



ÖREBRO UNIVERSITET

Institutionen för humaniora,  
utbildnings- och samhällsvetenskap  
Sociologi

## **Kockslusk och sillhora**

Socialt sexuellt beteende mellan kollegor inom restaurangbranschen

Författare: Tommy Ahlberg & Petra Svensson

Datum: 2016-01-07

Sociologi C med inriktning mot organisation & arbetsliv, 30 högskolepoäng  
Kandidatuppsats, 15 hp  
Ht 2015  
Handledare: Magnus Boström

Vi vill rikta ett stort tack till Er deltagare som har valt att medverka i vår studie.

Vi väl även passa på och tacka Diana & Peder, vid Örebro Universitets Huvudbibliotek, för Era tips och råd vid framställandet av vår uppsats.

Ett varmt tack vill vi även framföra till vår handledare Magnus Boström, som genom studiens gång har bidragit med värdefulla råd och stöd.

Örebro University

School of Humanities, Education and Social Sciences

Sociology, Advanced Course, Organization and Working Life, 30 hp

Essay, 15 hp, Autumn 2015

Title: Social sexual behavior between colleagues in the restaurant industry

Authors: Tommy Ahlberg & Petra Svensson

## **Abstract**

Sexual behavior and sexual harassment are common in the restaurant industry. The purpose of this study is to highlight various aspects of social sexual behavior between colleagues in the restaurant industry. Central questions are in which context sexual behavior is welcomed, what significance such behavior has for the employees and how the behavior is reproduced.

Previous research has demonstrated both positive and negative aspects of social sexual behavior in the workplace. It has also been argued that the culture and structure of an organization, as well as the context of the situation, affect how sexual harassment is perceived and that social sexual behavior can contribute to cohesion among workers. This paper studies social sexual behavior through a symbolic interactionism perspective. To examine various aspects of a social sexual behavior, a web-based survey was conducted amongst the students of the Department of Restaurant and Culinary Arts in Grythyttan, a division of Örebro University. To get a deeper understanding of the social sexual behavior, semi-structured interviews were held with four of the students who participated in the survey. This study shows that depending on context and hierarchical position, social sexual behavior is perceived differently. Social sexual behavior has different meanings amongst restaurant workers. Some participants experienced that the behavior had a stress relieving effect and that it created a sense of camaraderie, others experienced the behavior as social exclusion. The study shows that the social sexual behavior is reproduced by the restaurant workers when they adjust their actions and their behavior after their colleagues and when they use a sexual jargon in the same way as their colleagues do.

*Keywords:* Sexual behavior, Sexual harassment, Sexuality, Restaurant, Colleagues, Social interaction

## **Sammanfattning**

Sexuellt beteende och sexuella trakasserier är vanligt förekommande fenomen inom restaurangbranschen. Syftet med denna studie är belysa olika aspekter av ett socialt sexuellt beteende mellan kollegor i restaurangbranschen. Centrala frågor är i vilken kontext beteendet är välkommet, vilken betydelse beteendet har för de restauranganställda samt även hur beteendet reproduceras. Tidigare forskning visar att det finns både positiva och negativa aspekter av ett socialt sexuellt beteende inom arbetslivet. Likaså har det framkommit att organisationers kultur och struktur, såväl som kontexten, är centrala aspekter av hur sexuella trakasserier uppfattas samt hur ett socialt sexuellt beteende kan bidra till gemenskap på en arbetsplats. I denna studie har vi tillämpat perspektiv och begrepp från den symboliska interaktionismen. För att undersöka de olika aspekterna av socialt sexuellt beteende har en webbaserad enkät skickats ut till studerande vid Restaurang- och hotellhögskolan i Grythyttan. För att få en djupare förståelse kring socialt sexuellt beteende har även semistrukturerade intervjuer genomförts med fyra av studenterna. Studien visar att ett socialt sexuellt beteende är kontext- och arbetspositionsbundet. Ett socialt sexuellt beteende uppfattas som välkommet eller ovälkommet beroende på i vilken situation beteendet uppvisas och på hierarkisk position. Ett socialt sexuellt beteende har inte någon enhetlig betydelse för restauranganställda. Vissa av deltagarna upplevde att beteendet hade en stressavlösande effekt och skapade en gemenskap i arbetsgruppen, andra upplevde beteendet som socialt exkluderande. Studien visar att det sociala sexuella beteendet reproduceras av restauranganställda när de anpassar sitt handlande och sitt beteende efter sina kollegor, samt när de accepterar och använder benämningar på samma sätt som sina kollegor gör.

*Nyckelord:* Sexuellt beteende, Sexuella trakasserier, Sexualitet, Restaurang, Kollegor, Social interaktion

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	1
1.1 Syfte och frågeställningar .....	2
1.2 Avgränsning .....	2
1.3 Begreppsdefinition .....	2
1.4 Disposition .....	3
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	4
2.1 Forskningsbakgrund .....	4
2.2 Effekter av socialt sexuellt beteende .....	4
2.3 Att definiera sexuella trakasserier .....	6
2.4 Organisationens påverkan .....	6
2.5 Sammanfattning av tidigare forskning .....	8
<b>3. Teoretiskt ramverk</b> .....	10
3.1 Social interaktion .....	10
3.2 Rolluppsättning .....	11
3.3 Region och regionbeteende .....	11
3.4 Försvarsåtgärder och beskyddande åtgärder .....	12
3.5 Motivering av valda begrepp .....	13
<b>4. Metod</b> .....	15
4.1 Val av metod .....	15
4.2 Urval av respondenter och intervjupersoner .....	16
4.3 Genomförande .....	16
4.4 Analysmetod .....	18
4.5 Metoddiskussion .....	19
4.6 Generaliserbarhet, reliabilitet, validitet .....	20
4.7 Etiska aspekter .....	22
<b>5. Analys och resultat</b> .....	23
5.1 Resultat från enkätundersökningen .....	23
5.2 Kontext och fokus .....	24

5.3 Arbetsposition .....	24
5.4 Oskrivna regler .....	26
5.5 Gemenskap och stressavlösning .....	27
5.6 Reproduktion .....	29
<b>6. Slutsatser .....</b>	<b>32</b>
6.1 I vilken kontext är socialt sexuellt beteende välkommet eller ovälkommet bland kollegor? .....	32
6.2 Vilken betydelse har socialt sexuellt beteende för restauranganställda? .....	33
6.3 På vilka sätt reproduceras det sociala sexuella beteendet? .....	33
<b>7. Slutdiskussion .....</b>	<b>34</b>
7.1 Reflektion och diskussion .....	34
7.2 Förslag till fortsatt forskning .....	35
REFERENSLISTA	
BILAGA 1	
BILAGA 2	
BILAGA 3	
BILAGA 4	
BILAGA 5	

## 1. Inledning

Anställda inom restaurangbranschen berättar att en utmärkande aspekt för yrkeskulturen är dess speciella jargong. Jargongen beskrivs både som positiv och negativ hos de anställda. Vissa servitriser vittnar om hur man måste ha "skinn på näsan" för att hantera jargongen mellan kollegor och gäster. Andra hävdar dock att det är den specifika jargongen och att det är "högt i tak" som är det positiva med arbetet (Ulvsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011:44).

Den ena författaren till denna studie har med över tio års arbetslivserfarenhet från restaurangbranschen bevittnat hur jargongen mellan kollegorna präglats av sexuella anspelningar. I en undersökning av Svenska Dagbladet (2013) har det framkommit att sexuellt bemötande är ett vanligt förekommande fenomen för anställda inom restaurangbranschen. Av de 300 kvinnliga respondenterna i undersökningen rapporterade 66 procent att någon har betett sig på ett obehagligt sexuellt sätt gentemot dem. Likaså uppgav cirka 90 procent av respondenterna att detta hade skett mer än en gång. I undersökningen uppgav även 26 procent av respondenterna att det oftast var kollegor som hade uppvisat beteendet.

Forskning visar att sexuellt bemötande eller sexuella interaktioner mellan arbetskamrater kan få både positiva och negativa effekter. De positiva effekterna är att individen får ett ökat självförtroende, ett skydd mot stressorer, en social inklusion och ett större engagemang för arbetet. De negativa effekterna kan dock innebära ett bevästande av institutionaliserade könsroller, social exklusion och sexuella trakasserier som inte uppmärksammas (Aquino, Sheppard, Watkins, O'Reilly & Smith, 2014).

