

Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen hotelli- ja ravintola-alalla

Sara Paaja & Sanna Pulksten

Opinnäytetyö

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeen-
johdon koulutusohjelma

5.6.2013



Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma

<p>Tekijä tai tekijät Sara Paaja & Sanna Pulksten</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2009</p>
<p>Raportin nimi Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen hotelli- ja ravintola-alalla</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 61 + 9</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Eija Kjelin</p>	
<p>Raportin tavoitteena on kartoittaa seksuaalisen häirinnän yleisyyttä ja ilmenemistä hotelli- ja ravintola-alalla. Alatutkimusongelmina on miten seksuaalinen häirintä ilmenee erilaisissa alan yrityksissä ja miten hotelli- ja ravintola-alalla suhtaudutaan siihen.</p> <p>Seksuaalinen häirintä on laissa kiellettyä, sillä se on työpaikkakiusaamista. Seksuaalinen häirintä on luonteeltaan aina yhdensuuntaista ja ei-toivottua ja kokemus on aina subjektiivinen. Seksuaalinen häirintä voi esiintyä esim. härskeinä vitseinä, vihjailuina tai liikana tuttavallisuutena ja se voi olla myös vallankäytön väline. Vaikka häirintää esiintyy työpaikoilla, ei kanteita useinkaan nosteta. Koska häirintä ilmenee kohteen oman mielipiteen pohjalta, eri ihmiset voivat tulkita eri asiat häirinnäksi.</p> <p>Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena tutkimuksena anonymisti Webropol-ohjelmalla kesän 2012 aikana englanniksi ja suomeksi alaan liittyvillä sosiaalisen median kanavilla. Tutkimukseen osallistui kokonaisuudessaan 110 vastaajaa. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat hotelli- ja ravintolalla Suomessa työskentelevät.</p> <p>Tutkimuksen mukaan seksuaalista häirintää tapahtuu eniten asiakkaiden taholta, ja se on usein ulkonäön kommentointia, vitsailua ja ehdottelua. Tämä koettiin ongelmalliseksi, eivätkä vastaajat tienneet mihin hyvän asiakaspalvelun raja pitäisi vetää. Toinen yleinen ilmenemismuoto on työntekijöiden välinen vitsailu ja flirtti, joka on määriteltävissä häirinnäksi, vain jos jompikumpi osapuoli kokee sen ahdistavaksi.</p> <p>Seksuaalista häirintää oli kokenut 26 vastaajaa 110:stä, mutta huomattavasti useampi kertoi kokeneensa esimerkiksi vihjailua ja seksuaalisia ehdotuksia, mutta eivät kokeneet niitä häiritseviksi. Vastaajien mukaan seksuaalinen häirintä on yleistä hotelli- ja ravintola-alalla, muttei sen yleisempää kuin muilla aloilla.</p> <p>Koska seksuaalinen häirintä on aina tapauskohtaista on myös seksuaalisen häirinnän ehkäisy haasteellista. Olisi hyvä, että kaikki hotelli- ja ravintola-alan yritykset suunnittelisivat edes karkeita toimintamalleja seksuaalisen häirinnän varalle.</p>	
<p>Asiasanat sukupuolinen häirintä, kiusaaminen, hotelliala, ravintola-ala</p>	

Degree programme in Hospitality Management

<p>Authors Sara Paaja & Sanna Pulksten</p>	<p>Group or year of entry 2009</p>
<p>The title of thesis SEXUAL HARASSMENT'S OCCURANCE IN HOSPITALITY INDUSTRY</p>	<p>Number of pages and appendices 61 + 9</p>
<p>Supervisor(s) Eija Kjelin</p>	
<p>This report aims to map how common sexual harassment is in hospitality industry and in what forms it appears. Our underlying research problem is to find out how sexual harassment shows itself in different types of hospitality businesses and how employees deal with it.</p> <p>Sexual harassment is forbidden by law for being bullying. Sexual harassment goes always in one-way direction and is unwanted and the experience is constantly subjective. Sexual harassment can appear in the form of dirty jokes, hints or excess intimacy and it can also be used as an instrument of power. Although harassment takes place at work places, charges are not often pressed. As the occurrence of sexual harassment is based on the target's personal experience, it can be interpreted in different ways.</p> <p>The survey was made as an anonymous quantitative survey with Webropol-program during the summer of 2012 in English and in Finnish via hospitality-related social media channels. Altogether 110 respondents took part in the survey. The focus group of the survey was the people working in the hospitality industry in Finland.</p> <p>According to the survey sexual harassment in hospitality industry is most commonly caused by customers. This was considered problematic and it was difficult for the respondents to know where to draw the line to good customer service. Another common mode of sexual harassment is the flirting and joking among the employees, which is defined as sexual harassment only if either party involved experiences it distressing.</p> <p>26 of the 100 respondents had experienced sexual harassment, but considerably more told that they have experienced for example dirty jokes and sexual hints, but had not been experiencing them too disturbing. On respondent's opinion sexual harassment is common within hospitality industry, but not more common than within other branches.</p> <p>As sexual harassment is always subjective and case-by-case –related, the prevention is also challenging. It would be good for the prevention that all companies in hospitality industry would design at least rough guidelines against sexual harassment.</p>	
<p>Key words sexual harassment, bullying, hospitality industry</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Seksuaalinen häirintä on kiusaamista	3
2.1	Seksuaalisella häirinnällä on monta muotoa	3
2.2	Seksuaalista häirintää käytetään myös vallankäytön välineenä	5
2.3	Kokemus seksuaalisesta häirinnästä on tulkinnanvarainen	6
2.4	Seksuaaliseen häirintään ei ole vain yhtä syytä.....	7
2.5	Seksuaalinen häirintä on laissa kiellettyä	10
2.6	Seksuaalinen häirintä vaikuttaa työhön.....	12
3	Seksuaalisen häirinnän yleisyyttä on vaikea havainnoida	13
3.1	Seksuaalista häirintää esiintyy myös ulkomailla ja muissa kulttuureissa	13
3.2	Seksuaalinen häirintä näkyy julkisuudessa.....	14
4	Tutkimus	17
4.1	Kyselylomake	17
4.2	Kohderyhmää tavoiteltiin internet-kyselyllä	20
5	Tutkimustulokset.....	23
5.1	Taustakysymykset kartoittavat vastaajien taustoja	23
5.2	Vastaajien asenteita ja näkemyksiä selvitettiin Likertin asteikolla	26
5.3	Seksuaalisen häirinnän yleisyys vaihtelee kysymyksenasettelusta riippuen	29
5.4	Häirintää kokeneet kertoivat tarkemmin kokemuksestaan.....	32
5.5	Viimeisissä kysymyksissä pyydettiin avoimia vastauksia ja kysyttiin ohjeistuksesta	34
5.6	Vastauksia tutkimusongelmiin saatiin ristiintaulukoimalla.....	35
6	Pohdinta	41
6.1	Tutkimustuloksista paljastui mielenkiintoisia seikkoja	41
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	46
6.3	Seksuaalisen häirinnän ongelmakohtia hotelli- ja ravintola-alalla	48
6.4	Ehkäisykeinoja häirintään.....	49
6.5	Yhteenveto ja johtopäätökset	51
	Lähteet.....	54
	Liitteet.....	62

Liite 1. Kyselylomake saatekirjeineen	62
Liite 2. Vastaukset avoimeen kysymykseen	68

1 Johdanto

Hotelli- ja ravintola-alalla on huono maine seksuaalisen häirinnän suhteen. Seksuaalisen häirinnän tutkiminen on meille alan työntekijöinä läheinen aihe, koska tulemme jatkuvasti itse tekemisiin tämän ilmiön kanssa. Aihe on kiinnostava, ja ollessaan tabumaisesti herkkä ja vähän tutkittu aihe, tutkimuksen merkitys myös koko alalle kasvaa seksuaalisen häirinnän noustessa yhä useammin esiin keskusteluissa sekä julkisuudessa.

Suomen tuore Top Chef-voittaja kertoi Radio Novan haastattelussa seksuaalisen häirinnän olevan pysyvä osa ravintola-alan työtä, siihen täytyy vain tottua ja sopeutua. Hän sanoi myös, ettei kukaan vain selviä alan töissä muun muassa juuri alan seksuaalispainotteisen huumorin takia. (Radio Nova 2013.)

Seksuaalisesta häirinnästä ei ole tehty monia tutkimuksia. Lisäksi tutkimuksissa paljastuu usein vain ilmeinen ja selkeä seksuaalinen häirintä, joten kuvaa kokonaisuudesta on vaikea luoda.

Käsittelimme sukupuolista häirintää ilmauksen vanhalla sanamuodolla eli seksuaalisena häirintänä, koska sukupuolinen sanana värittää mielestämme häirinnän liikaa sukupuolisdonnaiseksi ja antaa siten väärän kuvan aiheesta.

Työterveyslaitoksen vuonna 2000 tekemän Työ ja terveys –haastattelututkimuksen mukaan kaikilla ammatti- ja toimialoilla ilmenee seksuaalista häirintää, mutta palvelutyössä työskentelevät ilmoittavat häirinnästä useiten. Tutkimuksessa todettiin hotelli- ja ravintola-alalla seksuaalisen häirinnän määrä olevan selkeästi runsain muihin aloihin verrattuna. Koko maassa viimeisen vuoden aikana säännöllistä seksuaalista häirintää koki 2 % (noin 7 500) työssäkäyvistä naisista ja 1 % miehistä. Kokonaisuudessaan häirintää oli vuoden aikana kokenut noin 17 000 naistyöntekijää ja noin 6 500 mietyöntekijää. (TTL 2000.)

Työterveyslaitoksen (2012) vuonna 2009 tekemän selvityksen mukaan seksuaalista häirintää esiintyy eniten palvelu-, myynti- ja hoitotyössä, ja toimialoista eniten majoitus- ja

ravitsemisalalla. Tulos ei ole yllättävä, sillä alan erityispiirteisiin kuuluu, että seksuaalisuus on selvästi esillä. Asiakkaat tulevat hotelleihin ja ravintoloihin aivan erilaisessa mielentilassa kuin asioidessaan päivittäistavarakaupassa tai valtion virastoissa.

Tämän raportin tavoitteena on kartoittaa seksuaalisen häirinnän yleisyyttä ja ilmenemistä hotelli- ja ravintola-alalla. Etsimme aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja tapauksia julkisuudesta havainnollistamaan ilmiön näkyvyyttä. Lisäksi teimme kvantitatiivisen kyselytutkimuksen, jonka tuloksia analysoimme raportin tutkivassa osassa, selvittääksemme, ovatko vastaajat kokeneet seksuaalista häirintää, ja jos ovat, niin miten se on ilmentynyt. Yritimme myös saada kuvaa heidän asenteistaan asiaa kohtaan.

Raportin keskeisiä käsitteitä on seksuaalinen häirintä, hotelliala ja ravintola-ala. Raportissa käsittelemme myös seksuaalisen häirinnän rinnakkaiskäsitteitä, kuten kiusaamista ja häirintää yleisesti.

Tässä raportissa käsittelemme seksuaalista häirintää ilmiönä. Yritimme selvittää, mitä seksuaalinen häirintä oikeastaan on ja miten se näkyy hotelli ja ravintola-alalla mahdollisimman monipuolisia lähteitä käyttäen. Käsitteen avaamisen jälkeen käsittelemme raportin teoriaosuudessa seksuaalisen häirinnän syytä ja merkitystä sekä sitä, miten se vaikuttaa yksilön ja työyhteisön kautta koko yhteiskuntaan. Seksuaalisen häirinnän yleisyys on seuraava aihe, johon raportti keskittyy. Raportti kuitenkin alkaa aikaisemmin mainitulla laajalla seksuaalisen häirinnän määritelmällä.

2 Seksuaalinen häirintä on kiusaamista

Työpaikkakiusaaminen on kohtelua, jonka seurauksena uhri ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan ja hänen hyvinvointinsa töissä vaarantuu. Kiusaaminen vaikuttaa muun muassa kiusatun maineeseen ja kommunikointimahdollisuuksiin työpaikallaan. Tyypillisiä kiusaamisen muotoja ovat eristäminen, kuten kokouksiin kutsumatta jättäminen, nöyryyttäminen, mustamaalaaminen, aiheettomien syytösten esittäminen ja mielenterveyden kyseenalaistaminen. Työpaikkakiusaaminen erottuu työpaikan normaaleista ristiriidoista sillä, että se on pitkäkestoista ja kohdistuu järjestelmällisesti tiettyyn henkilöön. (TTL 2010.) Kiusaamiselle tyypillistä on se, että kiusatun ja kiusaajien tai kiusaajan välille muodostuu tilanne, jossa toinen osapuoli on vallankäytön kohteena (TTK).

Seksuaalinen häirintä on kiusaamisen seksuaalisesti väritynyt muoto, josta koituu haittaa koko työyhteisölle (Kauppinen & Purola 2001, 9-14). Seksuaalinen häirintä luokitellaan kiusaamisen muodoksi. Kyseisessä häirinnässä on usein kyse valta-asetelmasta ja halusta osoittaa kohteelle omaa tärkeyttä ja voimakkuutta. Häirintä voi tulla monesta eri suunnasta ja sen ilmentymistä on vaikea ennakoida. Seksuaalinen häirintä on ainutlaatuinen kiusaamisen muoto, joka voi jo kerran koettuna aiheuttaa pysyvää haittaa. Mikäli häirinnän uhri ei ole kokenut seksuaalisuuteen kohdistuvia kielteisiä tai traumaattisia kokemuksia, hän sallii todennäköisesti enemmän kuin sellainen henkilö, jolla on kielteisiä kokemuksia aiheeseen liittyen. (Vilka 2011, 37.)

2.1 Seksuaalisella häirinnällä on monta muotoa

Häirintää ei voi määritellä miksikään tietysti toiminnaksi, mutta siihen kuuluu se, ettei ihmistä hyväksytä sellaisena kun hän on (Työsuojeluhallinto). Seksuaalinen häirintä on luonteeltaan aina yhdensuuntaista ja ei-toivottua. Häirinnäksi seksuaalisesti väritynyt kohtelu muuttuu, kun häirinnän kohde on ilmaissut sen olevan ei-haluttua tai hänen arvokkuutensa tai itsemääräämisoikeutensa kärsii (MLL 2011; Naisten Linja Suomessa Ry 2010; SAK 2002). Seksuaalinen häirintä voi ilmetä monessa eri muodossa. Se voi olla välitöntä tai välillistä, sanallista tai sanatonta, toistuvaa tai kertaluontoista. Tekijänä voi olla niin nainen kuin mieskin ja häirinnän kohteena voi olla samaa tai eri sukupuolista.

puolta edustava henkilö, jopa oma kumppani. (Australian Human Rights Commission 2011.) Työpaikalla häiritsijä voi olla niin esimies, työkaveri, alainen kuin asiakaskin (SAK 2002). Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutunut ei välttämättä ole häiritsijän mielestä mahdollinen seksikumppani. Häirintä voi kohdistua myös täysin sopimattomaan henkilöön, perustuen esimerkiksi tämän eri seksuaaliseen suuntautumiseen tai ikään. (Vilka 2011, 36.)

Vanhempi mies suuntaa usein seksuaalisen häirinnän nuorempaan naishenkilöön ja vanhemmat naishenkilöt taas nuoriin miehiin. Ylemmässä asemassa olevat usein itseään alempiin työntekijöihin. (Vilka 2011, 74.) Häiritsijä on usein tietämätön siitä, että hän häiritsee toista henkilöä tai hän voi olla tietämätön omasta asemastaan työyhteisössä. On myös häiritsijöitä, jotka eivät yksinkertaisesti välitä tekojensa seurauksista ja yrittävät vain hyötyä häirinnästä. (Kauppinen & Purola 2001, 21.) Asiakkaan puolelta tuleva työntekijään kohdistuva häirintä luo esimiehen ja alaisen välisen häirinnän tavoin vaikean tilanteen häirinnän kohteelle. Ammattimainen käytös edellyttäisi asiakkaan mielyttävää kohtelua ja asiakkaatkin tietävät sen, mikä saattaa monet työntekijät pulaan seksuaalisen häirinnän osalta. Joissain tapauksissa asiakas myös ymmärtää asiakaspalvelijan mielenkiinnon väärällä tavalla kiinnostukseksi. (Kauppinen & Purola 2001, 23.)

Seksuaalinen häirintä voi olla välillä vaikeasti tulkittavissa. Vain harvoin tämä häirinnän tyyppi on täysin ilmeistä ja se yritetään monesti kätkeä tavalliseksi vuorovaikutukseksi. Lisäksi pitäisi vielä erottaa seksuaalinen häirintä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. (Tojkander 2010.) Seksuaalinen häirintä ilmenee hyvin monella tavalla. Sen tekotavat, tilanteet sekä tekijät ja kohteet vaihtelevat laajalla alalla. (Vilka 2011, 35.) Seksuaalinen häirintä voi esiintyä esimerkiksi kourimisena, härskeinä vitseinä, vihjailuina, liikana tuttavallisuutena, tungettelevina kysymyksinä yksityiselämää koskien tai vaikka seksuaalivivahteisia sähköpostiviestejä. Seksuaaliseen häirintään kuuluu myös ääritilanteissa jopa raiskaus tai sen yritys sekä muut rikoslakia rikkovat teot. (Australian Human Rights Commission 2011; Naisten Linja Suomessa Ry 2010.) Mikäli seksuaalinen häirintä ilmenee väkivaltaisesti tai muuten uhria huonosti kohdellen, käytetään termiä seksuaalinen kaltoinkohtelu, mutta eri termeillä viitataan usein samankaltaisiin asioihin, ja lakitekstissä kaikista käytetään yhteistä ilmaisua seksuaalinen häirintä (Vilka 2011, 51).

Työpäilköillä yleisin seksuaalisen häirinnän muoto on sanallinen häirintä, joka tapahtuu osapuolten ollessa kahden ja muiden ollessa tilanteesta epätietoisia. Suora seksuaalinen häirintä ei kuitenkaan usein ole pelkästään sanallista vaan siihen yhdistyvät ilmeet, eleet, käyttäytyminen ja viesti, joka luovat tilanteesta häiritsevän. Mikäli viesti itsessään ei ole tarkoitettu kohdetta tarkoituksenmukaisesti loukkavaksi se saatetaan tulkita myös osapuolien väliseksi kiusoitteeksi tai jopa imarteluna kohdetta kohtaan. (Vilka 2011, 37–45.)

Seksuaalista häirintää on useaa eri tyyppiä. Transfobinen häirintä on oman sukupuolensa epämieliseksi kokevien eli transihmisten, transsukupuolisten, intersukupuolisten, transvestiittien ja transgender-ihmisten häirintää. Se kohdistuu ihmisiin, jotka eivät ilmennä yleisesti hyväksyttyä heteronormatiivisuutta. Heteroseksuaalinen häirintä on esimerkiksi häirintää, jossa miespuolinen henkilö haluaa korostaa omaa maskuliinisuutta alistamalla vertaistaan naista. Kolmas tunnistettu häirinnän tyyppi on homofobinen häirintä. Homofobinen häirintä ilmenee syrjivänä käyttäytymisenä homoseksuaalisesti suuntautuneita henkilöitä kohtaan. Esimerkki tästä häirinnän tyyppistä on erilaisten stereotyyppisten eiden matkiminen. (Vilka 2011, 41-43.)

2.2 Seksuaalista häirintää käytetään myös vallankäytön välineenä

Seksuaalinen häirintä voi olla vallankäytön väline (SAK 2002). Valtaa pidetään monesti vetovoimaisena tekijänä, joten jotkut jopa olettavat valta-aseman luvallistavan ahdistelun. Häiritsijä usein myös pitää työyhteisöä omana reviirinään, jossa hän voi sekoittaa työ- ja vapaa-aikansa keskenään. (Kauppinen & Purola 2001, 21). Seksi ja seksuaalisuus ovat häirinnässä harvoin itse päämäärä vain vain keinoja saavuttaa se. Siihen saattaa liittyä uhkailua tai kiristystä häirinnän salassapidosta. Häirinnän kohteelle voidaan myös luvata jotakin, mikäli hän täyttää häiritsijän toiveita tai kehotuksia. (Naisten Linja Suomessa Ry 2010.) Seksuaalisesta häirinnästä muodostuu monesti vieläkin haastavampi tilanne, kun häiritsijä on häirinnän kohteeksi joutuneen esimies. Esimiehen suunnalta tuleva häirintä vaikuttaa kohteeseen paljon voimakkaammin kuin kollegalta tai asiakkaalta tuleva ja sisältää enemmän kielteisiä tunteita. (Kauppinen & Purola 2001, 9.) Tämä valta-asetelma saa häirinnän kohteen kokemaan yhä enemmän ahdistusta, koska

esimies koetaan usein tueksi ja turvaksi ja häneen halutaan luottaa. Pahimmassa tapauksessa esimies voi jopa uhata häirittyä potkuilla ja saada häirityn hyväksymään ei-toivotun käytöksen itseään kohtaan. (Tojkander 2010.)

