



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Restaurangpersonals upplevelse av sexuella trakasserier i arbetsgruppen

En semistrukturerad intervjustudie

Jennifer Levin

2016

Examensarbete, avancerad nivå (masterexamen), 30 hp
Arbetshälsovetenskap
Examensarbete i arbetshälsovetenskap
Masterprogram i arbetshälsovetenskap

Handledare: Erika Björklund
Examinator: Fredrik Hellström

Jennifer Levin, Restaurant staff's experience of sexual harassment in the working group, Master thesis of the main area work and health , University of Gävle

Abstract

The restaurant industry is often described as a hard and tough working environment. The restaurant industry is the industry that are most subjected to sexual harassment which can affect the occupational health both physically and psychologically. The aim of this study was to explore the experience of sexual harassment among staff in the restaurant industry. To get a view and understanding of earlier research a systematic literature review was conducted. To get an understanding of restaurant staffs experience of sexual harassment a qualitative interview study with a phenomenology approach was performed. The main results showed that the informants experienced sexual harassment as a process of acclimatization. It starts with a sexual jargon that is customary and the informant describes a fear of reporting. The jargon and fear becomes a part of everyday life and informants describes that they don't define it to be sexual harassment anymore. The informants describe it as the borders have moved or become blurred when it comes to sexual harassment which can be defined like a normalization of sexual harassment.

Keywords: Sexual harassment, restaurant industry, phenomenology

Sammanfattning

Restaurangbranschen beskrivs ofta som en bransch med hårt och otrivsamt klimat. Av alla branscher är restaurangbranschen den bransch där minst är nöjda med sitt arbete samt utsätts de för flest sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier inom arbetslivet är ett uttryck för en sexuell natur som kränker en annan arbetstagarare. Sexuella trakasserier kan påverka arbetshälsan både fysiskt och psykiskt och kan yttra sig genom ångest, rädsla, trötthet, huvudvärk och depression. Tidigare forskning kring sexuella trakasserier mellan arbetstagarare och chefer var begränsat vilket tyder på att det behövs ökad kunskap och forskning kring det. Tidigare forsknings resultat påvisar att sexuella trakasserier inom restaurangbranschen beror på makt, att det är en form av maktutövande. För att få förståelse om problematiken och restaurangpersonalens upplevelse om sexuella trakasserier genomfördes en kvalitativ intervjustudie med en fenomenologisk ansats. Syftet var att undersöka upplevelsen av sexuella trakasserier bland anställda i restaurangbranschen. Resultatets essens kan beskrivas som en acklimatiseringsprocess där sexuella trakasserier upplevs som en skämtsam jargong med sexuella kommentarer, essensen uttrycks samt genom en rädsla när det kommer till att anmäla sexuella trakasserier. Rädslan kring att anmäla uttrycks som att informanterna är rädda för ryktesspridning, att mista gemenskapen eller att bli utfrysad från kollegor/restaurangbranschen. Jargongen och rädslan blir tillslut en del av vardagen och informanterna beskriver sig att inte tänka på det längre, sexuella trakasserier blir efter en tid normalt. En normalisering sker utav sexuella trakasserier där informanterna beskriver att de inte uppmärksammar sexuella trakasserier på samma sätt längre. Informanterna beskriver det som att gränserna har flyttats eller suddats ut när det kommer till sexuella trakasserier, det har blivit en självklar del av arbetsmiljön och restaurangbranschen. Jargongen, rädslan och normaliseringen av sexuella trakasserier kan beskrivas som en acklimatiseringsprocess. Informanterna har acklimatiserat sig till en arbetsmiljö som inkluderar sexuella trakasserier.

Nyckelord: Sexuella trakasserier, restaurangbranschen, fenomenologi.

Förord

Tack Linda!

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Bakgrund	2
Restaurangbranschen	2
Sexuella trakasserier i restaurangbranschen	4
Problemformulering.....	9
Syfte och frågeställning.....	10
Metod	10
Litteraturöversikt	10
Forskningsstudiens metod	12
Etiska överväganden.....	16
Resultat.....	16
Tema 1: Den sexuella jargongen	18
Tema 2: Rädslan	21
Tema 3: Normaliseringen	23
Diskussion	24
Metoddiskussion.....	25
Resultatdiskussion	27
Slutsats	29
Referenser.....	29
Bilaga 1	
Bilaga 2	
Bilaga 3	
Bilaga 4	
Bilaga 5	
Bilaga 6	
Bilaga 7	

Inledning

Min första dag på gymnasiet startade med att lärarna berättade att restaurangbranschen är en fruktansvärt tuff bransch och att många av oss inte kommer klara av det hårda klimatet. Trots mina lärares varnande ord kunde jag inte föreställa mig den chockartade miljön med hårt klimat som jag fick prova på som 15 årig praktikant. Jag genomled den första tiden och anpassade mig till branschens jargong. Efter tio år i branschen beslöt jag mig för att studera vidare där jag fick möta en ny värld, en akademikers värld på högskola. Den folkhälsovetenskapliga utbildningen gjorde ett stort avtryck på mig, den förändrade min syn på restaurangbranschen och vad den stod för. När jag ser tillbaka på min tid i restaurangbranschen så fylls jag ofta av olust och ångest. Det finns ett hårt psykosocialt klimat med sexuella trakasserier som har blivit en tradition i branschen. Så här i efter kan jag se hur jag själv både utsattes och föll in i denna tradition vilket väckte en del frågor hos mig. Hur och varför uppstår egentligen en tradition av sexuella trakasserier? För att söka svar på detta genomfördes en kvalitativ intervjustudie där syftet var att undersöka upplevelsen av sexuella trakasserier bland anställda i restaurangbranschen.

Enligt Anthony Bourdain (2001) som beskrivit restaurangbranschen i sin bok *Kitchen confidential* är restaurangpersonalen ”en blandning av helknäppa knarkslavar, skurkaktiga fyllon, småtjuvar, psykopater, flyktingar och slampor”. Anthony Bourdain påstår att denna sorts människor skapar en hårdare arbetsmiljö än andra människor och att det är därför restauranger ofta har ett hårt och otrivsamt arbetsklimat (2001).

Bakgrund

Nedan kommer en bakgrundsbeskrivning av sexuella trakasserier i restaurangbranschen för att få en övergripande kunskapsblick samt resultaten från en systematisk litteraturoversikt där relevant forskning presenteras utifrån ämnet.

Restaurangbranschen

Restaurangbranschen historia är dokumenterad ända sen 1200-talet och branschens arbetsmiljö och förhållande för de anställda beskrevs redan då som hårda med osäkra arbetsvillkor, dåliga löner och låg samhällstatus. På 1800-talet och 1900-talet ansågs restaurangpersonal vara oärliga, lata, lättfotade och försupna (Jarnhammar, 2005, s. 26). Restaurangpersonalen ansågs tillhöra samhällets bottenkikt och de behandlades dåligt av såväl gäster som arbetsgivare. På grund av en oberäknelig konjunktur ledde det till att man fick ta det arbete som fanns även om det innebar att arbeta 16 timmar i sträck med dålig arbetsmiljö och lön samt lite social liv.

Innan restaurangbranschens fackförbund bildades 1920 (vilket var förhållandevis sent i jämförelse med andra branscher) var arbetstiden mellan 70-100 timmar i veckan vilket förändrades vid fackförbundets bildande till 48 timmar per arbetsvecka förutom för serveringspersonal där arbetstiden per vecka var 60 timmar. Restaurangbranschen har genom historien och idag haft hög personalomsättning och karaktäriserats av krävande, hårda arbetsförhållanden och dålig arbetsmiljö (Lundqvist 2005). Personalomsättningen år 2001 låg på 35 procent i restaurangbranschen vilket var och är högst av alla branscher där jämförelsevis detaljhandeln låg då på 21 procent (Statistiska centralbyrån 2002). Enligt Arbetsmiljöverket (2013) brister restaurangbranschen i sitt arbetsmiljöarbete. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan underlätta för en organisation att hantera arbetsmiljörisker och förbättra arbetsmiljön. Under en inspektion, som arbetsmiljöverket genomförde, framkom det att ett av de vanligaste problemen inom branschen är en hög personalomsättning (Arbetsmiljöverket 2013). Det är endast 5 procent som genomfört gymnasieutbildning inom hotell-och restaurangbranschen som arbetar kvar efter 5 år i restaurangbranschen, alltså stannar utbildade kvar och yrkeskunniga söker sig bort från branschen. Branschen sysselsätter i huvudsak unga människor och år 2012 var hälften av alla sysselsatta under 30 år. Antalet kvinnor är nästan dubbelt så många som antalet män i åldern 16-24 år. Antalet sysselsatta kvinnor i

åldern 25-34 år minskar till hälften i samband med att männen ökar i antal och i högre åldrar sysselsätts i huvudsak män. Under en arbetsmiljöundersökning från år 2013 så framgår det att arbetstagare inom restaurangbranschen i betydligt högre grad än andra branscher upplever negativa effekter av branschens arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2014).

Sedan 1980-talet har branschen förändrats eftersom Sveriges ekonomi förbättrades och det ledde till att människor hade råd med restaurangbesök vilket gav en ökad status för branschen. Fram till 1980-talet hade serveringspersonal högst status vilket ändrats till ett ökat fokus på kockarna och sedan dess har intresset för gastronomi och matlagning fortsatt öka och restaurangbranschen börjar ses som ett konsthantverk (Jarnhammar 2005).

Enligt arbetsmiljöverket är de vanligaste ”problemen inom branschen är stress och hög arbetsbelastning, tunga lyft, bärande i trappor, hala golv, brännskador, skärskador, buller/höga ljud, belysning och hot och våld.”(Arbetsmiljöverket 2013 s1). De fysiska förhållandena i restauranger är ofta obekväma, många kök är ofta trånga, varma och bullriga. Utöver det är arbetstiderna antisociala och lönerna är vanligtvis låga.

Arbetsstrycket är ofta högt och mycket varierande beroende på antalet gäster och de anställda måste kunna arbeta med full kapacitet på ett ögonblicks varsel. Ofta förekommer motstridiga intressen särskilt mellan kockar och serveringspersonal. Dessa ogynnsamma aspekter av arbetsförhållandena kan främja känslor och attityder av fientlighet och aggression bland de anställda som utgör grunden för trakasserier och mobbning (Fine 1996).

Trakasserier grundat på kön var vanligast i restaurangbranschen och det gäller även sexuella trakasserier från personer på eller utanför företaget. Inom restaurangbranschen uppger 11 procent att de utsatts för sexuella trakasserier av andra personer än chefer och arbetskamrater och 6 procent uppger att de blivit utsatta av chefer och arbetskamrater. Unga kvinnor utsätts i högre uträkning av sexuella trakasserier än andra grupper (Arbetsmiljöverket 2011/2013). Enligt Arbetsmiljöverket (2011/2013) så påverkas förekomsten av sexuella trakasserier (sexualiserad jargong, sexuella inviter) av om det accepteras av chefer och arbetskamrater.

Restauranger har porträtterats som aggressiva och hektiska arbetsplatser där fysiska och psykiska övergrepp råder (Johns & Menzel, 1999). Ett grundläggande antagande är att anställda måste acceptera dålig behandling som en del av jobbet. Restaurangkulturen verkar acceptera och även förvänta sig sexuella trakasserier som en naturlig del av arbetsmiljön. Under en intervjustudie som gjorts i Storbritannien på de mest framstående restaurangerna framkom det att sexuella trakasserier var en del av kökskulturen och inte en del av arbetet och arbetsplatsen (Fine 1996). En sådan ”sanning” har börjat ifrågasättas och diskuterar om det kan bero på de hårda arbetsvillkor som finns i restaurangbranschen (Fine 1996). Enligt Mathisen och Mykletun (2009) forskning så är mobbing och trakasserier mycket vanligare i hotell-, och restaurangbranschen än i andra branscher. En kvalitativ studie bland kockar på restauranger med hög kvalitet bekräftade att fysisk och verbal misshandel är vanligt i denna bransch (Johns & Menzel 1999). Denna studie var dock endast baserad på ett fåtal intervjuer. I en senare studie har de undersökt förekomsten av mobbing och trakasserier på restauranger på ett mer systematiskt sätt. Resultaten visade att mobbing och trakasserier är vanligt inom restaurangbranschen där den största riskgruppen var lärlingar(praktikanter) (Mathisen och Mykletun 2009). Det fanns ett visst stöd för ett samband mellan sexuella trakasserier, utbrändhet och avsikt att lämna jobbet (Mathisen & Mykletun 2009).