Statistik visar att hotell- och restaurangbranschen samt vård och omsorg är de branscher som uppvisar högst andel sexuella trakasserier. Av Arbetsmiljöundersökningen från 2013 framgick det att 11 procent av de anställda inom hotell- och restaurangbranschen hade blivit utsatta för sexuella trakasserier av någon de inte arbetar med, medan sex procent uppgav att de hade blivit sexuellt trakasserade av chefer eller kollegor. Inom vård och omsorg uppgav 12 procent av de anställda att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier av någon de inte arbetade med. En procent uppgav att de blivit sexuellt trakasserade av chefer eller kollegor (Arbetsmiljöverket, 2014).

Sexuellt bemötande och sexuella trakasserier upplever vi är återkommande och centrala delar i restauranganställdas vardag. Vi vill därför med denna studie analysera ett socialt sexuellt beteende mellan kollegor i restaurangbranschen utifrån ett symboliskt interaktionistiskt perspektiv. Tidigare forskning inom området har analyserat socialt sexuellt beteende utifrån bland annat begreppen makt och genus. Vi menar att symbolisk interaktionism kan bidra till ny kunskap om hur individer upplever det sexuella beteendet samt hur det reproduceras.

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med vår studie är att undersöka och belysa olika aspekter av socialt sexuellt beteende mellan kollegor inom restaurangbranschen. Våra frågeställningar är följande:

- I vilken kontext är socialt sexuellt beteende välkommet eller ovälkommet bland kollegor?
- Vilken betydelse har socialt sexuellt beteende för restauranganställda?
- På vilka sätt reproduceras det sociala sexuella beteendet bland kollegorna?

### **1.2 Avgränsning**

Studien kommer inrikta sig på restauranganställdas subjektiva erfarenheter om socialt sexuellt beteende mellan kollegor. Det har framkommit att sexuellt beteende och sexuella trakasserier är ett vanligt förekommande fenomen inom hotell- och restaurang. Likaså att beteendet oftast uppvisas från individer som de anställda inte arbetar med. Forskning har hitintills tenderat att koncentrera sig på relationen mellan restauranganställda och utomstående snarare än kollegor emellan. Vi har utifrån detta valt att fokusera studien på socialt sexuellt beteende mellan kollegor inom restaurangbranschen.

### **1.3 Begreppsdefinition**

Genomgående i denna uppsats kommer begreppen *socialt sexuellt beteende* samt *sexuella trakasserier* att användas. Begreppet socialt sexuellt beteende har tre kännetecken. För det första sker det inte i en privat eller ett intimt sammanhang där ett sådant beteende kan vara förväntat, utan det måste ske inom en organisation eller i en arbetskontext. Det andra kännetecknet är att syftet med interaktionen inte måste vara för sexuell tillfredsställelse eller i fortplantningssyfte. Det tredje och sista kännetecknet för definitionen av socialt sexuellt beteende är att det måste involvera två eller fler individer (Aquino m.fl. 2014:10-11). En underkategori till socialt sexuellt beteende är begreppet sexuella trakasserier. Enligt



Diskrimineringslagen (2008:567) definieras sexuella trakasserier som “uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”.

#### **1.4 Disposition**

I det följande kapitlet behandlar vi tidigare forskning vilket består av relevanta artiklar för vårt forskningsområde. I tredje kapitlet redogör vi för det teoretiska ramverket som tillsammans med tidigare forskning ligger till grund för arbetets resultat, analys och slutsats. Det teoretiska ramverket är uppbyggt av perspektiv och begrepp från Herbert Blumer och Erving Goffman. I det fjärde kapitlet redovisas metodavsnittet där vi presenterar valet av metod, metodöverväganden och tillämpning av metoden. I det femte kapitlet presenterar vi för analys och resultat av det empiriska materialet. Avslutningsvis sammanfattar vi studien i en slutsats och en slutdiskussion.

## 2. Tidigare forskning

I detta kapitel redogör vi för tidigare forskning kring vårt forskningsområde “socialt sexuellt beteende inom restaurangbranschen”. I början av kapitlet presenteras en beskrivning av vilket tillvägagångssätt som har tillämpats, därefter redovisas relevanta artiklar för forskningsområdet. Kapitlet avslutas med en sammanfattning kring tidigare forskning.

### 2.1 Forskningsbakgrund

I sökning efter tidigare forskning har vi använt oss utav databaserna Sociological Abstract, ABI/Inform, IBSS samt PsycINFO. Det är dock huvudsakligen förstnämnda som har använts. Följande sökord har tillämpats utefter studiens frågeställningar: *sexual behavior, sexuality, sexual interaction, organization, workplace* och *restaurant*.

Socialt sexuellt beteende inom arbetslivet förefaller vara ett relativt outforskat område.

Tidigare forskning inom området har bland annat fokuserat på de negativa konsekvenserna av sexualitet i arbetslivet, individers uppfattning av sexuella trakasserier samt hur kontexten påverkar sexuella beteenden (se exempelvis Riach & Wilson, 2014; Solomon & Miller Williams, 1997; Warhurst & Nickson, 2009; Williams, Giuffre & Dellinger, 1999). Ett fåtal publikationer har beskrivit de positiva effekterna. Vi har även noterat att tidigare forskning inom området ofta använder sig utav restaurangbranschen som ett typexempel på arbetsplatser där sexualitet är vanligt och utbrett.

I artikelgenomgången uppmärksammade vi olika aspekter av metodtillämpning samt relevanta teman för vår studie. Vi observerade att tidigare forskning hade tillämpat metoder som t.ex. etnografiska studier, textanalyser, enkätundersökningar och intervjuer. Genom att avgränsa artiklarna till organisationers påverkan av sin anställda samt hur anställda definierar sexuellt beteende kunde vi identifiera olika teman. De teman som beskrivs i detta kapitel kan relateras till vårt syfte och hjälper oss att besvara våra frågeställningar. Teman som presenteras är följande: *effekter av socialt sexuellt beteende, att definiera sexuella trakasserier* samt *organisationens påverkan*.

### 2.2 Effekter av socialt sexuellt beteende

Aquino m.fl. (2014:5-10) har genom en litteraturgenomgång av tidigare forskning analyserat effekterna av sexuellt beteende inom organisationer. Artikelns utgångspunkt är att belysa potentiella positiva effekter av sexuellt beteende samt redogöra för de eventuella negativa

effekter som beteendet kan ge upphov till. Studien ställer sig kritisk till att forskare och organisationer länge har utmålrat sexualitet på arbetet som något negativt och skadligt för organisationer. Forskarna menar att det finns flera olika aspekter av sexualitet i arbetet som inte har belysts av forskningsvärlden och att dess negativa rykte därför är oförtjänt. Forskarna poängterar att det sexuella kan fungera som ett verktyg för socialt inflytande på arbetsplatsen och att det kan vara inledningen till en romantisk relation mellan arbetstagare.

Utifrån tidigare forskning belyser artikeln ett flertal möjliga positiva effekter av ett socialt sexuellt beteende. Aquino m.fl. (2014:14-15) framhåller att individer som är delaktiga i ett socialt sexuellt beteende kan få ett ökat självförtroende genom att de känner sig attraktiva och önskvärda. Forskarna framhåller även att HBTQ-personer kan känna sig mer avslappnade och mindre rädda för diskriminering i organisationer med en hög närvaro av socialt sexuellt beteende. Aquino m.fl. (2014:15-20) redogör för att socialt sexuellt beteende kan påverka individens engagemang i arbetet och att det kan ha en stressavlösande effekt för de anställda. Beteendet kan leda till att de anställda blir mer avslappnade och kan tänka på något annat för en stund, men även att engagemanget ökar när individer trivs och har roligt på sin arbetsplats. Forskarna redogör även för att ett socialt sexuellt beteende kan skapa sammanhållning och kamratskap mellan kollegor. Detta eftersom en jargong som präglas av sexuella skämt och skvaller är en central del i hur kvinnor och män knyter an till varandra. Forskarna poängterar dock att ett socialt sexuellt beteende är mer gynnsamt vid homogena grupper, särskilt yngre personer i singelrelationer.

