet, ångest, rädsla samt obefogade skuld känslor (*Sexuella Trakasserier*, n.d.-a).

Sexuella trakasserier är diskriminering i den mening som avses i jämställdhetslagen. Trakasserier kan ske i vilken miljö som helst, även på sociala medier. Fysiskt sexuellt ofredande har varit olagligt i Finland sedan år 2014. I jämställdhetsbarometern som gjorts av Social- och hälsovårdsministeriet 2017 visar på att 39 % av kvinnorna och 17 % av männen under de senaste två åren har upplevt sexuella trakasserier i Finland. Dock riktar sig trakasserier främst mot kvinnor under 35 år, där över hälften har upplevt sexuella trakasserier under de senaste två åren. De vanligaste formerna av sexuella trakasserier som framkommit var bland annat prat och skämt med sexuella undertoner, olämpliga kommentarer på utseende och kropp, oönskad fysisk beröring och olämpliga förslag om sex. Majoriteten av kvinnorna vittnar om att den som trakasserat dem är män, medan män vittnar om trakasserier från både kvinnor och män. Den som trakasserar hör sällan till den utsattas bekantskapskrets. Jämställdhetsbarometern visar även på att de som har störst risk att bli utsatta för sexuella trakasserier är kvinnor i yngre ålder, som är låginkomsttagare och hör till en minoritet. Dock är yngre åldern den största faktorn för att bli utsatt. Under 2019 så gjordes en undersökning med åttonde- och niondeklassare och den visade på att var tredje flicka och var tionde pojke har blivit utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året. De elever med utländsk bakgrund var också mer utsatta (*Seksuaalinen Häirintä - Sukupuolten Tasa-Arvo - THL*, n.d.-a).

3.1.1 Sexuella trakasserier på Åland

Under 2019 har Institutet för hälsa och välfärd genomfört en undersökning i skolor på Åland som visar på att 21 % av flickor på gymnasienivå och 22,9 % av flickor i yrkesläroanstalter har utsatts för sexuellt våld. Ålands feministparaply har därför startat ett projekt för att jobba mot detta. Sexuella trakasserier är ett komplext problem och för att motverka detta krävs normkritiskt jämställdhetsarbete. Det lyfts även fram att kopplingen mellan etnicitet och sexualbrott inte har något tydligt samband, men så gott som alla förövare är män. Att fokusera på förövarens etniska ursprung snarare än det brott som begåtts tyder mer på

främlingsfientlighet än viljan att motverka sexuella brott i samhället. Tystnadskulturen kring sexualbrott och sexuella trakasserier började även på Åland luckras upp 2017 då *metoorörelsen* drog igång. Detta resulterade i en facebookgrupp med över 4000 ålänningar och flera hundra vittnesmål om övergrepp, sexuella trakasserier och ofredande. Förövarna var för den utsatta känd eller okänd, och det finns vittnesmål från alla platser i samhället vi alla besöker varje dag, skola, jobb, hemmet, offentliga platser. Det är problematiskt då kvinnor och män överallt och hela tiden löper risk att bli utsatta för sexuella trakasserier och övergrepp (Feministparaply, 2019).

Ålands Feministparaply driver ett projekt som heter “UNGA- Jämställd skola och fritid” 2019-2023 med syfte att motverka sexuella trakasserier i gymnasieskolorna och fritidssektorn på Åland. Detta sker i samråd med gymnasieskolorna och fritidssektorn för att öka tryggheten bland de unga. De sprider kunskap samt förser ungdomar, ledare och personal med de verktyg de behöver för att motverka diskriminering och sexuella trakasserier (*UNGA – Jämställd Skola Och Fritid*, n.d.).

3.1.2 Sexistisk hatretorik

Sexistisk hatretorik är kränkande tal eller uttryck som tyder på hat mot ett kön. Det kan även beskrivas som hets mot folkgrupp. Det kommer från samhällets maktstrukturer och skapar ojämlikheter mellan könen. Orsaken varför individer använder sig av hatretorik är för att objektifiera, förnedra och förminska status eller kompetens. Även för att skapa en känsla av rädsla, osäkerhet och sårbarhet hos den som blivit utsatt. Det finns olika former av sexistisk hatretorik och dessa är bland annat:

- Hotfulla kommentarer som berör könsidentitet, sexualitet eller könsroll
- Förnedrande kommentarer om en annans kropp eller utseende
- Spridning av sexuella eller intima bilder utan lov
- Sexualiserade hot om våld, död eller våldtäkt
- Skuldbeläggande kommentarer om någon som blivit utsatt för sexuellt våld

Vem som helst kan utsättas för sexistisk hatretorik men de som oftast blir utsatta är yngre kvinnor och kvinnor inom offentliga yrkesområden t.ex. politiker, reporter, forskare (*Seksuaalinen Häirintä - Sukupuolten Tasa-Arvo - THL*, n.d.-b).

3.1.3 Konsekvenser av sexuella trakasserier

Det finns en hel del konsekvenser som uppstår av sexuella trakasserier, på individnivå är dessa bland annat ilska och vrede, missnöje med arbetsplatsen, försämrad psykisk hälsa, stress, depression, skam, familjeproblem och inkomstförluster. På företagsnivå är dessa bland annat låg motivation bland personalen, högre personalomsättning, sjukskrivningar och låg produktivitet. Sexuella trakasserier påverkar även på samhällsnivå, och effekterna är bland annat sjukvårds- och medicinkostnader, bristfällig jämställdhet, löneskillnader och minskad BNP (*Sexual Harassment*, n.d.).

3.2 Sexuella trakasserier inom servicebranschen

Hotell- och restaurangfacket PAM i Finland har under år 2020 genomfört en enkätundersökning rörande trakasserier i kundservice. Enkäten hade 374 respondenter varav 85% var kvinnor, 13% var män och 1 % ville inte uppge ett kön. Enkäten visade på att sexuella trakasserier och hot om våld har ökat sedan 2015 då de senast genomförde en undersökning. Det framkom också att unga är mer utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Över hälften av de anställda uppgav i enkäten att de fått utstå hot om våld eller våld på sin arbetsplats, och 57 % av de som jobbar inom kundservice uppgav att de blivit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Även var tionde arbetstagare har upplevt fysiskt våld eller blivit hotad med ett föremål. Arbetsmiljöexperterna på PAM vill öka kunskapen om ämnet inom branschen samt förändra attityden gentemot trakasserier på arbetsplatsen, men detta är upp till arbetsgivarna själva att genomföra. Det är inte heller alltid som arbetsgivaren är medveten om de trakasserier som förekommer på arbetsplatsen, det förekommer att arbetstagaren inte litar på arbetsgivaren och därför inte vågar berätta vad som hänt (*Sexuella Trakasserier ökar Enligt PAM:s Enkät: Snuskiga Kommentarer, Tafsande Och Snoppbilder*, n.d.).

Det är alldeles för sällsynt att de anställda väljer att berätta för arbetsgivaren, i enkäten framkommer det att 60 % väljer att inte berätta, och orsaken till detta är oftast att de upplever

att det inte kommer leda någon vart eller inte har någon betydelse. ”Det borde vara lätt att anmäla trakasserier och våld, och självklart att man gör det – inte så att man ska igenom en lång och byråkratisk process, som till slut leder till att arbetsgivaren lyssnar men inte gör något åt saken”, säger Erika Kähärä Arbetsmiljöexpert på PAM (*Sexuella Trakasserier ökar Enligt PAM:s Enkät: Snuskiga Kommentarer, Tafsande Och Snoppbilder*, n.d.).