Sexuella trakasserier i restaurangbranschen

Sexuella trakasserier är ett stort problem inom restaurangbranschen enligt arbetsmiljöverket (2011/2013). Ett flertal studier genom åren har försökt ge en övergripande förståelse för hur problemet yppar sig och vilka konsekvenser det orsakar. Studier som genomförts i USA, England och Sverige tyder på att det är chefer och kollegor som står för den största delen av sexuella trakasserier (Arbetsmiljöverket 2011/2013; The Restaurant Opportunities Centers United Forward Together 2014; Gilbert et al 2014).

Studier inom området sexuella trakasserier visar att informanter uttryckt väldigt olika uppfattningar om vad sexuella trakasserier består av. Enligt US. Equal Employment Opportunity Commission´s (EEOC) definieras sexuella trakasserier som ” ovälkomna sexuella närmanden, förfrågan om sexuella tjänster och andra verbala och fysiska

trakasserier av sexuell natur” (US. Equal Employment Opportunity Commission 2014). Det finns även forskare som fokuserat på att klargöra begreppet sexuella trakasserier där resultaten tyder på en skillnad av innebörden mellan män och kvinnor. Män har möjligen en smalare definition av vad som förknippas till sexuella trakasserier medan kvinnor har en bredare uppfattning av begreppet och definitionen. Skillnaden tros bero på den samhällsliga kontexten vi lever i där män förväntas agera som initiativtagare som har bidragit till en utveckling av att män anser sig ha rätten till ett spektrum av kontakt av sexuellt inslag (Konrad & Gutek 1986). Begreppet sexuella trakasserier är svårdefinierat eftersom det beror på individers subjektiva uppfattningar vilket försvårar en konkret definition.

I svensk lagtext har formuleringen kring sexuella trakasserier ändrats under årens lopp. Det var först 1998 som en definition av begreppet infördes där man gjort en direkt översättning från engelskan ”sexual harassment”. En del av betydelsen förlorades vid översättningen eftersom i den engelska definitionen finns det två betydelser, sexuella och könsrelaterade trakasserier. Det gjordes en reglering i syfte att skilja på dessa två olika trakasserier (Glavå 2011).

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön finns nu i diskrimineringslagen. Trakasserier definieras följande enligt DL 1:4 p3:

”ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder”

Sexuella trakasserier definieras enligt DL 1:4 p.4 som

”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”

Om en arbetsgivare får reda på att en arbetstagare har blivit utsatt för sexuella trakasserier av en kollega så har de en skyldighet att utreda och vidta åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier enligt 2kap §3 i Diskrimineringslagen.

Hälsokonsekvenser av sexuella trakasserier

Människor som blivit utsatta för sexuella trakasserier berättar att de påverkats negativt både fysiskt och psykiskt (Arbetsmiljöverket 2013; Gilbert et al 2014) och att det även

påverkat deras arbete (Hagman, 1995; JämO, 2006). Kränkningar drabbar offren hårt, enligt forskning inom området stiger risken för psykisk ohälsa dramatiskt för den som utsätts. Den som drabbas av sexuella trakasserier löper fem gånger större risk att må psykiskt dåligt jämfört med andra. Individer som blir utsatta tappar ofta förtroendet för sin arbetsgivare vilket kan medföra ett lägre engagemang att genomföra sina förelagda arbetsuppgifter. De som blir offer för sexuella trakasserier mår dåligt av händelserna och det kan yttra sig genom stress, rädsla, ilska och ångest (Gilbert et al 2014).

Motverka sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är endast frånvarande när organisationen gör en konkret och tydlig ansträngning för att ta itu med problemet och där det skapas normer som fördömer sådana beteenden och främjar en intolerans mot trakasserier (Pryor, LaVite & Stoller, 1993; Yagil, 2008). Poulston (2007) resultat visade att sexuella trakasserier förekom mindre där arbetsplatsen hade en uppförandekod samt om personalen hade blivit tilldelad ett exemplar av uppförandekoden. Ett uppenbart motstånd från ledningen var det som främst minskade förekomsten av oönskade beteenden, däribland sexuella trakasserier, vilket tyder på att om chefer aktivt motsätter sig sexuella trakasserier kan de förekomma i mindre utsträckning.

Orsaker till sexuella trakasserier

En del forskning har inriktat sig på vilka strukturer i en organisation som bidrar till att sexuella trakasserier reproduceras. Forskare menar att politik, organisationsform, utbildning och organisationsstruktur spelar roll för uppkommandet av sexuella trakasserier (Gilbert et al 2014; Konrad & Gutek 1986). Det finns två olika typer av sexuella trakasserier i restaurangbranschen, antingen så blir personalen sexuellt trakasserad av gäster eller av andra anställda på restaurangen alltså av en chef eller kollega. En viktig orsak till gästers sexuella trakasserier är den organisatoriska acceptans av sådana beteenden med andra ord så anses att ”sälja sig själv” (Bishop et al., 2005), sexuella skämt (Poulston 2007) och flörta vara en del av serveringspersonalens arbetsuppgifter och p.g.a. det kan gästen uppfatta det som en slags acceptans kring sexuella interaktioner, därför anser forskare att det blivit ett normalt förhållande mellan servicebranschen och kundinteraktion (Bishop et al., 2005). Organisatoriska normer spelar en stor roll när det kommer till sexuella trakasserier inom

arbetsgruppen eftersom organisationskulturer kan främja ett aggressivt organisationsklimat, exempel på organisatoriska normer kan vara oskrivna regler som finns just i restaurangbranschen eller ett visst sätt att bete sig på (Yagil 2008). Sexuella trakasserier emellan arbetskamrater kan bero på organisatorisk tolerans vilket innebär om det finns en tolerant och tålig arbetsmiljö bland personalen kan det återspeglas som en miljö där sexuella trakasserier är accepterat (Pryor, Giedd, & Williams, 1995), en upplevd likgiltighet från organisationens ledare att effektivt hantera sexuella trakasserier, och en brist på genomförande av strategier och policys för att bekämpa sexuella trakasserier (Pryor, LaVite, & Stoller, 1993; Yagil 2008).

Förekomsten av sexuella trakasserier i servicebranschen kan förvärras av den till synes avslappnade inställningen som personal och chefer har gentemot sexuella beteenden enligt Poulston (2007). Gilbert et al. (1998) visade att nästan 40 procent av de brittiska cheferna inom servicebranschen inte betraktar sexuella trakasserier som en allvarlig ledningsfråga. Stevens (2001) och Yeung (2004) fann båda att anställda inom servicebranschen uppfattade stöld som ett mer allvarligt etiskt problem än sexuella trakasserier, vilket var en överraskande prioritering där egendom gick före människan som enligt Ali et al (2015) kan detta bero på en avslappnad attityd gentemot sexuella trakasserier.

Eftersom arbetstagare inom servicebranschen ofta har låg status kan de av vissa gäster, kollegor och chefer uppfattas som lätta offer för trakasserier och övergrepp.

Serveringspersonal är för det mesta deltidsanställda och kvinnor, vars låga status förstärks av dåliga löner och arbetsförhållanden som förknippas med branschen. Att arbeta som serveringspersonal kräver ofta ett accepterande och hänsynsfullt beteende gentemot gäster, och arbeta i underdåniga roller (Guerrier & Adib, 2000). Poulston (2007) bekräftade med sin studie att det finns en hög tolerans för sexuella trakasserier vilket kan vara en bidragande orsak till sexuella trakasserier samt att det hade ett samband med njutning. Vilket antydde om en norm kring sexuella trakasserier som sträcker sig långt utöver gränserna i jämförelse med vad som accepteras någon annanstans. En del informanter verkade glada över att det fanns en vetskap om att sexuella trakasserier kan vara en del av deras arbetsdag.

Stressrelaterade faktorer som utlöser aggressioner mot gäster kan också påverka interna aggressionen vilket kan vara en utlösande faktor för sexuella trakasserier. Anställda som

arbetar i miljöer som kännetecknas av obekväma temperaturer, dålig belysning och luftkvalitet, höga ljudnivåer och trängsel är mer benägna att bete sig aggressivt på arbetsplatsen enligt Bowling och Beehr (2006). Sexuella trakasserier kan vara relaterat till stress, konflikter, tvetydighet och överbelastning på arbetet (Bowling & Beehr, 2006; Yagil 2008).

I en kvalitativ intervjustudie (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012) undersöktes uppfattningar om sexuella trakasserier kopplade till ålder, erfarenhet och historiska sammanhang. Informanterna beskrev arbetsplatserfarenheter från tonåren till sena tjugooårsåldern. I studien framkom tre teman: som ungdomar svarade informanterna att de sexuella interaktionerna uppfattades som något roligt, i senare ålder när informanterna tittade tillbaka på de sexuella interaktionerna så definierade de det som sexuella trakasserier. Informanterna uppgav även att med arbetserfarenhet ändrade de sin uppfattning om hur de definierade sexuella trakasserier. Sammanfattningsvis fann de att ålder är en grundläggande dimension av makt att forma individers uppfattningar om sexualiserade interaktioner i arbetet.

Makt i relation till sexuella trakasserier

Alla människor befinner sig i någon form av maktförhållande eftersom det är ett centralt fenomen i vår vardag, vilket innebär att i alla sociala relationer finns det någon form av makt/styrkeförhållande. Maktrelationer finns i vänskapsförhållande, mellan förälder och barn, på arbetet, vid mobbning och trakasserier (Johnson 2014). ”Ett anställningsförhållande är en form av maktförhållande” (Arthurs 1997, 29). Sexuella trakasserier på arbetet sker inom ramen för ett anställningsförhållande som innebär en ojämlik maktrelation.

Maktrelationen mellan gärningsmannen och offret spelar ofta en stor roll kring uppkomsten av sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier har visat sig vara en funktion för gärningsmän som har en högre hierarkisk position att dra nytta av sin makt, medan offret ofta är i en beroendeställning och saknar den säkerhet som krävs för att undgå sexuella trakasserier (Tangri, Burt & Johnson, 1982). Det finns starka bevis för att det finns ett samspel mellan kön, genus och makt för att förutsäga sexuella trakasserier (Connell 1987; Quinn 2002; Uggen & Blackstone 2004). Dock visar den senaste forskningen att det inte alltid är den manliga chefen som trakasserar en maktlös

underordnad kvinna utan att verkligheten är mer komplicerad och varierad (McLaughlin et al 2012).

Trakasserier kan användas av dem som har makten att styra andra. Restaurangbranschen är en arbetsorganisation som är starkt hierarkisk, makt och tjänstgöringstid är ofta synonymt vilket innebär att mer erfarenhet likställs med mer makt. De som arbetar inom restaurangbranschen är särskilt utsatta för sexuella trakasserier eftersom de tjänar både chefer och gäster som alla är i position att missbruka sin makt (Poulston 2007: Ineson, Yap & Whiting 2013). Ålder, etnicitet, kön och socioekonomisk status är dimensioner av makt och unga människor inom restaurangbranschen är särskilt utsatta, liksom de som arbetar inom lågkvalificerade yrken. Dessa faktorer i kombination identifierar inte restaurangbranschen bara som en trolig plats för sexuella trakasserier utan nästan som en given plats för sexuella trakasserier (Poulston, 2007).

Enligt Allan Johnson (2014 s153) diskuteras sexuella trakasserier ofta som en kvinnofråga vilket förutsätter att de beror på en klassisk genusrelation mellan män och kvinnor. En risk blir då att andra synsätt glöms bort, så som sexuella trakasserier mellan personer med samma biologiska kön, liksom risken att män som blir drabbade av sexuella trakasserier negligeras. Tidigare studier som undersökt genusroller i samband med sexuella trakasserier visar ett resultat där kvinnor som arbetade inom könsintegrerade yrken löpte en mindre risk att drabbas av sexuella trakasserier jämfört med kvinnor i mans- eller kvinnodominerade yrken (Konrad & Gutek 1986).

Det finns studier som visar att kvinnor använder sexuella skämt för att uppnå makt över sina kunder (Loe 1996). Vissa studier visar att både kvinnor och män kan tolka sina sexuella interaktioner med medarbetare som en form av kamratskap (Williams, Giuffre, och Dellinger 1999). En annan studie av Lerum (2004) visade att en del av de sexuella interaktionerna bestod i ett samspel mellan kollegor som kan tolkas som sexuell kamratskap, en slags sexualiserad subkultur.