Newyorkilaisen luksushotelli Mercerin entisen hotellityöntekijän haastattelussa on selvinnyt, että esimiehet katsovat usein häirintätapauksia sormiensa läpi hotellivieraiden korkeasta statuksesta johtuen. Kyseiset hotellivieraat ovat VIP-asiakkaita ja heillä on valtaa ja rahaa tehdä mitä haluavat. Heitä pyritään palvelemaan parhaalla mahdollisella tavalla ja monet työntekijät ovat kanta-asiakkaiden menettämiseen verrattuna helppoja korvata. Monet kerroshoitajat ovat maahanmuuttajia ja siten pakotettuja vaikenemaan häirinnästä työpaikan tai oleskeluluvan menettämisen pelossa. Lisäksi maahanmuuttaja-taustaisen työntekijän kielitaito voi olla rajoittava tekijä, jos seksuaalisesta häirinnästä haluaa kertoa eteenpäin. Jotkut työntekijät myös pelkäävät, että hotellin johto ei asetu heidän puolelleen, koska periaatteeseen kuuluu, että ”asiakas on aina oikeassa”. (Arbetarbladet 2011; IUF 2011; IPS 2011.)

2.3 Kokemus seksuaalisesta häirinnästä on tulkinnanvarainen

Kokemus seksuaalisesta häirinnästä on aina subjektiivinen. Se mikä on toisen mielestä hauskaa tai imartelevaa, voi olla toiselle ahdistavaa. Esimerkiksi Talouselämä (2010) kertoo esimerkin työntekijästä, jolla oli tapana jättää makeisia työtoverinsa pöydälle kertomatta keneltä ne olivat. Työtoveri koki tilanteen erittäin hämmentäväksi, vaikka makeisia lähetelty ei liene tarkoittanut pahaa. Osa häirinnän kokemuksista koostuu nimenomaan väärinymmärryksistä. Häiritsijä voi kertoa mielestään aivan hyväksyttävää vitsiä tai hänelle voi olla luonnollista kosketella useammin kuin keskivertoihmiselle (Ryynänen 2003, 7-8). Ryynäsen mukaan kuitenkin vain yllättävän pieni osa häirinnästä on selitettävissä näin. Haastateltuaan kymmentä naista Ryynänen (2003, 8) havaitsi kahdeksan olleen täysin varmoja, että häiritsijä tietää häirityn kokevan olonsa kiusalliseksi, mutta ei joko välitä tai jopa nauttii siitä.

Naisten on todettu kokevan enemmän seksuaalista häirintää kuin miesten. Tämä johtuu osaksi siitä, että miehet suhtautuvat seksuaaliseen häirintään usein huumorilla. Naiselle on myös haastavampaa sovittaa sukupuoli- ja työroolit yhteen ja naisista muodostuu

myös helposti vain ”pelinappuloita” työpaikoilla. (Tojkander 2010.) Naiset ja miehet myös kokevat erilaisia asioita seksuaalisen häirinnän piiriin ja he tunnistavat häirinnän piirteet eri lailla (Vilkkä 2011, 36).

Naiset ja miehet viestivät eri lailla. Miesten ja naisten välillä voi tapahtua yhtä voimakkaita kommunikointieroihin liittyviä konflikteja kuin vieraan kulttuurin kanssa tekemisissä olevalle. (Ljokkoi 2004, 16.) Seksuaalista häirintää koskevat tutkimukset lähtevät usein ennako-oletuksesta, että häiritsijä ja häiritty ovat eri sukupuolta, mikä useimmiten onkin totta. Esimerkkejä siitä, kuinka toista sukupuolta oleva henkilö on häirinnyt tietämättään on helppo löytää, mikä viittaa siihen, että samaa sukupuolta edustavat pystyvät kyllä viestimään keskenään ilman seksuaalissävytteisiä väärinymmärryksiä. Seksuaalinen häirintä on myös yleisempää mies- tai naisvaltaisilla aloilla kuin sellaisilla, joissa sukupuolirakenne on tasainen (Kauppinen & Purola 2001, 19).

2.4 Seksuaaliseen häirintään ei ole vain yhtä syytä

Seksuaalisen häirinnän ja useiden tekijöiden välillä on joissakin tutkimuksissa huomattu olevan yhteys. Näitä tekijöitä ovat kohteen ikä ja sukupuoli, siviilisääty sekä ulkonäkö. Myös aiemmin mainittu seksikumppanuuden mahdottomuus on yleinen tekijä seksuaalisessa häirinnässä. (Vilkkä 2011, 74.) Perholan (2001, 57) opinnäytetyössä havaittiin häirittyjen olevan useimmiten naisia ja eniten häirintää esiintyi ikäryhmillä 25 vuotta tai alle ja 26-40 vuotta, mutta millään muulla demografisella ei havaittu olevan yhteyttä seksuaalisen häirinnän yleisyyteen. Jotkut työpaikat myös altistavat työntekijänsä helpommin häirinnälle kuin toiset. Syitä tähän ovat työyhteisössä esiintyvä yleinen seksismi sekä työpaikan henkilöstön sukupuolijakauma, jossa toinen sukupuoli on yliedustettuna. (Kauppinen & Purola 2001, 19.) Joillain työpaikolla häirinnästä voi myös muodostua työyhteisön käyttäytymismalli, missä häirinnän yleisyys on tavallista, jopa hyväksyttävää (Kauppinen & Purola 2001, 27). Hotelli- ja ravintola-alalla myös työntekijöiden ulospäinsuuntautuuneisuus luo paljon työpaikan sisäisiä sosiaalisuhteita. Lisäksi pitkät työvuorot ja epätavalliset työajat, joihin kuuluu myös illat, viikonloput ja pyhät, mikä voi osaltaan vaikuttaa edellä mainitun käyttäytymismallin yleisyyteen hotelli- ja ravintola-alalla. Yleensä kuitenkin työpaikoilla on vain yksi henkilö, joka myrkyttää toiminnallaan koko työyhteisön sisältäpäin (Kauppinen & Purola 2001, 27).

Seksuaalinen häirintä voi lähteä myös siitä, että uhri ei käyttäydy kuten sen hetkinen kulttuuri ja aikakausi edellyttää. Huoraksi kutsuminen ja muu nimittely on keino kertoa, että kiusaamisen uhrin käytös ei ole muiden mielestä sopivaa. Kun joku on kerran leimattu jollakin tapaa huonoksi tai vääräksi kuten huoraksi tai homoksi, yhteisö tarkkailee hänen tekemisiään ja hänestä voidaan väittää mitä tahansa ja yhteisö pitää sitä totena. Leimaaminen on täysin mielivaltaista ja se voidaan tehdä kenelle tahansa mistä syystä tahansa, eikä missään nimessä kerro kiusatusta mitään. Seksuaalisen tai sukupuolisen kiusaamisen syyt ovat usein aikamme sukupuolirooleissa: miestä pyydetään avustamaan videotykin laitossa, naista siivoamisessa. (MLL 2011.)

Seksuaalista häirintää nimitetään toisinaan sukupuoliseksi häirinnäksi, jolla tarkoitetaan sitä, ettei olisi joutunut häirityksi mikäli edustaisi toista sukupuolta (2002/73/EY). Etenkin naisvaltaisilla palvelualueilla, kuten hotelli- ja ravintola-alalla, on noussut keskustelunaiheeksi esteettinen pätevyys eli ulkonäön, pukeutumistyylin, painon, murteen ja muiden ominaisuuksien vaikutus työllistymiseen. Esimerkiksi Yhdysvalloissa Employment Law Alliancen teettämän kyselytutkimuksen mukaan 16 prosenttia amerikkalaisista on kokenut syrjintää ulkonäkönsä tai olemuksensa takia. (Lahdensivu 2005.) Palvelualueilla asiakaspalvelijat ovat yrityksen kasvot. Töihin halutaan valita siistejä ja hyvännäköisiä ihmisiä. Vilkan (2011, 70-75) mukaan hyvännäköiset naiset joutuvat häirityiksi useammin, mikä osaltaan vaikuttaa palvelualueilla todettuun korkeaan seksuaalisen häirinnän määrään.

Hotelli- ja ravintola-alalla vaaditaan asiakasta miellyttävää käytöstä, mitä usein kuvataan sanomalla: ”Asiakas on aina oikeassa”. Palvelualalle pyritään myös palkkaamaan usein mahdollisimman sosiaalisia ja ulospäinsuuntautuneita työntekijöitä, jotta he sopisivat paremmin asiakaspalvelutehtäviin. Puheliaammat työntekijät saavat enemmän myyntiä ja suurempia tippejä yritykselle. Lisäksi asiakkaat nauttivat ajastaan enemmän, mikäli he näkevät työntekijän nauttivan työstään ja sopivan ympäristöön. Asiakas saattaa käyttää valta-asemaansa ahdistellakseen työntekijää tai tulkita ystävälliseksi tarkoitettun käytöksen seksuaaliseksi vihjailuksi (Soikkeli 2012, 8). Seksuaalinen häirintä asiakaspalvelutyötä tekevien parissa on kaksi kertaa yleisempää kuin niiden, jotka eivät kohtaa työssään

asiakkaita. Häiritsijänä on useimmiten ennestään tuntematon asiakas, etenkin mikäli häiritty on nainen ja häiritsijä mies. (Lehto & Sutela 2004, 55; Nieminen 2008, 53.)

Hotelli- ja ravintola-alalle on tyypillistä työskenteleminen yksin, jolloin väkivallan uhka lisääntyy ja turvallisuudentunne vähenee (PAM). Yksintyöskentely on lisääntynyt, syynä useimmiten kustannuksissa säästäminen. Arvioidaan, että jopa kymmenen prosenttia palvelualojen työvoimasta työskentelee yksin. (Rauramo 2004, 93.) Yksinäistä työntekijää on helpompi lähestyä, ja asiakkaiden taholta tapahtuva häirintä saattaa lisääntyä yksintyöskentelyn lisääntyessä.

Soikkelin (2012, 32) mukaan ravintola-alan esimiehet kokevat seksuaalisen häirinnän hankalaksi aiheeksi. Esimiehet odottavat usein alaistensa hoitavan tilanteet itse (Soikkeli 2012, 33). Useimmiten näin toki käykin, tosin kynnyks hakea esimieheltä apua voi olla korkea mikäli työilmapiiri edellyttäisi työntekijän pystyvän itse hoitamaan asiansa. Yksi Soikkelin (2012, 36) haastattelemista esimiehistä sanookin, että on jättänyt puuttumatta asiakkaan taholta tapahtuvaan häirintään, sillä on odottanut alaisen pärjäävän yksinkin. Haastatteluissa selvisi myös, että esimiehet ravintola-alalla uskovat, että alalle hakeutuu ihmisiä, jotka ottavat häiritsevän käyttäytymisen huumorilla. Vaikka esimiehet kertovat olevansa sitä mieltä, ettei seksuaalista häirintää tarvitse sietää, osa kuitenkin samaan aikaan edellyttää työntekijöitä jonkinlaista häiritsevän käyttäytymisen sietokykyä, että ravintolassa ylipäättään pystyy työskentelemään. Työssä joutuu kohtaamaan kiirettä sekä humalaisia, huumeiden vaikutuksen alaisia sekä muuten huonosti käyttäytyviä asiakkaita ja silti täytyy pystyä näyttämään iloista. (Soikkeli 2012, 37).

Päihteiden kanssa tekemisissä oleminen vaikuttaa vahvasti seksuaalisen häirinnän yleisyyteen. Erityisesti yökerhoissa työntekijät joutuvat työskentelemään päihtyneiden ja joskus myös huumeiden vaikutuksen alaisten asiakkaiden kanssa. Päihteet, kuten alkoholi, alentavat estoja, joten niitä käyttänyt henkilö saattaa käyttäytyä epäasiallisesti työntekijöitä kohtaan.

Soikkelin opinnäytetyössä (2012, 32-37) käy useassa kohdassa ilmi, että seksuaalista häirintää ei välttämättä tunnisteta seksuaaliseksi häirinnäksi. Se, että asiakkaat ehdotte-

levat tai koskettelevat koetaan niin tavalliseksi osaksi työtä, että sitä ei viitsi edes mainita erikseen. Uutiskynnyksen ylittää ainoastaan poikkeuksellisen vakava, jopa rikoslakia rikkova käytös.

2.5 Seksuaalinen häirintä on laissa kiellettyä

Kaikenlaisesta huonosta kohtelusta työpaikalla käytetään usein varsinkin lakitekstissä termiä häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu ja työnantaja velvoitetaan siitä tiedon saatuaan tekemään kaikkensa epäkohdan poistamiseksi työturvallisuuslain 738/2002 momentissa 28§. Mikäli työnantaja ei puutu epäasialliseen kohteluun, vaikka tietää asiasta, häntä voidaan oikeudessa syyttää muun muassa työturvallisuuden laiminlyönnistä ja työturvallisuusrikoksesta. (Työsuojeluhallinto.)

Suomessa seksuaalinen häirintä työpaikalla kriminalisoidaan tasa-arvolain 8.8.1986/609 momentissa 7. Lisäksi osa seksuaalisen häirinnän muodoista, kuten raiskaus tai sen yritys, kielletään rikoslaissa. Työnantaja puolestaan on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia sekä alansa työehtosopimusta. Sukupuolten tasa-arvoon on vaikuttanut myös avioliittolaki. Käytännössä lainsäädäntö seksuaalisen häirinnän osalta kiteytyy tasa-arvolakiin (1986/609) ja rikoslain (1998/563) lukuun 20. Kiellettyä näiden lakien mukaan on:

- 1) Syrjintä, kiusaaminen tai haukkuminen seksuaalisen suuntautumisen vuoksi
- 2) Nimittely
- 3) Kehon osan tai osien epämiellyttävä koskettelu, paljastaminen, kopelointi ja hiipelöinti
- 4) Ahdistavat seksuaaliset ehdotukset
- 5) Seksuaalinen häirintä
- 6) Seksuaaliseen toimintaan pakottaminen tai painostaminen
- 7) Seksuaalinen nöyryyttäminen
- 8) Seksuaalinen hyväksikäyttö
- 9) Raiskaus. Raiskauksia ovat: a) Pakottaminen sukupuoliyhteyteen tai seksuaaliseen tekoon, b) Raiskaus, c) Törkeä raiskaus
- 10) Paritus

Varsinaista tasa-arvolainsäädäntöä alettiin Suomessa kehittää 1970 (Vilkkä 2011, 179). Tasa-arvolaki 8.8.1986/609 astui voimaan vuonna 1986 ja sitä päivitettiin vuonna 2005 lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 232/2005. Laissa todetaan sen pyrkimyksistä 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.)

Osa seksuaalisen häirinnän muodoista on kiellettyä rikoslain kahdenkymmenen luvun mukaan. Tärkeä rikoslain muutos tapahtui 1999 kun seksuaalimoraalia suojaavat siveelisyysrikossäännöt kumottiin ja niiden tilalle tulivat seksuaalista itsemääräämisoikeutta suojaavat säädökset. Tällöin raiskauksista eriteltiin törkeä raiskaus ja pakottaminen sukupuoliyhteyteen. Kaikista seksuaalirikoksista tuli virallisen syytteen alaisia rikoksia. (Vilkkä 2011, 177; Laki rikoslain muuttamisesta 563/1998.)

Tasa-arvolain uudistuksessa vuodelta 2005 lain soveltamisalaa laajennettiin, tasa-arvovaltuutettu sai oikeuden asettaa uhkasakon lain valvomiseksi tehokkaammin, sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä määriteltiin lain tarkoittamaksi syrjinnäksi ja lakiin otettiin käännettyä todistustaakkaa koskevat säädökset. (Vilkkä 2011, 176; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 232/2005.) Todistustaakka merkitsee perustelemisvelvollisuutta. Käännetty todistustaakka merkitsee taas oikeustieteessä sitä, että syytetyt tulee osoittaa ettei tehnyt rikostaan vapautukseen syytteistä. Useimmissa laeissa syytetyllä ei taas ole todistustaakkaa eli hänen ei tarvitse näyttää toteen syyttömyyttään. (SuomiSanakirja 2012.)

Euroopan unionin tasa-arvotyö alkoi 1957 (Vilkkä 2011, 179) ja seurauksena Euroopan unionin työelämän tasa-arvodirektiivi 2002/73/EY astui voimaan EU:ssa 2002. Siinä seksuaalinen häirintä määritellään sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Ennen tätä Euroopan unionilla oli seksuaalista häirintää koskeva suositus- ja menettelytapasäännöstä, joka sisälsi käytännön ohjeita työnantajille sekä –tekijöille (Perhola 2001, 26).

Hotelli- ja ravintola-alalla toimivia sitoo lainsäädännön lisäksi myös Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Työehtosopimuksen kohdassa 33 § säädetään väkivallan ehkäisystä. Siinä viitataan työturvallisuuslakiin ja lain lisäksi veloitetaan työnantaja arvioimaan työehtosopimuksessa määritellyin ehdoin työpaikan väkivallan uhka ja ehkäisemään sitä.

2.6 Seksuaalinen häirintä vaikuttaa työhön

Seksuaalinen häirintä hankaloittaa työntekoa laskien samalla työtyytyväisyyttä ja – motivaatiota. Pahimmillaan se voi sotkea koko työpaikan ilmapiirin. Itse kohteeseen häirintä voi vaikuttaa stressaavasti ja masentaa kohteen. Kohteen itsetunto voi heiketä ja häirintä voi lopulta johtaa jopa uupumukseen ja sairaspöissaoloihin ja sitä kautta yrityksen tulokseen. Pahimmissa tapauksissa häirintä vaikuttaa kohteen koko elämään seuraten häntä töistä aina vapaa-ajallekin vaikuttaen myös sosiaaliin ihmissuhteisiin ja harrastuksiin. Yrityksille taas seksuaalinen häirintä vaikuttaa ei vain työtehon laskemisena ja tuloksen heikkenemisenä, vaan myös työmoraliin ja yrityskuvan tahriutumisenä. Sairaspöissaolosten määrän ohella myös irtisanoitumisten määrä kasvaa, joten rekrytoinnin tarve nousee kustannuksineen. Lisäksi yritys joutuu vastaamaan häiritsijän käyttäytymisestä. Mitä suurempi häiritsijän status on, sitä suuremmat kustannukset asian käsittelyssä liikkuvat. Tämän takia häirintään pitäisi puuttua jo ehkäisytasolla. (Kauppinen & Purola 2001, 29-31.)

Työpaikalla turvallisuuteen vaikuttaa ravintolatyöntekijöiden mielestä eniten henkilöstöturvallisuus, fyysinen tai henkinen väkivalta ja sen uhka sekä työpaikkahäirintä ja – kiusaaminen. (Alisaari & Vajanto 2011, 66–67.) Alisaaren ja Vajannon opinnäytetyön jatkotutkimusehdotuksissa todettiin, että työntekijät kokivat turvallisuuden vaikuttavan työhyvinvointiin paljon, ja että jokainen tutkimuksen tekijöiden käsittelemistä teemoista olisi voinut olla oma opinnäytetyöaiheensa. Yksi teemoista oli sukupuolinen häirintä. (Alisaari & Vajanto 2011, 70.) Tämä osoittaa, että työhyvinvoinnin ja siihen ratkaisevasti vaikuttavien työpaikkakiusaamisen ja häirinnän saralla on vielä paljon parannettavaa sekä tutkittavaa.

3 Seksuaalisen häirinnän yleisyyttä on vaikea havainnoida

Seksuaalisesta häirinnästä puhutaan nykyään paljon ja sen yleisyyttä on alettu enemmän tutkia. Yleisyyden kartoitusta haittaa aiheen arkaluontoisuus. Seksuaalinen häirintä on vielä monesti luokiteltu tabuksi ja siitä on vaikea puhua tai siitä ei yksinkertaisesti haluta puhua. (Tojkander 2010.) Vaikka häirintää esiintyy työpaikoilla, ei kanteita useinkaan nosteta ja asian annetaan vain olla. Näitä kanteluita on tullut tasa-arvovaltuutetun toimistoon vuosina 1996–2001 runsaat yhdeksän kappaletta. Kanteita nostetaan vähän, koska se on nostettava omalla nimellään ja sen takana on oltava valmis seisomaan. Monet pelkäävät työpaikkansa ja maineensa puolesta liikaa tehdäkseen tämän. (Kauppinen & Purola 2001, 28.)

New Yorkissa sijaitsevan luksushotelli Mercerin entisen työntekijän mukaan seksuaalista häirintää esiintyy koko ajan. Hänen työsuhteensa aikana hän sai jatkuvasti kuulla halventavia kommentteja ja ehdotuksia. (Cunico 2011.)