Artikeln belyser även tre negativa effekter av socialt sexuellt beteende. Den första aspekten handlar om ett befästande av institutionaliserade könsroller, vilket innebär att kvinnor tvingas förhålla sig till den manliga hegemonin och anpassa sig för att bli accepterade. En konsekvens av detta blir svårigheten att avgöra när kvinnor faktiskt tycker om det sociala sexuella beteendet eller när de endast anpassar sig till den manliga diskursen. Den andra aspekten som forskarna belyser är hur det sexuella beteendet kan exkludera vissa arbetstagare. Arbetstagare som har en annorlunda etnicitet, sexuell läggning, vikt eller utseende i en arbetsgrupp kan bli exkluderade ifrån den sociala gemenskapen. Likaså gäller för arbetstagare som inte accepterar det sexuella beteendet. Den tredje aspekten handlar om hur socialt sexuellt beteende kan dölja sexuella trakasserier. En förklaring till detta är att det skapas en gråzon mellan accepterat och oaccepterat beteende, vilket gör att oskyldigt flirtande och skämt kan dölja sexuella trakasserier (Aquino m.fl. 2014:21-24).

### **2.3 Att definiera sexuella trakasserier**

Patti Giuffre och Christine L Williams (1994) har genomfört en kvalitativ studie om restauranganställdas definition av sexuella trakasserier. Studien bygger på 18 intervjuer av servitörer och servitriser från olika restauranger i Texas, USA. I intervjuerna observerade forskarna att en majoritet av intervjupersonerna ansåg att restaurangbranschen hade en väldigt sexualiserad arbetsmiljö, där personalen i princip skämtade eller pratade om sex varenda dag (Giuffre & Williams, 1994:382).

I studien framkom det att intervjupersonerna hade olika definitioner på vad som ansågs vara sexuella trakasserier. Beteenden som definierades som sexuella trakasserier i vissa situationer kunde uppfattas som godtagbara i andra. Forskarna redogör att intervjupersonerna var mer benägna att uppskatta det sociala sexuella beteendet om det kom från personer av samma etnicitet, sexuella läggning eller socioekonomiska bakgrund. Samtidigt framkom det att intervjupersoner som inte accepterade beteendet tenderade att bortförklara det med att det är en del av branschen (Giuffre & Williams, 1994:380).

Giuffre och Williams (1994:384-396) kunde urskilja tre sociala kategorier när intervjupersonerna beskrev ett beteende som sexuella trakasserier, till skillnad från när ett beteende istället beskrevs som roligt och uppskattat. Den första och tydligaste kategorin var när någon i maktposition, t.ex. en arbetsledare, försökte utnyttja sin ställning. Den andra kategorin som intervjupersonerna ofta beskrev som sexuella trakasserier var när förövaren hade en annan etnicitet än offret. Det handlade då oftast om en man från en minoritet som hade trakasserat en vit kvinna. Den tredje kategorin som kunde urskiljas var då förövaren hade en annan sexuell läggning än offret. Det föreföll sig dock exklusivt röra sig om heterosexuella män som ansåg att homosexuella män gick över gränsen. I studien uppvisades även en fjärde kategori som inte kunde härledas till någon av de tre sociala kategorierna. Det var när intervjupersonerna beskrev en händelse som innehöll våld eller hot om våld som de även definierade situationen som sexuella trakasserier (Giuffre & Williams, 1994:396-397).

### **2.4 Organisationens påverkan**

Det finns även tidigare forskning som behandlar hur organisationers kultur och struktur påverkar innebörden av sexuella interaktioner samt hur ofta de sker. Kari Lerum (2004) har

genomfört en etnografisk studie på två restauranger, där hon undersökte vilken betydelse sexualitet har för arbetsplatser samt hur sexualiteten påverkas av organisationsstrukturen.

Hur innebörden av sexuella uttryck uppfattas mellan kollegor beror på tre organisatoriska dimensioner. Den första dimensionen är i vilken utsträckning medarbetare delar kulturella värderingar, ideologier och avsikter. Den andra dimensionen handlar om hur organisationsstrukturen ser ut, d.v.s. om organisationen är hierarkisk eller horisontell. Den tredje och sista dimensionen är i vilken utsträckning medarbetarna samordnar sina arbetsuppgifter samt hur beroende de är av varandra (Lerum, 2004:758).

Lerum (2004:770-772) förklarar att i en av restaurangerna som undersöktes var det en stor skillnad i maktfördelningen på arbetsplatsen. Detta resulterade i att sexuella interaktioner hade en funktionell innebörd för de anställda. Antingen fungerade det som ett sätt att skapa en sammanhållning mellan de anställda mot cheferna eller så användes det för att uppnå personliga mål, som t.ex. att behålla sitt jobb. Dock medförde den stora skillnaden i maktfördelning att de som hade lite makt löpte större risk för att bli exploaterade och utsatta för trakasserier.

Sammanfattningsvis redogör Lerum (2004:772-773) att sexuella interaktioner kan ha positiva effekter på en arbetsplats. Sexuella interaktioner kan stärka sammanhållningen och öka kamratskapet mellan kollegor om medarbetarna är beroende av varandra, om de delar kulturella värderingar och om det finns en jämlik maktfördelning mellan arbetspositionerna. Lerum betonar dock att sexuella interaktioner kan uppfattas som obekväma eller som sexuella trakasserier även om organisationen och kulturen är relativt säker för sådana beteenden.

I en kvantitativ fallstudie av Timmerman och Bajema (2000) undersöks två dimensioner inom organisationskultur som forskarna tror kan vara av betydelse för hur ofta sexuella trakasserier förekommer. Timmerman och Bajema (2000:190) menar att tidigare forskning inom området har bortsett från medarbetarnas perspektiv på organisationskultur. Forskarna har därför valt att studera medarbetarnas uppfattning av organisationskulturen utifrån två dimensioner. Den första dimensionen gäller hur det sociala klimatet är inom organisationen. Den andra dimensionen handlar om hur de byråkratiska reglerna och procedurerna ser ut på arbetsplatsen.

Timmerman och Bajema (2000:200-202) antyder utifrån tidigare forskning, att det nederländska telefonföretaget som studerades var mindre tolerant gentemot sexuella trakasserier. Detta eftersom organisationen dels hade en kultur där man brydde sig om och var intresserade av sina medarbetare. Dels för att organisationen hade en kultur som skapade jämlika möjligheter för kvinnor och män. Även det faktum att organisationen hade en positiv inställning till balans mellan arbete och fritid menar forskarna påverkade att medarbetarna var mindre toleranta mot sexuella trakasserier. I undersökningen framkom det även att kvinnorna hade observerat fler sexuella trakasserier än vad männen hade gjort. Emellertid var de i stort sett identiska när det gällde egna erfarenheter av sexuella trakasserier. Timmerman och Bajema påpekar dock att studien inte kan förklara kausaliteten mellan de olika sambanden, eftersom studiens forskningsdesign är en fallstudie.

Timmerman och Bajema (2000:202-204) hävdar utifrån studiens resultat att organisationers policy gällande sexuella trakasserier borde utgå ifrån organisationens kultur. Detta eftersom sexuella trakasserier är relaterat till vilket socialt klimat organisationen uppvisar, hur engagerad organisationen är i sina anställda samt hur jämställd organisationen är. För att kunna förhindra och motverka sexuella trakasserier på arbetsplatser menar Timmerman och Bajema att organisationer måste få en ökad förståelse för hur organisationskulturen påverkar deras medarbetare.

## **2.5 Sammanfattning av tidigare forskning**

Tidigare forskning visar att det kan finnas positiva och negativa aspekter av ett socialt sexuellt beteende på arbetsplatser. Beteendet kan medföra att de anställda får ett ökat engagemang för sitt arbete och att de blir mer avslappnade på arbetsplatsen. Ett socialt sexuellt beteende kan även medföra ökad sammanhållning och kamratskap mellan de anställda. De negativa aspekterna av ett socialt sexuellt beteende kan vara ett befästade av institutionaliserade könsroller, exkludering av arbetstagare som inte passar in i den rådande arbetsplatsnormen samt ett sätt att dölja sexuella trakasserier.