Arbetsmiljöexperterna Erika Kähärä och Merja Vihersalo på PAM upplever att lagstiftningen i Finland är bra när det kommer till detta men orsaken varför trakasserier är ett så stort problem inom servicebranschen beror på bristande kompetens hos cheferna och det faktum att de inte vet hur trakasserier bör hanteras och motarbetas. Det faktum att var femte som svarade på enkäten har bytt bransch eller arbetsplats på grund av trakasserier på jobbet styrker detta. Av respondenterna på enkäten är det endast 8 % som upplever att kampanjen #metoo har haft en effekt på kundernas beteende (*Sexuella Trakasserier ökar Enligt PAM:s Enkät: Snuskiga Kommentarer, Tafsande Och Snoppbilder*, n.d.).

Sexuella trakasserier är en del av vardagen för många anställda inom hotell- och restaurangbranschen. Branschen bör jobba för att det ska råda nolltolerans för sexuella trakasserier, för att skapa trygga arbetsplatser samt göra hotell- och restaurangbranschen till en mer attraktiv bransch att jobba inom. De negativa konsekvenserna som uppstår av sexuella trakasserier påverkar inte bara den som blir utsatt utan även familj och arbetskolligor, företaget och samhället i sin helhet. Det är främst servitörer som blir utsatta för sexuella trakasserier på jobbet och detta i form av olämpliga kommentarer med antydning till sex, opassande skämt och respektlöst tilltal. Det finns en hel del faktorer som höjer oddsen för sexuella trakasserier inom hotell- och restaurangbranschen, dessa är bland annat:

- Arbetstiden inkluderar ofta sena nätter, långa kvällar och helgdagar.
- Kunderna kan vara alkohol- och drogpåverkade.
- “Kunden har alltid rätt” - mentalitet.
- Osäkra arbetsförhållanden.

Under de senaste åren så har medvetenheten ökat för hur utsatta anställda är inom branschen och att detta är en risk för både säkerhet och hälsan hos den anställda. Detta bör förändras för att branschen skall kunna nå sin fulla potential (*Sexual Harassment*, n.d.).

Både kvinnor och män utsätts för sexuella trakasserier oavsett ålder, bakgrund eller etnicitet, men kvinnor är oftast mer utsatta på grund av sin position på marknaden och upplever oftare trakasserier oftare hotfulla. De faktorer som höjer risken för att bli utsatt för sexuella trakasserier på sin arbetsplats är bland annat; direkt kundkontakt, kvinna, yngre än 40 år, osäkra anställningsförhållanden, invandrare, frånskild och lågutbildad. Här spelar de osäkra arbetsförhållanden stor roll eftersom individen kanske inte vågar dra gränser på grund av rädsla att mista sin arbetsplats (*Sexual Harassment*, n.d.).

3.3 Förebyggande av sexuella trakasserier på arbetsplatsen

Vad bör då arbetstagaren göra om hen utsätts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats? Man bör börja med att prata med någon av sina arbetskamrater som man litar på alternativt vända sig till förtroendemannen på arbetsplatsen, det är viktigt att få stöd av andra i dessa situationer. Det är önskvärt att de anställda kräver att det tas fram en plan för trakasserier- och mobbningsituationer på arbetsplatsen. Om en anställd blir trakasserad av en kund så bör man för det första be kunden att sluta, och även understryka att sådant beteende inte uppskattas på denna arbetsplats och därefter berättar man om trakasserier för sin förman. Det är upp till arbetsgivaren att se till att vidta åtgärder för att skapa en så trygg arbetsmiljö som möjligt, arbetsgivaren bör även ge anvisningar för hur dessa situationer bör hanteras. Alla arbetsplatser borde alltid ha en klar plan över hur situationer som t.ex. sexuella trakasserier bör hanteras, dock visade en studie gjort av PAM år 2015 att endast 35 % av respondenterna jobbade på ett företag som hade det (*Sexuella Trakasserier*, n.d.-b).

3.3.1 “The color code system”

Restaurangen Homeroom i Kalifornien, USA använder sig av färgkoder för att kategorisera sina kunders beteende. Färgkoderna är gul, orange och röd. Den gula färgen innebär att personen gör servitören obekvämt, den orange färgen betyder att det har förekommit kommentarer med sexuella undertoner och färgen röd innebär att kunden har betett sig direkt olämpligt genom kommentarer eller oönskad beröring. De använder sig av koderna för att diskret kunna be om hjälp av sina kollegor och förmän. Vid kod orange så måste den

salsansvariga ta över bordet ifråga och om det uppstår en kod röd så måste restaurangchefen ingripa direkt och förklara för personen som beter sig illa att beteendet inte är välkommet i deras restaurang, och denne har två alternativ; att sluta med beteendet omedelbart eller lämna restaurangen. Restaurangen har en specifik plan på hur förmännen bör gå tillväga när de hanterar dessa situationer. Ägaren Erin Wade säger att restaurangen har blivit mera framgångsrik efter att färgkoderna tagits i bruk eftersom det är en tryggare och mer välkomnande plats för både de anställda och gäster. Det var en enskild händelse där en man med familj besökte restaurangen, och under besöket bestämde sig för att lägga sin hand innanför servitörens blus och på grund av detta bestämde de att åtgärder måste vidtas omedelbart. Denna händelse ledde också till att många av de anställda gick till ägaren och berättade om deras egna upplevelser när de blivit utsatta för sexuella trakasserier av kunder. De anställda har varit nöjda med systemet och upplever att det är ett effektivt sätt att få hjälp på. (ABC7 News Bay Area, 2018)

Erin Wade, delägare av restaurangen Homeroom i Kalifornien är grundaren till färgkodsytet som används i restauranger för att kunna kartlägga sexuella trakasserier från kunder mot de anställda. Färgkoderna är gul, orange och röd. Eftersom Wade inte jobbade på golvet så hade hon ingen aning om hur illa arbetsmiljön kunde vara för de anställda, det var först 2015 som detta kom till hennes kännedom när email började ramla in där de anställda ville ha ett möte med henne. Färgkodsytet är revolutionerande på många vis, och företagets policy lyder att när en servitör säger en färgkod som t.ex. orange så måste förmannen ingripa direkt och ta över bordet. Hen har ingen rätt att ifrågasätta händelsen och servitören har heller ingen som helst skyldighet att förklara vad det är som har hänt. Detta innebär att när färgkodsytet används i restaurangen behöver inte servitören förklara och på så vis återuppleva en potentiell traumatisk händelse och förmannen behöver inte själv försöka skapa sig en uppfattning om vad som har hänt och hur det skall hanteras. Wade tar även upp ett problem där anställda anmält en händelse av sexuella trakasserier från en kund till en förman av det manliga könet, och han inte tagit situationen på allvar för från hans perspektiv så har han inte uppfattat situationen som hotfull. Detta problem löste de dock med att se till att de fanns både kvinnliga och manliga förmän på alla avdelningar i företaget. Tack vare färgkodsytet så har sexuella trakasserier av personalen minskat, eftersom åtgärder

vidtas direkt när det sker. (“I’m a Female Chef. Here’s How My Restaurant Dealt with Harassment from Customers,” 2018)

3.4 Metoo-rörelsen

Tarana Burke är den ursprungliga grundaren till metoo-rörelsen. År 2006 jobbade Tarana Burke, en amerikansk kvinna som fritidsledare. En dag så berättade en ung flicka att hon utsatts för sexuella övergrepp av sin styvfar, men Tarana visste inte vad hon skulle svara och klarade inte av att höra mera av den unga flickans tragiska historia så hon valde att skicka flickan vidare till en annan person för stöd. I efterhand insåg hon att hon borde ha svarat “jag också”, alltså metoo. Detta ledde till att hon startade en kampanj på *Myspace* i hopp om att uppmärksamma detta ämne. Tarana Burke är även skaparen av organisationen Just Be Inc som jobbar med att stötta unga svarta kvinnor (*The “Me Too.” Movement*, n.d.).