3.1 Seksuaalista häirintää esiintyy myös ulkomailla ja muissa kulttuureissa

Koska häirintä ilmenee kohteen oman mielipiteen pohjalta, voivat eri maissa asuvat ja eri kulttuureihin kuuluvat tulkita käyttäytymisen eri lailla. Mikä on normaalia jossain kulttuurissa voidaan tulkita häirinnäksi toisessa ja päinvastoin.

EU:ssa on arvioitu, että seksuaalista häirintää olisi kokenut lähes puolet väestöstä molempien sukupuolien kohdalta. Vuonna 2000 Euroopassa naisista 4 % ja alle 1 % miehistä on kokenut toistuvaa seksuaalista häirintää kuluneen vuoden aikana. Toisin sanoen noin kolme miljoonaa naista pelkästään Euroopassa kärsii jatkuvasta häirinnästä. (Kauppinen & Purola 2001, 25.)

Intiassa seksuaalisen häirinnän ehkäisy on viety jo arkielämänkin puolella pidemmälle kuin monissa muissa maissa. Intian suurimmissa kaupungeissa Mumbaissa, Delhissä, Chennaissa ja Kalkuttassa on otettu käyttöön kokonaisia junia, jotka ovat tarkoitettu vain naisten käyttöön. Tämä päätös on Intian eduskunnan päätös, koska seksuaalisen häirinnän määrä on maassa niin merkittävä. (Yardley 2009.) Tämä eduskunnan päätös

on aikaansaanut sen, että tätä samaa tyyliä on sovellettu muuallekin kuin vain juniin. Intian joihinkin luksushotelleihin, kuten Delhin ITC-hotelliin, on perustettu vain naisille suunnattuja majoituskerroksia, jotta he saisivat myös majoittua omassa rauhassaan ilman jatkuvaa pelkoa seksuaalisesta häirinnästä. Kyseisissä hotelleissa on myös paljon muuta palvelua vain naissukupuolen edustajille. Heidän on esimerkiksi mahdollista saada palvelua vain henkilökunnan naispuolisilta työntekijöiltä. (Harris 2011;Raval 2010.) Vain naisille on suunnattu myös kokonaisia hotelleja ympäri maailmaa esim.: Orsa Maggiore -hotelli Roomassa on tarkoitettu vain naisille, erityisesti lesboille (Italia Lodging) ja Intermezzo on yksi Saksan Berliinissä sijaitsevista vain naisille suunnatuista majoitusvaihtoehdoista (Intermezzo). Lisäksi Butterfly Inn Yhdysvalloissa, Piccadilly Guest House Lontoossa, Lady's First Sveitsissä, The Mermaid Uudessa-Seelannissa, Marrakech Women Only Spa Retreat Marokossa ja Bellatrix Bed & Breakfast Irlannissa ovat yksiä monista vain naisia majoittavista yrityksistä (Travel-Quest).

Seksuaaliseen häirintään on alettu puuttua jo Afganistanissa ja Saudi-Arabiassakin. Afganistanin pääkaupungissa Kabulissa avattiin vain naisille suunnattu nettikahvila. Tämän nettikahvilan tarkoituksena on antaa naisille mahdollisuus olla yhteydessä ulkomaailmaan turvassa seksuaaliselta häirinnältä. Kahvilan perustaja on jäsenenä aktivistiryhmässä, joka haluaa auttaa seksuaalisen häirinnän uhreja. (HS 2012.) Saudi-Arabiassa on tehty lakialoita, jossa vain naiset saisivat työskennellä alusvaate- ja kosmetiikkakaupoissa. Vuonna 2006 miehille yritettiin saada tätä samaa kieltoa työskennellä kyseisen tyyppisissä liikkeissä, mutta lakialoite lykkääntyi uskonnollisista perusteista johtuen. Lakialoite onnistuttiin saamaan läpi, kun naiset alkoivat boikotoida alusvaateliikkeitä kyllästyttyään jatkuvaan ahdisteluun liikkeissä. (The Guardian 2012.)

3.2 Seksuaalinen häirintä näkyy julkisuudessa

Seksuaalisen häirintään liittyviä skandaaleja on jatkuvasti julkisuudessa. Sekaantuminen aiheeseen aiheuttaa yleensä peruuttamatonta vahinkoa henkilön tai työnantajan maineelle, sillä seksuaalinen häirintä koetaan niin vakavaksi rikokseksi, ettei siitä kiinni jääneeseen enää luoteta.

Esimerkki Suomesta on Tampereelta toukokuulta 2012. Kaksi ravintoloitsijaa kosketeli naispuolisia työntekijöitään sopimattomasti. Työntekijät pyysivät heitä lopettamaan, jolloin toinen lopetti, mutta ei puuttunut toisen ravintoloitsijan jatkuneeseen häirintään. Kun asia vietiin oikeuteen, molemmat tuomittiin työturvallisuusrikoksesta sekä työsyrynnästä Pirkanmaan käräjäoikeudessa. Häirintää jatkanut ravintoloitsija määrättiin maksamaan 50 päiväsakkoa eli 1800 euroa, häirinnän ensin lopettanut taas sai maksettavakseen 25 päiväsakkoa joiden summaksi tulee 850 euroa. Lisäksi jutun oikeuteen vieneelle naiselle maksetaan 2000 euroa työsyrynnän aiheuttamasta kärsimyksestä sekä muita korvauksia yhteensä yli 13 200 euroa. Lisäksi ravintoloitsijat joutuvat maksamaan naisen oikeudenkäyntikulua noin 4000 euroa ja omat oikeudenkäyntikulunsa. Tuomio saatiin, sillä seksuaalisella häirinnällä oli silminnäkijöitä. (Ikkala, 2012.)

Maailmalla julkisuutta seksuaalisen häirinnän vuoksi sai esimerkiksi Strauss-Kahnin tapaus. Toukokuussa 2011 entinen International Monetary Fundin (IMF) pääjohtaja Dominique Strauss-Kahn (62) sai syytteen luksushotelli Sofitel New Yorkin kerroshoitajan seksuaalisesta häirinnästä ja raiskausyrityksestä. Syytteen Strauss-Kahnia vastaan nosti Länsi-Afrikasta Yhdysvaltoihin muuttanut, 32-vuotias naistyöntekijä. Tämän jälkeen kaksi muuta kyseisen hotellin työntekijää ovat esittäneet syytteitä Strauss-Kahnia vastaan seksuaalisesta häirinnästä. Tapauksen noustessa esiin Sofitelin toimitusjohtaja ilmoitti, että hotellissa oli jo vuosi ennen tapausta otettu käyttöön tiukat normit seksuaalista häirintää vastaan ja luotu työntekijöille mahdollisuus raportoida näiden normien vastaisesta käytöksestä. Strauss-Kahnin asianajajat saivat kumottua kerroshoitajan syytteen sillä perusteella, että todistaja ei ollut uskottava. Vaikka virallisista syytteistä luovuttiin, pilasi julkinen skandaali kuitenkin Strauss-Kahnin maineen kansainvälisesti ja hänet erotettiin virastaan IMF:n toimitusjohtajana ja hän menetti myös mahdollisuuden tulla valituksi Ranskan seuraavaksi presidentiksi. (Arbetarbladet 2011;IPS 2011.) On myös esitetty epäilyksiä siitä, että skandaalista aiheutuneen julkisuuden ja kohun tarkoituksena on ollut kaataa Strauss-Kahnin poliittinen ura. Strauss-Kahnia pidettiin suosikkiehdokkaana kaatamaan Ranskan edellinen presidentti Nicolas Sarkozy viime vaaleissa. (Cunico 2011.)

Samankaltainen tapaus tapahtui New Yorkissa myös saman vuoden kesäkuussa Pierre-hotellissa. Tapaus koskee samalla tavoin kerroshoitajaa ja toista VIP-hotellivierasta. Kyseinen tapaus toi uudelleen esiin tarpeen suojella työntekijöitä, jonka myös 30 000 New Yorkin hotellityöntekijää edustava ammattiliitto The New York Hotel & Motel Trades Council totesi. (Crain's New York Business 2011.)

Toinen suuri hotelli- ja ravintola-alan skandaali koski Herman Cainia, joka oli johtava republikaanien presidenttiehdokas, jota kolme naista syytti epäasiallisesta käytöksestä hänen ollessaan kansallisen ravintola-alan liiton johdossa 1990-luvulla. Yksi näistä naisista kertoi julkisuudessa, että Cain oli antanut naisen ymmärtää, että tämän urakehitys riippuisi naisen suhtautumisesta Cainin asiattomiin ehdotuksiin. Strauss-Kahnin tavoin Cain kiisti syytökset, eikä syytteitä ikinä käsitelty. Skandaalin johdosta Cain menetti kuitenkin republikaanien presidenttiehdokkuuden. (Martin, Haberman, Palmer & Vogel. 2011.)

4 Tutkimus

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa oli mukana yksi avoin kysymys. Aineisto haluttiin kerätä standardoidusti, eli kysyä kaikilta vastaajilta samalla tavalla, joten päädyttiin survey-tutkimuksen tyypillisimpään menetelmään, kyselyyn. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 180-181.) Kyselytutkimuksen avulla voidaan tutkia suurta joukkoa tehokkaasti ja säästää tutkijan aikaa. Mikäli kysely on hyvin tehty, on vastaukset helppo tallentaa ja analysoida, mutta toisaalta taas hyvän kyselylomakkeen laatiminen vaatii tutkijalta taitoa ja resursseja. Kysely on usein käytetty menetelmä, joten myös aineiston analysointiin tarkoitettuja työkaluja on jo olemassa. Toisaalta taas kyselytutkimuksessa ollaan usein kaukana vastaajista, joten on mahdoton varmistua siitä, että vastaajat ovat ottaneet tutkimuksen vakavasti ja vastanneet siihen rehellisesti. Vastaamattomuus on myös yleistä. (Hirsjärvi ym. 1997, 182.)

Tutkimus tehtiin anonyymisti kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Webropol-ohjelmalla kesän 2012 aikana englanniksi ja suomeksi. Tutkimukseen osallistui kokonaisuudessaan 110 vastaajaa, joista 89 vastasi suomenkieliseen kyselyyn ja 21 vastaajaa vastasi englanninkieliseen kyselyyn.

4.1 Kyselylomake

Kyselylomake (ks. liite 1.) tehtiin Webropol-ohjelmalla, koska samalla ohjelmalla sai myös jaettua kyselyn sähköpostilla sekä järjestettyä aineistoa helposti ymmärrettävään muotoon. Webropolista voi esimerkiksi tulostaa yhteenvetoraportin kyselyn vastauksista.

Hyvä kyselylomake on selkeä, looginen ja etenee ylhäältä alaspäin. Vastaajan anonymiteetti täytyy pystyä säilyttämään ja lomakkeessa onkin hyvä mainita, että vastauksia käytetään vain tilastointiin. Lomake kannattaa aloittaa helposti vastattavilla kysymyksillä. Kysymysten täytyy olla helposti tajuttavissa ja tarvittaessa niissä pitää olla vastausohjeet. Tutkijan ei myöskään tule tehdä tutkimusta itselleen tai tilaajalleen, vaan pitää muistaa tieteen avoimuus. (Menetelmätietovaranto 2010.)

Kysymyksiä pohdittiin tutkimusongelmien pohjalta. Tutkimusongelmina on selvittää hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevien näkemyksiä, kokemuksia ja asenteita on, ja niiden pohjalta muodostaa kuva siitä, millaista seksuaalinen häirintä alalla on. Kysymykset on muotoiltu perustuen toisiin kvantitatiivisiin tutkimuksiin sekä aihetta käsittelevään kirjallisuuteen. Kysely suunniteltiin ja koeluetettiin useammilla henkilöillä. Kysymykset pyrittiin tekemään niin, että ne ovat helposti ymmärrettävissä, eikä väärinkäsityksiä synny. Kyselylomake luotiin niin, että saatiin vastaus tutkimusongelmiin. Ensimmäiset kysymykset käsittelevät vastaajien taustaa, seuraavilla taas kartoitetaan vastaajien näkemyksiä ja asenteita. Kyselyn viimeisillä kysymyksillä selvitetään, kuinka moni vastaajista on joko subjektiivisesti tai objektiivisesti kokenut seksuaalista häirintää, millaista se on ollut ja onko se vaikuttanut kielteisesti heidän työntekoonsa.

Lomakkeesta (ks. liite 1) tehtiin lyhyt, maksimissaan 21 kysymystä, jotta vastaaminen olisi helppoa ja kynnys aloittaa matala. Ihmiset jättävät helposti vastaamatta, mikäli kysely tuntuu pitkältä. Lisäksi koko ajan kyselyn edetessä näkyi palkki, josta pystyi seuraamaan kyselyn etenemistä.

Kysymysten järjestys on suunniteltu niin, että alussa ovat taustatietokysymykset, joihin on helppo vastata ja sitten tutkimuskysymyksistä väittämät, joilla mitataan asenteita ja lopuksi kokemukset seksuaalisesta häirinnästä. Viimeisenä oli avoin kysymys, jolla haluttiin varmistaa ettei mikään oleellinen jää sanomatta vastaajilta, sekä saada asenteista ja näkemyksistä vastaajien vapaasti muotoilemaa tietoa. Avoin kysymys oli vapaaehtoinen, sillä kaikilla vastaajilla ei välttämättä ole mitään erityisempää sanottavaa. Avoin kysymystyyppi auttaa strukturoituihin kysymyksiin annettujen poikkeavien vastausten tulkinnassa, sallii vastaajan ilmaista itseään omin sanoin ja osoittaa vastaajan tietämyksen aiheesta, osoittaa mikä oli vastaajalle tärkeää ja kertoo asiaan liittyvien tunteiden voimakkuuden (Hirsjärvi ym. 1997, 188).

Tutkimuslomakkeessa yksittäiset sanavalinnatkin ovat tärkeitä. Tulee välttää esimerkiksi ammattislangin käyttöä, johdattelevia kysymyksiä ja niin hankalia sanoja, että vastaajat eivät niitä välttämättä ymmärrä. (Hirsjärvi ym. 1997, 190.) Tässä tutkimuksessa tutkittiin hotelli- ja ravintola-alalla työskenteleviä, joten ammattisanojen käyttöä ei tarvinnut

rajoittaa. Kyselyn ulkonäkö on tärkeää, jotta ihmiset viitsivät vastata. Webropolilla voi hyvinkin vapaasti muokata kyselylomakkeen halutun näköiseksi. Tässä tutkimuksessa päädyttiin mustaan tekstiin valkoisella pohjalla ja yksinkertaiseen sinioranssiin koristukseen (ks. liite 1), jotta kysely olisi ymmärrettävä ja helppolukuinen.

Saatekirjeessä (ks. liite 1) kerrotaan kyselyn tarkoituksesta, tärkeydestä ja merkityksestä vastaajalle. Lukijaa rohkaistaan vastaamaan sekä pyydetään pikaista vastausta. (Hirsjärvi 1997, 191.) Saatekirjeessä korostettiin, että vastaukset pysyvät nimettöminä, mikä on tärkeää sillä aihe on henkilökohtainen. Myös kyselyn lyhydestä muistutettiin, ettei kukaan ajattelisi, ettei hänellä ole aikaa vastata.

Kysymyksiä voidaan esittää tutkimuslomakkeessa monin eri tavoin, joista yleisimmät ovat avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja asteikkoihin perustuvat kysymykset. Se, miten näitä kysymystyyppejä pitäisi käyttää jakaa tutkijat kahteen ryhmään; niihin, jotka suosivat avoimia ja niihin, jotka suosivat strukturoituja kysymyksiä. Useimmissa tutkimuksissa käytetään molempia. Avoimia kysymyksiä suositaan siksi, että vastaajat voisivat kertoa mitä he todella ajattelevat sen sijaan, että valitsisivat vaihtoehdon lähinnä omaa mielipidettään. Strukturoituja kysymyksiä taasen käytetään, koska avointen kysymysten muodostama aineisto on sekalaista, epäluotettavaa ja hankalasti käsiteltävissä ja analysoitavissa. (Hirsjärvi ym. 1997, 185-188.)

Monivalintakysymyksiä käytettiin taustoja kartoitettaessa kun vastaajia pyydettiin kertomaan esimerkiksi sukupuolensa ja työtehtävänsä.

Likertin asteikko on tyypillinen asteikkoon perustuva kysymys. Siinä vastaaja valitsee asteikolla täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä kuinka voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä väittämän kanssa. Asteikko on tavallisesti viisi- tai seitsemänportainen laskevalla tai nousevalla skaalalla. (Hirsjärvi ym. 1997, 187.) Kyselyyn valittiin väittämiä, koska haluttiin selvittää vastaajien asenteita ja niiden vahvuutta. Yleensä suositellaan valitsemaan monivalintakysymyksiä samaa mieltä/eri mieltä kysymysten sijaan (Hirsjärvi ym. 1997, 190), mutta kyselyllä haluttiin selvittää vastaajien mielipiteen vahvuus. Likertin asteikko valittiin, sillä se on jo monelle tuttu ja helppo tapa ilmaista mielipiteensä.

Keskelle haluttiin jättää ei samaa eikä eri mieltä -porras, koska vastaajaa ei haluttu pakottaa vastaamaan. Vastaajalla ei välttämättä ole mitään sanottavaa asiaan, jolloin pakottaminen jompaan kumpaan mielipiteeseen voi vääristää tutkimuksen tulosta. Jos kyselylomakkeessa on kohta "ei mielipidettä" sen valitsee tyypillisesti noin 12-30 prosenttia vastaajista (Hirsjärvi ym. 1997, 190).

4.2 Kohderyhmää tavoiteltiin internet-kyselyllä

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat hotelli- ja ravintolalla Suomessa työskentelevät.

Palvelualojen ammattiliiton jäsenistä alle 35-vuotiaita oli vuonna 2010 46 %. Ikärakenne on nuorentunut vuodesta 2005, jolloin alle 35-vuotiaita oli 39 %. (PAM ry 2011, 10). Suuri osa hotelli- ja ravintola-alalla, sekä myös muilla yksityisillä palvelualoilla, työskentelevistä on siis nuoria.

Sosiaalisen median hyödyntäminen on ollut trendinä jo pidempään, mutta se on edelleen merkittävää ja nousussa. Yhä useammassa taloudessa on laajakaistayhteys. Tietoja pystytään siirtämään nopeasti sekä langallisesti että langattomasti. Sosiaaliset mediat kasvattavat jäsenmääriään. Facebookilla on yli 900 miljoonaa kuukausittain aktiivista käyttäjää ja 526 miljoonaa päivittäin aktiivista käyttäjää (Facebook 2012). Vuodesta 2008 vuoteen 2009 Facebookin käyttäjämäärä on lisääntynyt 157 prosenttia (Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu 2010). Verkostoituminen internetissä on jo niin tavallista, että se, jolla ei ole profiilia Facebookissa, on ulkopuolinen. Sosiaalinen media on vahvasti läsnä erityisesti nuorten ja nuorten aikuisten elämässä. 16-24-vuotiaista 83 prosenttia ja 25-34-vuotiaista 76 prosenttia on rekisteröitynyt yhteen tai useampaan yhteisöpalveluun. Tosin silti tavallisin tapa käyttää internetiä kaikissa ikäryhmissä on sähköposti. (Kohvakka 2010.)

Sosiaalinen media on myös merkittävä kanava yrityksen viestinnässä. Tutkimuslaitos Gartnerin johtaja ja analyytikko Ed Thomson toteaa seuraavasti: "-- jos yritykset kieltäytyvät kommunikoimasta asiakkaiden kanssa sosiaalisen median kautta vuonna 2014, se on yhtä haitallista asiakassuhteelle kuin se, etteivät ne huomioisi asiakkaiden sähköposteja tai puhelinsoittoja tänä päivänä." (Siltala 2012.) Ottaen huomioon sosiaalisen

median saavuttaman aseman, on perusteltua jalkauttaa verkkoon myös tutkimusaineiston kerääminen. Online-kyselyt eivät ole mikään uusi ilmiö. Esimerkiksi Webropol Oy on tarjonnut kysely- ja analysointisovelluksia vuodesta 2002 (Webropol 2010). Monet tutkimuksia tekevät yritykset kuten Userneeds ja Respomondo keräävät sähköpostilistaa, jotta voivat lähettää sähköpostilla kyselyn halutulle kohderyhmälle asiakkaansa puolesta.