Vidare har det även framkommit att kontexten är en central del av ett socialt sexuellt beteende. Ett socialt sexuellt beteende kan uppfattas som sexuella trakasserier när personer utnyttjar sin maktposition. Det kan även uppfattas som sexuella trakasserier när en individ har en annan etnicitet eller sexuell läggning än den som individen interagerar med.

Organisationers kultur och struktur är relevanta aspekter i hur ett socialt sexuellt beteende kan bidra till gemenskap i en arbetsgrupp. Ett socialt sexuellt beteende kan främja kamratskap och sammanhållning om medarbetarna samordnar sina arbetsuppgifter med varandra, delar samma kulturella värderingar samt om organisationen har en någorlunda jämlik maktfördelning. Dock kan organisationer som har en hierarkisk maktfördelning och en organisationskultur som inte uppmuntrar till jämlikhet mellan könen medföra att anställda lättare blir exploaterade och utsatta för trakasserier.

Tidigare forskning har varit ett viktigt stöd vid genomförandet av våra intervjuer. Tidigare forskning visar att individer både kan ha positiva och negativa åsikter om socialt sexuellt beteende, vilket medför att vi förhåller oss neutrala inför deltagarnas erfarenheter och uppfattningar. Tidigare forskning kan även relateras till vårt syfte och delvis besvara våra frågeställningar. De resultat som har redovisats i tidigare forskning visar att fenomenet socialt sexuellt beteende existerar, och ger kunskap om när beteendet inte är välkommet samt vilka effekter beteendet kan få. Vi menar att tidigare forskning bidrar till en djupare förståelse när vi analyserar intervjupersonernas subjektiva erfarenheter av socialt sexuellt beteende.

### 3. Teoretiskt ramverk

*I detta kapitel redogör vi för uppsatsens teoretiska ramverk. Vi har valt att använda begrepp från sociologerna Herbert Blumer och Erving Goffman. Begreppen kan bidra till en djupare förståelse och ny kunskap för att kunna tolka intervjupersonernas erfarenheter och upplevelser kring socialt sexuellt beteende. Det teoretiska ramverket och tidigare forskning ligger till grund för vår analys av det empiriska materialet. Begreppen som presenteras i kapitlet är: **social interaktion, rolluppsättning, region och regionbeteende** samt **försvarsåtgärder och beskyddande åtgärder**. Kapitlet avslutas med en motivering kring valda begrepp.*

#### 3.1 Social interaktion

Social interaktion är när individer interagerar med andra eller samtalar med sig själv. Den sociala interaktionen innebär samtal eller tänkande, men det är även kroppsspråk, gester och ansiktsuttryck (Trost & Levin, 2010:16-20). För att en individ ska kunna interagera med andra krävs det att individen kan tolka vad andra individer gör. En förespråkare för att den sociala interaktionen mellan individer bygger på en tolkningsprocess är Herbert Blumer (Andersen & Kaspersen, 2007:150). Blumers (1969/1986:8) perspektiv på den sociala interaktionen utgår från en dyadisk process som formar mänskligt beteende. Det innebär att individen formar sitt beteende genom att tolka och definiera hur andra individer agerar eller hur de kan tänkas agera. Beroende på hur de andra individerna agerar eller i vilken situation interaktionen utspelar sig i kan individens avsikt med en handling ersättas, överges, revideras eller intensifieras. Vidare menar Blumer (1969/1986:15) att det finns andra faktorer som påverkar hur individen formar sitt beteende. Dessa faktorer kan t.ex. vara handlingar som individen uppfattar att andra ser som lämpliga eller att individens handlingar är ett medel för att uppnå specifika mål.

Förutsättningen för samspel i en grupp kräver att individerna interagerar med varandra. Majoriteten av de aktiviteter som individerna gör sker nämligen i respons eller i relation till varandra. Detta eftersom den sociala interaktionen formar och definierar individernas innebörd av olika objekt (Blumer, 1969/1986:7-8).

Blumer (1969/1986:16-17) förklarar att samspelet i en grupp kan skapa en gemensam handling. En gemensam handling är ett enhetligt beteende av olika handlingar som utförs av



skilda individer. Handlingen uppstår när individerna anpassar handlande efter varandra. Vidare påpekar Blumer (1969/1986:18-19) att det inte är regler som upprätthåller eller skapar samspelet i en grupp. Det är den sociala interaktionen i gruppen som skapar och upprätthåller reglerna för hur medlemmarna ska agera. Likaså poängterar Blumer (1969/1986:20) att en gemensam handling alltid uppstår från kontexten av tidigare gemensamma handlingar. Detta eftersom att individer har en förförståelse från tidigare etablerade tolkningar och handlingar.

Blumers beskrivning av hur den sociala interaktionen påverkar individen och samspelet i en grupp menar vi kan tydliggöra vilken betydelse socialt sexuellt beteende har för restaurangbranschen. Individens förförståelse och tolkning av ett socialt sexuellt beteende kan belysa relevanta aspekter till hur beteendet upplevs samt hur det reproduceras.

### **3.2 Rolluppsättning**

En annan av nyckelfigurena inom symbolisk interaktionism är sociologen Erving Goffman. Hans dramaturgiska perspektiv på den sociala verkligheten förklarar människors agerande utifrån roller som spelas inför en publik (Johnson, 2000:396). Alla roller som spelas under ett framträdande förklarar Goffman (1961:86) som en rolluppsättning. Det innebär att individen växelverkar mellan att agera som aktör och publik. Aktörsrollen är när individen antingen agerar själv eller med ett team inför en publik, där ett team t.ex. kan vara en arbetsgrupp. Publikrollen innebär att individen får ta del av ett framträdande. Rolluppsättningen i ett framträdande kan bestå av roller som t.ex. servitör, bartender, gäst, kock eller leverantör. Den roll som associeras med en position kan sedan delas upp i rollsektorer. I framträdandet mellan servitör-kock finns vissa förväntningar på dessa specifika roller, medan servitör-gäst har andra förväntningar. Vidare förklarar Goffman (1961:87-88) att det är viktigt att individen som utför en roll ger det intryck som förväntas av rollen. Detta för att rollen ska framstå som trovärdig. En domare ska vara eftertänksam och alert, en revisor ska vara noggrann och saklig och en servitör ska vara proper och hövlig. De intryck som förväntas av rollen medför att individen inte behöver skapa en ny roll. Det finns en förbestämd mall av rollen som individen kan anpassa sig efter.

### **3.3 Region och regionbeteende**

I ett framträdande finns det olika beteenden som är associerade till en främre och bakre region. Goffman (1959/2014:97-99) definierar den främre regionen som där framträdandet sker, d.v.s. där aktören eller teamet agerar inför publiken. I den främre regionen finns det två

normer som aktören eller teamet ska förhålla sig till. Den första normen är hövlighetsnormer. Hövlighetsnormer är situationsbundna och fungerar som oskrivna regler för hur aktören ska behandla och tala till sin publik. Den andra normen är anständighetsnormer, vilket innebär olika krav som aktören eller teamet måste följa när de inte interagerar med publiken. Anständighetsnormer delar Goffman in i två undergrupper. Den första gruppen är de moraliska kraven. De relaterar till regler om anständighet, respekt för heliga platser, att inte blanda sig i saker som inte angår en och en avsaknad av sexualitet. Den andra undergruppen syftar till de instrumentella kraven, vilket innebär att iaktta en försiktighet med organisationens egendom samt att uppfylla de normer som associeras med arbetet.

Goffmans (1959/2014:101-102) definition av den bakre regionen är ett område där aktören eller teamet inte framträder inför publiken. Det är även i den bakre regionen som rekvisitan för framträdandet förvaras. Regionens funktion är att ge aktören utrymme för återhämtning, en chans till att utveckla framträdandet samt att aktören kan kliva ur sin roll. Teamet kan även gå igenom sitt framträdande och uttrycka sig på ett sätt som publiken skulle bli kränkt av. Regionen fungerar dessutom som en plats där teammedlemmar, t.ex. kollegor, kan träna upp och testa de aktörer som är mindre etablerade i sin roll. Dessa aktörer kan dock teamet välja att exkludera från det gemensamma framträdandet.

Goffman (1959/2014:102-103) poängterar dock att den främre och bakre regionen inte delar utrymme. De bägge regionerna är oftast separerade från varandra, antingen genom väggar eller en korridor. Detta medför att aktören under pågående rollprestation kan få hjälp och stöd av teamet som befinner sig bakom kulisserna. Det blir alltså en möjlighet för aktören att avbryta sitt agerande och därmed få en chans till återhämtning.