Den 15 oktober 2017 skrev skådespelaren Alyssa Milano på Twitter ett inlägg som lød: “ If you’ve been sexually harassed or assaulted write ‘me too’ as a response to this tweet”. Översatt till svenska lyder detta: “Om du har blivit sexuellt trakasserad eller ofredad skriv ‘jag också’ som svar till denna tweet”. Detta gjorde hon till följd av att Hollywoodproducenten Harvey Weinstein blivit häktad efter flertalet anklagelser mot honom om bland annat våldtäkt, sexuella trakasserier och sexuellt ofredande. Syftet med detta var att hon ville påvisa hur många kvinnor som blivit utsatta. Dagen efter så hade olika inlägg med #metoo och vittnesmål publicerats på Twitter drygt en halv miljon gånger (France, 2017).

3.4.1 #notonthemenu

År 2014 så gjordes en undersökning i USA som visade på att 90 % av kvinnorna i restaurangbranschen hade blivit utsatta för sexuella trakasserier. Detta ledde bland annat till protester med texten “not on the menu” i New York och även många som tog till Twitter för att dela med sig av sina egna upplevelser. Det framkom även att många kvinnor upplevt att de måste stå ut med trakasserier för att kunna betala sina räkningar, då de främst lever på de dricks de får in på jobbet (DeJesus, 2014).

3.5 Lagstiftning

3.5.1 Diskrimineringslagen

I Finland har vi något som kallas för diskrimineringslagen. Den lämpar sig både för privata och offentliga verksamheter, den tillämpas dock ej på privatliv eller religionsutövning.

Lagens syfte är att förebygga diskriminering, främja jämställdhet och att effektivisera rättssäkerheten för den som utsätts för diskriminering (*FINLEX*® - *Ursprungliga författningar: Diskrimineringslag 1325/2014, n.d.*).

Diskriminering innebär att någon behandlas sämre på grund av personliga egenskaper. Detta kan t.ex. vara religion, kön, etnicitet, politisk åsikt, språk, ålder, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller familjeförhållande. Diskriminering förbjuds inte bara i diskrimineringslagen, utan även flera nationella lagar, internationella avtal om mänskliga rättigheter och i strafflagen. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt, men kan även innefatta ovilja att tillämpa något efter en individs specifika behov t.ex. funktionshinder, och detta klassas då som diskriminering. I diskrimineringslagen förbjuds även anvisningar om att diskriminera samt trakasserier. Det är även förbjudet att diskriminera någon på grund av deras närstående för t.ex. sexuell läggning, funktionshinder (*Diskriminering, 2011*).

3.5.2 Jämställdhetslagen

Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

(*FINLEX*® - Uppdaterad

lagstiftning: Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986, n.d.)

Sexuella trakasserier och sexism klassas enligt jämställdhetslagen som diskriminering och är därav förbjudet, detta specificeras även i jämställdhetslagen. Det kan vara verbala, icke-verbala eller fysiska handlingar med syfte att kränka individens självkänsla genom att skapa en fientlig, nedlåtande eller kränkande miljö.

I jämställdhetslagen förbjuds alla trakasserier som berör kön, könsidentitet eller könsuttryck. Enligt studier så blir sexuella minoriteter, speciellt transsexuella, utsatta för trakasserier, så till följd av detta så utökades jämställdhetslagen 2014 där förbud mot könsuttryck och könsidentitet lades till. Enligt jämställdhetslagen behöver diskrimineringen inte ske med avsikt att diskriminera, men kan klassas som detta om t.ex. ett opassande skämt får såna följder genom att skapa en obekväm miljö för en annan individ. Det är även viktigt att nämna att det är upp till den som blir utsatt att avgöra om det handlar om trakasserier/diskriminering eller om t.ex. ett skämt är oskyldigt. För att en handling skall klassas som trakasserier eller diskriminering så bör den vara oönskad av mottagaren. Situationer där det är förmän som beter sig olämpligt mot arbetstagare är betydligt svårare eftersom den ene är i en maktposition vilket skapar en obalans, och detta kan göra det svårt för arbetstagaren att veta vart man skall vända sig. Därför är det viktigt att på arbetsplatsen lyfta fram att trakasserier och diskriminering inte är okej, och se till att förmännen är medvetna om att de är i en maktposition. Jämställdhetslagen lämpar sig enbart på arbetslivet, arbetsgivarens skyldigheter och skolor. Om arbetsgivaren blir medveten om att det förekommer diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen men inte gör något åt saken så kan arbetsgivaren bli ersättningsskyldig till den utsatte. På arbetsplatser med över 30 anställda bör det finnas en jämställdhetsplan som uppdateras vartannat år, och i denna plan bör det även finnas kontaktuppgifter till en utomstående som anställda kan vända sig till för att anonymt anmäla trakasserier eller diskriminering. Anställda kan även vända sig till företagshälsovården (*#Metoo: seksuaalinen häirintä ja laki - Rikosuhripäivystys, 2019*).

3.5.3 Lag om sexuellt ofredande

Sedan år 2014 så har det funnits en lag i Finland som förbjuder oönskad sexuell beröring. Straffet kan variera mellan böter och upp till 6 månaders fängelse. Verbala trakasserier klassas ej som sexuellt ofredande, men det kan dock uppfylla kriterierna som olaga hot eller ärekränkning. Att lägga till sexuellt ofredande i lagen har visat sig vara välbehövt, då det kom in över 1000 anmälningar om sexuellt ofredande de första tre åren som lagen funnits i bruk. Nu är nästa steg att se till att även verbalt sexuellt ofredande ses som ett brott. Den typen av

ofredande kan vara långvariga och ge svåra konsekvenser, det kan även involvera maktmissbruk (*#Metoo: seksuaalinen häirintä ja laki - Rikosuhripäivystys, 2019*).

4. EMPIRI

I empiridelen av mitt arbete så kommer jag att presentera innehållet samt resultatet från min webbaserade enkätundersökning som fanns tillgänglig för respondenterna mellan 1.4-6.4.2021. Jag valde att skicka min enkät till samtliga studerande och personal på Högskolan på Åland, jag delade även enkäten på min personliga facebook sida samt i gruppen “restaurangfolk på Åland” och jag bad även att folk skulle dela den vidare för att nå ut till så många respondenter som möjligt. Samtliga respondenter har jobbat inom hotell- och restaurangbranschen på Åland under de 10 senaste åren. Det slutgiltiga antalet respondenter blev 96 stycken.