Koska kohderyhmä on suurelta osin nuorta ja viettää aikaansa internetin yhteisöpalveluissa, päätettiin heidät tavoittaa sosiaalisen median ja sähköpostin välityksellä. Kysely tehtiin Webropol-kyselysovelluksella sekä jaettiin kohderyhmälle alaan liittyvillä sosiaalisen median kanavilla kesällä 2012. Työntekijöihin otettiin yhteyttä suoraan yritysten sijaan, sillä tutkimusaiheen arkaluontoisuuden vuoksi harva yritys haluaa varsinkaan omalla nimellään osallistua tutkimukseen. Hotelli- ja ravintola-ala on huonossa maineessa seksuaalisen häirinnän yleisyyden vuoksi, joten moni esimies tai yrittäjä luultavasti ajattelee, että tulokseksi tulisi, että heidän yrityksessään on paljon seksuaalista häirintää eivätkä he halua tätä tietoa julki. Tällainen asenne on hyvin yleinen sen sijaan, että ryhdyttäisiin toimenpiteisiin seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi.

Kyselyn jakaminen julkisissa ryhmissä tarkoittaa, että kyseessä on näyte kohderyhmästä. Kohderyhmää pienemmät tutkittavat joukot voidaan jakaa otoksiin ja näytteisiin (probability sample ja non-probability sample). Otoksessa jokaisella kohderyhmään kuuluvalla on nollaa suurempi todennäköisyys tulla valituksi, näytteessä taas havaintoyksiköön kuuluvan todennäköisyyttä tulla valituksi ei tiedetä. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa suositaan useimmiten otosta, jotta tulokset voidaan varmemmin yleistää koskemaan perusjoukkoa. Toisinaan satunnaisotannan saaminen on kuitenkin mahdotonta, esimerkiksi kun tutkijalla ei ole käytössään kohderyhmiin kuuluvien yhteystietoja, tai ei ole olemassa minkäänlaista listaa tai edes tietoa kohderyhmän koosta. Tällöin on perusteltua tyytyä harkinnanvaraiseen näytteeseen. (Menetelmätietovaranto 2003.)

Hotelli- ja ravintola-alan työntekijöistä Suomessa ei ole olemassa listaa eikä kaikkien yhteystietoja ole mahdollista saada. Tutkimusta ei myöskään haluttu rajata koskemaan

vain yhtä yritystä, sillä yritysten käytännöt vaihtelevat paljonkin, eikä tuloksia näin ollen voisi yleistää.

Internet-kyselyn hyvä puoli on nopeus, ja vastaukset ovat samantien työstettävässä muodossa. Internet-kyselyn soveltaminen on kuitenkin mahdollista vain, mikäli siten saa edustavan otoksen. Internet-kyselyn käyttäminen voi myös vääristää tuloksia, jos kohderyhmästä osalla ei ole internetiä tai eivät sitä halua käyttää. (Puhakka 2005.)

5 Tutkimustulokset

Tutkimuksen analysoiminen on helppoa, kun hyvä internet-kyselylomake on valmiiksi työstettävässä muodossa. Luvussa käsitellään vastaajien taustatietoja, seksuaalisen häirinnän ilmenemistä sekä sitä, millaisia asenteita, kokemuksia ja näkemyksiä vastaajilla asian suhteen on.

Kyselyyn vastanneiden määrän ollessa suhteellisen pieni, yhdistimme suomen- ja englanninkielisen kyselyn yhteen, koska erillään niiden tuloksia ei juuri hyödyttäisi käyttäen niiden yleistettävyyden ollessa kovin heikko.

5.1 Taustakysymykset kartoittavat vastaajien taustoja

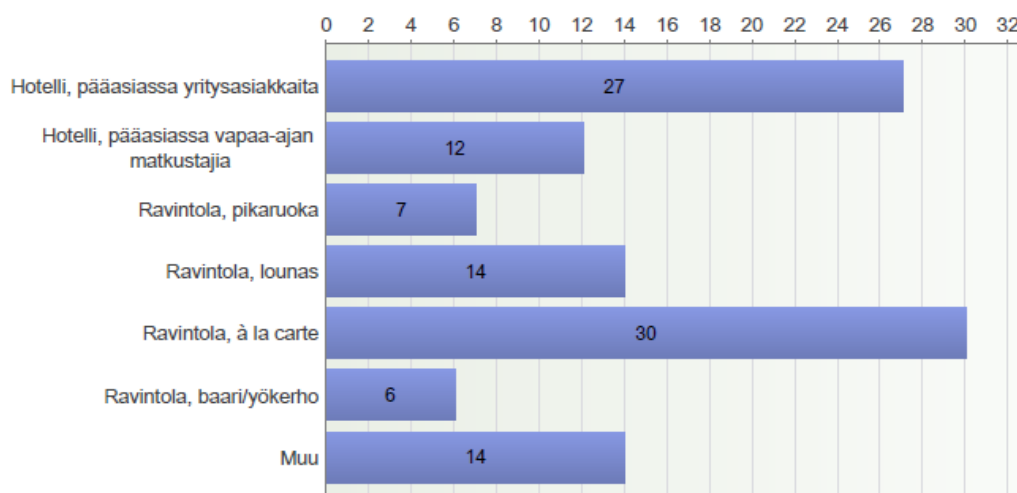
Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin sukupuolta. Vastaajista 21 oli miespuolisia ja 89 naispuolisia. Kysymyksessä numero 2 kysyttiin kuinka kauan vastaaja oli hotelli- ja ravintola-alalla työskennellyt. Useimmat eivät olleet työskennelleet alalla kovin kauan. Alle 5 vuotta ilmoitti kokemusvuosikseen 72 vastaajaa, eli suurin osa. Seuraava vaihtoehto oli 6-15 vuotta, jonka ilmoitti kokemusvuosikseen 31 vastaajaa ja viimeinen vaihtoehto 16 vuotta tai enemmän vastattiin seitsemästi. Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin vastaajan asema työpaikallaan. Esimiehenä työskenteli 20 vastaajaa, 90 puolestaan ei.

Hotelli- ja ravintola-alan yritykset voivat käsittää hyvinkin erilaisia toimintaympäristöjä. Siksi vastaajia pyydettiin kertomaan yrityksestään paitsi se, onko se hotelli vai ravintola, myös minkätyyppinen yritys on kysessä (ks. kuvio 1).

4. Minkä tyyppisessä yrityksessä työskentelette pääasiallisesti?

Valitkaa sopivin vaihtoehto. Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 1. Kysymys 4. Minkä tyyppisessä yrityksessä työskentelette pääasiallisesti?
N=110.

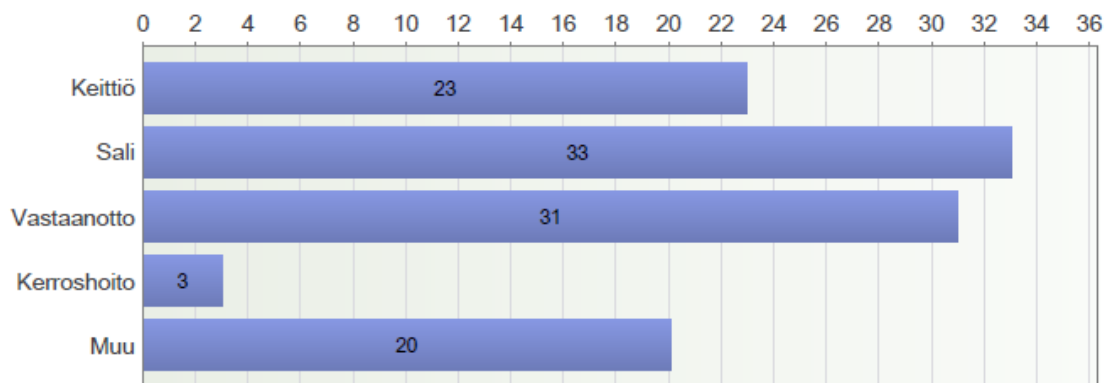
Vastaajista 14 vastasi muu. Tämä voi sisältää esimerkiksi kahviloita ja vartiointiyrityksiä. Luultavasti myös ne, jotka työskentelevät monessa yrityksessä eivätkä osanneet sanoa mikä oli heidän pääasiallinen työpaikkansa, vastasivat muu.

Kysymykseen numero 5. ”Millä osastolla työskentelette pääasiallisesti?” vastasi 110 henkilöä (ks. kuvio 2). Suurin osa vastaajista kuuluivat vastaanottoon tai saliin, yhteensä 64 vastaajaa 110:stä vastaajasta.

5. Millä osastolla työskentelette pääasiallisesti?

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 2. Kysymys 5. Millä osastolla työskentelette pääasiallisesti? N=110.

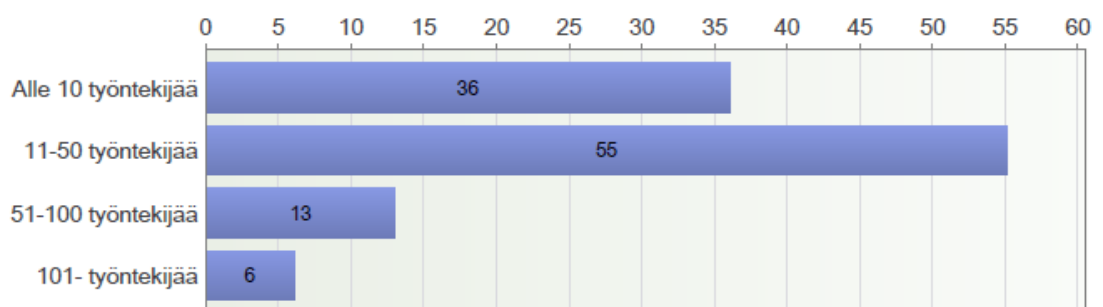
Kysymys numero 6. ”Työskentelettekö anniskelutehtävissä?” jakoi vastaukset hyvin tasaisesti molempien vastausvaihtoehtojen välillä, mutta vastauksista suurin osa oli Kyllä-vaihtoehdon kohdalla, eli 56 vastausta. Ero toiseen kohtaan oli kuitenkin vain kaksi vastausta, sillä ”ei” oli vastannut 54 vastaajaa.

7. kysymys ”Työskentelettekö pääosin yksin?” oli kerännyt huomattavasti enemmän kieltäviä vastauksia. Vain noin kolmasosa 110:stä vastaajasta työskenteli pääosin yksin, eli 27 vastaajaa.

8. Kuinka monta työntekijää työpaikallanne työskentelee?

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 3. Kysymys 8. Kuinka monta työntekijää työpaikallanne työskentelee? N=110.

”Kuinka monta työntekijää työpaikallanne työskentelee?” oli 8. kysymys. Suurin osa vastaajista työskenteli suhteellisen pienissä yrityksissä, joissa on vain 11-50 työntekijää (ks. kuvio 3). Myös alle 10:n työntekijän työpaikkoja oli monella vastaajalla. Vastaukset seurasivat kaavaa 11-50 työntekijän yrityksen vastauksen jälkeen. Pienet yritykset olivat yleisiä vastaajien keskuudessa, eli 36 vastaajaa 110 vastaajasta vastasi tämän vaihtoehdon. Suurinta vastausvaihtoehtoa vastasi vain kuusi kaikista kyselyihin vastaajista. Alle 10 työntekijän työpaikossa työskentelevien määrä oli noin kolmasosa vähemmän kuin 11-50 työntekijän työpaikoissa työskentelevien määrä.

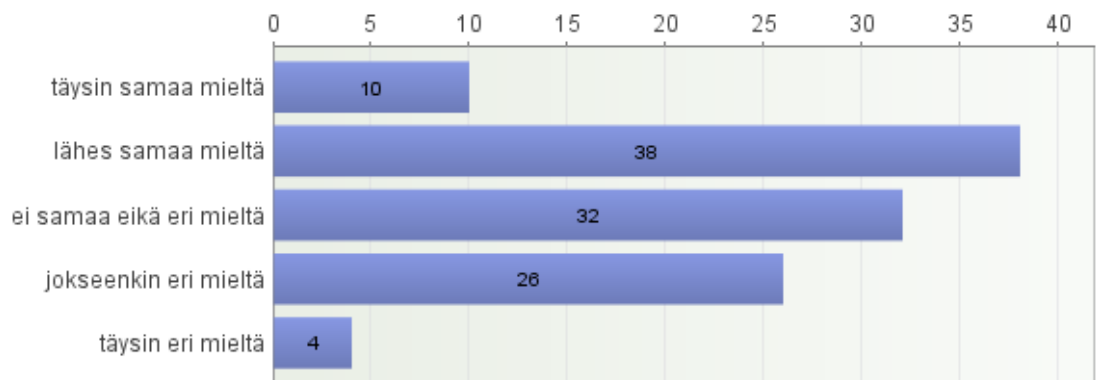
5.2 Vastaajien asenteita ja näkemyksiä selvitettiin Likertin asteikolla

Vastaajien asenteita ja näkemyksiä seksuaaliseen häirintään kartoitettiin kyselyn kysymyksissä 9.-12., jotka olivat väittämiä. Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väittämiin viisiportaisella Likertin asteikolla.

9. Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla.

Valitkaa mielipiteenne väittämästä.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 4. Kysymys 9. Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla. N=110.

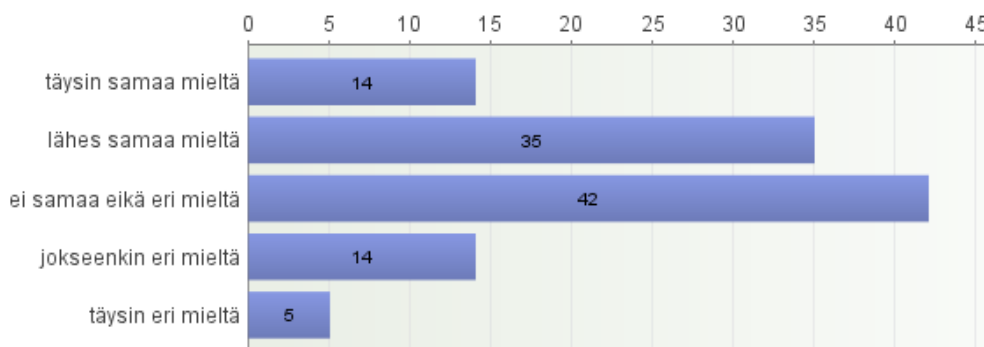
Kysymyksen 9 väittämään ”Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla.” 48 vastaajaa eli enemmistö oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä (kuvio 4).

32 valitsi välivaihtoehdon ei samaa eikä eri mieltä, ja loput 30 olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä.

10. Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.

Valitkaa mielipiteenne väittämästä.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 5. Kysymys 10. Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla. N=110.

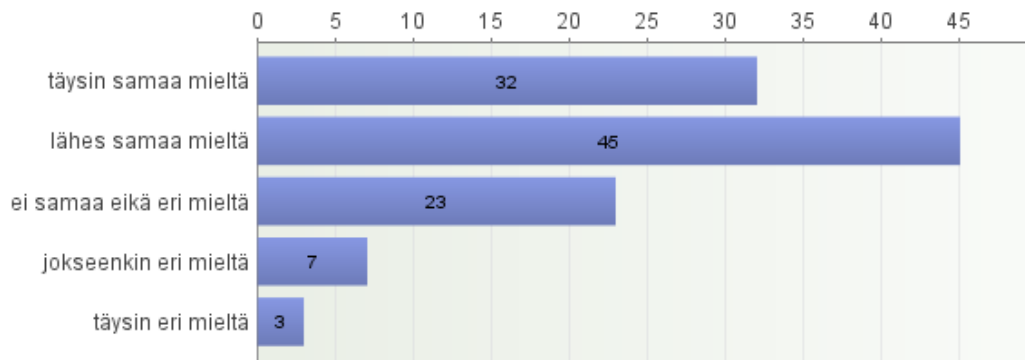
Kymmenes kysymys oli: ”Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.” Huomattava osuus vastaajista valitsi asteikon keskimmäisen vastausvaihtoehdon (ks. kuvio 5). Mielipiteensä valinneista 49 oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, 19 taas jokseenkin tai täysin eri mieltä. Tulokset ovat melko samanlaiset kuin kysymyksessä 9, mutta huomattavasti pienempi määrä vastaajia oli eri mieltä kysymyksen 10 väittämässä.

Kyselyn kolmanteen väittämään, ”Hotelli- ja ravintola-alalle kuuluu perinteisesti seksuaalissävytteistä huumoria.”, eli kysymykseen numero 11. vastanneet olivat suurin osa lähes samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

11. Hotelli- ja ravintola-alalle kuuluu perinteisesti seksuaalissävytteistä huumoria.

Valitkaa mielipiteenne väittämästä.

Vastaajien määrä: 110

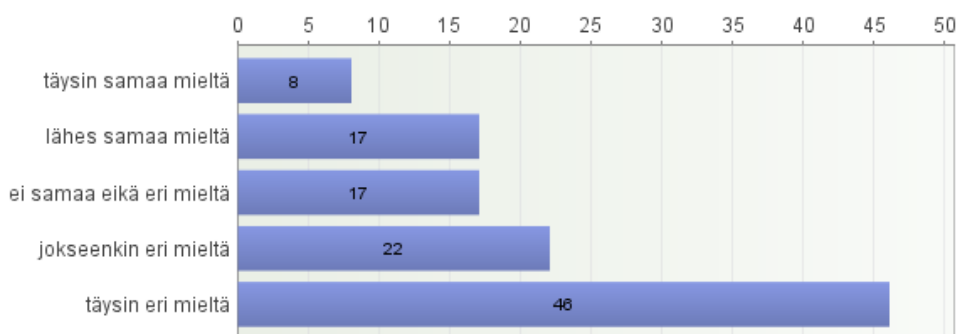


Kuvio 6. Kysymys 11. Hotelli- ja ravintola-alalle kuuluu perinteisesti seksuaalissävytteistä huumoria. N=110.

Vastanneista vain murto-osa kumoaisi väitteen osittain tai täysin. Vastauksissa 77 vastaajaa kaikista 110 vastaajasta vastasi olevansa samaa mieltä väittämän kanssa (ks. kuvio 6). Heistä 45 oli täysin samaa mieltä sen kanssa ja 32 heistä oli lähes samaa mieltä väittämän kanssa. Vain muutama vastaaja oli kokonaisuudessaan väittämää vastaan. Kolme vastaajaa 110 vastaajasta kumoo väitteen täysin ja seitsemän vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä.

12. Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 7. Kysymys 12. Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla. N=110.

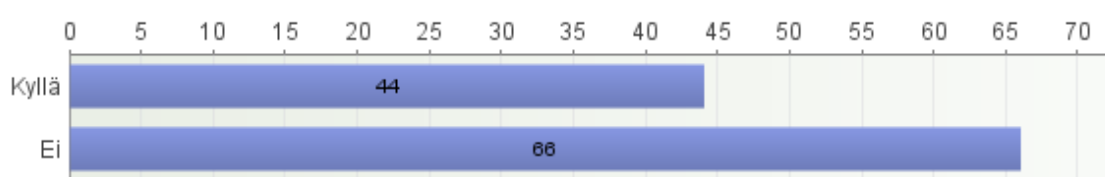
Kysymys numero 12., ”Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.” oli kyselyn viimeinen väittämä. Väittämä oli jakanut runsaasti vastauksia eri vastausvaihtoehtoihin (ks. kuvio 7). Kaikkien 110 vastaajan kesken 68 vastaajaa kumoaisi väitteen, heistä 46 vastaajaa täysin ja 22 vastaajaa osittain. Vain 25 vastaajaa puoltaa väitettä seksuaalisen häirinnän hyväksyttävyydestä alalla, mutta vain kahdeksan vastaajaa on sen kanssa täysin samaa mieltä. Kokonaisuudessaan 17 vastaajaa halusi jättää väitteen kommentoimatta.

5.3 Seksuaalisen häirinnän yleisyys vaihtelee kysymyksenasettelusta riippuen

Kysymys numero 13 oli ”Oletteko huomanneet seksuaalista häirintää työpaikallanne?” Kysymyksessä haluttiin saada tietää, ovatko vastaajat havainneet seksuaalista häirintää työpaikoillaan.