### **3.4 Försvarsåtgärder och beskyddande åtgärder**

Goffman (1959/2014:183-184) framhåller att när olika incidenter sker i ett framträdande kan det skapa osäkerhet och förvirring. En form av incident i ett framträdande är när aktören begår ett felsteg. Ett felsteg innebär att aktören uttrycker sig på ett sätt, antingen verbalt eller icke-verbalt, som inte är accepterat av teamet eller publiken. För att undvika incidenter i framträdandet kan de agerande tillämpa försvarsåtgärder medan publiken kan använda sig av beskyddande åtgärder (Goffman, 1959/2014:185).

Begreppet dramaturgisk disciplin är en form av försvarsåtgärd som de agerande kan tillämpa. Det innebär att aktören måste vara intellektuellt och känslomässigt engagerad i sin roll. Aktören måste även ha sinnesnärvaro att distansera sig från framträdandet och dölja sina känslor när oförutsedda situationer uppkommer (Goffman, 1959/2014:188-189). Goffman (1959/2014:189-190) menar att det är vanligt att team testar nya teamkamraters dramaturgiska disciplin genom att skämta eller driva med dem. Det finns tre aspekter till varför team gör detta. Den första aspekten är för att träna upp aktörens förmåga att hantera oavsedda situationer. Den andra aspekten är för att aktören ska kunna dölja sina känslor under framträdandet. Den tredje aspekten är att teamet ska kunna lita på den nya teamkamraten. För att teamet ska kunna göra detta krävs det att aktören kan kontrollera olika situationer och undantrycka sina känslor.

En annan form av försvarsåtgärd är dramaturgisk försiktighet. Försvarsåtgärden innebär en förmåga att kunna förutse när ett uppträdande inte är lämpligt. Det kräver att aktören är försiktig gällande vilken publik den uppträder mot, eftersom ett felaktigt uppträdande kan leda till oförutsedda konsekvenser. Aktören behöver alltså agera med försiktighet när den är tillsammans med individer den inte känner (Goffman, 1959/2014:190-196).

Goffman (1959/2014:199-203) beskriver taktfull ouppmärksamhet som en beskyddande åtgärd som publiken tillämpar för att det inte ska ske misstag eller incidenter i aktörernas framträdande. Taktfull ouppmärksamhet kan t.ex. vara när publiken väljer att inte uppmärksamma när ett felsteg sker i framträdandet. Det kan även vara teammedlemmar som visar särskild hänsyn när en nybörjare gör olika misstag. Goffman (1959/2014:203) framhåller dock att aktören måste uppvisa takt visavi takt för att publiken ska kunna använda beskyddande åtgärder. Det innebär att aktören ska vara mottaglig för publikens antydningar när ett uppträdande är olämpligt och därefter ändra sitt agerande.

### **3.5 Motivering av valda begrepp**

Socialt sexuellt beteende inom restaurangbranschen har i tidigare forskning analyserats bland annat med begreppen makt och genus. Det teoretiska ramverket i denna studie framhäver ett annat perspektiv av socialt sexuellt beteende än vad som har tidigare har diskuterats. Vi resonerar att Blumers beskrivning av hur den sociala interaktionen påverkar individen och samspelet i en grupp kan tydliggöra vilken betydelse ett socialt sexuellt beteende har för restaurangbranschen. Blumers perspektiv bidrar till nya infallsvinklar, men det hjälper oss

även att förstå hur kontexten av tidigare tolkningar påverkar individen. En individs tidigare tolkning av ett socialt sexuellt beteende antar vi kan medföra att vissa beteenden tolkas som välkomna eller ovälkomna.

De begrepp som vi har valt ifrån Goffmans dramaturgiska sociologi kan tydliggöra när ett socialt sexuellt beteende är välkommet eller ovälkommet, samt vilken betydelse beteendet har för kollegor. Vi menar att förväntningarna som finns på individen i de olika regionerna kan påverka när ett socialt sexuellt beteende är välkommet. På samma sätt kan uppvisandet av ett socialt sexuellt beteende tydliggöra hur team använder beteendet för att träna upp nya teammedlemmars dramaturgiska disciplin.

I analysen av det empiriska materialet kommer vi att tillämpa de begrepp som har redovisats i det teoretiska ramverket samt de aspekter av ett socialt sexuellt beteende som framkommit ur tidigare forskning.

## 4. Metod

*I detta kapitel presenteras våra metodologiska val för arbetet. Här redogörs bland annat för urvalet, genomförandet samt analysmetoden av datainsamlingen. I slutet av kapitlet diskuteras valet av metod samt studiens reliabilitet och validitet. Kapitlet innehåller även en redogörelse för de etiska aspekter vi har tagit hänsyn till.*

### 4.1 Val av metod

För att besvara studiens frågeställningar krävdes det att vi först konstaterade fenomenets existens, för att sedan kunna undersöka restauranganställdas subjektiva erfarenheter och upplevelser. Vi valde därför att använda både en kvantitativ och en kvalitativ forskningsstrategi. En flermetodsstrategi kan generera ett mer utförligt svar på forskningsfrågorna i en studie samt att strategin minimerar de svagheter som enbart en kvalitativ eller kvantitativ metod hade medfört. Likaså kan strategin underlätta urvalet vid en kvalitativ undersökning (Bryman, 2011:564-566, 572). Vi tillämpade den kvantitativa strategin för att få bakgrundsinformation om beteendet i restaurangbranschen, men även för att identifiera individer som var villiga att medverka i de kvalitativa intervjuerna. Den kvalitativa strategin användes för att tolka och förmedla restauranganställdas subjektiva upplevelser av beteendet i branschen.

För att kunna tolka intervjupersonernas utsagor har vi valt att utgå ifrån ett hermeneutiskt angreppssätt. Det innebär att tolka och förmedla en individs berättelse med hänsyn till att den sociala och historiska kontexten påverkar personen (Bryman, 2011:507). I och med att studien är av känslig karaktär hade vi den sociala kontexten i åtanke när vi genomförde intervjuerna samt när vi analyserade det transkriberade materialet.

Vår studie bygger på en abduktiv ansats då vi växelverkat mellan ett deduktivt och induktivt angreppssätt, d.v.s. forskaren pendlar mellan ett teoretiskt och empiriskt förhållningssätt (Fejes & Thornberg, 2015:27). Alvesson och Kärreman (2012:76) menar att detta angreppssätt kan bidra till nya infallsvinklar av en teori samt att en abduktiv ansats uppmuntrar till problematisering och nytänkande.

För denna studie har vi tillämpat en tvärsnittsdesign. Det innebär att forskaren är intresserad av att analysera och studera fler än ett fall vid en specifik tidpunkt. Syftet med designen är att

observera om det finns några sambandsmönster i den kvantifierbara eller kvalitativa datan (Bryman, 2011:64-65). Vi bedömde att en tvärsnittsdesign var bäst lämpad för vår studie eftersom syftet är att belysa olika aspekter av ett socialt sexuellt beteende. För att besvara syftet och frågeställningarna ville vi studera en variation av individer. Vi bedömde att en variation av individer kunde hjälpa oss att hitta olika mönster och identifiera när ett socialt sexuellt beteende är välkommet respektive ovälkommet. Likaså vilken betydelse beteendet har för restauranganställda och hur beteendet reproduceras. I denna studie inkluderas individer som arbetar eller har arbetat inom restaurangbranschen.

Datansamlingen har ägt rum vid två tillfällen. Först genomförde vi en webbenkät där respondenterna hade en vecka på sig för att besvara enkäten. I samband med webbenkätens avslut kontaktade vi potentiella intervjupersoner och genomförde fyra intervjuer kort därefter. Vi valde att genomföra intervjuerna i nära anslutning till enkättillfället för att intervjupersonerna skulle ha tid att reflektera kring ämnet men samtidigt ha det färskt i minnet.