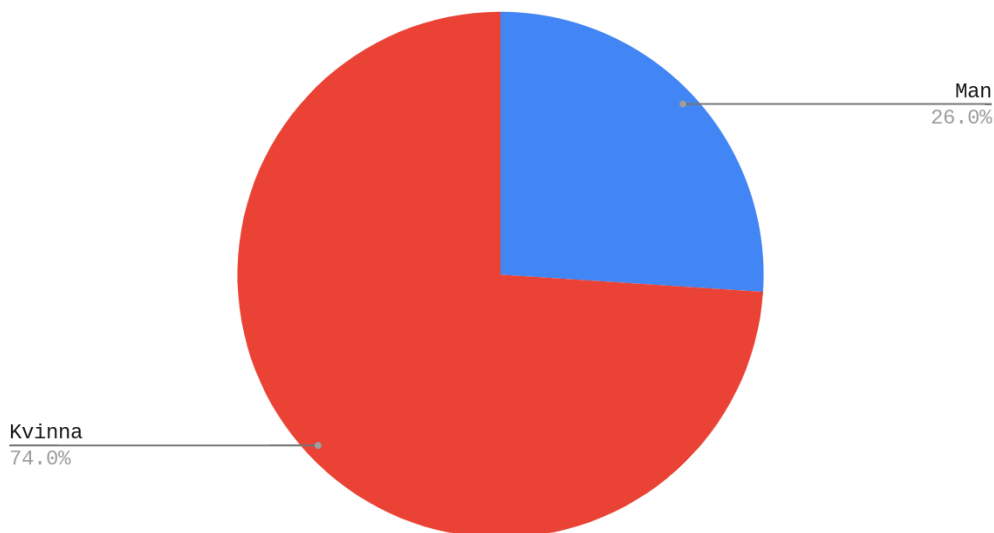
4.1 Resultat av enkät

4.1.1 Kön

Majoriteten av respondenterna som svarat på min enkät var kvinnor, antalet blev 71 kvinnor och 25 män. Se figur 1.

Figur 1.

Könsfördelning

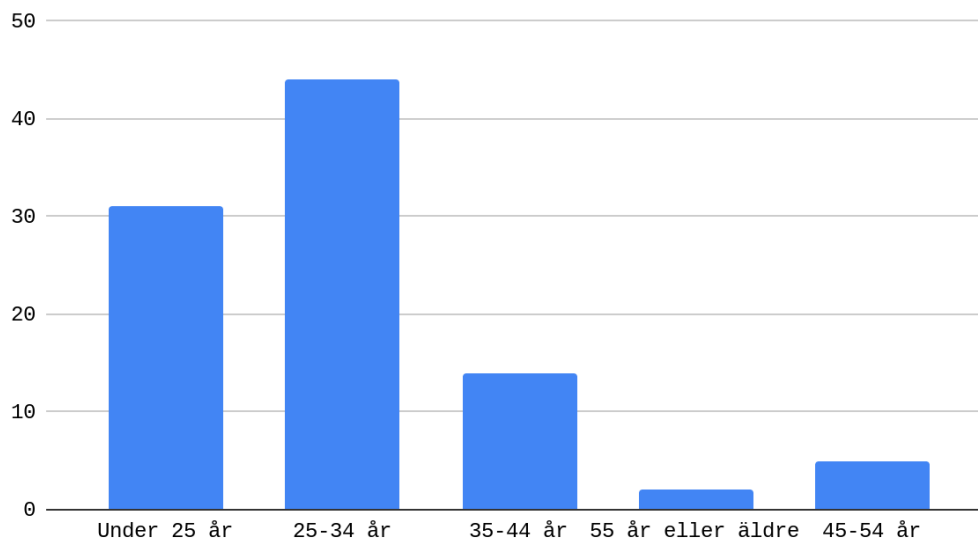


4.1.2 Ålder

Antalet respondenter inom de olika åldersgrupperna blev 31 personer under 25 år, 44 personer i åldern 25-34 år, 14 personer i åldern 35-44 år, 5 personer i åldern 45-54 år och 2 personer över 55 år. Se figur 2.

Figur 2.

Åldersfördelning av respondenter

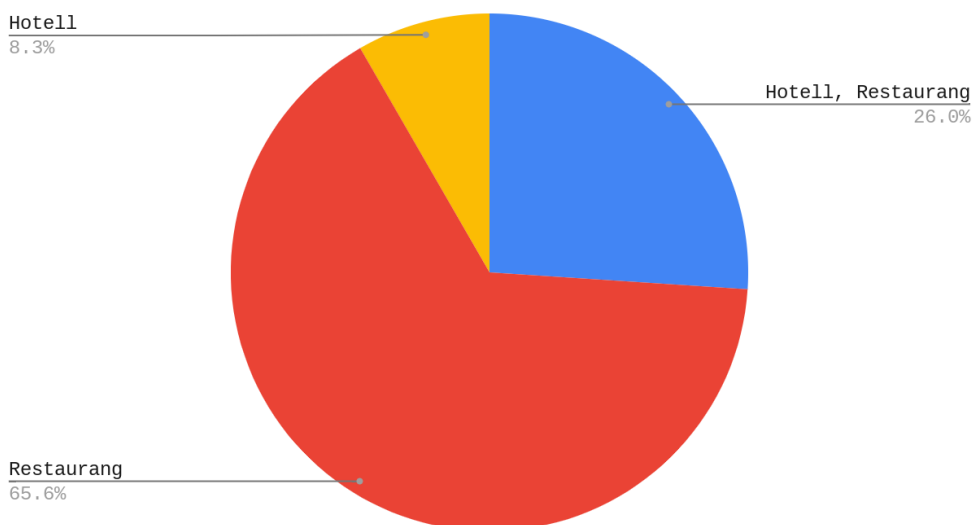


4.1.3 Branschfördelning

Av respondenterna så hade 4 personer jobbat på hotell, 63 personer inom restaurang och 25 personer hade jobbat inom både hotell och restaurang. Se figur 3.

Figur 3.

Jag har jobbat inom

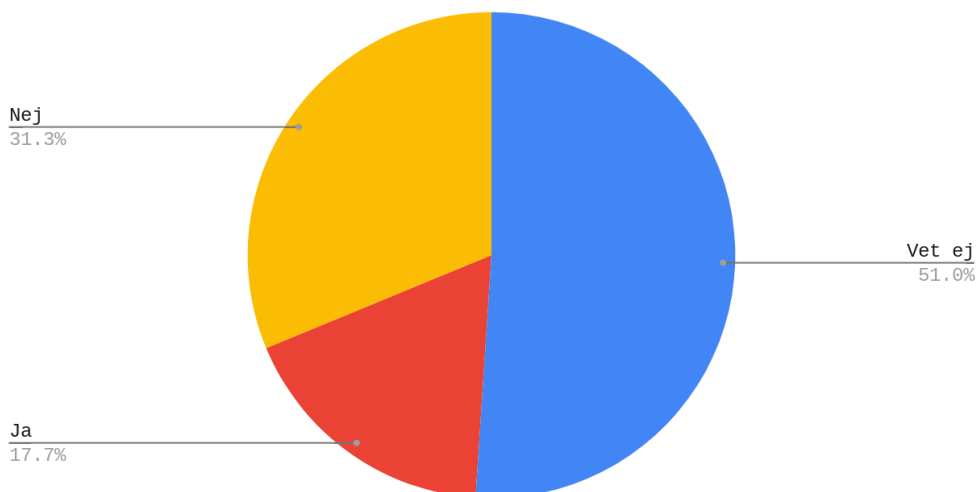


4.1.4 Policy om sexuella trakasserier

Det var 17 personer som uppgav att företaget de jobbade för hade en policy angående sexuella trakasserier, 30 personer uppgav att de inte hade det och resterande 49 personer visste inte. Se figur 4.