Problemformulering

Förekomsten av sexuella trakasserier är stort inom restaurangbranschen vilket ofta leder till ohälsa hos personalen. Utifrån arbetsmiljöverket undersökningar är det inte endast gästen som sexuellt trakasserar utan resultaten tyder även på det är vanligt

förkommande mellan personalen (Arbetsmiljöverket 2011/2013). Utifrån litteraturstudien som ligger till grund för bakgrunden i denna studie upptäcktes att det främst forskats om sexuella trakasserier mellan gäst och serveringspersonal. För att man ska få en komplett bild av sexuella trakasserier i restaurangbranschen bör den kompletteras med forskning kring upplevelserna av sexuella trakasserier inom arbetsgruppen. För att utvidga förståelsen behövs studier om sexuella trakasserier inom arbetsgruppen vilket kan bidra med ökad medvetenhet både inom restaurangbranschen och utanför branschen, en ökad medvetenhet är grunden för att problemet ska tas på allvar. En ökad förståelse av personalens upplevelse och erfarenheter kan leda till att korrekt insatser kan göras med rätt inriktning vilket i slutändan kan leda till en ökad arbetshälsa bland restaurangpersonal.

Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka upplevelsen om sexuella trakasserier bland anställda i restaurangbranschen.

- *Hur upplever anställda i restaurangbranschen sexuella trakasserier inom arbetsgruppen?*

Metod

Nedan kommer två metoddelar att presenteras, först en litteraturöversikts metod del sedan forsknings studiens metod del.

Litteraturöversikt

Den litteraturöversikts typ som användes var en *rapid review* vilket betyder att det är en tidsbegränsad översikt med begränsat antal artiklar (Grant & Booth 2009).

Sökstrategi

Litteratursökningen genomfördes i följande databaser: Scopus och PsycINFO. Scopus valdes ut eftersom det är en av de största och mest etablerade databaser och är inte specifik för någon disciplin samt för att de använder sig av *impact factor* (citeringsfrekvens och ranking) PsycINFO valdes eftersom den innehåller referenser

inom psykologi och närliggande ämnesområden. Sökstrategin var systematisk vilket innebär att samma användning av sökord och söksträngar användes. Sökord och söksträngar presenteras i bilaga 1. Sökord inom kategorier kombineras med OR och sökord mellan kategorier kombineras med AND. Eftersom antalet funna artiklar var något begränsat genomfördes en kedjesökning vilket innebär en granskning av funna artiklar referenser där ytterligare två artiklar inkluderas (SBU, 2014). Urvalsprocessen presenteras i figur 1.



Figur 1: Sök och urvalsprocess

Innan sökningen valdes ett antal urvalskriterier en så kallad *practical screen* med ett antal inklusions- och exklusionskriterier (Fink, 2008). Inklusionskriterier för denna litteraturstudie är Peer-review, artiklar publicerade på svenska eller engelska, artiklar utförda inom arbetslivet, kvalitativa och kvantitativa artiklar som undersökt sexuella trakasserier. Artiklar som endast behandlade sexuella trakasserier mellan gäst och personal exkluderades.

Kvalitetsbedömning

Innan kvalitetsbedömningen genomfördes gjordes en granskning av de insamlade studiernas relevans. Anledningen till relevansbedömning var för att kontrollera att artiklarna uppfyller inklusionskriterierna och att sortera bort irrelevanta studier (SBU 2014). Relevansbedömningen genomförs med hjälp av SBU's "Mall för bedömning av relevans" (SBU 2015). De studier som var kvar efter relevansbedömningen genomgick en kvalitetsbedömning vilket syftade till att bedöma studiernas tillförlitlighet (SBU 2014). Den kvalitet granskningsmall (Carlsson & Eiman 2003, bilaga 2) som använts är en utarbetad mall mot bakgrund av Backman (1998), Ejlertsson (1992), Polit och

Hungler (1997) samt SBU (1993) där viss modifikation gjorts utifrån aktuell studie som avser att bedöma bl.a. syfte, metod, resultat och datainsamling (Fink 2008). Samtliga inkluderade artiklar redovisas i en artikelmatris i bilaga 3.

Forskningsstudiens metod

Nedan presenteras forskningsstudiens tillvägagångssätt enligt en fenomenologisk ansats.

Datainsamling;

Datainsamlingen genomfördes genom kvalitativ intervju (bilaga 4) som syftar till att undersöka människors upplevelser där utgångspunkten är informanternas perspektiv. Kvalitativ forskning avser samt att fånga aktörernas verklighetsuppfattningar (Kvale, 1997). Datamaterialet samlades in genom semi-strukturerade intervjuer. Fördelen med semi-strukturerade intervjuer är att frågorna är mer öppna och att det finns utrymme och möjlighet som intervjuare att ställa följdfrågor utifrån vad informanten svarar. Dessa följdfrågor är inte inkluderade i intervjuguiden från början utan anpassades efter informantens svar och vad som ansågs vara relevant för studien. (Bryman 2009 s127). Semistrukturerade intervjuer kan påminna om ett samtal istället för en strikt intervju samtidigt som intervjuaren har en guide att följa så att man inte riskerar att syfte och frågeställningar inte blir besvarade (Kvale & Brinkmann, 2014 s33). Intervjuerna genomfördes på en neutral plats öga mot öga och dokumenteras genom ljudupptagning och som därefter transkriberades. Att spela in intervjuerna möjliggör att intervjuaren kan vara mer delaktig i samtalet samt återupprepade genomgång av intervjupersonens svar (Bryman, 2009 s310). Intervjupersonerna skrev på ett samtyckesavtal för att godkänna sin medverkan i studien (bilaga 5).

Intervjuguiden har formulerats utifrån studien syfte och frågeställningar och den avser att belysa informanternas upplevelser kring sexuella trakasserier i deras aktuella arbetssituation. Intervjuguiden har genomgått en pilottestning med tre respondenterna och utifrån det har en revidering av guiden utförts. Under pilottestningen framkom att det fanns för lite djup i frågorna samt att det var för många frågor i intervjuguiden. Detta resulterade i en förkortad intervjuguide med några huvudfrågor och istället hade varje huvudfråga fler följdfrågor för att vara säker på att fånga upp svaret på syfte och frågeställningar. Efter pilot-informanternas granskning av intervjuguiden och lämna kommentarer kring vilka frågor de ansåg var otydliga eller för svårt att besvara.

Ytterliga ändringar genomfördes på intervjuguiden i form av att tydliggöra frågorna. Efter det testades intervjuguiden på ytterligare en informant och frågorna uppfattades då som tydliga och väsentliga, efter det skedde ingen ytterligare revidering.

Innan rapporten lämnades in fick informanterna ta del materialet för att godkänna att inget från deras intervju har förvrängts eller uppfattats på ett okorrekt sätt.

Urval

För att kunna undersöka hur människor i restaurangbranschen upplever sexuella trakasserier så bestod populationsurvalet av personer som arbetar inom restaurangbranschen i en större stad i Sverige. Studiens population innefattar endast personal från välrenommerade restauranger där det lägsta kravet är att restaurangen är ”recommended in the michelin guide¹” Valet av population baseras på tidigare forskning där man sett att restaurangpersonal på välrenommerade är särskilt utsatta för mobbing och trakasserier (Mathisen & Mykletun 2009). Informanterna ska minst arbetat i ett år inom branschen samt vara minst 18 år. Informanterna behövde inte själv blivit utsatt för sexuella trakasserier eftersom syftet var att åskådliggöra upplevelsen av sexuella trakasserier inom en arbetsgrupp dock var ett urvalskriterium att informanterna skulle ha erfarenheter kring sexuella trakasserier genom att de skulle sett andra i arbetsgruppen som blivit utsatta.

Urvalet inledes med att tre restauranger slumpmässigt valdes ut för att undersöka intresset. Restaurangerna kontaktades via mejl där studiens syfte och utförande beskrevs och en av restaurangerna visade intresse och fick direkt kontakt med en informant från den restaurangen. För att uppnå ett deltagarantal på åtta stycken informanter genomfördes ett snöbollsurval som urvalsförfarande. Vilket innebär att varje informant kontaktade en annan kollega med ovanstående urvalskriterium tills deltagarantalet hade uppnått åtta stycken. Urvalet (Bilaga 4) resulterade i att tre restaurangchefer, två kockar och tre serveringspersonal som deltog i studien. Informanterna var i mellan åldrarna 25-

¹ Guide Michelin är en bok för bl.a. restauranggäster som ges ut årligen där restauranger blir rekommenderade och även betygsatta i form av stjärnor. Att bli rekommenderad är lägsta nivån och tre stjärnor är toppnivå. En stjärnmarkering i guiden är en av de internationellt mest eftertraktade utmärkelserna i restaurangbranschen (Guide Michelin 2015).

35 år och hade arbetat inom restaurangbranschen mellan 7-18 år. Det var endast hälften av informanterna som planerar att stanna i restaurangbranschen i resten av deras yrkesliv och alla informanterna bekräftar att de någon gång blivit utsatt för sexuella trakasserier.

Analys

Data från transkriberingen analyserades med en fenomenologisk ansats eftersom i fenomenologin vill man fånga upplevelser av ett fenomen. Fenomenet som ska beskrivas i detta fall sexuella trakasserier bland anställda i restaurangbranschen utan förvrängning vilket innebär att det endast ska vara en beskrivning av det som visar sig hos informanten. Inom fenomenologin ska variationen av livsvärldsmönster beskrivas samt den centrala essensen. Den centrala essensen är något som kommer igen i alla informanternas beskrivningar, det som inte varierar mellan olika informanter. Inom fenomenologin ska man försöka undvika (om)tolkningar vilket innebär att resultatet ska beskrivas sådan den visar sig. För att informantens livsvärld ska framträda måste forskaren lägga sin förförståelse åtsidan vilket är fenomenologins största kritik eftersom att inte tolka alls anses omöjligt. Kvale (1997) lyfter därför fram fenomenologisk reduktion som innebär att vara neutral och saklig som forskare och därmed undvika att låta egna åsikter och tankar omedvetet styra arbetet (Kvale 1997). För att undvika användandet av förförståelsen så har konstruktureringen av intervjuguiden försökt skapa så neutrala frågor så möjligt. Vid analysförfarandet har en observatör roll antagits med försök att förstå informanternas utsagor från deras utgångspunkt.

Den fenomenologiska forskningsprocessen

Det första steget i analysen innebär att allt det insamlade materialet genomgås för att få en översiktlig bild vilket utfördes med en genomläsning av alla transkriberade intervjuer. Syftet med detta är att få en överblicksbild av innehållet i intervjuerna. I nästa steg gjordes en detaljerad läsning av varje intervju för att bryta ut meningsbärande enheter, syftet med det var att upptäcka nyanser i meningsinnehållet. De meningsbärande enheterna skildrar på olika sätt olika aspekter av den undersökta upplevelsen. En detaljerad analys av de meningsbärande enheterna genomfördes där det reflekterades kring dess meningsinnehåll. Meningsenheterna komprimerades till kortare

och precisa utsagor, en meningskoncentrering. Sedan omvandlades meningskoncentreringen till en enhetlig beskrivning av informantens upplevelse. Dessa beskrivningar analyserades för att identifiera de centrala teman som trädde fram i varje beskrivning. För att hitta essensen särskildes de teman som varierar och de teman som inte varierar, de teman som varierar är inte väsentliga. Det som utgör essensen är dom teman som inte varierar i mellan beskrivningarna, det är alltså de gemensamma nämnarna för alla beskrivningar och alla intervjuer (bilaga 5). I denna studie utgör sig essensen av flera teman. Inom fenomenologi krävs en förutsättningslöshet genom epoché och horisontalisering. Epoché innebär att inga externa referensramar får användas i analysen, det ska finnas en parantessättning av tidigare kunskap av fenomenet. Horisontalisering innebär att det inte får göras en prioritering om vad som mer eller mindre väsentligt (Giorgi, 1988). Genom att inte lägga några värderingar kring vad som är mest betydelsefullt för fenomenet sexuella trakasserier utan har endast beskrivit informanternas livsvärld som observatör. Resultatet har presenterats utifrån en process kring fenomenets essens istället för en prioritering kring vad som är mer eller mindre väsentligt.