#### **4.2 Urval av respondenter och intervjupersoner**

Vi har i denna studie genomfört två urval. Det första urvalet var en kombination av ett målinriktat och ett bekvämlighetsurval. Detta eftersom vi eftersträvade ett stort antal respondenter som antingen är eller har varit yrkesverksamma i branschen samt att respondenterna skulle vara lättillgängliga för studien. Vi skickade därför ut en webbenkät till studenter vid Restaurang- och hotellhögskolan i Grythyttan. Ett målinriktat urval innebär att deltagarna väljs utifrån deras relevans för studiens frågeställningar (Bryman, 2011:392), medan ett bekvämlighetsurval innebär att forskaren väljer deltagare utifrån deras relevans och tillgänglighet för studien men även för att få in en hög svarsfrekvens (Bryman, 2011:194). Det andra urvalet var ytterligare ett målinriktat urval. Vi baserade valet av intervjupersoner utifrån hur deras svar på enkäten kunde förankras till studiens syfte och frågeställningar (Se Bilaga 5 för presentation av intervjupersonerna).

#### **4.3 Genomförande**

För att tydliggöra vilka aspekter av socialt sexuellt beteende som var mest förekommande samt om respondenterna upplevde att det fanns ett socialt sexuellt beteende i branschen bedömde vi att en enkät var det mest lämpliga alternativet. Vi valde därför att via e-post skicka ut en webbenkät till de 314 studenterna vid Restaurang- och hotellhögskolan i

Grythyttan. Syftet med webbenkäten var att minska socialt önskvärda svar hos respondenterna samt att en webbenkät var mer lämplig för känsliga frågor (Se Bryman, 2011:606-607). Av de 314 studenterna var det 74 personer som besvarade enkäten, det gav en svarsfrekvens på 24 %. En högre svarsfrekvens hade varit önskvärd, men då både tid och resurser var snäva bedömer vi bortfallet som godtagbart. Det är möjligt att bortfallet har påverkats av felaktiga e-postadresser samt att tidpunkten för studien inföll under en intensiv period för studenterna. Vi resonerar dock att de studenter som tog sig tid att besvara enkäten kan ha varit särskilt intresserade av studien och därför ville dela med sig av sina erfarenheter.

Webbenkäten var uppdelad i två delar. Den första delen berörde slutna bakgrundsfrågor om respondenternas ålder och arbetslivserfarenhet. Den andra delen behandlade frågor om respondenternas erfarenhet av socialt sexuellt beteende och sexuella trakasserier.

Respondenterna fick bland annat besvara sju slutna frågor samt en öppen fråga gällande deras egna uppfattningar om beteendet i branschen. Frågorna i den andra delen utformades med hjälp av begreppet socialt sexuellt beteende (Aquino m.fl. 2014) samt utifrån Timmermans och Bajemas (2000:193-194) variabel om oönskat sexuellt beteende. Frågorna berörde bland annat verbala och icke-verbala sexuella beteenden, fysiska beteenden samt respondentens egna upplevelser av sexuella trakasserier (Se Bilaga 2). Vi bedömde att fördelen med ordinalskalevariabler var att respondenterna, trots slutna frågor, kunde rangordna sina svarsalternativ utifrån deras uppfattning om branschen (Se Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014:91-92). Syftet med frågorna i webbenkäten var att undersöka om respondenterna upplevde att det fanns ett socialt sexuellt beteende i restaurangbranschen samt vilka aspekter av socialt sexuellt beteende som enligt dem var mest förekommande.

För att undersöka respondenternas subjektiva upplevelser av fenomenet valde vi att använda oss av semistrukturerade intervjuer. Den semistrukturerade intervjuformen möjliggjorde att vi kunde ställa följdfrågor och vidareutveckla intressanta aspekter från intervjupersonernas berättelser. Detta beskriver Bryman (2011:415) som fördelen med en semistrukturerad intervjuform, att det är en flexibel datainsamlingsmetod.

Frågorna i intervjuguiden var utformade efter fyra olika teman (Se Bilaga 3). De olika temana bygger på sociologiska begrepp som inte fångats upp av tidigare forskning. Vi valde att formulera öppna frågor i intervjuguiden för att intervjupersonerna inte skulle känna sig tvingade till att svara på ett visst sätt. Likaså möjliggjorde öppna frågor att intervjupersonerna

kunde exemplifiera sina svar, t.ex. när det sociala sexuella beteendet inte var välkommet. För att säkerställa att intervjupersonerna uppfattade frågorna rätt samt att deras svar kunde relateras till våra frågeställningar genomförde vi två pilotintervjuer. Pilotintervjuerna medförde att vi kunde revidera och förtydliga frågorna innan intervjutillfällena.

Det är viktigt att skapa en ostörd och trygg intervjusituation (Bryman 2011:421), därför valde vi att genomföra intervjuerna i två grupprum vid Restaurang- och hotellhögskolan i Grythyttan. På grund av studiens känsliga natur var detta en central del när vi valde intervjuplats. Det var viktigt för oss att intervjuerna genomfördes i en miljö som intervjupersonerna var familjära vid, samt vid en lugn och säker plats där intervjupersonernas integritet inte skulle riskeras.

Av de totalt fyra intervjuerna genomförde vi två vardera, i separata grupprum. Intervjuerna tog cirka 30-45 minuter och utfördes parallellt under samma dag. Vi valde att intervjua enskilt för att minimera risken att intervjupersonerna skulle känna sig utsatta eller trängda. Detta eftersom frågorna berörde intervjupersonernas personliga erfarenheter av sexuella beteenden.

#### **4.4 Analysmetod**

De kvantitativa resultaten har vi valt att främst analysera genom frekvenstabeller och diagram. Detta eftersom vi vill analysera hur vanligt olika former av socialt sexuellt beteende är inom restaurangbranschen. Frekvenstabeller och diagram medför att vi kan studera fördelningen, spridningen och variationen för en variabel (Se Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010:39,45-47).

De kvalitativa intervjuerna transkriberade vi i nära anslutning till intervjutillfällena. Det resulterade i 46 sidor transkriberat intervjumaterial. Eftersom vi utgår ifrån ett hermeneutiskt angreppssätt hade vi den sociala kontexten i åtanke när vi transkriberade och kodade intervjuerna. Det innebär att vi var medvetna om att intervjutillfället och studiens känsliga karaktär kan ha påverkat hur individen uttryckt sig. Den första kodningen valde vi att utföra separat, detta för att vi skulle hålla oss neutrala till empirin och för att se om vi kom fram till likartade koder. Under den första kodningen sökte vi efter bakomliggande teman i intervjupersonernas utsagor. Andra kodningen genomförde vi tillsammans, där teman från första kodningen sammanställdes. Under sammanställningen uppmärksammade vi gemensamma och nya teman som vi fann relevanta för vår studie. I arbetet med kodningen



använde vi oss utav en innehållsanalys, som innebär att kvantifiera innehållet utifrån förbestämda teman (Se Bryman 2011:283)

De teman som vi har identifierat överensstämmer med våra teoretiska begrepp och tidigare forskning. Våra teman, som ligger till grund för analysen blev följande: *Kontext och fokus, Arbetsposition, Oskrivna regler, Gemenskap och stressavlösning* samt *Reproduktion*.

#### **4.5 Metoddiskussion**

Utifrån studiens syfte fann vi det relevant att de kvalitativa intervjuerna skulle utgöra arbetets huvudsakliga fokus. Innan vi bestämde oss för kvalitativa intervjuer diskuterade vi andra angreppssätt som kunde varit lämpliga för vår studie. Observationer och fokusgrupper var de två datainsamlingsmetoder vi fann mest lämpliga efter kvalitativa intervjuer. Observationer hade bidragit till att vi hade fått mer direkta kunskaper om restaurangbranschen (Se Fangen, 2005:32). Fokusgrupper hade bidragit till att vi hade kunnat studera samspelet och konstruktionen av gemensamma tolkningar bland kollegor (Se Bryman, 2011:447). Vi valde dock att inte tillämpa dessa datainsamlingsmetoder på grund av ämnets känsliga natur såväl som tidsaspekten för denna studie. Även om metoderna hade varit intressanta i fråga om socialt sexuellt beteende, bedömde vi att sexuella trakasserier hade varit svåra att observera och känsligt att diskutera i grupp. De kvalitativa intervjuerna möjliggjorde en djupare förståelse till deltagarnas subjektiva erfarenheter kring beteendet. Likaså ville vi få mer detaljrika svar än vad enbart en kvantitativ metod hade genererat (Se Bryman, 2011:413). Semistrukturerade intervjuer bedömde vi som mest lämpliga för vår studie eftersom vi ville att intervjupersonerna fritt skulle få utforma sina svar men även det faktum att vi skulle genomföra intervjuerna individuellt. En semistrukturerad intervjuform är att föredra när det är fler än en forskare som ska genomföra intervjuerna samt när det är flera intervjupersoner, detta för att säkerställa att intervjuerna är någorlunda jämförbara (Bryman, 2011:416; Hjerm m.fl. 2014:150-152).