Figur 4.

Har företaget du jobbar/jobbat för någon form av policy hur sexuella trakasserier bör hanteras?

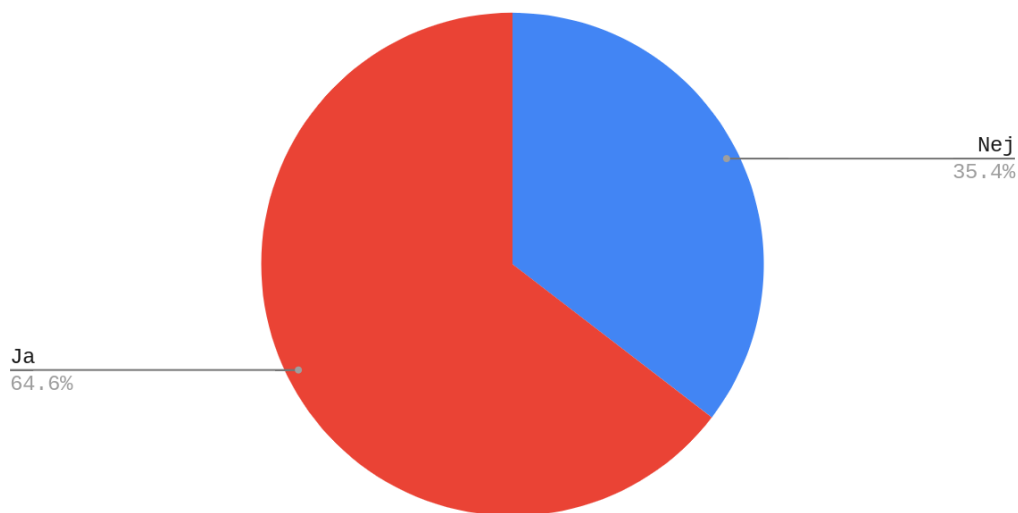


4.1.5 Utsatt för sexuella trakasserier

62 personer hade blivit utsatta för sexuella trakasserier av en gäst på jobbet, och 34 personer hade inte det. Se figur 5.

Figur 5.

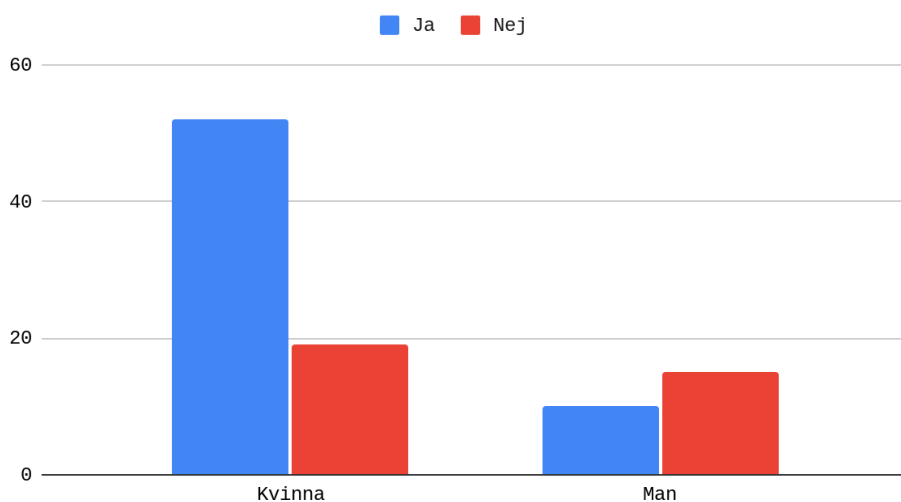
Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier av en gäst?



52 kvinnor och 10 män hade blivit utsatta för sexuella trakasserier på jobbet, detta resulterar i att 19 kvinnor och 15 män inte hade blivit utsatta. Se figur 6.

Figur 6.

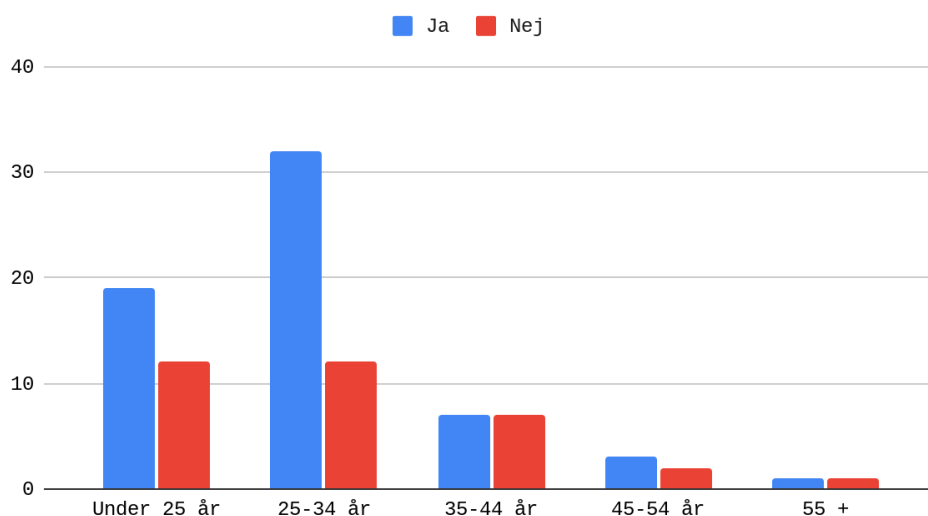
Könsfördelning över sexuella trakasserier



Åldersfördelningen över utsatthet.

Figur 7.

Har du blivit sexuellt trakasserad av en gäst?



4.1.6 Berättade du för din förman? Följder?

Denna fråga ställdes som en följdfråga till den föregående frågan “har du blivit utsatt för sexuella trakasserier?” Respondenterna fick svara med egna i ord. 14 av 62 respondenter som hade utsatts för sexuella trakasserier valde att inte svara på den givna frågan. 20 av 62 respondenter valde att inte berätta för sin förman och de resterande 28 respondenterna berättade för sin förman och följderna var varierande.

Majoriteten som valde att berätta för sin förman fick höra bland annat att det hör till branschen, att de själva behöver säga till på skarpen och några respondenter vittnar även om att deras förman har skrattat åt dem när de berättat om gäster som utsatt dem för sexuella trakasserier. Av de 28 respondenterna som valde att berätta för sina förmän valde hela 2 förmän att stå upp för sin anställda genom att göra klart för gästen att dennes beteende är olämpligt. Nedan kommer jag att bifoga samtliga av de öppna kommentarerna.

Nej

Nej jag berättade inte

Ja, inga direkta följder

Ja det gjorde jag, nej

Har inte berättat

Ja! Gästen fick en tillsägelse av restaurangchefen.

Vad jag minns så berättade jag det inte för min förman men för mina kollegor. Ingenting gjordes men gästens sällskap sa själva till sin kompis att man inte betar sig så mot en servitör.

Kvinnor som är påverkad av alkohol försöker röra mig på rumpan

Ja. Skratt och "lite får man tåla".

Ja. Inga

Förman såg, jag fick höra "du måste säga till mer på skarpen"

Ja, han skrattade åt det

Ja. Inga alls.