Tillförlitlighet (trustworthiness)

Tillförlitligheten består av fyra delkriterier inom kvalitativ forskning: trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och en möjlighet att styrka och konfirmera. Enligt Bryman (2011) så ska forskningen bedrivas utifrån de regler som finns för att uppnå trovärdighet. För att uppnå trovärdighet har informanterna tagit del av studiens resultat för att bekräfta att deras upplevelse beskrivits på rätt sätt. Det andra kriteriet är att det ska finnas en överförbarhet till andra miljöer. Detta kriterium har försökts uppnås genom att undersöka flera människor på olika arbetsplatser och därmed få flera infallsvinklar. Överförbarheten försöktes även nås genom att ställa detaljerade frågor vid intervjun och genom detaljerade svar så kan en bedömning göras huruvida överförbara resultaten är till en annan miljö. Pålitligheten säkerställs genom en noggrannhet igenom hela studien framförallt när det kommer till att redogöra alla moment i forskningsprocessen. Genom att redovisa alla faser av forskningsprocessen försöktes kriteriet om pålitlighet stärkas. Det sista kriteriet är möjlighet att styrka och konfirmera vilket innebär att forskaren inte blivit påverkad av sina personliga

värderingar, att agera i god tro. För att uppnå god tro så sattes dom egna värderingar åt sidan för att inte påverka undersökningen, analysen och resultatet. Det finns specifika tillförlitlighetskriterier i den fenomenologiska forskningen som gäller eidetiska reduktionens (epoché, horisontalisering) utfall, vilket betyder hur väl forskaren lyckats infånga fenomenets essens (Fejes & Thornberg, 2009). För att uppnå epoche och horontalisering kontrollerades empirisk förankring under hela tolkningsprocessen samt vid identifiering av temana. En medläsare har även granskat beskrivningarna och resultatredovisningen.

Etiska överväganden

Det etiska arbetet har utgått ifrån Vetenskapsrådets fyra etiska huvudkrav vilka är: informationsbrevet, nyttjandekravet, samtyckeskravet och konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet 2015). Studiens syfte har nogt förklarats både inför och under intervjun. Studieobjekten har skriftligen fått godkänna att delta och att deras uppgifter och intervjuer endast kommer att användas till den aktuella studien. Garanterad anonymitet för deltagarna där alias har använts i texten och inte redovisa deltagarnas arbetsplats eller ålder. Informanterna kommer att få chans att godkänna rapporten innan inlämning för att säkerställa att de har blivit återgivna på rätt sätt.

En intervju om sexuella trakasserier kan väcka påminnelser om obehagliga upplevelser vilket gör att intervjuaren har en vital uppgift i att inte kränka intervjupersonen. Det fanns en medveten balansgång att inte intervjun skulle bli för påträngande, en respektfullhet mot intervjupersonen. Det fanns en medvetenhet i att inte pressa intervjupersonerna för hårt, att hålla sig till det som dom är bekväma med. Detta innebar att det blev en balans mellan forskningskvalitet och forskningsetik vilket kan uppnås genom att det fanns en medvetenhet kring de etiska problem som möjligen kan finnas.

Resultat

Essensen av fenomenet sexuella trakasserier bland anställda i restaurangbranschen som återfanns i samtliga beskrivningskategorier är aklimatisering. Upplevelser av aklimatisering finns genomgående, med andra ord hur informanterna aklimatiserat sig

till sexuella trakasserier. För att beskriva hur essensens varierar har tre teman identifierats genom analysen: sexualiserad jargong, rädslan och normaliseringen.

Acklimatiseringen är fenomenets essens och en del av en process.

Acklimatiseringsprocessen för sexuella trakasserier i restaurangbranschen startar med en sexualiserad jargong där det är acceptabelt att trakassera någon sexuellt, vilket beskrivs som en del av vardagen. Enligt informanterna finns det en underliggande press att sexuella trakasserier ska uppfattas som ett skämt, de beskrivs som att en stor del av sexuella trakasserier är ett skämt från förövarens sida och bör också uppfattas så. Nästa del i acklimatiseringsprocessen är informanternas beskrivning av en slags rädsla för att anmäla sexuella trakasserier och om informanterna skulle anmäla finns det en rädsla för att inte bli betrodd. Informanterna beskriver även att en anmälning av sexuella trakasserier kan betyda slutet för dem i restaurangbranschen eftersom det kan leda till dåligt rykte eller att de uppfattas som veka av resterande personal i restaurangbranschen. Sista delen av acklimatiseringsprocessen är att det sker en normalisering av sexuella trakasserier vilket innebär att processen gått så långt att man vant sig vid de nya förhållandena. En slags anpassning sker till omgivningen de befinner sig i vilket innebär att informanterna beskriver att sexuella trakasserier som normalt. Enligt informanterna blir sexuella trakasserier ett normalt inslag inom arbetsgruppen, dessa beteenden blir en del av vardagen. Informanterna beskriver det som att gränserna har flyttats eller suddats ut när det kommer till sexuella trakasserier, det har blivit en självklar del av arbetsmiljön och restaurangbranschen



Figur 2: Acklimatiseringsprocess

Nedanstående tre teman är ett sätt at beskriva essensen varians där den beskrivs mer ingående med citat från informanterna.

Tema 1: Den sexuella jargongen

Samtliga informanter beskriver sexuella trakasserier som en del av restaurangbranschens jargong och uttrycker att det finns ett vardagsspråk som inkluderar sexuella skämt, en sexualiserad jargong. Informanterna associerade det sexuella beteendet med att skämta och ha kul. Informanterna beskriver att det finns en acceptans och tolerans i relation till jargongen kring sexuella kommentarer. Det förväntas en acceptans som uttrycks genom jargongen. Informanterna beskriver en slags uppgivenhet, att jargongen och de sexuella skämten inte går att påverka, att det är en del av vardagen i restaurangbranschen. Informanterna beskriver en slags underliggande press att de sexuella kommentarerna inte ska tas på allvar utan det förväntas att de ska uppfattas som skämt.

Vi är en stor familj och det är så här vi pratar till varandra. När jag var individen som var yngre så var där ingen som förklarade för mig att det var en jargong. Det blev sen en grej, jaha det är så här man pratar till varandra, man kommunicerar så här till varann, man tänkte inte det här är sexuella trakasserier, utan det var någonstans accepterat och det är en typ av jargong på nått sätt. (Mike)

Medvetenheten är väldigt stor men folk ser mellan fingrarna för det ska vara lite så, det tillhör. (Karla)

Det finns absolut en acceptans en tolerans och en romans kring sexuella trakasserier. (Freja)

Upplevelsen av att sexuella trakasserier är en del av jargongen förekommer hos alla informanterna. Genomgående i dessa beskrivningar är att sexuella trakasserier är en del av restaurangbranschen och deras vardag. Sexuella trakasserier beskrivs vara accepterade inom branschen. Informanterna beskriver sexuella trakasserier som kutym och de upplever att detta beror på en tradition av sexuella trakasserier i restaurangbranschen som levt kvar i alla år.

Någonstans på vägen hänger det gamla så otroligt mycket kvar, gamla jargongen nu snackar vi 40 år i restaurangbranschen så hade vi kriminella, tatuerade, före detta uteliggare som kockar. Kvinnor och kallskänkor var bara prostituerade. Det har skett en sån sjukt utveckling på dom 40 åren, [...] du har fortfarande kriminella oavsett om de

är tjejer eller killar men det som har hängt kvar för den eran är den här jargongen och den, visst den har utvecklats men inte lika mycket som allt annat har utvecklats(Mike)

Det är kutym det är väldigt accepterat, det är vardag, (Charlie)

Informanterna likställer definitionen av sexuella trakasserier med ett skämt. Samtidigt beskriver informanterna upplevelser om att det finns en tolerans snarare än en uppskattning och det är endast roligt ibland. En konsekvens av att sexuella trakasserier likställs som skämt är att det då förväntas att det också tas som ett skämt vilket betyder att om någon uppfattar ”skämtet” som sexuella trakasserier så ligger problemet hos mottagaren. Informanterna upplever att de flesta sexuella kommentarerna är menade som skämt och därför har ingen rätt att känna sig kränkt och bör uppfatta det som just ett skämt.

[..]det är ingen som höjer på ögonbrynet om någon blir sexuella trakasserad utan det skulle bara vara: ja det är skämt, man förväntas ta det som ett skämt och det är en del av jargongen.[..] Mitt skämt behöver heller inte vara ditt skämt så någonting jag tycker är kul behöver inte du tycka e kul. Vissa saker skämtar man inte om. Man förutsätter att alla är på samma nivå,[..]någonstans händer det oftare än vad någon vill erkänna att någon tar illa vid sig på riktigt man skrattar bort det rycket på axlarna vi kan ju inte ta det nu. Jag tror att många blir sårade och det tar lite hårdare än vad man tror och gör folk obekväma och otillfreds.(Juliet)

Det är en form av kultur, kutym och jargong som existerar som kan uppfattas som sexuella trakasserier men det behöver inte vara avsikten i vad man verbalt säger någonting.(Mike)

Fast det var skämt så var det jobbigt ändå(Freja)

Informanterna beskriver denna skämtsamma jargong med sexuella trakasserier som något som är accepterat i restaurangbranschen. Informanterna är också medvetna om att det inte ser ut såhär i andra branscher. Det finns en medvetenhet om att restaurangbranschen innehåller sexuella trakasserier men att mentaliteten i relation till detta är, ”det har alltid varit så här”.

Du kan inte slänga ur dig sådana kommentarer på en bank. (Oscar)

Nä men det är just det grova snacket framför allt som man ser en del av restaurangbranschen, jargongen liksom, det är ju mer accepterat än om man skulle sitta på kontor och säga könsord liksom. (Jonna)

Det är lite så här Israel och Palestina konflikten, det har pågått lite för länge. Det har alltid varit så att alla dom nya som kommer in, dom blir ju också inkörda i jargongen eller snacket, ta det eller sluta mentaliteten. (Freja)

Informanterna beskriver också att de flesta sexuella trakasserier sker öppet inför arbetsgruppen och att alla är med på det. De beskriver att det endast är de grova sexuella trakasserier, framförallt de fysiska, som sker mellan två personer och att de verbala sker helt öppet inför arbetsgruppen men dock inte framför gästerna. De verbala sexuella trakasserier beskrivs som laddade sexuella kommentarer, sexuella förslag, öknamn, skämt eller sexuella inviter. Enligt informanterna upplevs det som att alla i arbetsgruppen deltar i sexuella trakasserier som sker öppet inför arbetsgruppen, det beskrivs som en slags gruppaktivitet. Dock upplever informanterna att denna öppenhet endast finns när det gäller verbala sexuella trakasserier.

[..] det är alltid väldigt mycket vulgära skämt som dras framför hela arbetsplatsen i princip sen händer det även när man är instängd med någon annan i kylrummet eller linkande. (Juliet)

Ta ett skämt slappna av det var inte mot dig. Där är ingen som bara blir utsatt utan de trycker alltid tillbaka i min arbetsgrupp eller ger svar på tal. Alla är rätt lika. När det görs som en lite större skämtsam grej så får gärna alla vara med man kan blanda in alla, man kan gå runt en hel dag och konspirera kring en grej för att det är så roligt, (Nora)

Det sker öppet för att det är accepterat, det är ju skämt, många gånger är det ju inte allvar utan man tar det som skämt, man bara skämtar eller? Jag säger ju själv eller har sagt mycket sänt, ska du hänga med ner nu när jag ska byta om och alltså det är ju inte bara män utan det är många gånger kvinnor som säger så till sina manliga kollegor. (Jonna)

Informanterna beskriver att de också deltar i denna skämtsamma sexuella jargong som sker öppet inför arbetsgruppen men de förutsätter att den drabbade förstår att de skämtar och inte menar att kränka någon. *Jag kan själv ofta skoja om att vi ska gå ner i*

omklädningsrummet och byta om tillsammans, typ säga att jag vill se dig naken .(Freja). Denna förutsättning verkar dock inte gälla när någon skämtar med informanterna utan de beskriver att de vid upprepade gånger mått dåligt när någon ”skämtat” med sexuella inslag. När en informant själv blir utsatt för sexuella trakasserier finns inte förståelsen av att sexuellt laddade ord är likställda med ett skämt. Informanterna upplever i stället att de tar illa upp och känner sig sexuellt trakasserade.

Nämen det var ju lite den här romantiserade tanken, var man den som inte släppte till så skulle man vara lite svår, då blir det mer okej att hålla på och hetsa, följ med vi kan ta en snabbis i omklädningsrummet så blir du kanske glad. Sa man ifrån trodde folk att man skulle göra sig märkvärdigt eller vara svår, men jag vill inte. (Freja)

Informanterna beskriver samtidigt att dom gillar att det finns en viss jargong i branschen, de beskriver att de vill att jargongen till viss del ska få finnas och att den tillhör branschen. Att det är okej att skämta om med sexuella inslag till en viss nivå.