13. Oletteko huomanneet seksuaalista häirintää työpaikallanne?

Vastaajien määrä: 110



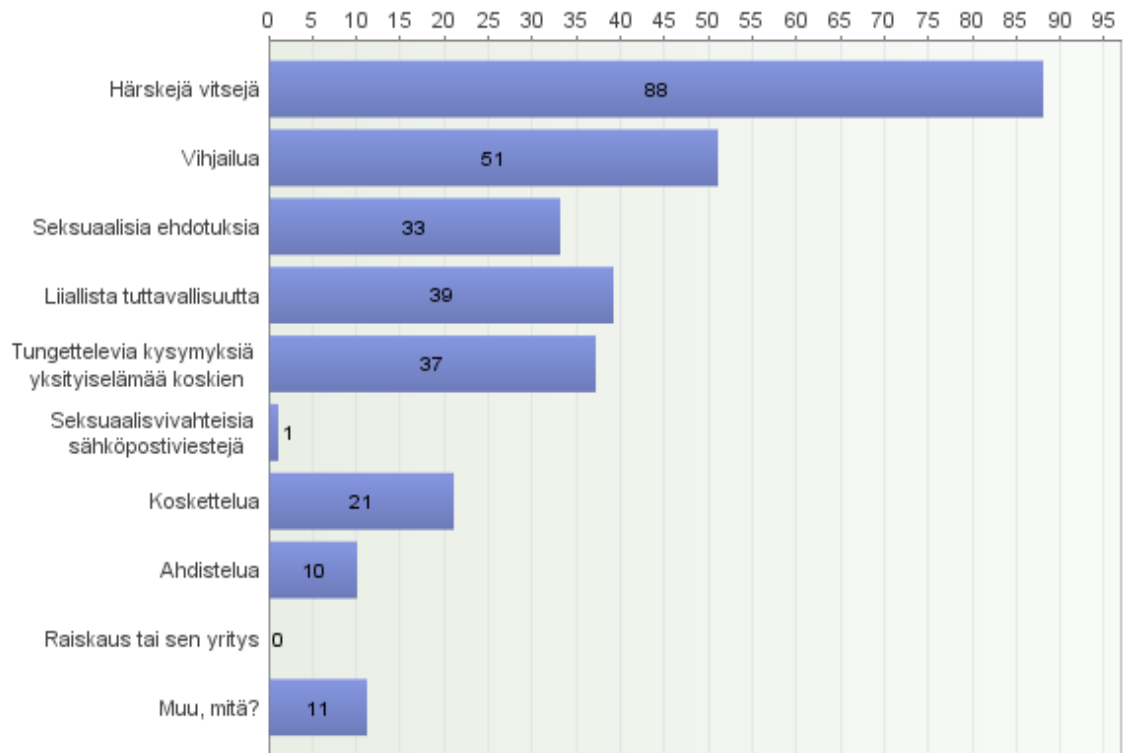
Kuvio 8. Kysymys 13. Oletteko huomanneet seksuaalista häirintää työpaikallanne? N=110.

Tässä kysymyksessä ei edellytetty, että vastaajan olisi itse täytynyt kokea seksuaalista häirintää tai pyydetty rajaamaan vastaajien nykyiseen työpaikkaan. 66 vastaajaa 110:stä oli jossain työuransa vaiheessa huomannut työpaikallaan seksuaalista häirintää (ks. kuvio 8).

14. Oletteko kokeneet työpaikallanne jotain seuraavista?

Voitte valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 9. Kysymys 14. Oletteko kokeneet työpaikallanne jotain seuraavista? N=110.

Kysymys 14 kuului “Oletteko kokeneet työpaikallanne jotakin seuraavista?” Tässä kysymyksessä vastaaja sai valita niin monta vaihtoehtoa kuin halusi. Vaihtoehdot olivat härskejä vitsejä, vihjailua, seksuaalisia ehdotuksia, liiallista tuttavallisuutta, tungettelevia kysymyksiä yksityiselämää koskien, seksuaalissvyahteisia sähköpostiviestejä, koskettelua, ahdistelua ja raiskaus tai sen yritys. Koska seksuaalisen häirinnän kokemus on niin subjektiivinen, kysymyksellä “Oletteko kokenut seksuaalista häirintää?” saadaan aivan eri tulos kun tämäntyyppisellä kysymyksellä. Osana tutkimusongelmaa haluttiin selvittää millaista seksuaalinen häirintä hotelli- ja ravintola-alalla on. Vaihtoehdot on valittu pohjautuen muun muassa aiempiin seksuaalista häirintää koskeviin tutkimuksiin, aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen sekä eri tahojen tekemiin määritelmiin siitä, millainen käytös kuuluu seksuaalisen häirinnän piiriin.

Kysymyksessä 14 ylivoimaisesti suosituin vastausvaihtoehto oli härskejä vitsejä, joita kertoi kokeneensa 88 vastaajaa 110:stä (ks. kuvio 9). Myös vihjailu on tutkimuksen mu-

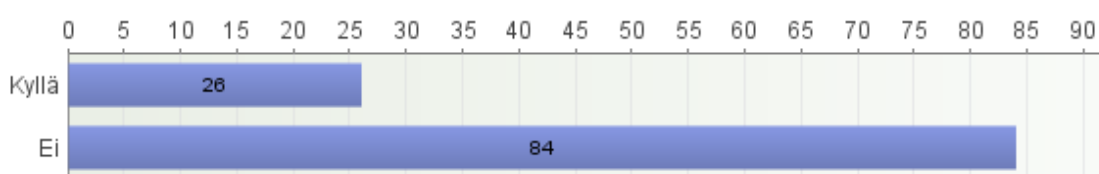
kaan hotelli- ja ravintola-alalla yleistä, sitä oli kokenut 51 vastaajaa. Yksikään vastaaja ei kertonut kokeneensa raiskausta tai sen yritystä. Seksuaalissävyytteisiä sähköpostiviestejä kertoi kokeneensa yksi vastaaja. Suuri osa vastaajista työskentelee asemassa, jossa sähköpostin käyttö ei ole välttämättä kovin yleistä, kuten tarjoilijana (ks. kysymys 4). Hotellien vastaanotossa sähköpostia käytetään enemmän, mutta silloinkin viestitään usein ihmisille, joita viestijä ei ole koskaan nähnyt. Kenties tämän vuoksi sähköpostin välityksellä tapahtuva seksuaalinen häirintä ei ole alalla kovin yleistä.

Kysymyksessä oli myös mahdollista valita vaihtoehto ”Muu, mitä?”, johon sai kirjoittaa vapaasti. Tällä varmistettiin, että mikään usein esiintyvä seksuaalisen häirinnän muoto ei jäisi pois mikäli tekijät eivät kaikkia vaihtoehtoja huomaisi kysymykseen laittaa.

”Muuta, mitä?”-kysymyksen oli rastinut 11 vastaajaa ja ruutuun oli kirjoittanut seitsemän vastaajaa (ks. taulukko 1). Avoimessa useimmin esiintyivät eri variaatiot vastausvaihtoehtoina olleista seksuaalisen häirinnän muodoista sekä vastaus ”ei mitään” eri muodoissaan. Eräs vastaaja oli kertonut häiritsijänsä olleen asiakas ja pyytänyt täsmentämään, kenen taholta tapahtuvaa häirintää kysymyksessä tarkoitettiin. Sitä ollut ilmoitettu, sillä vastaajien toivottiin vastaavan kenen tahansa häirinnän perusteella. Kaksi vastaajaa oli halunnut tarkentaa millaista häirintää olivat kokeneet. Myös avoimessa kysymyksessä (numero 21) esiintyi toiveita siitä, että vastaajat olisivat halunneet päästä vapaammin kertomaan kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä. Ne vastaajat, jotka olivat valinneet ”Muuta, mitä”-vaihtoehdon, mutta jättäneet sen tarkentamatta saattoivat mahdollisesti olla niitä, jotka eivät olleet kokeneet mitään edellisistä. Joillakin saattoi myös olla niin järkyttävä kokemus tunnollaan, etteivät ole halunneet jakaa sitä. Tämä on kuitenkin tässä ja muissa tutkimuksissa todettu erittäin harvinaiseksi.

15. Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 10. Kysymys 15. Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää? N=110.

Kysymyksessä numero 15 pyydettiin vastaajia kertomaan omasta seksuaalisen häirinnän kokemuksestaan, “Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?” Kysymyksessä olivat vain vaihtoehdot kyllä ja ei. 26 vastasi kyllä ja 84 vastasi ei (ks. kuvio 10). Tutkimuksen mukaan vajaa 24 prosenttia hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevistä olisi kokenut seksuaalista häirintää, mikäli häirinnäksi määritellään vastaajan oma kokemus. Kuitenkin huomattavasti useampi oli vastannut johonkin kysymyksen 14 kohdista myöntävästi.

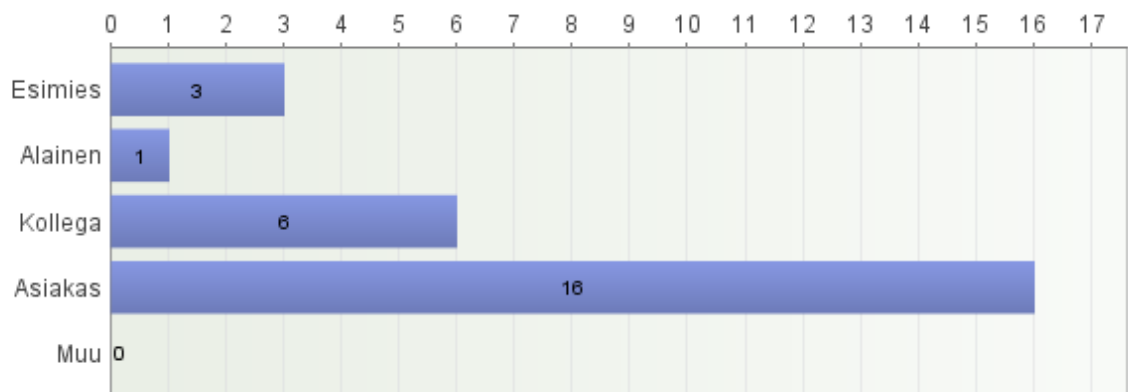
Tähän kysymykseen haettiin nimenomaan vastaajaan itseensä kohdistunutta seksuaalista häirintää. Kysymyksessä haluttiin vastaajan subjektiivinen kokemus häirityksi tulemisesta, joten seksuaalista häirintää ei ollut määritelty mitenkään. Tämän kysymyksen jälkeen vastauksesta riippuen seuraava kysymys oli eri. Kieltävästi vastanneet hyppäsivät suoraan kysymykseen 20 ja myöntävästi vastanneet taas saivat kysymykset 16-19, joissa kysyttiin tarkentavia kysymyksiä heihin kohdistuneesta häirinnästä.

5.4 Häirintää kokeneet kertoivat tarkemmin kokemuksestaan

Kysymys numero 16 oli “Kuka oli häiritsijä?” Tähän vastasivat vain ne 26, jotka olivat kokeneet häirintää työpaikallaan

16. Kuka oli häiritsijä?

Vastaajien määrä: 26

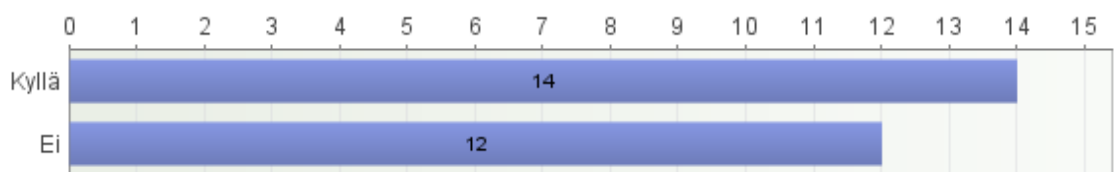


Kuvio 11. Kysymys 16. Kuka oli häiritsijä? N=26.

Vaihtoehtoina olivat esimies, alainen, kollega ja asiakas sekä muu. Kukaan ei vastannut “muu”, joten kysymyksessä oli otettu huomioon kaikki näitä vastaajia häirinneet tahot. 16 vastaajaa eli suurinta osaa oli häirinnyt asiakas (ks. kuvio 11). Toiseksi eniten vastaajia, kuusi kappaletta, ilmoitti häiritsijäkseen kollegan. Esimies oli häirinnyt kolmea vastaajaa ja alainen vain yhtä. Osuudet ovat marginaalisia, joten esimiesten ja alaisten välillä ei tapahtune kovin runsaasti seksuaalista häirintää.

17. Onko seksuaalinen häirintä ollut toistuvaa?

Vastaajien määrä: 26

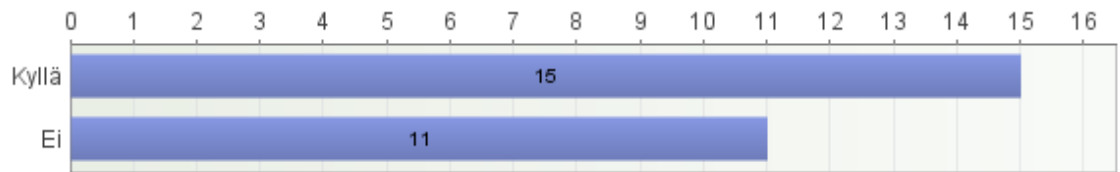


Kuvio 12. Kysymys 17. Onko seksuaalinen häirintä ollut toistuvaa? N=26.

Kuten kuviossa 12. näkyy, vastaajien vastaukset jakaantuivat lähes puoliksi kysymyksessä 17., jossa vastaajilta kysyttiin onko seksuaalinen häirintä ollut heidän kohdallaan toistuvaa. Vain kahden vastaajan tapauksessa häirintä ei toistunut.

18. Onko seksuaalinen häirintä vaikuttanut työntekoonne negatiivisesti?

Vastaajien määrä: 26

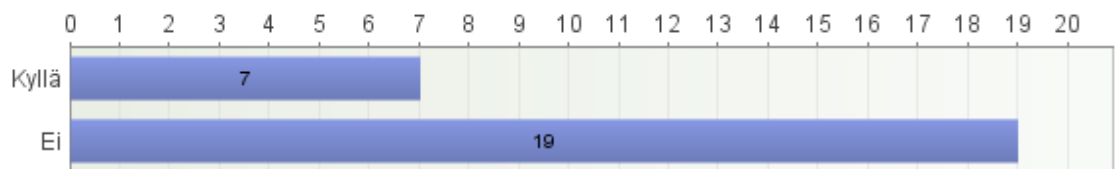


Kuvio 13. Kysymys 18. Onko seksuaalinen häirintä vaikuttanut työntekoonne negatiivisesti? N=26.

Kysymys numero 18. (ks. kuvio 13) koski koetun seksuaalisen häirinnän mahdollista kielteistä vaikutusta vastaajien työntekoon. Vastaukset jakaantuivat kysymyksen numero 12. vastausten mukaan myös lähes tasan. Vajaan puolien vastaajien kohdalla seksuaalinen häirintä ei aiheuttanut negatiivisesti heidän työhönsä.

19. Ilmoititteko seksuaalisesta häirinnästä eteenpäin?

Vastaajien määrä: 26



Kuvio 14. Kysymys 19. Ilmoititteko seksuaalisesta häirinnästä eteenpäin? N=26.

Kuviossa 14. näkyy kysymyksen numero 19. vastaukset. Kysymys käsitteli häirinnästä eteenpäin ilmoitusta. Tässä kysymyksessä vastausten hajonta oli suurempi kuin kahden edellisen kysymyksen. Reilusti suurin osa ei ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä mitenkään. Vain kolmasosa vastaajista ilmoitti asiasta.

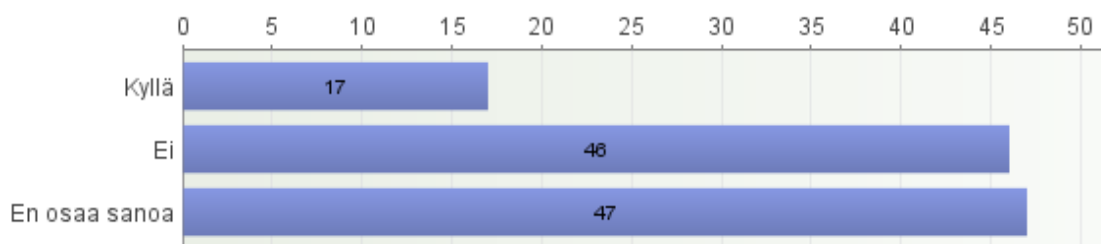
5.5 Viimeisissä kysymyksissä pyydettiin avoimia vastauksia

Kysymys numero 20. oli kaikille vastaajille suunnattu kysymys, jolla hahmotettiin vastaajien tietämystä mahdollisen ohjeistuksen olemassa oloa seksuaalista häirintää kohtaan vastaajien omilla työpaikoilla (ks. kuvio 15). Toiseksi suurin osa vastaajista sanoo,

että heillä ei ole ollenkaan ohjeistusta aiheesta työpaikoillaan. Vajaa yksi kuudesosa vastaajista kertoo, että heidän työpaikoiltaan tällainen ohjeistus taas löytyy. Suurin osa vastaajista eli 47 vastaajaa ei tiedä vastausta kysymykseen.

20. Onko työpaikallanne ohjeistusta seksuaalisen häirinnän varalta?

Vastaajien määrä: 110



Kuvio 15. Kysymys 20. Onko työpaikallanne ohjeistusta seksuaalisen häirinnän varalta? N=110.

Lopuksi kyselyssä oli vapaaehtoinen avoin kysymys: 21. Tähän voitte vapaasti kirjoittaa ajatuksianne seksuaalista häirintää tai tätä kyselyä koskien. Kysymykseen oli vastannut 25 vastaajaa 110:stä. Kaikkein useimmiten vastaaja kertoi kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä tarkemmin tai kommentoi tilannetta alalla omasta näkökulmastaan. Muutamassa vastauksessa toivotettiin onnea tai keuhuttiin kysymyksiä tai kiitettiin vaikean aiheen nostamisesta esille. Kahdessa vastauksessa toivottiin lisää vastausvaihtoja. Joku-nen myös kertoi, ettei ole kokenut seksuaalista häirintää. Kaikki vastaukset avoimeen kysymykseen ovat liitessä 2.

5.6 Vastauksia tutkimusongelmiin saatiin ristiintaulukoimalla

Taulukoissa 1 ja 2 pystysarakkeista vasemmanpuoleinen on prosenttijakauma niistä, jotka kertovat kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan. Oikeanpuoleisessa sarakkeessa puolestaan ovat ne, jotka kertoivat, että eivät olleet kokeneet seksuaalista häirintää.

Taulukko 1. Seksuaalista häirintää kokeneiden ja siltä välttyneiden mielipiteet väittämään ”Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla”.

<u>Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla.</u>			
	<u>Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?</u>		
	<u>Kyllä</u>	<u>Ei</u>	<u>Kaikki</u>
Täysin samaa mieltä	23,1 %	4,8 %	9,1 %
Jokseenkin samaa mieltä	61,5 %	26,2 %	34,5 %
Ei samaa eikä eri mieltä	7,7 %	35,7 %	29,1 %
Jokseenkin eri mieltä	7,7 %	28,6 %	23,6 %
Täysin eri mieltä	0,0 %	4,8 %	3,6 %
Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %
n	26	84	110

Taulukko 2. Seksuaalista häirintää kokeneiden ja siltä välttyneiden mielipiteet väittämään ”Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla”.

<u>Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.</u>			
	<u>Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?</u>		
	<u>Kyllä</u>	<u>Ei</u>	<u>Kaikki</u>
Täysin samaa mieltä	26,9 %	8,3 %	12,7 %
Jokseenkin samaa mieltä	30,8 %	32,1 %	31,8 %
Ei samaa eikä eri mieltä	34,6 %	39,3 %	38,2 %
Jokseenkin eri mieltä	7,7 %	14,3 %	12,7 %
Täysin eri mieltä	0,0 %	6,0 %	4,5 %
Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %
n	26	84	110

Väittämässä ”Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla” huomattavasti suurempi osa seksuaalista häirintää kokeneista oli samaa tai täysin samaa mieltä. Seksuaalista häirintää kokemattomien vastaukset taas jakautuivat tasaisemmin. Väittämässä ”Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla” taas häiritettyjen ja siltä säästyneiden vastaukset olivat lähempänä toisiaan. Huomattavaa on kuitenkin, että vain 8,3 prosenttia niistä, jotka eivät olleet kokeneet seksuaalista häirintää, oli täysin samaa mieltä siitä, että seksuaalinen häirintä on hotelli- ja ravintola-alalla muita aloja yleisempää, kun taas häirityksi tulleista täysin samaa mieltä oli jopa 26,9 %.

Taulukko 3. Seksuaalista häirintää kokeneiden ja siltä välttyneiden mielipiteet väittämään ”Hotelli- ja ravintola-alalle kuuluu perinteisesti seksuaalissävyytteistä huumoria”.

		Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?		
		Kyllä	Ei	Kaikki
Hotelli- ja ravintola-alalle kuuluu perinteisesti seksuaalissävyytteistä huumoria.	Täysin samaa mieltä	38,5 %	26,2 %	29,1 %
	Jokseenkin samaa mieltä	38,5 %	41,7 %	40,9 %
	Ei samaa eikä eri mieltä	19,2 %	21,4 %	20,9 %
	Jokseenkin eri mieltä	3,8 %	7,1 %	6,4 %
	Täysin eri mieltä	0,0 %	3,6 %	2,7 %
	Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	n	26	84	110

Sekä seksuaalista häirintää kokeneet että siltä välttyneet ovat enimmäkseen sitä mieltä, että seksuaalissävyytteinen huumori kuuluu hotelli- ja ravintola-alalle (ks. taulukko 3). Yksikään, joka on tullut seksuaalisesti häirityksi, ei ole täysin eri mieltä siitä, että seksuaalissävyytteinen huumori kuuluisi alalle, ja prosenttiosuus vastauksessa täysin samaa mieltä on suurempi kuin niillä, jotka eivät ole kokeneet seksuaalista häirintää. Häirintää kokemattomista kuitenkin 41,7 prosenttia on vastannut samaa mieltä ja täysin samaa mieltä on huomattava osuus. Vaikka vastaajat eivät mielestään ole kokeneet seksuaalista häirintää, he ovat kuitenkin sitä mieltä, että seksuaalissävyytteinen huumori kuuluu hotelli- ja ravintola-alalle, eli ovat oletettavasti sitä työssään kohdanneet.