Det viftades bort

Nej, del av branschen är allt man får till svar.

nej, det var kommentarer osv så tyckte inte det var en jättestor grej

Personen tog mig på arslet efter för många konjak. Vi kunde inte riktigt säga åt honom, men min restaurangchef tog över honom så då va de slut på de.

Nej, det är en del av jobbet som ordningsvakt

Det är så i den här branschen bara

Kulturen var sådan att det tillhörde jobbet, därför kände jag att det inte fanns någon att säga det till.

nej berättade inte

Ja, hen bara skrattade åt det

Oftas av gäster som var lite påverkat i form av kommentarer "med sånt hylla..." gällande min bröst, eller en kommentar gällande min ursprung i form av "jag har knullat en från xxx landet" Ingen har gjort något åt detta och jag fick försvara mig själv eller be en kollega att ta över bordet - självklart en manligt kollega.

Annan situation var en manlig gäst som har dragit mig på sin knä och la sin hand på min rumpa innan jag hann reagera. Jag jobbade som ansvarig då så jag slängde ut gäster. Berättade det till min chef och hon polisanmälde gästen.

Äldre överförfriskad dam som tyckte jag skulle följa med henne hem så hon kunde "lära mig några saker". Berättade för vakten istället så blev hon utkastad

Jag berättade och fick byta arbetsuppgift. Gästen blev tillsagd av chefen att händer det ingen är gästen inte välkommen längre.

Berättade för förmannen men inget hände

Ja, berätta(r) direkt. Blev/ blir suckar och typ, "Du ska inte ta åt dig, det tillhör branschen" och så har det varit bra med det. Inga följer, ingenting. Bara le och se glad ut.

Inget som händer mot det. Det är upp till en själv oftast att reda upp det med gästen

Ja, i efterhand. Inga följer.

Nej, som man är det inget man talar om.

Ja. Han rådde mig att "utmana dem tillbaka" med fräcka kommentarer...

En av våra gäster började "stalka" mig. Jag berättade inte för min chef.

Hade en mycket "öppen" relation med min chef, vi både prata och skämta om alla galningar. Jag kan dock hantera sådana situationer på egen hand och gav tillbaka till den som trakasserat i muntligt tal, "förnedrar du mig förnedrar jag dig, helst framför dina vänner".

Ingenting

Ja. Bytte servitör till dom gästerna, som förklarade att man inte betar dig så.

Berättade inte eftersom det finns en "man får räkna med lite sånt "i den här branschen inställning.

Vågade inte berätta, kändes som att förmannen inte skulle bry sig.

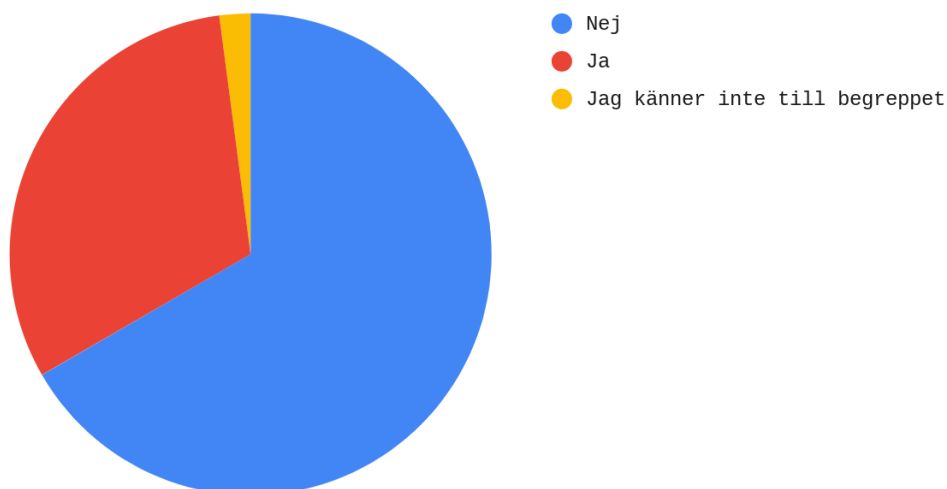
Han tog tag mellan benen på mig och vakt tillkallades men jag fortsatte servera personen i fråga vilket var hemskt.

4.1.7 Har #metoo haft en inverkan?

64 personer uppgav att metoo rörelsen inte har haft en inverkan på gästernas beteende, 30 personer uppgav att det har haft en effekt och 2 personer känner inte till begreppet. Se figur 8.

Figur 8.

Upplever du att #metoo har haft en inverkan på gästers beteende?



4.1.8 Sammanställning av öppna kommentarer

I de öppna kommentarerna som jag har valt att bifoga nedan så framkommer det en del kommentarer som jag upplever att är viktiga att lyftas fram. Detta är erfarenheter från de åländska hotell- och restauranganställda.

Har ej blivit utsatt för sexuella trakasserier av någon gäst utan av annan personal på samma arbetsplats.

Jag känner personligen att sexuella trakasserier pågår främst mellan kollegor och sällan bland gäster.

Jag har inte jobbat så länge inom branschen. Den händelse jag minns bäst och definitivt vet att är sexuella trakasserier så var när en smått berusad, men fortfarande vid sina sinnens fulla bruk, gäst skulle betala för sig och frågade om jag kommer med till hans hotellrum om han ger 50€ i drinks. Jag svarade "nej, absolut inte" och resten av hans sällskap reagerade på det gästen hade sagt till mig och kallade sin kompis för "gubbäckel". Inget mer hände utan alla betalade för sig och lämnade restaurangen utan några bekymmer.

I efterhand har metoo förändrat mina minnen/tankar om mina upplevelser av gäster och kollegor. Från att förut tänkt att det varit mina subjektiva upplevelser av obehag och ibland ilska, inser jag nu bättre att det handlade om sexuella trakasserier utförda av män. Alltid män, aldrig någonsin av kvinnor.

Som ung tjej så får man flertal gånger olämpliga kommentarer och ibland även folk som rör vid en i arbetet. Jag har varit med om gäster som visslar och talar olämpligt till mig, samt rört mig på benet och handen. Även mycket kommentarer fås från medarbetare som oftast är män som

jobbar i köken, det är en sak om man känner personerna men det känns lite olustigt när man som ny får kommentarer, blickar och visslingar av sina manliga medarbetare

Man ser mellan fingrarna på det här med trakasserier inom branschen, "smällar man får ta".

Personligen brukar jag säga ifrån direkt till gästen, lönar sig inte att gå via förman.

Det finns en hård jargong som är svår att komma åt men just en handlingsplan och åtgärdsplaner tror jag mycket på.

Gästernas beteende har en stor påverkan varifrån dom är ifrån och hur dom är uppväxta

Hade en kock som sexuellt trakasserade mina kvinnliga anställda till sådan grad att jag kände mig tvingad att avskeda honom. Ledningen avskedade mig för denna handling.

Har aldrig blivit trakasserad, men skulle jag bli så skulle jag ta upp det med en förman :)

Det är mest när man jobbat i barer som det är jobbigt när kunderna är fulla.

Som restaurangarbetare ser man massor med trakasserier.

En del förmän och kolleger har sagt åt mig att jag inte ska bry mig vilket är fel enligt mig. Det är gästen det är fel på som inte kan låta bli att "tafsa" på personal.

Tyvärr är det oftast äldre män som betar sig som svin, i synnerhet om man är en ung kvinna i branschen så behöver man en hel del skinn på näsan för att överleva. Har flera vänner inom branschen och precis alla har varit med minst en gång om nån slags sexuell trakassering.