Det ska finnas en på ett sätt respektfull jargong som inte ska påverka individens arbete sen om det är sexuella trakasserier, homofobi, Islamfobi, Kristo fobi etc. så länge individerna som talar till varandra mår bra, förstår det här är skämt och det här är allvar. (Mike)

Tema 2: Rädslan

Informanterna beskriver en form av rädsla när det kommer till att rapportera, anmäla eller säga ifrån om sexuella trakasserier. Beskrivningar sträcker sig från egna privata upplevelser om sexuella trakasserier till att informanterna bevittnat sexuella trakasserier emellan andra anställda. Genomgående beskrivs en upplevelse av rädsla kring vad som kan hända ifall de anmäler och en otrygghet och osäkerhet huruvida det kommer tas på allvar.

Vem ska man säga till?? Ska man gå till sin chef och säga det här och det här sas och jag tyckte inte det var okej, då har du antingen en chef som säger att: tror du inte att dom bara skoja lite och då får man sitta där och skämmas och sen har du ju ingen mer att gå till. Eller så säger dom absolut inte så får det inte gå till och då får du då någonstans stå där med byxorna nere japp det var jag, jag skvallrade, det var jag som sa att det inte var ok, jaha men då pratar vi inte med dig då du kan inte ta det[.]då blir man utfrysst. (Nora)

[..]jag hade tyckt det här är inte ok så får man inse vad det är det får ju polisanmälas men dit har jag aldrig kommit för det hade nog varit en jätte jobbig situation. Dels hade det varit närmst omöjligt att fortsätta jobba med denna människan, kanske på arbetsplatsen i sig, det beror på hur det hade mottagits men att jag tror att man överväger lite för länge med sig själv, är det värt det? Ska jag sluta jobba här nu bara för detta eller kan jag gå vidare med mitt liv som det e, ska jag polisanmäla detta så blir det någonstans på riktigt, då är det på allvar då kan vi inte bara skoja om det och vad händer efter det, kommer folk sluta att pratat med mig helt och hållet bara för att jag polisanmälde något som jag inte tyckte var ok som andra kanske bara anser vara en kul grej. (Nora)

Informanterna beskriver en rädsla för att bryta gemenskapen eller att de skulle svika sina arbetskamrater om de skulle anmäla. Informanterna beskriver det som en underliggande press, så gör vi inte mot varandra i restaurangbranschen.

Att göra en anmälan för sexuella trakasserier när du jobbar i restaurangbranschen eller för obekväma arbetstider eller något annat fackligt skit då är du dödsdömd, det är en annan kutym som finns kvar från 40 år tillbaks, du sviker inte familjen då gör du inte en anmälan utan då[..]det du går inte ens och pratar med chefen, det är sjukt på ett sätt. (Mike)

Alla är väl medvetna om det här problemet men är det någon som klagat så är det den som åker ut. Det är väldigt mycket så här, tycker du att det är så jävla jobbigt så får du väl sluta. (Freja)

Informanterna beskriver en sorts oro om vad som skulle sägas om dem som personer om de skulle anmäla någon för sexuella trakasserier. Denna oro beskrivs också utifrån en rädsla om informanternas eget rykte. Förutom en självreflekterade tanke kring vad det sägs om dem som en person som anmäler sexuella trakasserier så finns även en rädsla för att bli uppfattad som lättstött eller vek av dina kollegor eller restaurangbranschen i stort.

[..]alla vet att det är en grov jargong i restaurangbranschen och säger man ifrån tror nog folk att man åker ut. Eller att man inte är med i gänget längre. (Jonna)

[..]Även i en stor stad så vågar man inte göra sig ovän för man vill inte ha det på sitt rykte amen hon drog in facket för att någon sa till henne att hon hade snygga pattar, hur moget var det, henne kan vi inte anställa hon kommer stämma oss. (Freja)

Tema 3: Normaliseringen

Informanterna beskriver sexuella trakasserier som en slags normaliseringsprocess, att de till en början uppfattade arbetsmiljön som ett hårt klimat med en jargong som inkluderar sexuella trakasserier. Informanterna beskriver upplevelser om hur tufft det var att vara ny i branschen. Att det finns ett grovt och hårt yrkesspråk som blir en chock vid inträdet i restaurangbranschen.

Du är en nyfödd fågelunge och får du inte någon form av beskydd, för det är vad som behövs då blir du utsatt för sexuella trakasserier från absolut första sekunden du går in innanför dörren och folk tittar på dig och sen bara fortsätter det.[...]Dom döljer alltid vad dom känner och blir en del av jargongen för plötsligt blir det viktigt för dom att komma in i gruppen och bli en i gänget och det handlar inte specifikt om unga tjejer, det handlar om unga människor som kommer in i branschen dom vill liksom hitta gemenskapen, dom vill hitta ett umgänge, dom vill bli bekräftade och hela den biten. Det är den allra största inkörsporten att köra exakt samma jargong och dom tror att det är okej, och där kommer sexuella trakasserier naturligt in i bilden. (Mike)

Branschen formar oss till att vara hård, när man gick in i branschen var man ju så snäll och godtrogen [...] Jag var illamående dom första åren som jag jobbade. (Juliet)

Det var ju inte så att innan jag började i den här branschen hade den här jargongen, det är någonting man har snappat upp från alla håll och kanter. Det finns säkert dom som än idag känner att dom inte är bekväma med det fast dom inte säger ifrån. (Jonna)

Informanterna beskriver att de efter en tid har anpassat sig till jargongen och därmed accepterat sexuella trakasserier, att de tillslut inte tänker på det längre och att det blivit normalt. Normaliseringsprocessen gör att sexuella trakasserier blir till en självklar och naturlig del av restaurangbranschen. Informanterna beskriver deras början i restaurangbranschen som en helt ny värld jämfört med vad de upplevt tidigare i sina liv. De beskriver sedan hur de började anpassa sig till restaurangbranschens yrkesspråk och hur en normaliseringsprocess startade.

Ehhhh jag vet inte öönskade kommentarer och öönskad beröring och såna anspelningar, men sen är jag kock ja det krävs ganska mycket för att jag ska anse att det är sexuella trakasserier, jag har väl varit runt det sen dag ett och jag har alltid jobbat med män och det har alltid varit väldigt vulgärt så jag är nog inte så jättekänslig för det. Det har jag lärt mig med tiden, att ta det med en nypa salt satt säga[.]Så många gånger man har sett grabbarna i köket liksom leka med en gurka liksom, göra korv och sätta den i byxorna och dänga upp i luckan framför en ung servitris, man har sett det så många gånger att det inte är konstigt längre. Det har blivit helt normalt.(Juliet)

Som en del i denna normaliseringsprocess så blir det inte bara normalt att bli sexuellt trakasserad utan det blir även normalt att medverka i denna hårda jargong med sexuella trakasserier. Informanterna beskriver även hur denna normalisering gör att de själva börjar utsätta andra för samma jargong med laddade sexuella kommentarer utan att förstå allvaret.

[...]det blir lätt att man gärna hänger på killarna i köket och kan dra sådana skämt, t.ex. om man har oxtestiklar på menyn det är klart man kan hålla upp dom mot praktikanten och säga har du så här jävla stora kulor också, sen är jag väldigt noga med att säga du vet att jag bara skämta med dig det är inget allvarligt, ta inte illa upp och dom säger ju alltid, jaja gud ja det var bara kul, så jag tror inte att någon har uppfattat att jag har kränkt dom men när det kommer till sexuella skämt och anspelningar, så kan jag lätt ryckas med i mellan åt och tycka det är roligt (Juliet)

Diskussion

Nedan presenteras metoddiskussion där styrkor och svagheter diskuteras kring metodologiska aspekter samt reflektioner kring förförståelsen i relation till resultatet. Sedan följer en resultatdiskussion där resultatet diskuteras utifrån tidigare forskning, bidrag till kunskapsutvecklingen och resultatens generaliserbarhet.

Metoddiskussion

Fenomenologi är den metod som använts vilken syftar till att beskriva människors levda erfarenheter (Fejes & Thornberg, 2009), då syftet med studien var att beskriva restaurangpersonals upplevelse av sexuella trakasserier ansågs denna metod som lämplig.

Informanterna till studien valdes ut genom ett snöbollsurval vilket är en form av bekvämlighetsurval. Kriterierna var att informanterna skulle ha upplevt/sett andra som blivit sexuellt trakasserade samt minst vara 18 år och arbetat minst 1 år inom restaurangbranschen. En nackdel med att med snöbollsurval är att det blir svårigheter med representativitet hos de valda personerna eftersom deras personliga åsikter kan tänkas styrt urvalet. Representativiteten bland informanterna återspeglade personalen i restaurangbranschen relativt bra förutom ålder. Restaurangbranschen består till mestadels av unga människor mellan 18-25 år och åldersspannet på informanterna var från 25-35 år, detta kan ha påverkat studien resultat.

Urvalet bestod av åtta informanter, inom fenomenologin anses tre djupintervjuer vara tillräckligt för att beskriva ett fenomen. Om forskaren anser det nödvändigt kan fler genomföras (Robinson & Englander 2007). Utifrån riktlinjer till uppsatsen ansågs det att åtta informanter var lämpligt för att kunna beskriva restaurangpersonals upplevelser av sexuella trakasserier.

Intervjuerna genomfördes med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide vilket gav intervjuaren en tydlig ram att hålla sig till samt med möjlighet för att ställa följdfrågor. En nackdel med en semistrukturerad intervju är att det kan styra informanten eftersom frågorna kan vara formulerade utifrån egna antaganden.

Genom att spela in intervjun kunde intervjuaren aktivt delta under intervjun istället för att föra anteckningar, vilket anses som en fördel då intervjun blir till ett samtal istället för ett förhör. Transkriberingen skedde i direkt anslutning till intervjuerna vilket ansågs positivt eftersom varje intervju lämnade ett tydligare avtryck samt att det minimerade risken för ihop blandning av intervjuerna. Intervjuerna genomfördes på en neutral avskild plats eftersom det kan vara ett känsligt ämne, med gott om tid så att de kunde genomföras i lugn och ro. Att vara på en avskild neutral plats ansågs bättre lämpat än

informanternas arbetsplats där det fanns risk för att bli störd eller att informanten hämmas att svara sanningsenligt.

För att försäkra att informanternas upplevelser har blivit korrekt återspeglat har intervjuerna lästs upprepade gånger. Efter resultatet var klart lästes intervjuerna en gång till för att kontrollera att helheten av materialet har uppfattas korrekt. Informanterna har fått gå igenom preliminärt resultat för att försäkra att det beskrivits rätt. Det har även använts en medläsare som granskat beskrivningskategorierna och resultatet.

Inom fenomenologin strävar forskaren efter att sätta den egna förförståelsen åt sidan och endast beskriva fenomenet som det presenterar sig (Robinson & Englander 2007).

Förförståelsen kan vara en svaghet med denna studie eftersom författaren har stor erfarenhet av arbete inom restaurangbranschen. Flera olika metodologiska aspekter har vidtagits för att eliminera detta så mycket så möjligt. Ett sätt har också varit att medvetengöra förförståelsen istället för att minska den, genom att göra detta blir det lättare att uppmärksamma när förförståelsen inte lagts åt sidan. Den förförståelsen som har försökts läggas åt sidan är endast den medvetna men den omedvetna förförståelsen kan ha inverkat negativt på denna studie.

För att undersöka tidigare forskning genomfördes en systematisk litteraturöversikt där syftet var att uppnå en bild utav tidigare forskning kring området sexuella trakasserier bland restaurangpersonal.

Under artikelsökningen framkom det att forskning kring sexuella trakasserier bland restaurangpersonal var begränsat. Det mesta forskningen har undersökt serveringspersonal- gästperspektivet, vilket innebär att de studerat när gäster sexuellt trakasserar serveringspersonal. Antalet funna artiklar hade eventuellt kunnat utökas om fler databaser inkluderats, det genomfördes dock en kedjesökning vilket innebär en genomgång av de inkluderade artiklarnas referenser. Vilket tyder på att de flesta relevanta artiklar inkluderats.

Artiklarna som inkluderades i studien var genomförde i andra länder än i Sverige vilket försvårar en jämförelse i mellan resultaten. I andra länder ser arbetsförhållandena och arbetsvillkoren annorlunda ut men det finns dock en del likheter som att ett restaurangarbete uppfattas som lågstatus arbete.

Resultatdiskussion

I denna studie har det framkommit att sexuella trakasserier är en del av en acklimatiseringsprocess som sker genom en jargong, en rädsla och en normalisering.

Informanterna beskriver upplevelser om att det finns en jargong i restaurangbranschen där en del av denna jargong är sexuell. Enligt informanterna finns en rädsla för att anmäla som yttrar sig genom en beskrivning av upplevelsen om hur en anmälning skulle förstöra deras rykte. Informanterna beskriver även en rädsla kring att uppfattas som lättstött eller vek om de skulle rapportera sexuella trakasserier. Jargongen och rädslan bidrar först till en acceptans och sen till en normalisering där sexuella trakasserier har blivit en normal del av arbetsmiljön. Detta förs vidare från generation till generation som ett arv och kan ses som en acklimatiseringsprocess.