Taulukko 4. Seksuaalista häirintää kokeneiden ja siltä välttyneiden mielipiteet väittämään ”Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla”.

		Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?		
		Kyllä	Ei	Kaikki
Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.	Täysin samaa mieltä	11,5 %	6,0 %	7,3 %
	Jokseenkin samaa mieltä	23,1 %	13,1 %	15,5 %
	Ei samaa eikä eri mieltä	19,2 %	14,3 %	15,5 %
	Jokseenkin eri mieltä	11,5 %	22,6 %	20,0 %
	Täysin eri mieltä	34,6 %	44,0 %	41,8 %
	Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	n	26	84	110

Seksuaalista häirintää itse kokeneista 11,5 prosenttia on täysin samaa mieltä väittämän ”Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla” kanssa, kun taas niistä, jotka eivät seksuaalista häirintää ole työpaikallaan kokeneet, kuusi prosenttia on täysin samaa mieltä (ks. taulukko 4). Häirintää kokemattomien vastaukset painottuvat eri mieltä –osioon. Myös enemmistö seksuaalista häirintää kokeneista on jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa, mutta huomattavasti pienempi enemmistö.

Taulukko 5. Seksuaalisia ehdotuksia kokeneiden vastaukset kysymykseen ”Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?”

		Oletteko kokeneet työpaikallanne jotain seuraavista?: Seksuaalisia ehdotuksia
Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?	Kyllä	15
	Ei	18
	Kaikki	33

Taulukossa 5 ne vastaajat, jotka ovat vastanneet kysymykseen numero 14 ”Oletteko kokeneet työpaikallanne jotain seuraavista?” vastausvaihtoehdon numero 3, ”Seksuaalisia ehdotuksia”. Näistä vastaajista 18 eli yli puolet oli sitä mieltä, ettei ollut kokenut seksuaalista häirintää, vaikka kertoivatkin kokeneensa seksuaalisia ehdotuksia. Myös osa niistä, jotka ilmoittivat samassa kysymyksessä kokeneensa härskejä vitsejä, vihjailua, liiallista tuttavallisuutta, tungettelevia kysymyksiä yksityiselämää koskien, seksuaalisvihteisiä sähköpostiviestejä, koskettelua tai ahdistelua, ei kertonut tulleen seksuaalisesti häirityksi.

Taulukko 6. Seksuaalista häirintää työpaikallaan huomanneiden ja ei huomanneiden vastaukset kysymykseen ”Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?”

	Oletteko huomanneet seksuaalista häirintää työpaikallanne?			Kaikki
	Kyllä	Ei		
Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?	Kyllä	25	1	26
	Ei	19	65	84
	Kaikki	44	66	110

Seksuaalista häirintää työpaikallaan huomanneita oli 44 (ks. taulukko 6). Heistä itsekin seksuaalista häirintää oli kokenut enemmistö, 25 vastaajaa. Seksuaalista häirintää itse kokeneista ainoastaan yksi ei ollut huomannut työpaikallaan muiden kokemaa seksuaalista häirintää.

Taulukko 7. Miesten ja naisten vastaukset kysymykseen ”Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?”

		Sukupuoli		Kaikki
		Nainen	Mies	
Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?	Kyllä	23	3	26
	Ei	66	18	84
	Kaikki	89	21	110

Naisvastaajista 23 kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää, miesvastaajista puolestaan 3 (ks. taulukko 7). Prosentteina naisista seksuaalista häirintää oli kokenut 25,8 ja miehistä 14,3, eli suunnilleen sama osuus, sillä miesvastaajia oli huomattavasti vähemmän.

Taulukko 8. Anniskelutehtävissä ja ei anniskelutehtävissä työskentelevien vastaukset kysymykseen ”Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?”

		Työskentelettekö anniskelutehtävissä?		
		Kyllä	Ei	Kaikki
Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?	Kyllä	25,0 %	22,2 %	23,6 %
	Ei	75,0 %	77,8 %	76,4 %
	Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	n	56	54	110

Anniskelutehtävissä työskennelleistä 25 prosenttia kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää ja muissa tehtävissä taas 22,2 prosenttia (ks. taulukko 8). Osuus on suunnilleen sama, joskin anniskelutehtävissä toimivista hieman useampi oli kokenut seksuaalista häirintää.

Taulukko 9. Yksin ja seurassa työskentelevien vastaukset kysymykseen ”Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?”

		Työskentelettekö pääasiallisesti yksin?		
		Kyllä	Ei	Kaikki
Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää?	Kyllä	29,6 %	21,7 %	23,6 %
	Ei	70,4 %	78,3 %	76,4 %
	Kaikki	100,0 %	100,0 %	100,0 %
	n	27	83	110

Yksin työskentelevistä yli neljännes kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää (ks. taulukko 9). Seurassa pääasiallisesti työskentelevistä taas 21,7 prosenttia eli hieman yli viidennes on kokenut seksuaalista häirintää. Yksin työskentelevät kokivat siis seksuaalista häirintää hieman useammin kuin ne, jotka eivät työskentele yksin.

6 Pohdinta

Tutkimuksen perusteella seksuaalinen häirintä hotelli- ja ravintola-alalla on ongelmallisinta silloin, kun häiritsijänä on asiakas. Yrityksessä olevat ohjeistukset ja käytännöt helpottaisivat, jos kaikilla olisi yhteinen suhtautuminen siihen, missä raja menee. Myös työkavereiden ja esimiehen tuki eli hyvä työilmapiiri ovat tärkeitä. Olisi hyvä, että seksuaalista häirintää kokeneen olisi mahdollista kertoa tästä tarvittaessa helposti esimerkiksi yrityksen luottamusmiehelle tai omalle esimiehelleen.

Monet alalla työskentelevät ovat tottuneet työskennellessään seksuaalissävyytteiseen huomioon niin työyhteisönsä sisältä kuin asiakkaidenkin taholta. Monet hotelli- ja ravintola-alan työntekijät ovat opetelleet olemaan välittämättä satunnaisista kommenteista ja eleistä, jotka saattaisivat häiritä huomattavissa määrin jonkin muun alan työntekijää, joka ei ole kohdannut oman työnsä parissa vastaavaa. Hotelli- ja ravintola-alan työntekijät ovat suureksi osaksi kehittäneet itselleen suojautumismenetelmän seksuaalista häirintää vastaan. Jotkut suhtautuvat siihen välinpitämättömästi tai vastaavat siihen vaikkapa naurahduksella tai nopealla hymyllä. Kaikenlaiset ihmiset eivät välttämättä kykene lainkaan työskentelemään hotelli- ja ravintola-alalla, sillä häirintää esiintyy paljon ja työntekijän odotetaan suhtautuvan siihen vain kestäväväanä osana työtään ja hoitavan tilanteet itse.

6.1 Tutkimustuloksista paljastui mielenkiintoisia seikkoja

Hotelli- ja ravintola-ala on naisvaltainen, joten sukupuolijakauma oli odotetun kaltainen. Tutkimuksen perusteella seksuaalinen häirintä hotelli- ja ravintola-alalla on ongelmallisinta silloin, kun häiritsijänä on asiakas. Yrityksessä olevat ohjeistukset ja käytännöt helpottaisivat, jos kaikilla olisi yhteinen suhtautuminen siihen, missä raja menee. Myös työkavereiden ja esimiehen tuki eli hyvä työilmapiiri ovat tärkeitä. Olisi hyvä, että seksuaalista häirintää kokeneen olisi mahdollista kertoa tästä tarvittaessa helposti esimerkiksi yrityksen luottamusmiehelle tai omalle esimiehelleen.

Sekä salin että vastaanoton tehtävät vaativat työntekijältä runsaasti esillä olemista ja sosiaalista, ulospäin suuntautuvaa luonnetta ja hyvää asiakaspalvelutaitoa. He työsken-

televät tavallaan edustustehtävässä työskennellessään yrityksen kasvoina asiakkaille. Tämä esillä olo saattaa altistaa heidät helpommin seksuaaliselle häirinnälle asiakkaiden taholta. Ulospäin suuntautunut luonne taas saattaa herättää kiinnostusta myös työkaveissa ja muun hotelli- tai ravintola-alan työyhteisön sisällä, jossa ollaan tavallisesti paljon vuorovaikutuksessa keskenään ja vaihtuvuus työntekijöissä on korkea.

Päihtyneiden asiakkaiden kanssa päivittäin työskentely altistaa työntekijän helpommin seksuaaliselle häirinnälle asiakkaiden taholta. Päihtyneiden asiakkaiden estot ovat huomattavasti alhaisemmat kuin selvien asiakkaiden ja he saattavat siksi häiritä osittain myös tahattomasti työntekijöitä.

Asiakkaiden on yleensä helpompi häiritä työntekijää tämän ollessa yksin. Työntekijä ei yksin ollessaan saa muilta työntekijöiltä tukea, joten asiakkaan on mahdollista häiritä tätä ilman häiriötä toisilta tahoilta. Tällöin ei ole myöskään ”ylimääräisiä silmäpareja” todistamassa tapahtumaa. Esimerkiksi kerroshoitajien häirintä on ainakin kuulopuheiden perusteella yleistä juuri siksi, että he työskentelevät yleensä yksin ja joutuvat vielä työskentelemään hotellivieraan sen hetkisessä ”kodissa” myös tämän ollessa paikalla. Monet kerroshoitajat mieluiten siivoavatkin asiakkaiden huoneet silloin, kun nämä eivät ole huoneessa, saadakseen tehdä työnsä rauhassa. Näin he jo varmasti välttävät osan muuten kokemastaan seksuaalisesta häirinnästä.

Koska palvelualoilla seksuaalinen häirintä on tavallista, vastaukset ovat odotuksien mukaisia. Vastauksista voidaan kuitenkin päätellä ainoastaan, että seksuaalinen häirintä on yleistä ylipäätään, ja koska haluttiin tietää myös miten vastaajat näkevät hotelli- ja ravintola-alan suhteessa muihin aloihin. Vastaajien näkemyksen mukaan seksuaalinen häirintä on hotelli- ja ravintola-alalla tavallista.

Karkeasti sanottuna vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että hotelli- ja ravintola-alalla on perinteistä, että siihen kuuluu seksuaalissävytteistä huumoria. Pienet erot englanninkielisen kyselyn vastausten ja suomenkielisen kyselyn vastausten välillä voi selittää esimerkiksi vastaajien kulttuurierot. Englantia puhuvat vastaajat eivät ole alun perin Suomesta kotoisin, joten he ovat tottuneet luultavimmin toisen maan kulttuuriin ja tapoihin. Se,

että tässä kysymyksessä moni oli valinnut täysin tai jokseenkin samaa mieltä - vaihtoehdon voi myös johtua siitä, että seksuaalissävytteinen huumori koetaan positiivisena asiana. Monikaan vastaaja ei kokenut tulleen seksuaalisesti häirityksi, mutta seksuaalissävytteiseen huumoriin ihmiset myöntävät mielellään törmäävänsä työpaikallaan.

Vastausten perusteella vastaajat eivät selkeästi ajattele, että seksuaalinen häirintä olisi hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin, mitä se on muilla aloilla. Tämä on mielenkiintoista, koska vastaajat kuitenkin ajattelivat seksuaalissävytteisen huumorin kuuluvan perinteisesti alalle. Tämä kertoo osittain siitä, että monet vastaajista eivät ajattele seksuaalissävytteisen huumorin liittyvän seksuaaliseen häirintään, vaikka se siihen oikeastaan määritelmällisesti kuuluukin. Hotelli- ja ravintola-alan työntekijät kenties sietävät keskimäärin muita enemmän objektiivisesti seksuaalisen häirinnän piiriin luetavaa käyttäytymistä, mutta mikäli raja ylittyy, häirinnän ei koeta olevan sen hyväksyttävämpää kuin missään muuallakaan työskennellessä.

Tasainen vastaushajonta seksuaalisen häirinnän toistuvuutta koskien kertoo siitä, että häirintä kuuluu todella alalle jossain määrin, koska yli puolet vastaajista kertoivat kokeneensa toistuvaa häirintää. Englanninkielisessä kyselyssä seksuaalisesti häirityksi tulleen vastauksia oli kovin vähän, vain neljä, mutta heistä kolme oli kokenut toistuvaa häirintää. Tuloksia tarvisi enemmän, että voisi tehdä jonkinnäköisiä johtopäätöksiä aiheesta, sillä olisi tuskin oikein sanoa, että kolme neljäsosaa häirityksi tulleista maahanmuuttajista alalla kokee toistuvaa seksuaalista häirintää.

Koska seksuaalinen häirintä oli vaikuttanut yli puolille vastaajista negatiivisesti heidän työhönsä on selvää, että asiaan kuuluisi reagoida nopeasti sen ollessa myös vastausten perusteella myös yleensä toistuvaa. Kuitenkin kysymyksiä vertaillen toisiinsa voidaan päätellä, että monet kyselyyn vastaajista ovat tottuneet alalla työskennellessään seksuaalisen häirinnän olemassa oloon, eivätkä anna sen häiritä työntekoonsa. Tämä voi kertoa myös vaihtoehtoisesti siitä, että suurin osa seksuaalisesta häirinnästä on niin sanotusti ”harmitonta”.

Seksuaalisesta häirinnästä on kyselyn mukaan ilmoittanut eteenpäin vain kolmasosa, mikä kertoo siitä, että paljon tapauksia on jäänyt ilmoittamatta. Häiritsevistä asiakkaista on myös helpompi ilmoittaa kuin häirintää tekevistä kollegasta, koska työpaikka on kuitenkin yhteinen ja samoin työntekijäpiiri. Hotelli- ja ravintola-alalla työntekijöiden yhteistyö on monesti kovin tiivistä ja kollegoiden kanssa tehdään jatkuvasti yhteistyötä, että homma pelaisi kunnolla. Läheiset välit muihin yrityksen työntekijöihin myös tekevät kanssakäymisestä rennompaa ja samalla myös häirinnän mahdollisuus kasvaa. Mikäli häiritty on vaihtamassa työpaikkaa tai toimipistettä, on häiritsevistä kollegasta tai esimiehestä ilmoittaminen helpompaa, mutta voi myös olla mahdollista, että se on yksi syy ilmoittamatta jättämiseen, koska seksuaalinen häirintä ainakin kyseistä kohdetta kohtaan loppuu ja hän kokee, ettei asia kuulu enää hänelle tai ole hänen ongelmansa. Lisäksi Suomessa on edelleen välillä huono suhtautuminen arkaluontoisen tiedon vuotaessa tietoisuuteen. Kuitenkin Suomessa asiaa aletaan ottaa vakavammin ja sen haitallisuutta ymmärretään paremmin, koska vastaukset eivät olisi olleet varmastikaan samantapaiset viisi tai kymmenen vuotta sitten, jolloin asiasta lähinnä vain vaiettiin.

Vastauksista näkee, kuinka harvinaisia ohjeistukset seksuaalisen häirinnän varalle hotelli- ja ravintola-alalla Suomessa on. On surullista huomata, miten suurin osa vastaajista ei edes tiennyt vastausta siihen, onko heidän työpaikoillaan kyseinen ohjeistus. Aihe kuuluu kuitenkin jokaisen yrityksen omavalvontaan, vaikka ei olekaan pakollinen osa sitä. Luultavasti kuitenkin aiheen ollessa yhä yleisemmin myös uutisotsikoissa ja keskustelujen aiheena, kyseinen ohjeistus tulee löytymään yhä useamman yrityksen omavalvontakansiosista. Tätä täytyisi selkeästi tiedottaa enemmän alan työpaikoilla, jotta tietoisuus kasvaisi. Voi olla myös, että osalla ”Ei” vastanneista oikeasti on olemassa ohjeistus työpaikoillaan, mutta he eivät vain tiedä siitä puutteellisen informoinnin tuloksena. Tuloksien perusteella nimittäin vain joka kuudennella työpaikalla on ohjeistus seksuaalista häirintää kohtaan, vaikka se on alalla lähes arkipäivää. Ohjeistuksen ilmestyminen työpaikoille on varmasti nostanut osittain edellisen kysymyksen ”Kyllä” vastausten määrää.

Avoimissa vastauksissa tulee myös ilmi, että vastaajat kokevat hotelli- ja ravintola-alalle kuuluvan tietyn tyyppisen seksuaalissävytteisen huumorin. Eräs vastaaja luonnehti sitä näin: ”Alalle mielestäni kuuluu tietynlainen hulluttelu ja vitsailu, erityisesti keittiössä

työskennellessä, mutta se mielestäni on positiivinen asia. Jos sen kokee ikäväksi on ehkä väärällä alalla”. Tämä on hyvä esimerkki seksuaalisen häirinnän kokemuksen subjektiivisuudesta. Sekin on otettu esiin avoimissa vastauksissa. Monissa vastauksissa tulee ilmi, että vastaajat tietävät asiakkaiden häiritsevän, mutta uskovat sen kuuluvan alalle eivätkä jaksaa välittää. Eräs vastaaja toteaa seuraavasti: “Härski huumori on yleistä hot-ralalla, en kuitenkaan itse koe sitä seksuaaliseksi häirinnäksi, sillä olen niin tottunut asiaan, toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Vaikein tilanne syntyy silloin kun häirintä tulee asiakkaan suunnalta, mikä on vielä hyväksyttävää ja mihin vetää raja? Tähän kysymykseen eivät edes omat esimieheni ole osanneet vastata.” toinen taas puolestaan: “Ei se kivaa ole, mutta ei sille mitään voi.”

Alalle lienee tyypillistä, että työkaverit vitsailevat toisilleen tavalla, joka objektiivisesti katsottuna kuuluisi seksuaalisen häirinnän piiriin, mutta ei häiritse osapuolia eikä täten ole luettavissa seksuaaliseksi häirinnäksi. Asiakkaat taas häiritsevät työntekijöitä ilmeisesti melko usein, mutta se koetaan harmittomaksi, ja työntekijät kokevat vain harvoin turvallisuutensa uhatuksi. Esille nouseva kanta on myös se, että alalla työskentelevät tietävät, ettei satunnainen asiakkaiden taholta tapahtuva häirintä koskaan lopu, vaan kuuluu erottamattomasti työhön eli sitä ei koeta samaksi asiaksi kuin lakia rikkova seksuaalinen häirintä, se on vain työhön kuuluva juttu. Erityisesti avoimissa vastauksissa esiintynyt kanta viittaa siihen, että häirinnän kestäminen hetkahtamatta saatetaan kokea osaksi identiteettiä: olen hotelli- ja ravintola-alalla töissä, ja meidän alamme ihmiset eivät anna tuollaisen häiritä itseään.

Kyselyssä oli yksi avoin kysymys viimeisenä. Suomeksi kysyttiin: “Tähän voitte vapaasti kirjoittaa ajatuksianne seksuaalista häirintää tai tätä kyselyä koskien” ja englanniksi taas: “Please write any thoughts or comments that you have concerning this questionnaire or sexual harassment”. Avoin kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen vastasi 25 ihmistä 110:stä, mikä on yllättävän paljon. Suurin osa kommenteista koski vastaajien seksuaalisen häirinnän kokemuksia.

Kyselyä koskevista vastauksista usein toivotettiin onnea opinnäytetyölle. Yksi avoin vastaus kuului: “Vastaajan näkökulmasta olisi hyödyllistä määritellä, mitä seksuaalisella

häirinnällä tarkoitetaan”. Tämä johtui siitä, että kyselyssä ei ollut kyllin selvästi kerrottu, että haluttiin nimenomaan vastaajan oma mielipide ennen ennakko-oletuksien esittämistä. Kaksi vastaajaa toivoi, että olisi saanut täsmentää mielipidettään tai valita useamman vaihtoehdon suljetuissa kysymyksissä. Se kertoo, että aihe herättää tunteita ja vastaajat haluavat ilmaista mielipiteensä täsmällisesti. Ei myöskään ole syytä epäillä, että kyselyyn olisi vastattu huolimattomasti, kuten internetin kautta tehtävissä etäkyselyissä on usein vaarana.

Seksuaalista häirintää koskevilla vastauksilla tulee ilmi, että asiakas on häiritsijänä selvästi useammin kuin työntekijä. Tämä tukee aiempien tutkimuksien perusteella tehtyä hypoteesia. Kolme henkilöä puolestaan kertoo, ettei ole lainkaan kokenut seksuaalista häirintää ja yksi, ettei ole kokenut sitä työskennellessään Suomessa.