Intervjupersonerna valde vi utifrån hur de hade besvarat den öppna frågan i webbenkäten. För att inte få ett resultat som endast avspeglar negativa eller positiva aspekter av ett socialt sexuellt beteende valde vi intervjupersoner som representerade vardera sida. En stor del av den insamlade datan bygger på respondenternas svar, därför bedömde vi att 4 intervjupersoner var tillräckligt för att få en djupare förståelse av fenomenet socialt sexuellt beteende. Likaså

bedömde vi att respondenternas svar från den öppna frågan även kunde användas i analysen, deras svar har därmed varit en del av den kvalitativa kodningen.

De kvantitativa resultaten bygger på de svar respondenterna uppgav i webbenkäten. Vi bedömde att en webbaserad enkät var mest lämplig eftersom frågorna innehöll känslig information om respondenternas egna erfarenheter av ett socialt sexuellt beteende. Bryman (2011:604) menar att en nackdel med webbaserade enkäter är att de medför en lägre svarsfrekvens. Detta är något vi reflekterade över när vi valde metoden, vår bedömning var dock att oavsett vilken enkätform vi hade tillämpat hade det medfört bortfall. Fördelen som vi bedömde övervägde risken med bortfall var att en webbaserad enkät minskar socialt önskvärda svar (Se Bryman, 2011:606-607). Den minskade effekten av social önskvärldhet tror vi kan vara en anledning till varför mer än hälften av samtliga respondenter valde att besvara den öppna frågan.

De kvantitativa resultaten bygger på de svar respondenterna uppgav i webbenkäten. Svaren analyserade vi med hjälp av frekvenstabeller och diagram. På grund av att de kvantitativa resultaten har studerats med en univariat analys kan vi inte påvisa orsakssamband mellan variablerna. Detta anser vi dock inte är något problem i vår studie eftersom syftet inte är att förklara kausaliteten i fenomenet socialt sexuellt beteende.

#### **4.6 Generaliserbarhet, reliabilitet, validitet**

Statistisk generalisering innebär hur väl en studies resultat kan appliceras på dess population (Fejes & Thornberg, 2015:270). Urvalen i denna studie har brister när det gäller att kunna generalisera, eftersom det inte går att avgöra vilken population urvalen tillhör (Se Bryman, 2011:194, 392). Syftet med vår studie är inte generalisera resultatet utifrån kvantitativa kriterier. Vi avser att använda begreppet analytisk generalisering, eftersom syftet med studien är att belysa fenomenet socialt sexuellt beteende bland restauranganställda. Begreppet analytisk generalisering innebär att en studies resultat går att överföra på andra likvärdiga situationer och undersökningspersoner eftersom studien innehåller rika kontextuella beskrivningar och forskarna för argument om varför studien går att generalisera (Kvale & Brinkmann, 2014:312,314). De resultat som framkommer ifrån respondenternas och intervjupersonernas upplevelser om socialt sexuellt beteende menar vi teoretiskt kan appliceras på andra restauranganställda. Resultatet kan dock inte generaliseras till hela populationen eftersom vi enbart har fokuserat på restaurangstudenter i Grythyttan. Vidare

poängterar Kvale och Brinkmann (2014:314) att analytisk generalisering kan tillämpas på en studie oavsett vilken metod som har använts eller vilken typ av urval som har gjorts.

Begreppet reliabilitet innebär hur tillförlitligt resultatet är i en studie och om andra forskare kan reproducera resultatet till andra tidpunkter (Kvale & Brinkmann, 2014:295). En studies reliabilitet kan mätas utifrån begreppen extern och intern reliabilitet. Extern reliabilitet står för i vilken grad en studie kan replikeras, medan intern reliabilitet innebär att det finns en överensstämmelse över hur empirin ska tolkas (Bryman, 2011:352). Vår bedömning är att studien kan replikeras då vi systematiskt har beskrivit hur arbetsprocessen har sett ut, detta menar vi möjliggör för andra forskare att upprepa studien. Vidare menar vi att den kvantitativa metoden i studien bidrar till att den externa reliabiliteten stärks, eftersom vi har beskrivit hur variablerna var utformade och vad de var avsedda att mäta. Det kan dock vara svårt att replikera en kvalitativ studie eftersom den sociala miljön är föränderlig (Bryman, 2011:352). Intervjusituationerna i vår studie kan vara svåra att återskapa eftersom den sociala kontexten alltid påverkas, men i och med att vi hade en semistrukturerade intervjuform samt att vi transkriberade intervjuerna ord för ord menar vi att den externa reliabiliteten stärks. Den interna reliabiliteten kan uppfattas som svag då vi genomförde intervjuerna och transkriberingarna individuellt. För att säkerställa den interna reliabiliteten har vi under intervjuerna och transkriberingarna diskuterat materialet för att garantera att våra tolkningar överensstämmer med varandra, med det teoretiska ramverket och tidigare forskning. Vi menar att i och med att vi har arbetat enskilt och gemensamt stärks de tolkningar och slutsatser som studien resulterat i.

Validitet syftar till en studies giltighet (Kvale & Brinkmann, 2014:296). Det Bryman (2011:352) nämner som extern validitet handlar om i vilken grad en studies resultat kan generaliseras, vilket vi tidigare i avsnittet har redogjort för. Intern validitet innebär att det finns en röd tråd i arbetet, d.v.s. överensstämmelse mellan empirin och det teoretiska perspektivet (Bryman, 2011:352). För att öka den interna validiteten har vi växelverkat med att jämföra syfte, frågeställningar, teori och tidigare forskning med studiens analys och slutsats. I syfte att stärka den interna validiteten har vi använt oss utav semistrukturerade intervjuer som baserades på teoretiska begrepp samt att den webbaserade enkäten var utformad efter begrepp och variabler från tidigare forskning. Vi menar att detta ökar överensstämmelsen mellan empirin och vårt teoretiska ramverk. Bryman (2011:352) poängterar att den interna validiteten är hög speciellt i etnografiska undersökningar. Detta

eftersom forskarens långvariga närvaro och närhet till materialet skapar en djup förståelse mellan empiri och teoribildning. Detta argument kan tillämpas i vår studie eftersom en utav författarna har över 10 års arbetslivserfarenhet ifrån restaurangbranschen. Vi menar att detta stärker den interna validiteten genom att författaren har en hög förförståelse om beteendet i branschen. Dock har förförståelsen inte genomsyrat studien då den andra författaren har bidragit med personliga erfarenheter och kritisk reflektion gällande förförståelsen om branschen.

#### **4.7 Etiska aspekter**

Vi har under studiens gång utgått ifrån Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska principer. Den första principen är informationskravet, vilket innebär att forskaren ska redogöra för studiens syfte samt att det tydligt framkommer att deltagandet är frivilligt. Den andra principen är samtyckeskravet som innebär att deltagarna frivilligt får medverka i studien samt att de när som helst har rätt till att avbryta sin medverkan. Den tredje och fjärde principen är konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Det innebär att deltagarna inte ska kunna identifieras utifrån den information som de uppger samt att informationen endast ska användas för studiens syfte (Vetenskapsrådet, 2002). I vår studie skyddade vi respondenternas anonymitet genom att skicka webbenkäten via kurskodernas e-postadress. Det innebär att alla studenters registrerade e-postadresser samlas i en kod och att vi därför inte tar del av specifika studenters kontaktuppgifter. I utskicket hade vi även med ett informationsbrev (Se Bilaga 1) som redogjorde för syftet med studien, att deltagandet var frivilligt samt att svaren som de angav behandlades konfidentiellt. I enkäten fick respondenterna information om att deras svar endast skulle användas för forskningssyfte samt att de kunde ange sina kontaktuppgifter om de ville medverka i en intervju. De respondenter vi valde ut för den kvalitativa delen av studien kontaktades via telefon eller e-post, för att sedan återigen anonymiseras. Vid intervjutillfällena redogjorde vi för de etiska principerna ytterligare en gång samt att vi även bad om tillåtelse för att spela in intervjun.