Litteraturöversikten resultat visar till stor del att restaurangbranschen består av en miljö där sexuella trakasserier är accepterat och att det är en norm (Pryor et al 1995; Lerum 2004). Genom denna studie kan detta bekräftas, informanterna beskriver hur sexuella trakasserier är accepterat hur de har fogat sig efter jargongen. Enligt informanterna verkar en del av de sexuella trakasserier uppfattas som är ett skämt och även uppfattas så av mottagaren, som i enlighet med tidigare studier kan beskrivas som en sexuellt kamratskap (Williams et al 1999; Lerum 2004). Maktmissbruk har, i flera tidigare studier, visat sig vara en orsak till sexuella trakasserier i restaurangbranschen dock har en studie (Poulston 2007) visat att det oftast var sexuella trakasserier mellan kollegor på samma hierarkiska nivå än att det var chefer som sexuellt trakasserade sina anställda. Att sexuella trakasserier inte primärt verkar bero på makt överensstämmer med denna studies resultat. Acklimatisering som varierar i form av en jargong, en rädsla och en normalisering verkar ha större betydelse än maktrelationer. Utifrån studiens informanter verkar varken genus eller makt ha så stor betydelse för sexuella trakasserier utan snarare p.g.a. en acklimatiseringsprocess där de flesta blir delaktiga.

Pryor et al (1995) bedriver forskning som tyder på att det finns en organisatorisk norm som kan förutsättas utifrån vilken kontext en viss person befinner sig i. Denna forskning tyder på att människor kan ha olika mycket böjelser för sexuella trakasserier. I jämförelse med denna studie så verkar det sannolikt att det finns en norm som tillåter ett sådant beteende. Den organisatoriska normen kan kopplas samman med

acklimatiseringsprocessen eftersom det kan förklara varför sexuella trakasserier är så vanligt inom restaurangbranschen. Så länge restaurangpersonal accepterar sexuella trakasserier, som andra finner oacceptabelt, kommer både gäster och andra arbetstagare att bete sig som de vill snarare än som de ska. Informanterna upplever att de trivs med den hårda jargongen till viss del något som skulle kunna vara ett subtilt omedvetet försvar mot oönskade sexuella beteenden på arbetsplatsen. Frågan är, vill restaurangpersonal att det ska finnas en hård sexualiserad jargong eller vill de ha en lösning?

När det kommer till kvalitativ forskning så är det svårt att generalisera. Resultaten från denna studie beskriver endast de inkluderade informanternas upplevelse, det speglar inte restaurangpersonals upplevelser i stort. Detta betyder inte att resultaten av denna studie är oanvändbara utan kan ge en inblick i hur det kan upplevas vara på en restaurang och hur en del av restaurangpersonalen upplever sexuella trakasserier vilket kan bidra till förslag till fortsatt forskning eller förslag till lösningar. I denna studie framkom två relevanta förslag till lösning från informanterna, att restaurangskolan ska utbilda eleverna gällande sexuella trakasserier med information om var de ska vända sig i fall de blir drabbade och att inte acceptera det. Ett annat förslag var att prata om sexuella trakasserier vid anställning och förklara att sexuella trakasserier inte accepteras eller tolereras på denna arbetsplats samtidigt som cheferna visar ett tydligt motstånd.

Förslag till fortsatt forskning kan vara att till exempel genomföra en kvantitativ studie där det undersöks huruvida sexuella trakasserier verkar bero på en acklimatiseringsprocess samt frågor om förslag till lösning. Ett annat förslag är att undersöka hur restaurangskolan jobbar med frågor kring sexuella trakasserier och hur de utbildar eleverna när det kommer till deras rättigheter.

Resultaten från denna studie kan bidra till en ökad förståelse av upplevelser av sexuella trakasserier i restaurangbranschen. En ökad förståelse kan bidra till en ökad kunskap kring sexuella trakasserier i restaurangbranschen och därmed kan fokus läggas på rätt sorts insatser för att minska sexuella trakasserier samt öka arbetshälsan bland restaurangpersonal.

Slutsats

Informanterna upplever att restaurangbranschen består av en jargong som tillåter sexuella trakasserier. Genom denna jargong förväntas man acceptera att bli sexuellt trakasserad samt att delta i samma slags jargong. Inom jargongen finns en underliggande press att inte ta de sexuella trakasserierna på allvar utan som ett skämt. Informanterna beskriver erfarenheter och upplevelser av en rädsla för att anmäla p.g.a. ryktesspridning, att uppfattas som lättstött samt osäkerhet kring att bli betrodde vid rapportering. Jargong och rädsla leder till en normalisering kring sexuella trakasserier. Informanterna beskriver hur det tillslut blir en vardag och något normalt att bli sexuellt trakasserad samt hur de själva tillslut börjar utsätta andra för sexuella trakasserier. Informanterna beskriver en rädsla för att inte tillhöra gemenskapen och därför börjar de acceptera, normalisera samt att själv utsätta. Essensen utav informanternas upplevelse av sexuella trakasserier är en acklimatiseringsprocess där jargongen, rädslan och normaliseringen är huvudpelare som bidrar till att de anpassar sig till dessa förhållanden. Det uttrycks samtidigt att informanterna vill att restaurangbranschen ska innehålla en viss jargong men frågan är om de vill att arbetsmiljön ska innehålla sexuella trakasserier/kommentarer?

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2011/2013) *Fördjupning: Sexuella trakasserier i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket & LO
- Ali S R O, Zakaria Z, Zahari A, Said N, Salleh, S (2015) The effects of sexual harassment in the workplace. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6. 689-695
- Arbetsmiljöverket (2013) *Stress, tunga lyft och hot och våld – Arbetsmiljöverket synar arbetsmiljön i hotell och restaurangbranschen*. Malmö: Arbetsmiljöverket
- Arbetsmiljöverket (2014) *Restaurangbranschen, korta arbetsskada fakta*. Stockholm: Arbetsmiljöverket
- Arthurs, Harry. 1997. "Landscape and Memory: Labour Law, Legal Pluralism and Globalization." In *Advancing Theory in Labour Law in a Global Context*, edited by Ton Wilthagen, 21 – 34. Amsterdam: North Holland Press.
- Bishop V, Korczynski M, Cohen L (2005) The invisibility of violence: Constructing violence out of the job centre workplace in the UK Work, *Employment and Society*, 19 (2005), pp. 583–602
- Boston University (2015) *Designing clinical addiction research, PICO*. Boston: Boston University.
- Bourdain, A (2001) *Kitchen Confidential*: Albert Bonniers förlag AB
- Bowling N A & Beehr T A (2006) Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2006), pp. 998–1012
- Bryman, A (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. uppl. 2. Malmö: Liber
- Bryman, A. (2009). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Carlsson S & Eiman M, (2003) *Studiematerial för undervisning inom projektet "Evidensbaserad omvårdnad – ett samarbete mellan Universitetssjukhuset MAS och Malmö Högskola"*. Malmö: Universitetssjukhuset MAS och Malmö Högskola.

- Connell RW. *Gender and Power: Society, the Person, and Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press; 1987
- Diskrimineringslagen, 2008:567.
- EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), 2011. *Sexual harassment*.
>http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm >(16-02-22)
- Fejes. Adereas & Robert Thornberg (2009) *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber
- Fine,G (1996) *Kitchens The Culture of Restaurant Work*: USA: University of California Press
- Fink, A. (2005). *Conducting research literature reviews*. Californien: Sage Publications, Inc.
- Gilbert D, Guerrier Y & Guy J (2014) Sexual Harassment Issues in the Hospitality Industry
Published in 'International Journal of Contemporary Hospitality Management', volume 10, issue 2, pp 48-53.
- Giorgi, A. (1988). Validity and reliability from a phenomenological perspective. I W. J. Baker, L. P. Mos, H.V. Rappard & H. J. Stam (Eds.), *Recent trends in theoretical psychology* (s. 167–176). New York: Springer-Verlag.
- Glavå Mats (2011) *Arbetsrätt (2:a upplagan)* Studentlitteratur AB, Lund
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health information and libraries journal*, 26(2), 91–108.
doi:10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x
- Guerrier Y & Adib A S (2000) 'No we don't provide that service': The harassment of hotel employees by customers. *Work, Employment and Society*, 14 (2000), pp. 689–705
- Guide Michelin (2015) *Guide Michelin restauranger*. ><http://www.michelin.se/om/guide-michelin><
- Hagman, N. (1995). *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv*. Solna: Polishögskolan.
- Helgesson, G. (2006). *Forskningsetik för medicinare och naturvetare*. Lund: Studentlitteratur.

- Ineson E, Yap M & Whiting G (2013) Sexual discrimination and harassment in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management* v35.1-9
- JämO (2006). *Kunskapsöversikt Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*.
- Jarnhammar, Lennart, *Kampen bakom svängdörrarna: historien om Hotell och restaurang facket*, Hotell och restaurang facket (HRF), Stockholm, 2005
- Johns, N. & Menzel, P. J. (1999). If you can't stand the heat!: Kitchen violence and culinary art. *International Journal of Hospitality management*. 18, 99-109.
- Johnsson, A (2014). *The gender knot – unraveling our patriarchal legacy*. 3Uppl. Philadelphia: Temple University.
- Konrad A & Gutek B (1986). Impact of Work Experiences on Attitudes toward Sexual Harassment. *Administrative Science Quarterly*, 31. 1986: 422-438
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Lerum K (2004). Sexuality, Power, and Camaraderie in Service Work. *Gender & Society*. 2004;18:756–776
- Loe M. (1996) Working for men—At the intersection of power, gender, and sexuality. *Sociological Inquiry* 66:399-421
- Lundqvist, H (2005). *Lågstatusjobb på högstatuskrogar: serveringsarbetets degradering och feminisering 1950-2000*. Ingår i: Pipping-Ekström, Marianne. (red.) (2006). *Genus på krogen*. Örebro: Örebro universitet.
- Mathisen och Mykletun (2009) *Occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector Personality and Social Sciences*: University of Stavanger, Norway University of Bergen, Norway
- McLaughlin H, Uggen C & Blackstone A (2012) Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, v77. 625-664

- Neuman J H, Baron R A (1998) Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24 (1998), pp. 391–419
- Poulston J (2007) Metamorphosis in hospitality: A tradition of sexual harassment. *International Journal of Hospitality Management* v27. 232-240.
- Pryor J B, Giedd J L, Williams K B (1995) A social psychological model for predicting sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51 (1995), pp. 69–84
- Pryor J B, LaVite C M, Stoller L M (1993) A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42 (1993), pp. 68–83
- Robinson, P & Englander, M (2007) Den deskriptiva fenomenologiska humanvetenskapliga metoden. *Vård i Norden*, 27, 57-59
- SCB (2002). Utveckling och flöden på arbetsmarknaden 2001. Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik från Statistiska Centralbyrån.: Stockholm: Statistiska centralbyrån
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (2014) *Utvärdering av metoder i hälso- och sjukvården*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering
- Stevens B, (2001) Hospitality ethics: responses from human resource directors and students to seven ethical scenarios. *Journal of Business Ethics*, 30 (2001), pp. 233–242
- Tangri, S. S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38, 33–54
- The Restaurant Opportunities Centers United Forward Together (2014) *Sexual harassment in the restaurant industry*. USA: The Restaurant Opportunities Centers United Forward Together
- Uggen C, Blackstone A (2004). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*. 2004;69:64–92
- US. Equal Employment Opportunity Commission. Sexual Harassment.
>http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm< (2015-11-27)

- Vetenskapsrådet (2015). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (2015-11-26)
- Williams C, Giuffre P, & Dellinger K. 1999. Sexuality in the workplace: Organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure. *Annual Review of Sociology* 25:73-93
- Yagil D (2008) When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and violent behavior, v13*. 141-152.
- Yeung S (2004) Hospitality ethics curriculum: an industry perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 16 (4) (2004), pp. 253–262

Bilaga 1

Tabell 1: : Sökord enligt PICO modellen (Boston University 2015)

Population	Phenomenon of interest	Outcome
”Restaurant personnel”	”Sexual harassment”	causes
”Food service*”	”Sexual behavior”	problem
Restaurant	Harassment	tradition
Service	bullying	power
“Food industry”		
Catering		
Hospitality		

Sökförklaring: * Trunkering ”sökning av fras”

Tabell 2: Sökstängar, databaser, antal träffar.