On myös selvää, että aihe herättää suuria tunteita. Yksi avoin vastaus kuuluu seuraavasti: “I wish that no one at work will be disrurb anyhow, for sexual arresment Kill the people who do this sheet for someone!”

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan mittarin kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata kyllin kattavalla tavalla. Validia mittaria on osattava käyttää oikealla tavalla ja oikeaan aikaan, jotta se tavoittaa kohteen. Tyypillisiä validiteettiongelmia ovat huono otanta ja mittauksen ajankohta. Lähtökohdin virheellinen tutkimusasetelma vaikuttaa kokonaisvaliditeettiin, eli jokaisen mittarin on oltava validi jotta tutkimuksen validiteetti ei kärsi. (Menetelmätietovaranto, 2008.)

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta tai johdonmukaisuutta. Nimenomaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa sillä tarkoitetaan johdonmukaisuutta eli sitä, että se mittaa samaa asiaa. Eli, jos mittari on reliaabeli siihen eivät vaikuta olosuhteet tai satunnaiset virheet. Mikäli mittariin vaikuttavat vastaajan mieliala tai muu ajallinen satunnaisvirhe, mittari ei ole reliaabeli. Mittarin täytyy olla reliabiliteetin lisäksi validi, sillä

voihan mittari mitata väärää asiaa täysin johdonmukaisesti. (Menetelmätietovaranto, 2008.)

Näyte tutkimuksessa oli odotetun kaltainen. Tyypillinen validiteettiongelma on huonotanta. Tässä tutkimuksessa otanta oli 110 henkilöä, eli huomattavan vähän ja osaa taustamuuttujista ei ollut perusteltua peilata tutkimuskysymyksiin, sillä vastausten määrä tietyissä vaihtoehdoissa oli marginaalinen. Otanta kuitenkin vastaa perusjoukkoa, joten voidaan tutkimuksen todeta olevan siinä mielessä validi. Mittauksen ajankohta oli kesä, joka on vuorotyötä tekeväälle yhtä hyvä ajankohta kuin mikä tahansa muukin.

Tutkimus on validi mikäli mittarit ovat valideja ja niitä on käytetty oikein. Tämän tutkimuksen mittari eli tutkimuslomake on tehty aikaisempia tutkimuksia ja lähdeaineistoa mukailleen helposti työstettävään muotoon. Joissakin kysymyksissä, kuten esimerkiksi kysymys 4, ”Minkä tyyppisessä yrityksessä työskentelette pääasiallisesti?” oli liikaa vaihtoehtoja, tässä esimerkikikysymyksessä seitsemän. Mihinkään vaihtoehtoon ei kertynyt niin monta vastausta, että sitä olisi voinut tehdä päätelmiä tietyllä tavalla vastanneista.

Tutkimuslomakkeessa oli myös yksi selkeä virhe kysymyksessä numero kaksi, jossa kysyttiin kokemusvuosia. Ensimmäinen vaihtoehto oli alle viisi vuotta ja toinen vaihtoehto kuudesta viiteentoista vuoteen, joten tasan viisi vuotta työskennelleet joutuivat arpomaan kummalla tavalla vastaisivat. Toinen virhe oli kysymyksessä numero 14, joista vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista kaikki häirinnän muodot, joita he olivat kokeneet, kuten härskit vitsit ynnä muut. Tässä kysymyksessä ei ollut lainkaan vaihtoehtoa ”Ei mitään edellisistä” minkä takia ”Muuta, mitä?” avoimeen kohtaan vastattiin suuressa osassa tapauksia jollakin variantilla vastauksesta ”ei mitään”. Viimeiseen kysymykseen, joka oli avoin kysymys, jossa pyysimme palautetta ja ajatuksia tutkimuksesta ja häirinnästä ei kukaan maininnut huomanneensa kokemusvuosikysymyksessä ollutta virhettä, joten on mahdollista, että he ovat vain nähneet numeron viisi ja vastanneet vaihtoehdon alle viisi vuotta edes huomaamatta ongelmaa, kuten oli alun perin tarkoituskin. Toisessa virheellisessä kysymyksessä taas oli avoin vaihtoehto, ja koska ”ei mitään”-vastauksia oli kertynyt kiitettävästi, vastaajat eivät ilmeisesti kokeneet tätäkään ongelmalliseksi.

Tutkimus on reliabeeli, eli se on toistettavissa. Tutkimus on aikaisempien tutkimuksen perusteella muodostettujen hypoteesien mukainen monilta osin, joten voidaan olettaa sen olevan toistettavissa. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa reliabiliteetti varmistetaan usein kysymällä samaa asiaa usealla eri tavalla. Tässä tutkimuksessa oli useampi kysymys, jossa oli eri tavalla pyritty ilmoittamaan mielipiteensä Likertin asteikolla seksuaalisen häirinnän hyväksyttävyydestä. Kysely oli kuitenkin tarkoituksella hyvin lyhyt, joten ei voida sanoa, että tutkimuksen toistettavuus olisi varma.

6.3 Seksuaalisen häirinnän ongelmakohtia hotelli- ja ravintola-alalla

Seksuaalinen häirintä on hankala aihe, koska sen kokeminen on aina suhteellista ja kaikki kokevat sen ainakin osittain eri tavalla. On siis ymmärrettävää, että työpaikoilla on vaikeaa luoda kaikille yhtenäisiä toimintasuunnitelmia aiheetta koskien. Olisi kuitenkin hyvä, että kaikki yritykset suunnittelisivat edes karkeita toimintamalleja seksuaalisen häirinnän varalle.

Monet alalla työskentelevät ovat tottuneet työskennellessään seksuaalissävyytteiseen huomioon niin työyhteisönsä sisältä kuin asiakkaidenkin taholta. Hotelli- ja ravintola-alan työntekijät ovat opetelleet olemaan välittämättä satunnaisista kommentteista ja eleistä, jotka saattaisivat häiritä huomattavissa määrin jonkin muun alan työntekijää, joka ei ole kohdannut oman työnsä parissa vastaavaa. Alan työntekijät ovat suureksi osaksi kehittäneet itselleen suojautumismenetelmän seksuaalista häirintää vastaan. Jotkut suhtautuvat siihen välinpitämättömästi tai vastaavat siihen vaikkapa naurahduksella tai nopealla hymyllä. Kaikenlaiset ihmiset eivät välttämättä kykene lainkaan työskentelemään hotelli- ja ravintola-alalla, sillä häirintää esiintyy paljon ja työntekijän odotetaan suhtautuvan siihen vain kestävävänsä osana työtään ja hoitavan tilanteet itse.

Hotelli- ja ravintola-alalla myös työntekijöiden työasut ovat monesti kovin perinteiset: miehellä pitkät, suorot housut ja kauluspaita naisella puolipituinen hame kauluspaidan kanssa. Tämä luo monessa mielikuvia työntekijän sukupuolen korostamisesta ja tuo näin enemmän huomiota siihen ja saattaa siten aiheuttaa häirintää omalta osaltaan.

6.4 Ehkäisykeinoja häirintään

Koska seksuaalinen häirintä on aina suhteellista ja tapauskohtaista perustuen siten täysin häirinnän kohteen omaan tulkintaan siitä, mikä on sallittua ja mikä ei, on myös seksuaalisen häirinnän ehkäisy haasteellista. Mikäli kaikki suhtautuisivat häirintään samalla tavoin ja häirintä tapahtuisi aina samalla tyylillä, sen estäminen ja ennalta ehkäisy olisi huomattavasti helpompaa.

Monille työpaikoille on kehitelty omia toiminta- ja menettelytapoja seksuaalista häirintää ja sen havitsemista kohtaan. Isoissa yrityksissä toimintamallien olemassaolo on yleisempää, koska luonnollisesti yrityksessä työskentelee enemmän ihmisiä ja seksuaalisen häirinnän todennäköisyys myös samalla valitettavasti kasvaa. Seksuaalisen häirinnän suhteellisuudesta johtuen työpaikoilla on kuitenkin vaikeaa luoda kaikille yhtenäisiä toimintasuunnitelmia aihetta koskien. Olisi kuitenkin hyvä, että kaikki hotelli- ja ravintola-alan yritykset suunnittelisivat edes karkeita toimintamalleja seksuaalisen häirinnän varalle.

Ehkäisykeinoina näin yleisesti voisi toimia yhteiset pelisäännöt kaikille ja vaikka Yhdysvalloista lähiöalueiden ”neighbourhood watch” –tyyppinen toiminta, jossa kaikki pitävät huolta toisistaan ja katselevat aktiivisesti ympärilleen yrittäen havaita epäkohtia tai muuta epäsovivaa käytöstä tai toimintaa. Havaitessaan jotakin tilanteeseen sopimatonta, he ilmoittavat asiasta eteenpäin. Seksuaalisen häirinnän osalta tämä on tosin haasteellista siinä mielessä, että häirintä usein tapahtuu tilanteessa, jossa silminnäkijöiden osallisuus on minimoitu tai eliminoitu kokonaan, kuten toimisto tai takahuone. Myös epäsuora seksuaalinen häirintä, kuten esimerkiksi tekstiviestit tai sähköpostit, voi olla ulkopuolisen silmin hankalaa havaita. Lisäksi hotelli- ja ravintola-alan huoleton ja usein jopa seksuaalissävytteinen työympäristö ja –ilmapiiri sumentavat arviointikykyä, koska käytökseen on monesti totutta. Pitäisi vain osata kiinnittää huomiota sellaiseen käytökseen, joka vaikuttaa haitallisesti jonkun työntekijän elämään tai työhön. Kaikilla työntekijöillä tämä ”sietokyky” on kuitenkin, kuten ennalta mainittiin, erilainen.

Häirinnän ehkäisemiseksi on moniin yrityksiin luotu erilaisia normistoja, mutta monille työntekijöille, erityisesti kerroshoitajille, ne eivät toimi käytännössä, koska he ovat hotellin hierarkian alimmalla tasolla ja heidän arvonsa yritykselle on pieni. (Arbetarbladet 2011; IUF 2011; IPS 2011.)

Julkisuudessa esiintyneiden häirintä-skandaalien, kuten Strauss-Kahnin tapauksen (ks. 3.4.), johdosta New Yorkissa kehitettiin kaksi lakialoitetta seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi. Nämä kohutut tapaukset todistavat, että selkeää tarvetta lisätä tietoisuutta ja koulutusta tarvitaan häirinnän ehkäisemiseksi. Toisen lakialoitteen tarkoituksena on edellyttää hotellien tarjoavan seksuaaliseen häirintään liittyvää koulutusta sekä työntekijöille ja johdolle. Tämän tarkoituksena on suojella työntekijöitä, jotka raportoivat häirinnästä eteenpäin. Toinen lakialoite vaatisi hotelleja ja motelleja tarjoamaan henkilökunnalle ”paniikinappulat”, jotka hälyttäisivät paikalle hotellin turvamiehet. New York University’s School of Hospitality and Sports’in dekaani Björn Hansenin mukaan Yhdysvaltojen ammattiliitot yrittävät saada nämä paniikinappulat jäsenilleen. Myös hotellien johto keskustelee turvallisuuskysymyksistä. Esimerkiksi Hilton Worldwide -hotelliketjun toimitusjohtaja totesi alan konferenssissa, että hotelliketju pyrkii löytämään asiaan todellisen ratkaisun. (Crain’s New York Business 2011.)

IUF (International Union of Food workers) on kysellyt viimeisten häirintäskandaalien johdosta hotelliketjuilta heidän varautumisestaan seksuaaliseen häirintään ja sen ehkäisyyn hotellien työntekijöiden suojeluksi. Liitto ilmoitti myös julkaisevansa hotelliketjujen saapuneet vastaukset Internet-sivuillaan. Kysely oli suunnattu maailman johtaville hotelliketjuille, kuten Intercontinental, Hilton ja Marriot, mutta se vaikutti koko matkailu- ja turismialaan kansainvälisesti. IUF myös kannustaa liittoja ottamaan käyttöön tarpeelliset ohjelmat ja normistot, jotta tilanne parantuisi. IUF suosittelee käytännön järjellä pääteltävien ehkäisymenetelmien, jotka auttaisivat työntekijöitä tuntemaan olevansa turvassa, käyttöön ottamista. Näitä keinoja olisivat muun muassa turvamiesten määrän nostaminen, tiimityöskentelyn lisääminen ja työasun muuttaminen vähemmän paljastavaksi. (IUF 2011; Muqbil 2011.)

6.5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuskysymyksenä oli mitä seksuaalinen häirintä on ja miten se ilmenee hotelli- ja ravintola-alalla. Halusimme myös selvittää onko seksuaalinen häirintä ilmenemiseltään tai yleisyydeltään erilaista erilaisissa työympäristöissä. Yhtenä tutkimusongelmana oli myös selvittää objektiivisesti määritellyn ja subjektiivisesti koetun seksuaalisen häirinnän eroa sekä hotelli- ja ravintola-alan ihmisten suhtautumista häirintään.

Määrittelimme seksuaalisen häirinnän useilla eri tavoilla erilaisia tutkimuksia ja määritelmiä hyväksi käyttäen, mutta käsite on monilla eri tavoin ymmärrettävissä eikä lainkaan objektiivisesti määriteltävissä. Seksuaalisen häirinnän voi todeta olevan sitä, että joku kokee tulleen häirityksi.

Hotelli- ja ravintola-alalla häirinnän voi todeta ilmenevän kaikista eniten kahdella tavalla: työntekijöiden välisenä vitsailuna tai etenkin asiakkaiden taholta tapahtuvana, usein humalaan tai vallantunteeseen kytkettynä ehdotteluna. Kollegoiden, tai joskus esimiesten ja alaistenkin, välinen flirttailu ja vitsailu muuttuu häirinnäksi silloin, kun toinen osapuoli kokee sen ahdistavaksi. Hotelli- ja ravintola-alalla on ilmeisesti keskimääräistä vähemmän ihmisiä, jotka kokevat tämän vitsailun häiritseväksi ja osa on jopa ylpeä siitä, että sietää häirintää. Kuten avoimissa vastauksissa tuli ilmi, osa vastaajista on sitä mieltä, että hotelli- ja ravintola-alalla työskennellessä täytyy olla sellainen ihminen, joka ottaa häirinnän huumorilla. Olisi kuitenkin tärkeää huomata, että jokaisella on oikeus olla kokematta seksuaaliseksi häirinnäksi määritelmällisesti kuuluvaa käytöstä työpaikallaan.

Toinen yleinen seksuaalinen häirinnän muoto oli asiakkaiden taholta tapahtuva häirintä. Selvästi suurin osa seksuaalista häirintää kokeneista kertoi häiritsijänsä olleen asiakas. Asiakkaiden taholta tapahtuva häirintä on yleisimmin vitsailua, ulkonäön kommentointia ja ehdottelua. Tähän suhtauduttiin kahdella tavalla: osa koki sen häiritsevän työtään merkittävässä määrin ja osa kertoi, ettei välitä. Esimerkiksi avoimessa kysymyksessä yksi vastaaja kertoi tottuneensa asiaan. Tähän sisältyy, että joskus uransa alkuaikoina vastaaja ei ollut tottunut ja tottui työskennellessään.

Yhtenä tutkimusongelmana halusimme selvittää, millaisissa ympäristöissä seksuaalista häirintää tapahtuu, esimerkiksi altistaako anniskelutehtävissä oleminen häirinnälle tai onko erityyppisissä yrityksissä häirinnän määrä eri. Tähän tutkimusongelmaan emme kokonaisuudessaan saaneet vastausta. Anniskelutehtävissä työskentelevistä muutama vastaaja enemmän oli kokenut seksuaalista häirintää kuin niistä, jotka eivät työskennelleet anniskelutehtävissä, joten sillä ei tämän tutkimuksen mukaan ole vaikutusta. Kysymyksissä, jossa kartoitettiin millaisessa yrityksessä ja millaisella osastolla vastaaja oli töissä, oli niin monta vastausvaihtoehtoa, että yksikään vaihtoehto ei kerännyt niin monta vastaajaa, että siitä olisi voinut tehdä johtopäätöksiä.

Alalla tulisi huomata, että moni työntekijä on hukassa siinä, miten etenkin asiakkailta tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään tulisi suhtautua. Helpottaisi, mikäli alan yrityksillä olisi jonkinlainen ohjeistus tai tapa toimia tilanteissa, ettei synny sellaisia tilanteita, että uusi työntekijä sietää ahdistavaksi kokemaansa käytöstä luullen, että on pakko tai asiakas hämmentyy kun käyttäytyessään samalla tavalla saa eri työntekijöiltä erilaisen vastaanoton. Ainoastaan 17 vastaajaa 110:stä kertoi työpaikallansa olevan jonkinlaista ohjeistusta asiaan liittyen. Työntekijänä alalla on tärkeää huomata, että kaikilla ei ole samanlainen kynnys seksuaalissävyytteisten vitsien sietoon ja kollegoiden kanssa kannattaa olla varovainen, ettei väärinymmärryksiä synny, mutta on huomattava, että useille työntekijöille taas alan viehätys on juuri toisissa ihmisissä ja siinä, miten heille voi vapaasti vitsailla. Tästä syntyy helposti ristiriitatilanteita työpaikoilla, ja niihin kannattaa yrityksissä varautua.

Tutkimusta tehdessämme opimme paljon alasta ja seksuaalisen häirinnän erityispiirteistä. Meille selvisi useita käsitteitä joiden merkitys oli aiemmin epäselvä. Opimme kunnioittamaan ihmisten rajoja nähtyämme, millaisia ajatuksia hyvälläkin tarkoituksella heitetty ehdotus voi herättää. Ennen tutkimusta miesten kokema seksuaalinen häirintä ei tuntunut kovin laajalta tai merkitykselliseltä ilmiöltä, mutta opimme että häirintä ei loppujen lopuksi ole kovin voimakkaasti sukupuolittunutta. Kummallakin sukupuolella on omat ongelmansa.

Seksuaalista häirintää tutkiessa tuli monessa kohtaa ilmi, että vastaajat olisivat halunneet kertoa enemmän ja täsmällisemmin seksuaalisen häirinnän kokemuksestaan. Saattaisi olla perusteltua tutkia aihetta kvalitatiivisin menetelmin.

Vitsailu ja häirinnän ottaminen huumorilla on muodostunut monelle ravintola- ja hotellityöntekijälle eräänlaiseksi selviämiskeinoksi. Alalla voisi tutkia mitä defenssi- ja coping-keinoja työntekijät käyttävät tietoisesti tai tiedostamattaan.

Moni yritys haluaa asiakaspalvelijoidensa olevan edustavan näköisiä. Tämä voi johtaa rekrytoinnissa edustavampien näköisten ihmisten suosimiseen ja näkyä myös työasussa. Olisi perusteltua tutkia, ovatko ihmiset hotelli- ja ravintola-alalla kokeneet ulkonäkönsä vaikuttavan töiden saamiseen tai kohteluun töissä. Samoin olisi myös mielenkiintoista tietää, koetaanko ulkonäön lisäävän tai vähentävän seksuaalista häirintää tai tuntuuko työasu vaikuttavan.

Hotelli- ja ravintola-ala poikkeaa monessa suhteessa muista aloista ja myös muista palvelualoista. Voisi olla mielenkiintoista tutkia jatkossa miten seksuaalinen häirintä ilmenee jollakin toisella alalla, johon ei liity esimerkiksi alkoholia ja juhlia, ja verrata sitä hotelli- ja ravintola-alan tilanteeseen. Vastauksista ilmeni, että seksuaalissävyytteisen huumorin koetaan kuuluvan hotelli- ja ravintola-alalle, mutta taas, että seksuaalinen häirintä ei ole hyväksyttävämpää tällä alalla kuin muillakaan. Kuuluvatko seksuaalissävyytteiset vitsit siis kaikille aloille?

Lähteet

Aaltonen, S. 2010. Tytöt, pojat ja sukupuolinen häirintä. Yliopistopaino. 2. Uudistettu painos. Helsinki.

Agrusa, J & Coats, W. 1998. Hotel Online. Ideas and trends. Sexual Harassment in the Restaurant Industry: Is There a Difference? Luettavissa: <http://www.hotel-online.com/Trends/AdvancesInHospitalityResearch/SexualHarassment1998.html>.
Luettu: 14.11.2011.

Alatalo, S. 2011. Palvelutarpeen kartoitus 75 vuotta täyttäneille kotona asuville ikääntyneille Muonion kunnassa. Luettavissa:
<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36788/Sari%20opn.pdf?sequence=1>. Luettu: 7.7.2012.

Alisaari, L. & Vajanto, P. 2011. Turvallisuudentunteen merkitys ravintola-alan salityöntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyö. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Australian Human Rights Commission 2011. What is sexual harassment? Luettavissa: <http://www.hreoc.gov.au/sexualharassment/index.html>. Luettu: 15.12.2011.