Tyvärr!

Fulla gubbar är värst.

Tyvärr lyder mottot gästen har alltid rätt fortfarande 2021. Om en man tar dig på arslet eller säger något sexuellt är den ingen stor sak. Det är sånt man ska "tåla" om man valt att arbeta inom krogbranschen.

Det är tyvärr fortfarande år 2021 en sån kultur att sexuella trakasserier ses genom fingrarna med.

De få gånger jag haft kvinnliga förmän har de varit noga med att sådant absolut inte får förekomma. Ofta är dock restaurangägarna män och kanske aldrig befunnit sig i en situation där en gäst trakasserat dem sexuellt och har ingen aning om hur man ska bemöta sånt. Då är det lättare att fnysa bort det och säga till personalen "ni ska inte bry er" då det händer. Det är ett tabu ämne som definitivt behöver lyftas och lyftas och lyftas.

Jag jobbar i bar och upplever att det har blivit ovanligare med närgångna gäster de senaste tio åren, speciellt efter #metoo, attityderna i samhället har förändrats

Inte bara gästers beteende utan också hos andra arbetstagare.

Angående #metoo har det haft en inverkat till en viss del, men det har också träffat fel många gånger. T.ex kvinnliga gäster som använt ordet och skriker ut #metoo när en manlig vakt skall föra bort gästen på grund av dåligt beteende eller fylla.

Nackdelen med #metoo var att kvinnor även börja använda det helt febrilt, många män blev utpekade som faktiskt varit oskyldiga. Mycket tråkigt. Kvinnan såg en makt och tog den, satte dit någon bara för hon inte tyckte om en person.

Men syftet med #metoo är mycket bra, men tråkigt när det finns dom som förstör de, men det kommer man aldrig ifrån. Finns galningar överallt.

Lycka till med ditt examensarbete, det är en viktig fråga!

Har råkat ut för personal som har haft ett felaktigt beteende dock.

5. ANALYS

Majoriteten av respondenterna var under 34 år men detta gick att förvänta eftersom jag valde att skicka enkäten till samtliga på Högskolan på Åland samt dela den på Facebook både på min privata sida och även i gruppen restaurangfolk på Åland. Det är även inte så många äldre som jobbar inom branschen utan de flesta väljer att sadla om förr eller senare. Det var en dominerande andel kvinnor som hade valt att svara på enkäten, hela 71 kvinnor hade svarat, men enbart 25 män. Detta kan bero på olika faktorer, det kan bland annat handla om att hotell- och restaurangbranschen fortsättningsvis är en kvinnodominerad bransch eller så är det de facto så att kvinnor i högre grad är mer utsatta för sexuella trakasserier, vilket inte bara min undersökning visar utan även andra. Bortsett från kön så är alla inom hotell- och restaurangbranschen i riskzon för att bli utsatta för sexuella trakasserier. Faktum är att av mina 96 respondenter så har redan 64,6 % i något skede blivit utsatta.

Det var även ett större antal av respondenterna som hade jobbat inom restaurang gentemot hotell, närmare sagt 63 personer, medan enbart 4 respondenter bara hade jobbat på hotell så hade 25 personer jobbat inom både hotell och restaurang. Detta är inte överraskande eftersom en restaurang i överlag har större personalomsättning, och på mindre hotell så är det vanligt att man även hjälper till i restaurangen.

49 respondenter visste inte om deras arbetsplats hade en policy angående sexuella trakasserier på arbetsplatsen, 17 personer svarade att deras arbetsplats hade det vilket jag tycker att är överraskande många och jag är lättad att det är så. Dock var det hela 30 respondenter som svarade att de inte hade en policy kring sexuella trakasserier. Denna siffra hade gärna fått vara lägre.

Det var 62 personer som hade blivit utsatta för sexuella trakasserier på jobbet av en gäst, och 34 personer som inte hade blivit utsatta. Av de 62 personerna som hade blivit utsatta så var 52 kvinnor och 10 var män, antalet män som hade blivit utsatta var hög med tanke på att det var endast 25 män som deltog i undersökningen. Utsattheten var högst inom ålderskategorierna under 25 år och 25-34 år, men de kategorierna hade även överlägset högst respondenter. Inom

ålderskategorin 55 år eller äldre fanns det enbart två respondenter, en man som hade upplevt sexuella trakasserier på jobbet och en kvinna som inte hade det. I följdfrågan till dem som blivit utsatta för sexuella trakasserier framkom det att de var 1 förman som hade ingripit när den anställde hade berättat, 3 förmän hade skrattat och de resterande hade inte gjort något alls. Det var dock många respondenter som valde att inte berätta för sina förmän eftersom de upplevt att det “hör till branschen”.

Hela 64 respondenter uppgav att metoo-rörelsen inte haft någon inverkan på dera gästers beteende, och 30 personer uppgav att det har haft effekt. 2 av respondenterna kände inte till begreppet. I de öppna kommentarerna vittnade även en av respondenterna om missbruk av begreppet när en kvinnlig gäst skulle visas ut från restaurangen av en vakt.

I de öppna kommentarerna på slutet av undersökningen där ordet var fritt så var det en del kommentarer om att sexuella trakasserier även sker i stor grad internt. Det framkom även åsikter om att det “ses mellan fingrarna” gällande trakasserier inom hotell- och restaurangbranschen, detta kan bero på olika faktorer som tas upp i avsnitt 3.2, bland annat osäkra arbetsförhållanden, “kunden har alltid rätt”- mentalitet och eventuellt även rädsla för att inte bli tagen på allvar.

5.1 Validitet och reliabilitet

Jag uppfattar validiteten på mitt arbete som hög, dock klassas reliabiliteten som låg eftersom att om man skulle göra om enkätundersökningen så skulle svaren förmodligen variera lite beroende på vem som väljer att delta.

5.2 Förslag till vidare forskning

Det skulle vara intressant att se hur det ser ut sexuella trakasserier internt för personalen inom hotell- och restaurangbranschen, på Åland. Jag skulle även rekommendera vidare forskning genom att titta noggrannare på hur personalen ombord på passagerarfartygen upplever sexuella trakasserier både internt och från gäster.

6. REFLEKTION

När jag valde att skriva om detta ämne så visste jag att jag skulle bli djupt känslomässigt involverad. Jag har länge jobbat inom restaurangbranschen och jag ser den potential branschen har för att vara en bra arbetsplats. Jag har under årens lopp träffat världens finaste arbetskollegor, jag har nästan skrattat ihjäl mig och jag har fått vänner för livet. Baksidan av detta är att jag har även blivit kallad hora, lilla gumman och allt där emellan som ingen människa någonsin ska behöva höra, inte på sin arbetsplats, inte någon annanstans heller för den delen. Jag har hört meningen “kan du inte le lite?”, jag har fått den nedlåtande följdfrågan när gäster har beställt Gin & Tonic om jag “klarar av det?” och jag har haft personer som hängt vid bardisken i hopp om att få mitt telefonnummer, trots att jag otaliga gånger sagt nej. Jag vet inte varför mitt nej inte är värt något, är det för att jag är kvinna eller för att jag har valt att jobba inom restaurangbranschen eller är det en kombination av båda? Alla gånger som kunder har rört eller försökt röra vid mig, varför är detta okej? Vi är trevliga för att det är vårt jobb, för att det betalar vår lön och sätter mat på våra bord, det är inte en invit till något annat.