Söksträng	Antal sökträffar Psycinfo	Antal sökträffar Scopus
(Restaurant personnel OR Food services OR Restaurant OR food industry OR catering OR hospitality) AND (“sexual harassment” OR sexual behavior OR harassment OR bullying)	177	0
(Restaurant personnel OR Food services OR Restaurant OR food industry OR catering OR hospitality) AND (“sexual harassment” OR sexual behavior OR harassment)	160	0

(Restaurant personnel OR Food services OR Restaurant OR food industry OR catering OR hospitality) AND (“sexual harassment” OR sexual behavior)	105	0
(Restaurant personnel OR Food services OR Restaurant OR food industry OR catering OR hospitality) AND (“sexual harassment” OR sexual behavior) NOT(customer)	100	0
(“Restaurant personnel” OR “Food services” OR Restaurant OR food industry OR catering OR hospitality) AND (“sexual harassment” OR “sexual behavior”) NOT(customer)	41	0
(“Sexual harassment”) AND (restaurant OR hospitality)	10	25

I samtliga sökalternativ var peer-review artiklar samt gratis fulltext använt som inklusionskriterium.

Bilaga 2

Bedömningsmall för kvalitet

Poängsättning	0	1	2	3
Abstrakt (syfte, metod, resultat=3p)	Saknas	1/3	2/3	Samtliga
Introduktion	Saknas	Knapphändig	Medel	Välskriven
Syfte	Ej angivet	Otydligt	Medel	Tydligt
Metod				
Metodval adekvat till frågan	Ej angiven	Ej relevant	Relevant	
Metodbeskrivning (repererbarhet möjlig)	Ej angiven	Knapphändig	Medel	Utförlig
Urval (antal, beskrivning, representativitet)	Ej acceptabel	Låg	Medel	God
Bortfall	Ej angivet	> 20 %	5-20 %	< 5 %
Bortfall med betydelse för resultatet	Analys saknas / Ja	Nej		
Etiska aspekter	Ej angivna	Angivna		
Resultat				
Frågeställning besvarad	Nej	Ja		
Resultatbeskrivning Kvalitativt:(redovisning, kodning etc.) Kvantitativt: (redovisning, tabeller etc.)	Saknas	Otydlig	Medel	Tydlig
Tolkning av resultat Kvalitativt:(citat, kod, teori etc.) Kvantitativt: Statistisk analys (beräkningar, metoder, signifikans, counfounders)	Ej acceptabel	Låg	Medel	God

Diskussion				
Problemanknytning	Saknas	Otydlig	Medel	Tydlig
Diskussion av egenkritik och felkällor	Saknas	Låg	God	
Anknytning till tidigare forskning	Saknas	Låg	Medel	God
Slutsatser				
Överensstämmelse med resultat (resultatets huvudpunkter belyses)	Slutsats saknas	Låg	Medel	God
Ogrundade slutsatser	Finns	Saknas		

Total poäng (max 47 p)	p	p	p	p
				p
Grad I: 80%				%
Grad II: 70%				Grad
Grad III: 60%				
Titel				
Författare				

Bilaga 3	Syfte	Design	Deltagare och bortfall (B)	Mätmetod	Kvalitet	Resultat
<i>Författare, titel, år, land</i>						
H McLaughlin, C Uggen & A Blackstone Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power 2012 USA	Att undersöka om och hur köns avvikelse, auktoritet och könsfördelning på arbetsplats påverkar trakasserier,	Kvalitativ longitudinell studie	522 arbetare B: 27 %	Intervju och enkät	Grad 1	I förhållande till arbetsledare kvinnliga arbetsledare är mer benägna att rapportera trakasserande- beteenden och att definiera sina erfarenheter som sexuella trakasserier.
D Yagil When the customer is wrong: A review of	En jämförelse mellan gästers och arbetskamraters sexuella trakasserier, vilka organisatoriska orsaker kan ligga bakom.	Litteraturoversikt (Review)	servicebranschen -	Enkät eller intervju	Grad III	Organisatoriska faktorer visade sig ha en stor påverkan på omfattningen av sexuella trakasserier samt hur väl restaurangpersonalen kan hantera

research on aggression
and sexual harassment
in service encounters

det.

2008 Israel

J Poulston
Metamorphosis in
hospitality: A tradition
of sexual harassment

Syftet var att mäta
förekomsten och toleransen
av sexuella trakasserier i
servicebranschen och förstå
dess orsaker.

Tvärsnittsstudie

Personal inom
servicebranschen
B: 50%

Enkät

Grad II

Kund/gäst kontakt verkar vara en
orsakande faktor när det kommer
till trakasserier. Uppförande kod
och tydlig intolerans från chefer
minskar trakasserier.

2007 New Zealand

K Lerum
SEXUALITY,
POWER, AND
CAMARADERIE IN
SERVICE WORK

Syftet var undersöka om det
endast är män som sexuellt
trakasserar samt i
förhållande med makt och
kamratskap

Kvalitativ studie

Serveringspersonal

Intervjuer

Grad III

Resultatet visade att det fanns en
slags sexuell interaktion som kan
vara en form av kamratskap
mellan kollegor dock svårt att veta
var linjen går för sexuella
trakasserier. Visade även att båda
könen sexuellt kommenterade

2004 USA						varandra.
E Ineson , M Yap & G Whiting	Syftet är att undersöka frågor som leder till sexuella trakasserier och om minoriteter är särskilt utsatta, genom en review och frågeformulär.	Review+ tvärsnittsstudie	Personal från servicebranschen	Enkät	Grad I	Resultatet visade att det fanns en maktrelation som påverkade vem som trakasserade någon annan. En rädsla fann kring att anmäla sexuella trakasserier. Endast män utsatte och både kvinnor och män blev utsatta.
Sexual discrimination and harassment in the hospitality industry						
2013 England						
Mathisen och Mykletun	Syftet med denna studie var att undersöka förekomsten av mobbning inom restaurangbranschen och de potentiella konsekvenserna och orsakerna	Tvärsnittsstudie	Personal från restaurangbranschen	enkät	Grad I	Aggression och mobbning (inkl sexuella trakasserier) var vanligt inom restaurangbranschen och forskarna ansåg att det beror på personalens attityd.
Occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector						
Personality and Social Sciences						
B, Norway						

**Pryor J B, Giedd J L,
Williams K B**

**A social psychological
model for predicting
sexual harassment.**

1995 USA

**Syftet var att undersöka om
det finns organisatoriska
saker som bidrar till sexuella
trakasserier. Finns det en
modell som förutsäger
sexuella trakasserier.**

Tvärsnittsstudie

**Män som anses ha hög
risk för att sexuellt
trakassera.**

Grad III

**Resultaten visade att
det fanns en
organisatorisk norm
vilket betyder att vissa
platser kan inneha en
”tillåtande” norm för
sexuella trakasserier.**

Bilaga 4

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Ålder?

Hur länge har du arbetet inom restaurangbranschen?

Hur länge har du arbetat på den restaurang som du jobbar nuvarande på?

Hur många välrenommerade restauranger (minst rekommenderade i guide Michelin) har du arbetat på? 2

Vilken typ av befattning har du på den restaurang som du nuvarande arbetar på?

Hur ser du på din framtid inom restaurangbranschen?

- *Planerar du att stanna i restaurangbranschen resten av ditt yrkesliv?*

Huvudfrågor

Vad är sexuella trakasserier för dig?

- *Kan du ge något exempel?*

Hur upplever du att medvetenheten ser ut kring sexuella trakasserier i restaurangbranschen?

- *Upplever du att det finns ett motstånd emot sexuella trakasserier?*

- *Upplever du att det finns en acceptans kring sexuella trakasserier?*

- *Ge exempel?*

Känner du till om det förekommer några sexuella trakasserier på din nuvarande arbetsplats?

Hur upplever du att sexuella trakasserier betraktas inom din arbetsgrupp?

- *Kan du utveckla det?*

Kan du beskriva en situation hur sexuella trakasserier kan yttra sig på ditt jobb?

- *Sker det öppet inför arbetsgruppen?*

- *Varför tror du att det?*

Hur anser du att arbetsgruppen blir påverkade av sexuella trakasserier?

- *Kan du ge ett exempel (hur märks det/ hur märks det inte)?*

- *Upplever du att det påverkar arbetsmiljön?*

- *På vilket sätt?*

Hur påverkar det dig när andra blir drabbade av sexuella trakasserier?

- *Kan du berätta mer?*
- *På vilket sätt påverkar det ditt arbete?*
- *Undviker du vissa situationer?*

Upplever du att de sexuella trakasserierna är hanterbara?

- *Varför då? (hjämlöshet)*

Om du bevittnat eller upplevt sexuella trakasserier i mellan kollegor hur kände du kring att rapportera det?

- *Har du någon gång rapporterat det?*
- *Om nej varför inte?*

Vilka anser du är mest utsatta?

- *Varför tror du att det är så?*
- *Upplever du att det finns något som kännetecknar de som vanligtvis utsätter andra människor för sexuella trakasserier?*
- *Varför tror du att det är så?*
- *Är det ofta något speciellt kön?*

Vad finns det för lösning på ett sånt här problem?

Har du själv blivit utsatt av sexuella trakasserier?

- *Om ja, vad har du för känslor kring det?*
- *Berätta om det?*
- *Berätta om den senaste gången?*
- *Berätta om den första gången?*
- *Många gånger?*
- *Vad kommer du ihåg mest?*
- *När/var/hur?*

Kan du komma på om du själv kan ha sagt eller gjort något som någon annan kunnat uppfatta som kränkande och sexuellt trakasserande?

- *Vad känner du om det i så fall?*
- *Tänkte du på den som drabbades känslor?*

Är det något ytterligare du skulle vilja tillägga?

Bilaga 5

Samtycke

Examensarbete i arbetshälsovetenskap Gävle Högskola

Handledare: Erika Björklund

Student: Jennifer Levin

Mobil: 0721734747

Samtycke att medverka i undersökning om sexuella trakasserier

Undersökningen fokuserar på upplevelser av sexuella trakasserier inom din arbetsgrupp i restaurangbranschen. Intervjun beräknas ta ca en timma och det går bra att avbryta intervjun när som helst.

En inspelning kommer att göras för att säkerställa att informationen återges korrekt. Presentationen av resultatet kommer presenteras så att det garanteras anonymitet. Jag har blivit informerad om att jag har rätt att se rapporten innan inlämning för att komma med eventuella synpunkter.

Jag som informant bekräftar att jag tagit del av nedanstående information angående studien. Intervjuaren har förklarat att deltagandet är frivilligt och att jag kan bryta intervjun och mitt deltagande när som helst. Syftet med undersökningen har förklarats av intervjuaren samt hur lång tid den förväntas ta och hur svaren på frågorna kommer att användas.

Härmed bekräftar Jag att intervjuaren informerat mig om undersökningen och att jag godkänner att delta.

Underskrift och datum

Namnförtydligande

.....

Bilaga 6

<i>Alias</i>	Ålder	Antal år i restaurangbranschen	Antal anställningar på välrenommerade restauranger	Nuvarande befattning	Planerar att stanna i branschen	Blivit ST
<i>Juliet</i>	26år	10år	2	Kock	Nej	Ja
<i>Charlie</i>	33år	15år	1	Restaurangchef	Ja	Ja
<i>Mike</i>	35år	16år	3	Kock	Ja	Ja
<i>Freja</i>	25år	9år	2	Restaurangchef	Nej	Ja
<i>Nora</i>	26år	7år	1	Servitris	Nej	Ja
<i>Oscar</i>	32år	18år	2	Servitör	Ja	Ja
<i>Jonna</i>	29år	15år	3	Restaurangchef	Ja	Ja
<i>Karla</i>	30år	15år	2	Servitris	Nej	Ja

Bilaga 7

Meningsbärande enhet

Meningskoncentrering

Beskrivningskategorier

Tema 1 Normaliseringen

Ehhhh jag vet inte oönskade kommentarer och oönskad beröring och såna anspelningar, men sen är jag kock jag det krävs ganska mycket för att jag ska anse att det är sexuella trakasserier, jag har väl varit runt det som dag 1 och jag har alltid jobbat med män och det har alltid varit väldigt vulgärt så jag är nog inte så jättekänslig för det. Det har jag lärt mig med tiden, att ta det med en nypa salt satt säga

Så många gånger man har sett grabbarna i köket liksom leka med en gurka liksom, göra korb och sätta den i byxorna och dänga upp i luckan framför en ung servitris, man har sett det så många gånger att det är inte konstigt längre. Det har blivit helt normalt.