Avoliittolaki 234/1929

Crain's New York Business 2011. Sexual harassment bills proposed for hotels. Luettavissa: <http://www.crainsnewyork.com/article/20110607/FREE/110609893>. Luettu: 5.6.2013.

Cunico, A. 2011. Hotel Maids Say Sexual Harassment Is Part of the Job. Luettavissa: <http://www.other-news.info/2011/05/hotel-maids-say-sexual-harassment-is-part-of-the-job/>. Luettu: 5.6.2013.

Euroopan unionin työelämän tasa-arvodirektiivi 2002/73/EY

Facebook 2012. Key Facts. Luettavissa:

<http://newsroom.fb.com/content/default.aspx?NewsAreaId=22>. Luettu: 7.6.2012.

Harris, R. L. 2011. At Some Indian Hotels, Floors for Women Only. Luettavissa:

<http://intransit.blogs.nytimes.com/2011/10/13/at-some-indian-hotels-floors-for-women-only/>. Luettu: 4.2.2012.

Hindustan Times 2011. Now, a social network only for women. Luettavissa:

<http://www.hindustantimes.com/technology/SocialMedia-Updates/Now-a-social-network-only-for-women/SP-Article1-783159.aspx>. Luettu: 18.4.2012.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 6.-9. painos. Tammi. Helsinki.

Hospitality Risk Solutions. 2010. April 2010. 06. Luettavissa:

<http://hospitalityrisksolutions.com/2010/04/06/hotel-industry-sexual-harassment-smaller-hotel-operators-have-minimal-workplace-hostility-procedures-in-place-and-managers-are-often-friends-of-senior-management/>. Luettu: 14.11.2011.

HS. Helsingin Sanomat. 2012. Afganistanissa avattiin vain naisille tarkoitettu nettikahvila. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/ulkomaat/Afganistanissa+avattiin+vain+naisille+tarkoitettu+nettikahvila/a1305557423263>. Luettu: 8.3.2012.

Ikkala, M. 2012. Seksuaalinen häirintä maksoi 20 000 euroa. PAM, 13, 9, s. 4-5.

Intermezzo. Wir über uns. Luettavissa:

<http://www.hotelintermezzo.de/seiten/wir.html>. Luettu: 18.4.2012.

Italia Lodging. Orsa Maggiore. Luettavissa:

http://www.italialodging.com/en/384/rome/bed_and_breakfast/orsa_maggiore/description.htm. Luettu: 18.4.2012.

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

Kohvakka 2010. Sosiaalinen media vahvasti läsnä nuorten arjessa. Luettavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-12-22_002.html?s=0. Luettu: 7.6.2012.

Kokko, O. 2008. Jätäkulttuuri yllyttää seksuaaliseen häirintään. Luettavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2008/01/31/jatkakulttuuri-yllyttaa-seksuaaliseen-hairintaan/20083132/12>. Luettu: 10.11.2011.

Laasanen, H. 2010. Seksuaalinen häirintä. Luettavissa: <http://henrylaasanen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/50983-seksuaalinen-hairinta>. Luettu: 10.11.2011.

Lahdensivu, M. 2005. Esteettinen kompetenssi edistää uraa? Luettavissa: <http://www.digitoday.fi/tyo-ja-uraa/2005/04/25/esteettinen-kompetenssi-edistaa-uraa/200510761/66>. Luettu: 7.9.2012.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 232/2005

Laki rikoslain muuttamisesta 563/1998

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus. Helsinki.

Ljokkoi, M. 2004. Sukupuolten välisen jännitteen ilmeneminen ja kokeminen työyhteisössä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Marcotte, A. 2011. Sexual Abuse is a cross-class phenomenon. Luettavissa:
http://pandagon.net/index.php/site/sexual_abuse_is_a_cross_class_phenomenon.
Luettu: 15.12.2011.

Martin, J., Haberman, M., Palmer, A. & Vogel K. P. 2011. Politico. Herman Cain accused by two women of inappropriate behavior. Luettavissa:
<http://www.politico.com/news/stories/1011/67194.html>. Luettu: 22.5.2013.

Menetelmätietovaranto 2003. Otos ja otantamenetelmät. Luettavissa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>. Luettu:
6.2.2013.

Menetelmätietovaranto. 2008. Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Luettavissa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. Luettu:
22.1.2013.

Menetelmätietovaranto. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Luettavissa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Luettu:
7.4.2013.

MLL. Mannerheimin lastensuojeluliitto. 2011. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä.
Luettavissa: <http://www.mll.fi/kasvattajille/kiusaaminen/hairinta/>. Luettu: 14.1.2012.

Naisten Linja Suomessa Ry. 2010. Seksuaalinen häirintä. Luettavissa:
<http://www.omatrajani.fi/fi/mita+vakivalta+on/seksuaalinen+hairinta/>. Luettu:
10.11.2010.

Nieminen, T. 2008. Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja
2008:24. Luettavissa: <http://pre20090115.stm.fi/hu1227593165232/passthru.pdf>. Lu-
ettu: 7.9.2012.

PAM ry 2011. Palvelualojen ammattiliitto. Järjestötutkimus 2010. Luettavissa:
http://www.pam.fi/fi/info/tilastotjatutkimukset/Documents/102760%20PAM%20Ja_rjestotutkimus%20LR.pdf. Luettu: 7.6.2012.

PAM. Palvelualojen ammattiliitto. Yksintyöskentely. Luettavissa:
<http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuojelu/olosuhteet/Sivut/toistotyö.aspx>. Luettu:
7.9.2012.

Perhola, K. 2001. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu hotelli- ja ravintola-alalla Helsingissä. Amk-opinnäytetyö. Haaga Instituutti. Helsinki.

Puhakka, V. 2005. Tutkimusmenetelmät. Luettavissa:
http://www.tol oulu.fi/kurssit/tutkimusmenetelmät/Tutkimusmenetelmät19_9.pdf.
Luettu: 17.9.2012.

Radio Nova 2013. Top Chef-voittaja Kira Weckman paljastaa: Oma ravintola suunnitteilla! Luettavissa: <http://www.radionova.fi/ajankohtaista/uutiset/Top-Chef-voittaja-Kira-Weckman-paljastaa--Oma-ravintola-suunnitteilla--28207.html>. Luettu: 19.5.2013.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.

Raval, A. 2010. Women in India: a hotel of one's own. Luettavissa:
<http://blogs.ft.com/beyond-brics/2010/12/07/women-in-india-a-hotel-room-of-ones-own/#axzz1IVkAUjWA>. Luettu: 4.2.2012.

Ryynänen, S. 2003. Sukupuoliseksi häirinnäksi koettu viestikäyttäytyminen. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

SAK. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2002. Sukupuolinen häirintä. Luettavissa:
<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=29914&sl2=8&sl3=8>.
Luettu: 10.11.2011.

SAK. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2006. Sukupuolinen häirintä. Luettavissa:

<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=29914&sl2=8&sl3=9>.

Luettu: 16.12.2011.

SAK. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. 2011. Työssä. Luettavissa:

<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?location1=2&sl2=9&lang=fi&id=29917>.

Luettu: 16.12.2011.

Salojärvi, S. 2010. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/minavaitan/tyohyvinvointi+ja+tuottavuus+ovat+yhta/a381353>.

Luettu: 23.1.2012.

Siltala 2012. Sosiaalinen media on enemmän kuin kanava. Luettavissa:

<http://www.tietoviikko.fi/cio/sosiaalinen+media+on+enemman+kuin+kanava/a806324>.

Luettu: 7.6.2012.

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

Studd, M. V. 1996. Sexual harassment. In D. Buss and N. Malamuth (eds.) Sex, power, conflict: Evolutionary and feminist perspectives. Oxford University Press. New York.

Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu 2010. Facebook maailman neljänneksi suosituin verkkosivusto. Luettavissa: <http://www.amk.fi/uutiset/2009/5ingfNysx.html>. Luettu: 7.6.2012.

SuomiSanakirja 2012. Sivistyssanakirja. Todistustaakka. Luettavissa:

<http://suomisanakirja.fi/todistustaakka>. Luettu: 12.2.2012.

Talouselämä 2010. Tää on seksuaalista häirintää. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/taa+on+seksuaalista+hairintaa/a2070987>. Luettu: 13.9.2012.

The Guardian 2012. Saudi Arabia to enforce law for women-only lingerie shops. Luettavissa: <http://www.guardian.co.uk/world/2012/jan/02/saudi-arabia-women-only-lingerie>. Luettu: 18.4.2012.

Tojkander, M. 2010. Seksuaalinen häirintä puhuttaa. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/uutiset/seksuaalinen+hairinta+puhuttaa/a385024>. Luettu: 10.11.2011.

Transitions Abroad. Women Travel Tours and Groups. Luettavissa:

<http://www.transitionsabroad.com/listings/travel/women/websiteswomenclubs.shtml>. Luettu: 18.4.2012.

Travel-Quest. Women only accommodation. Luettavissa: http://www.travel-quest.co.uk/bd_womenonly1.htm. Luettu: 18.4.2012.

TTK. Työturvallisuuskeskus. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa:

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/tyoyhteison_toiminta/tyopaikkakiusaaminen. Luettu: 26.12.2011.

TTL 2010. Työterveyslaitos. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx. Luettu: 26.12.2011.

TTL 2011. Työterveyslaitos. Luettavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 23.1.2012.

TTL 2012. Työterveyslaitos. Mitä seurauksia seksuaalisella häirinnällä on työpaikalla.

Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/seksuaalinen_ja_sukupuolinen_hairinta/seuraukset_tyopaikalla/sivut/default.aspx. Luettu: 13.9.2012.

Tuomaala, S. 2007. Holhouksenalaisesta koulutetuksi ja vapaaksi kansalaiseksi. Luettavissa: <http://www.aanioikeus.fi/artikkelit/tuomaala.htm>. Luettu: 4.2.2012.

Työsuojeluhallinto. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Luettavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/kohtelu>. Luettu: 14.1.2012.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Webropol 2010. Tietoa yrityksestä. Luettavissa: <http://w3.webropol.com/finland/yritys/tietoa-yrityksesta>. Luettu: 7.6.2012.

Vilkka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Yardley, J. 2009. Indian Women Find New Peace in Rail Commute. Luettavissa: <http://www.nytimes.com/2009/09/16/world/asia/16ladies.html?adxnnl=1&pagewanted=all&adxnnlx=1329336127-B31C2nA8txjYOpNRHKQSkw>. Luettu: 4.2.2012.

YLE. Yleisradio Oy. 2011. Jo kolmas nainen syyttää republikaaniehdokasta seksuaalisesta häirinnästä. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/ulkomaat/2011/11/jo_kolmas_nainen_syyttaa_republikaaniehdokasta_seksuaalisesta_hairinnasta_3000276.html. Luettu: 10.11.2011.

YLE. Yleisradio Oy. 2011. Sukupuolinen häirintä tytöille arkipäivää. Luettavissa: http://ohjelmat.yle.fi/poliisitv/raportit/sukupuolinen_hairinta_tytoille_arkipaivaa. Luettu: 10.11.2011.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake saatekirjeineen

Seksuaalinen häirintä hotelli- ja ravintola-alalla

Arvoisa kyselyyn vastaaja,

Tämän kyselytutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa seksuaalisen häirinnän yleisyydestä ja ilmentymismuodoista hotelli- ja ravintola-alalla. Teemme tutkimuksesta opinnäytetyömme. Vastauksenne on erittäin tärkeä!

Kyselyyn vastataan täysin nimettömästi, eikä tuloksista ole mahdollista erottaa yksittäisen vastaajan vastauksia.

Kaikilla vastanneilla on mahdollisuus tutustua tutkimuksen tuloksiin opinnäytetyön valmistuttua.

Kysymyksiä on vastauksistanne riippuen korkeintaan 20, ja kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne.

Ystävällisin terveisin

Sara Paaja, sara.paaja@myy.haaga-helia.fi

Sanna Pulksten, sanna.pulksten@myy.haaga-helia.fi

1. Mikä on sukupuolenne? *

- Nainen
 Mies

(Sivu 1 / 22)

2. Kauanko olette työskennelleet hotelli- ja ravintola-alalla? *

- Alle 5 vuotta
 6–15 vuotta
 16 vuotta tai enemmän

(Sivu 2 / 22)

3. Työskentelettekö esimiesasemassa? *

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

- Kyllä
 Ei

(Sivu 3 / 22)

4. Minkä tyyppisessä yrityksessä työskentelette pääasiallisesti? *

Valitkaa sopivin vaihtoehto. Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

- Hotelli, pääasiassa yritysasiakkaita
- Hotelli, pääasiassa vapaa-ajan matkustajia
- Ravintola, pikaruoka
- Ravintola, lounas
- Ravintola, à la carte
- Ravintola, baari/yökerho
- Muu

(Sivu 4 / 22)

5. Millä osastolla työskentelette pääasiallisesti? *

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

- Kerroshoito
- Sali
- Vastaanotto
- Muu
- Keittiö

(Sivu 5 / 22)

6. Työskentelettekö anniskelutehtävissä? *

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

- Kyllä
- Ei

(Sivu 6 / 22)

7. Työskentelettekö pääasiallisesti yksin? *

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

- Kyllä
- Ei

(Sivu 7 / 22)

8. Kuinka monta työntekijää työpaikallanne työskentelee? *

Mikäli ette ole tällä hetkellä töissä, vastatkaa viimeisimmän työpaikkanne mukaisesti.

- Alle 10 työntekijää
- 11–50 työntekijää
- 51–100 työntekijää
- 101 – työntekijää

(Sivu 8 / 22)

Seuraavat kysymykset koskevat seksuaalista häirintää hotelli- ja ravintola-alalla

(Sivu 9 / 22)

9. Seksuaalinen häirintä on tavallista hotelli- ja ravintola-alalla. *

Valitkaa mielipiteenne väittämästä.

- täysin samaa mieltä
- lähes samaa mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

(Sivu 10 / 22)

10. Seksuaalinen häirintä on tavallisempaa hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla. *

Valitkaa mielipiteenne väittämästä.

- täysin samaa mieltä
- lähes samaa mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

(Sivu 11 / 22)

11. Hotelli- ja ravintola-alalle kuuluu perinteisesti seksuaalissävyytteistä huumoria. *

Valitkaa mielipiteenne väittämästä.

- täysin samaa mieltä
- lähes samaa mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

(Sivu 12 / 22)

12. Seksuaalinen häirintä on hyväksyttävämpää hotelli- ja ravintola-alalla kuin muilla aloilla.

- täysin samaa mieltä
- lähes samaa mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

(Sivu 13 / 22)

13. Oletteko huomanneet seksuaalista häirintää työpaikallanne? *

- Kyllä
- Ei

(Sivu 14 / 22)

14. Oletteko kokeneet työpaikallanne jotain seuraavista? *

Voitte valita useamman vaihtoehdon.

- Härskejä vitsejä
- Vihjailua
- Seksuaalisia ehdotuksia
- Liiallista tuttavallisuutta
- Tungettelevia kysymyksiä yksityiselämää koskien
- Seksuaalisvivahteisia sähköpostiviestejä
- Koskettelua
- Ahdistelua
- Raiskaus tai sen yritys
- Muu, mitä?

(Sivu 15 / 22)

15. Oletteko kokeneet työpaikallanne mielestänne seksuaalista häirintää? *

- Kyllä
- Ei

(Sivu 16 / 22)

16. Kuka oli häiritsijä? *

- Esimies
- Alainen
- Kollega
- Asiakas
- Muu

(Sivu 17 / 22)

17. Onko seksuaalinen häirintä ollut toistuvaa? *

- Kyllä
- Ei

(Sivu 18 / 22)

18. Onko seksuaalinen häirintä vaikuttanut työntekoonne negatiivisesti? *

- Kyllä
- Ei

(Sivu 19 / 22)

19. Ilmoititteko seksuaalisesta häirinnästä eteenpäin? *

- Kyllä
- Ei

(Sivu 20 / 22)

20. Onko työpaikallanne ohjeistusta seksuaalisen häirinnän varalta? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

(Sivu 21 / 22)

21. Tähän voitte vapaasti kirjoittaa ajatuksianne seksuaalista häirintää tai tätä kyselyä koskien.

(Sivu 22 / 22)

Liite 2. Vastaukset avoimeen kysymykseen

21. Tähän voitte vapaasti kirjoittaa ajatuksianne seksuaalista häirintää tai tätä kyselyä koskien.

- Härski huumori on yleistä hotra-alalla, en kuitenkaan itse koe sitä seksuaaliseksi häirinnäksi ,sillä olen niin tottunut asiaan, toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Vaikein tilanne syntyy silloin kun häirintä tulee asiakkaan suunnalta, mikä on vielä hyväksyttävää ja mihin vetää raja? Tähän kysymykseen eivät edes omat esimieheni ole osanneet vastata.
- Seksuaalinen häirintä ilmenee vastaanotossa lähinnä flirttailuna ja ulkonäön kommentointina. Fyysistä kosketusta en ole koskaan nähnyt vastaanotossa (toki iso tiski asiakkaan ja työntekijän välillä auttaa, vrt. tarjoilija)
- En koskaan työkavereideni toimesta, mutta asiakkaat saattavat ehdotella, tai toikkaroida kännissä, mikä on ikävää.
- Entisessä työpaikassa pomo puristeli takapuolesta erästä työntekijää.
- Ei sille mitään voi, mutta ei se kivaa ole.
- Miespuoliset asiakkaat ovat toisinaan ahdistavia, mutta asia jää onneksi yleensä vitsailun tasolle. Työpaikan sisäistä häirintää en ole koskaan kokenut.
- En ole kokenut omalla kohdallani seksuaalista häirintää, mutta naisena koen, että jossain urani vaiheessa tulen sitä kokemaan.
- asiaahan on erittäin vaikea mitata, sillä ihmiset kokevat seksuaalisen häirinnän eri tavalla, esimerkiksi itse en kokenut edellisiä tapahtumia seksuaalisena häirintänä vaan vitsinä, mutt joku toinen henkilö voi kokea ne seksuaalisena häirintänä.
- Miehenä seksuaaliseen häirintään ei puututa yhtä helposti. Myös asiakkaat kokevat, että miehiä on lupa häiriköidä ehdottelemalla avoimesti, kun taas naisten kohdalla asia on mielestäni toisin, vaikka hekin saavat osakseen härskéjä vitsejä ja ehdotteöua.
- Hyviä kysymyksiä:)

- Hotelli- ja ravintola-alalla asiakkaat ovat lähinnä ne, jotka heittävät härskejä vitsejä ja vihjailuja.
- Alalle mielestäni kuuluu tietynlainen hulluttelu ja vitsailu, erityisesti keittiössä työskennellessä, mutta se mielestäni on positiivinen asia. Jos sen kokee ikäväksi on ehkä väärällä alalla
- Muutamassa kohdassa olisi ollut hyvä päästä täsmentämään vastausta tai ainakin valita useamman vaihtoehdon.
- olisi voinut tarkemmin kategorioida johtuuko seksuaalinen häirintä asiakkaista vai henkilökunnasta..
- Tulee yleensä mieheltä naiselle.
- Pääasiassa asiakaslähtöistä kun kyseessä on juopuneet mieshenkilöt. Häirintä oli kertaluontoista, eikä kovin vahvaa, mutta kyllä vaikutti omaan työntekoon.
- Vanhemmat miesasiakkaat saattavat olla vihjailevia ja yrittävät olla hauskoja, vaikka tosi asiassa se ei ole hauskaa ollenkaan. He helposti myös "tytöttelevät."
- Tällä alalla yleensä ehdotuksia ja vihjailuja tulee päihtyneiltä ihmisiltä. Harvoin kuitenkaan käydään kosketusasteelle. Omalla kohdalla olen huomannut, että ehdotuksia jne tulee myös ihan kadulla ja muualla, ettei se ole vain työpaikkojen ongelma.
- Vastajan näkökulmasta olisi hyödyllistä määritellä, mitä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan

21. Please write any thoughts or comments that you have concerning this questionnaire or sexual harassment.

- Maybe I am lucky, but I haven't ever experienced any sexual harassment at my work place.
- People are more relaxed working in the hospitality industry that is why some even can go too far. I am very careful of not crossing any lines and not making others to feel uncomfortable.
- This is a big thing you two girls take up, thank you for that! For me it has never been a problem to stop such a behaviour of workmates or customers. But I

know that there are other girls, who don't have it so easy to stop such things. And I know one girl who was working alone and was scared to death by two of the dishwashers. It is good you take this topic up, people have to realise that this problem is existing!

- I haven't seen anything like that in Finland, but in my home country (Russia) I think it is quite common.
- good questions but sometimes I would have preferred some questions I could give more answers than one. Good luck with your thesis :)
- I wish that no one at work will be disturbed anyhow, for sexual harassment. Kill the people who do this for someone!