Jag är inte överraskad över resultatet på min enkät, de var i princip det jag hade förväntat mig. Däremot är jag illa berörd över alla upplevelser jag läst under arbetets gång. Jag har läst alla vittnesmål på metoo.ax och jag kom inte ens halvvägs i boken “Dammen brister”. Dammen brister är Svenskfinlands svar på #metoo, en samling vittnesmål rörande sexuella trakasserier, sexualbrott och dylikt. För varje stund så har jag mått lite sämre över världen vi lever i, men det som slog mig hårdast var de öppna kommentarerna på min enkät. Jag är väldigt tacksam att så stor del av respondenterna valde att dela med sig av sina egna erfarenheter, det har verkligen fungerat som en drivkraft för mig att slutföra mitt arbete. Men jag är ledsen att så många har utsatts för sexuella trakasserier och förmän som inte vet hur man hanterar dessa situationer eller än värre bara inte bryr sig.

Jag är trots allt väldigt nöjd med mitt val av ämne, jag har inte bara fått skriva om något som jag anser att är ett väldigt viktigt ämne, utan jag har också lärt mig mycket som jag önskar att jag hade fått lära mig för många år sedan.

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

ABC7 News Bay Area. (2018, April 22). *Restaurant creates innovative system to protect staff from customer sexual harassment*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=7nJepVCld8I>

Christensen, L., Engdahl, N., Gräas, C., & Haglund, L. (2016). *Marknadsundersökning: en handbok* (pp. 65–67). Studentlitteratur.

DeJesus, E. (2014, October 14). *Female workers protest sexual harassment in the restaurant industry*. Eater. <https://www.eater.com/2014/10/14/6978597/female-workers-protest-sexual-harassment-in-the-restaurant-industry>

Diskriminering. (2011, August 3). <https://syrjinta.fi/sv/diskriminering>

Feministparaply, Å. (2019, October 7). *Koppling mellan sexuella trakasserier och etnicitet är inte relevant*. <https://www.nyan.ax/insandare/koppling-mellan-sexuella-trakasserier-och-etnicitet-ar-inte-relevant/>

FINLEX® - Uppdaterad lagstiftning: Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986. Retrieved February 24, 2021, from <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

FINLEX® - Ursprungliga författningar: *Diskrimineringslag 1325/2014*. (n.d.). Retrieved October 29, 2020, from <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141325>

France, L. R. (2017, October 26). Women go public with Weinstein allegations. *CNN*. <https://edition.cnn.com/videos/us/2017/10/12/women-go-public-with-weinstein-sexual-assault-all-egations-orig-trnd-lab.cnn>

I'm a female chef. Here's how my restaurant dealt with harassment from customers. (2018, March 29). *The Washington Post*. https://www.washingtonpost.com/opinions/how-my-restaurant-successfully-dealt-with-harassment-from-customers/2018/03/29/3d9d00b8-221a-11e8-badd-7c9f29a55815_story.html

Kristjan Bragason, N. U. (2016). *Report on Sexual Harassment svensk v1.pdf*.

file:///home/chronos/u-46f7cd50d0f384e2b45614f65030599f8edab/MyFiles/Downloads/A4_Report_on_Sexual_Harassment_svensk_v1.pdf

#Metoo: seksuaalinen häirintä ja laki - Rikosuhrapäivystys. (2019, June 11).

<https://www.riku.fi/rikosuhrapäivystys/riku-lehti/riku-lehti-1-2018/metoo-seksuaalinen-hairinta-ja-laki/>

Seksuaalinen häirintä - Sukupuolten tasa-arvo - THL. (n.d.-a). Retrieved February 24, 2021, from

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/vakivalta-ja-hairinta/seksuaalinen-hairinta>

Seksuaalinen häirintä - Sukupuolten tasa-arvo - THL. (n.d.-b). Retrieved February 24, 2021, from

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/vakivalta-ja-hairinta/seksuaalinen-hairinta>

Sexual harassment. (n.d.). Retrieved February 22, 2021, from

<https://www.nordichrct.org/nyheder/report-on-sexual-harassment>

Sexuella trakasserier. (n.d.-a). Retrieved February 17, 2021, from

<https://www.1177.se/liv--halsa/overgrepp-och-sexuella-trakasserier/sexuella-trakasserier/>

Sexuella trakasserier. (n.d.-b). Retrieved February 24, 2021, from

<https://www.pam.fi/sv/wiki/sexuella-trakasserier.html>

Sexuella trakasserier ökar enligt PAM:s enkät: Snuskiga kommentarer, tafsande och snoppbilder.

(n.d.). PAM. Retrieved February 22, 2021, from

<https://www.pam.fi/sv/nyheter/sexuella-trakasserier-okar-enligt-pams-enkat-snuskiga-kommentarer-tafsande-och-snoppbilder.html>

The “me too.” Movement. (n.d.). Retrieved March 31, 2021, from

<https://justbeinc.wixsite.com/justbeinc/the-me-too-movement-cmml>

UNGA – Jämställd skola och Fritid. (n.d.). Retrieved April 18, 2021, from

<https://feministparaplyet.ax/unga/>

BILAGOR

Enkätfrågorna.

Sexuella trakasserier inom hotell- och restaurangbranschen på Åland

Denna enkät riktar sig till dig som har jobbat eller jobbar inom hotell eller restaurangbranschen på Åland under de 10 senaste åren. Detta inkluderar även cafeterior och liknande. Syftet med denna enkät är att undersöka i vilken mån personalen utsätts för sexuella trakasserier av gäster. Dina svar är fullständigt anonyma. För vidare frågor och funderingar kan man kontakta mig på min mail: jenni.nedergard@ha.ax

*Required

1. Har du jobbat eller jobbar inom hotell- och restaurangbranschen på Åland under de 10 senaste åren? Om ditt svar är nej så ber jag dig att inte delta i undersökningen. *

Mark only one oval.

Ja

Allmänna frågor

2. Kön? *

Mark only one oval.

Kvinna

Man

Annat

3. Ålder? *

Mark only one oval.

- Under 25 år
- 25-34 år
- 35-44 år
- 45-54 år
- 55 år eller äldre

4. Jag har jobbat inom *

Tick all that apply.

- Hotell
- Restaurang

Sexuella
trakasserier

Vänligen observera att denna del kommer att innehålla frågor om sexuella trakasserier, det går bra att avbryta enkäten när som helst och dina svar kommer ej att registreras. Jag vill även påminna att frågorna enbart berör sexuella trakasserier utförda av gästen mot dig som anställd.

Sexuella trakasserier kommer i olika former och det är upp till dig som individ att avgöra om det är sexuella trakasserier det handlar om eller ej. Sexuella trakasserier är bland annat oönskade sexuella kommentarer, skämt eller frågor, oönskad beröring så som kramar, kyssar eller klappar, visslingar, oönskade sexuella gester eller blickar.

5. Har företaget du jobbar/jobbat för någon form av policy hur sexuella trakasserier bör hanteras? *

Mark only one oval.

- Ja
- Nej
- Vet ej

6. Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier av en gäst? *

Mark only one oval.

Ja

Nej

7. Om du svarade ja på föregående fråga, berättade du detta för din förman och vilka följder fick det i så fall?

8. Upplever du att #metoo har haft en inverkan på gästers beteende? *

Mark only one oval.

Ja

Nej

Jag känner inte till begreppet

9. Finns det något du vill tillägga? Du får gärna dela med dig av egna händelser, synpunkter eller liknande!