En annan sak är att, jag är väldigt mycket mera tålig numera än vad jag var när jag var ung. man har lärt sig att inte bry sig men det är ju inte alla som gör det.

jag har väldigt mycket lärt mig och jag kan komma med en gliring tillbaka så mig personligen rör det inte, jag hade väl hittat något att ge tillbaka med. Men är det någon som är känslig för det då ska det inte förekomma men jag är rätt duktig på att komma tillbaka. Man har blivit en tuff kaka..... man har lärt sig vad andra människor tycker är okej.

branschen formar oss till att vara hård, när man gick in i branschen var man ju så snäll och godtrogen. Jag var illamående dom första åren som jag jobbade för att man konstant kom in till jobbet ähh nå kommer jag få skäll idag kommer dom tycka att jag är duktig.

Alla dessa antydningar och hintsen någonstans så känns det mer grövre och mer allvarligt när någon faktiskt sexuella trakasserier som inte är vana och inte förstår det här som vi blivit så vana vid och blivit så skadade av.

jag har väl varit runt det som dag 1. Så jag är nog inte så jättekänslig för det.

Det har jag lärt mig med tiden, att ta det med en nypa salt. Det är inte konstigt längre. Det har blivit helt normalt.

Jag är väldigt mycket mera tålig numera än vad jag var när jag var ung. Har lärt sig att inte bry sig

Jag kan komma med en gliring tillbaka så mig personligen rör det inte. Man har blivit en tuff kaka.

Branschen formar oss till att vara hård, när man gick in i branschen var man ju så snäll och godtrogen.

Det här som vi blivit så vana vid och blivit så skadade av.

Med tiden har det blivit normalt.

Fått en ökad tolerans med tiden.

Ger svar på tal samt blivit tuffare med tiden.

Tiden förändrar en från snäll till hård

En vana.

Jag tar rätt lätt på det själv pga. att jag är en sån pass sån sorts människa. Jag ser inte det som en trakasseri på mig.. , jag tror att det bottnar sig i dom här hysteriskt många åren i den här branschen. Jag brukar själv uppmärksamma det när man slänger ur sig något och någon säger fy vad äckligt, det här skulle man inte kunna säga i någon annan bransch. Du kan inte slänga ur dig sådana kommentarer på en bank. Han trakasserade alla som jobbade där och klämde och jaja man tyckte att det var äckligt men det är sånt som händer i denna branschen.

Det kan betraktas som väldigt otrevligt men det kan också vara helt normalt.

Det är ju väldigt olika skulle jag säga , på jobbet så har man en högre tröskel, än vad man har på krogen tex om någon säger fel sak så blir man förbannad direkt liksom men om någon gör det på jobbet så tar man det med en nypa salt.

I början själv hängde man ju på det här tåget med jargongen alltså. Det var ju inte så att innan jag började i den här branschen hade den här jargongen, det är någonting man har snappat upp från alla håll och kanter. Det finns säkert dom som än idag känner att dom inte är bekväma med det fast dom inte säger ifrån.

Vi är en stor familj och det är så här vi pratar till varandra. När jag var individen som var yngre så var där ingen som förklarade för mig att det var en jargong. Det blev sen en grej, jaha det är så här man pratar till varandra, man kommunicerar så här till varann, man tänkte inte det här är sexuella trakasserier, utan det var någonstans accepterat och det är en typ av jargong på nått sätt.

du är en nyfödd fågel unge och får du inte någon form av beskydd, för det är vad som behövs då blir du utsatt för sexuella trakasserier från absolut första sekunden du går in innanför dörren och folk tittar på dig och sen bara fortsätter det. Det är den allra största inkörsporten att köra exakt samma jargong och dom tror att det är okej, och där kommer sexuella trakasserier naturligt in i bilden.

Så normalt att haspa ur sig en sån grej till en kollega utan att skämmas så då kan man lika

Jag tar rätt lätt på det själv pga. att jag är en sån pass sån sorts människa.

Det bottnar sig i dom här hysteriskt många åren i den här branschen.

Det kan betraktas som väldigt otrevligt men det kan också vara helt normalt.

på jobbet så har man en högre tröskel, än vad man har på krogen. Om någon gör det på jobbet så tar man det med en nypa salt.

I början själv hängde man ju på det här tåget med jargongen. Det var ju inte så att innan jag började i den här branschen hade den här jargongen, det är någonting man har snappat upp från alla håll och kanter.

Vi är en stor familj och det är så här vi pratar till varandra. Utan det var någonstans accepterat och det är en typ av jargong på nått sätt

Det är den allra största inkörsporten att köra exakt samma jargong och dom tror att det är okej, och där kommer sexuella trakasserier naturligt in i bilden.

Många år gör att det inte tas så allvarligt.

Sexuella trakasserier kan både vara normalt och kränkande.

Just på arbetsplatsen anses det mer accepterat.

Med tiden har en anpassning skett. Där man blir en del av jargongen.

Accepterat att det är såhär.

Vill bli en del av gemenskapen därför anpassar man sig.

gärna följa det. Det finns absolut en acceptans en tolerans och en romans.

Har inte tänkt på detta på detta sättet tidigare och att detta är något man bara har lärt sig att ta.

Så normalt att haspa ur sig en sån grej till en kollega utan att skämmas så då kan man lika gärna följa det. Detta är något man bara har lärt sig att ta.

Det följs eftersom det verkar vara normalt beteende i branschen.

Tema 2 rädslan

men ja sen är ju frågan vem ska man rapportera till, tar den här personen det på allvar om man skulle polisanmäla, vad säger det om en själv, skulle folk vilja anställa en i framtiden för att dom tänker att hon överreagerade bara på ett litet skämt

vad säger det om en själv, skulle folk vilja anställa en i framtiden för att dom tänker att hon överreagerade bara på ett litet skämt

Rädd om sitt rykte.

Stundtals tror jag, jag tror det finns en ganska stor del som gärna hade gjort motstånd men att man är ganska rädd för att vara surfittan som håller på, jag tror att om många människor skulle gemensamt gått i hopa och faktiskt tagit tag i det så tror jag dom flesta hade varit med på det. Det hade nog varit rätt skönt ändå och komma ifrån den här biten. Men att någonstans individ vågar man inte riktigt ta tag i det man vill inte bli utstött man vill vara med på sin arbetsplats man vill göra som alla andra och framförallt när man är ny och när man inte är ny längre så har det blivit en vana och en vardag och då slutar man att tänka på det på samma sätt tyvärr jag skulle önska att det blir viktigare för människor och att dom kunde gå i hopa lite, att någon hade pallat att ta steget dit faktiskt.

Ganska rädd för att vara surfittan. Vågar man inte riktigt ta tag i det man vill inte bli utstött.

Rädsla för att bli utstött.

Tror det är svårt för människor att hantera såna situationer när man känner att man inte kan säga till.

Man känner att man inte kan säga till.

Rädsla för att säga till den som utsätter.

...jag hade tyckt det här är inte ok så får man inse vad det är det får ju polisanmälas men dit har jag aldrig kommit för det hade nog varit en jätte jobbig situation. Dels hade det varit närmst omöjligt att fortsätta jobba med denna människan, kanske på arbetsplatsen i sig, det beror på hur det hade

Är det värt det? Ska jag sluta jobba här nu bara för detta eller kan jag gå vidare med mitt liv som det e. Kommer folk sluta att prata med mig helt och hållet.

Rädsla för att inte vara en del av gemenskapen.

mottagits men att...jag tror att man överväger lite för länge med sig själv, är det värt det? Ska jag sluta jobba här nu bara för detta eller kan jag gå vidare med mitt liv som det e, ska jag polisanmäla detta så blir det någonstans på riktigt då är det på allvar då kan vi inte bara skoja om det och vad händer efter det, kommer folk sluta att prata med mig helt och hållet bara för att jag polisanmälde något som jag inte tyckte va ok som andra kanske bara anser vara en kul grej.

Alla är väl medvetna om det här problemet men är det någon som klagat så är det den som åker ut.

Vem ska man säga till?? Ska man gå till sin chef och säga det här och det här sas och jag tyckte inte det var okej, då har du antingen en chef som säger att: tror du inte att dom bara skoja lite och då får man sitta där och skämmas och sen har du ju ingen mer att gå till. Eller så säger dom absolut inte så får det inte gå till och då får du då någonstans stå där med byxorna nere japp det var jag, jag skvallrade, det var jag som sa att det inte var ok, jaha men då pratar vi inte med dig då du kan inte ta det....då blir man utfryst.

...alla vet att det är en grov jargong i restaurangbranschen och säger man ifrån tror nog folk att man åker ut. Eller att man inte är med i gänget längre.

även i en stor stad så vågar man inte göra sig ovän för man vill inte ha det på sitt rykte, amen hon drog in facket för att någon sa till henne att hon hade snygga pattar, hur moget var det, henne kan vi inte anställa hon kommer stämna oss.

Alla är väl medvetna om det här problemet men är det någon som klagat så är det den som åker ut. Japp det var jag, jag skvallrade. Då blir man utfryst.

Rädd för att inte tillhöra och bli utfryst.

Säger man ifrån tror nog folk att man åker ut. Eller att man inte är med i gänget längre.

Rädsla för att bli utstött eller inte vara en del av gemenskapen.

stor stad så vågar man inte göra sig ovän

Rädsla för att inte få fler anställningar.

Tema 3 Jargongen

Man förväntas ta det som ett skämt och det är en del av jargongen.

Förväntas ta det som ett skämt och det är en del av jargongen.

En skämtsamt jargong som inkluderar sexuella kommentarer.

För köket är en viss miljö och det är mycket så här blev jag skolad så det här ska du också få genomlida, äh det ska läras från början. Om man är 17 hon praktiserar hos oss hon går fortfarande i skolan, då kommer vi i det från början det här får du ta, det här ska du lära dig, så här ser det ut på arbetsplatsen så här ska det vara. Och det tycker jag inte heller e schyst för då kommer vi aldrig ifrån det alla som är gamla i gamet ska

Så här blev jag skolad så det här ska du också få genomlida. Det ska läras från början.

Jag har haft det dåligt då ska andra också ha det som är nya i branschen.

upprätthålla, men sen om man faktiskt frågar eller pratar om det nämen det är inte bra säger dom då och så ska det inte vara. Varför är det alltid jargongen?!

Någonstans ska man inte varje gång man böjer sig ner för att hämta någonting förvänta sig att det ska komma men det gör det ju. Det har blivit lite så här att man tar det.

Förvänta sig att det ska komma men det gör det ju. Det har blivit lite så här att man tar det

Accepterat att man måste ta det.

...inse att man får nog tagga ner ibland man kanske inte ska ryckas med i den här jargongen.

Ryckas med i den här jargongen.

Lätt att dras med i jargongen.

Ja men det har man ju men bl.a. av den här gamle bögen men det är väl den ända gången och då var jag rätt ung och ny på det sen så fattade jag rätt mycket jargongen.

Sen så fattade jag rätt mycket jargongen

Med tiden så förstods jargongen.

Det är kutym det är väldigt accepterat, det är vardag,

Det är kutym det är väldigt accepterat, det är vardag

Det är en del av restaurangbranschen och det är bara att acceptera.

Nä men det är just det grova snacket framför allt som man ser en del av restaurangbranschen, jargongen liksom, det är ju mer accepterat än om man skulle sitta på kontor och säga könsord liksom.

det är just det grova snacket framför allt som man ser en del av restaurangbranschen

Att prata till varandra med hårda ord är en del av branschen.

Det är en form av kultur, kutym och jargong som existerar som kan uppfattas som sexuella trakasserier men det behöver inte vara avsikten i vad man verbalt säger någonting.

Kultur, kutym och jargong som existerar som kan uppfattas som sexuella trakasserier.

Ett yrkesspråk som inkluderar sexuella trakasserier.

[..]det är ingen som höjer på ögonbrynet om någon blir sexuella trakasserad utan det skulle bara vara: ja det är skämt, man förväntas ta det som ett skämt och det är en del av jargongen.[..] Mitt skämt behöver i heller inte vara ditt skämt så någonting jag tycker är kul behöver inte du tycka e kul. Vissa saker skämtar man inte om. Man förutsätter att alla är på samma nivå,[..]någonstans händer det oftare än vad någon vill erkänna att någon tar illa vid sig på riktigt man skrattar bort det rycket på axlarna vi kan ju inte ta det nu. Jag tror att många blir sårade och det tar lite hårdare än vad man tror och gör folk obekväma och otillfreds.

Om någon blir sexuella trakasserad utan det skulle bara vara: ja det är skämt.

Sexuella trakasserier likställs med ett skämt.

Essensen av teman:

Acklimatiseringsprocess