## 5. Analys och resultat

*I detta kapitel presenteras analysen och resultatet från det insamlade empiriska materialet. I början av kapitlet introduceras resultatet av de svar som har framkommit i enkäten. Därefter presenteras analysen och resultatet av de kvalitativa intervjuerna som är indelade i dessa teman: **Kontext och fokus, Arbetsposition, Oskrivna regler, Gemenskap och Stressavlösning samt Reproduktion.***

### 5.1 Resultat från enkätundersökningen

I undersökningen var det 74 respondenter som besvarade webbenkäten. Av dessa hade 60 procent mest erfarenhet ifrån servering och 60 procent av samtliga respondenter var kvinnor. Majoriteten (82 procent) av de som besvarade enkäten var mellan 20-25 år. Bland de 74 respondenter som besvarade enkäten var det fem respondenter som inte uppfyllde kriteriet för studien, d.v.s. de saknade arbetslivserfarenhet från restaurangbranschen. Vi kommer därför att studera de 69 respondenter som uppfyllde kravet.

71 procent av respondenterna ansåg att det förekommer ett sexuellt beteende i branschen. De två vanligaste formerna av socialt sexuellt beteende var sexuella eller snuskiga skämt och sexuella samtalsämnen. 72.5 procent av respondenterna uppfattade att sexuella eller snuskiga skämt var ett beteende som förekom ofta eller väldigt ofta. Likaså uppfattade 62 procent att sexuella samtalsämnen förekom ofta eller väldigt ofta. Jämförelsevis kunde vi urskilja att de minst förekommande beteendena var icke-verbala sexuella beteenden och sexuella kommentarer om kollegors kläder. 46 procent uppfattade att icke-verbala sexuella beteenden skedde väldigt sällan eller aldrig, medan 49 procent uppfattade att det väldigt sällan eller aldrig förekom sexuella kommentarer om kollegors kläder.

Socialt sexuellt beteende kan förstås utifrån det Aquino m.fl. (2014) hänvisar till som ett sätt att dölja sexuella trakasserier, vilket innebär att det skapas en gråzon mellan accepterat och icke-accepterat beteende. I enkäten uppgav 17 procent att de hade blivit sexuellt trakasserade av en kollega. 12 procent uppgav att de hade blivit sexuellt trakasserade av en chef. Eftersom majoriteten av respondenterna ansåg att det fanns ett sexuellt beteende i branschen är det vår tolkning att beteendet kan skapa en miljö där sexuella trakasserier inte uppmärksammas (Se Bilaga 4 för frekvenstabeller av samtliga variabler).

## 5.2 Kontext och fokus

Samtliga intervjupersoner nämner att det är beroende på i vilket sammanhang ett socialt sexuellt beteende förekommer, som avgör om det är välkommet eller ovälkommet. Även två respondenter poängterade att ett socialt sexuellt beteende “inte passar sig om det inte sköts diskret” och att beteendet därför oftast visar sig “backstage”, dit inte gästerna har tillträde. Moa beskriver att under service är beteendet oftast inte välkommet. Linnea menar att beteendet oftast sker i köket eftersom de anställda inte kan vara lika öppna när gästerna är närvarande. Karin beskriver hur restaurangens utformning påverkar de anställdas beteende.

*Vi hade öppet kök så att de var ju tvungna att skärpa sig lite, för är det ett stängt kök, ja men då kan de ju gå “all in”, men är det ett öppet kök, alltså gästerna vill inte sitta och höra det vi pratar om, de vill inte veta att vi kommenterar deras dejts bakdel eller vad det nu kan vara. (Karin)*

Av intervjupersonernas och respondenternas beskrivningar framgår det att beteendet inte får uppvisas inför gästerna, utan det måste hållas avskilt från dem. Detta kopplar vi samman med Goffmans (1959/2014, 1961) beskrivning av rollförväntningar och främre regionen. De anställda ska under framträdandet förhålla sig till de förväntningar som finns på rollen och anständighetsnormerna. Normerna dikterar att det ska finnas en avsaknad av sexualitet när de anställda agerar inför gästerna. David beskriver att restauranger har naturliga mötesplatser eller “hörn” där personalen kan gömma sig från publiken, det kan t.ex. vara i disken, i pentryt eller i en vin-kyl. Linnea berättar att det sociala sexuella beteendet förekommer mer när gästerna inte är närvarande. De anställda har nämligen mer tid att prata med varandra menar hon. Intervjupersonernas beskrivningar kan förstås med hjälp av det Goffman (1959/2014) beskriver som bakre regionen och åtskillnad av utrymme. De anställda kan under service gå ifrån framträdandet och gå till olika “återhämningsplatser” där gästerna inte har tillträde. Likaså kan de anställda gå ur sin roll i den bakre regionen och bete sig på ett sätt som gästerna inte hade accepterat.

## 5.3 Arbetsposition

Något som vi tydligt uppmärksammade i svaren på webbenkätens öppna fråga, såväl som i intervjupersonernas berättelser, var att ett socialt sexuellt beteende var ovälkommet när beteendet kunde kopplas till en auktoritetsposition. Vi menar att respondenternas och intervjupersonernas förväntningar på sina chefer kan förstås utifrån Goffmans (1961) teori om

hur specifika roller har olika förväntningar. Karin och Linnea berättar att när ett sexuellt beteende uppvisas från en chef upplevs det som opassande. De menar att en chef ska agera som en förebild för arbetsgruppen och inte uppmuntra till eller förespråka ett sexuellt beteende.

*Chefen, det blir alltid värre anser jag. För att du ska inte hålla på så, du ska ju vara ett jättegott förexempel för gruppen. Men sen så är ju inte alla det. Men det var ju första chefen som jag var med om som håller på så. Och det blev väldigt konstigt. Man vill inte vara i närheten av chefen då. Man vet aldrig liksom "jaha ska du börja flörta med mig nu också" liksom "håll dig borta".*  
(Linnea)

Detta kan förstås i relation till det Goffman (1961) menar om att individer bör styra sina intryck för att rollen ska framstå som trovärdig. Intervjupersonerna upplever chefer som mindre trovärdiga i sin auktoritetsroll när de uttrycker sig på ett sexuellt sätt, detta eftersom förväntningarna på chefsrollen innefattar en avsaknad av sexualitet. Intervjupersonernas beskrivningar kan även hänvisas till Giuffre och Williams (1994) kategorisering av sexuella trakasserier, där auktoritet var ett tydligt tema. Intervjupersonerna beskriver situationer som ovälkomna när någon i maktposition utnyttjar det sociala sexuella beteendet till sin fördel. Likaså kunde vi urskilja att vissa intervjupersoner och respondenter upplevde att cheferna tillämpade beteendet som ett sätt att dölja sexuella trakasserier.

*Så skulle jag hämta mjöl, som liksom är i ett torrförråd i ett rum. Och då kommer ju han praktikledaren ner och bara, eller ja kökschefen då, stängde dörren och sa "har du hört om praktikanten som blev våldtagen i torrförrådet". Sen så öppnade han och gick där ifrån, som det var ett kul skämt. (Moa)*

Denna beskrivning kan anknytas till Giuffre och Williams (1994) kategorisering av sexuella trakasserier och Lerums (2004) problematisering av maktfördelningen på arbetsplatser. I Moas berättelse framkommer det hot om våld, vilket enligt Giuffre och Williams (1994) utgör den fjärde kategorin av sexuella trakasserier. Enligt Lerum (2004) löper de individer med mindre makt på arbetsplatsen större risk att bli trakasserade. I intervjun med Moa framkommer det att hon var praktikant på arbetsplatsen där händelsen utspelade sig. Det är

därmed vår tolkning att Moa befann sig i en utsatt position på den arbetsplatsen, i och med att hon hade en lägre position i hierarkin. Lerums (2004) problematisering kan även anknytas till Karin och Linneas berättelser, där sexuella beteenden från kockar har uppfattats som olämpliga. Karin nämner att det oftast är de nya och oerfarna som får "hänga vid luckan" med kockarna. Karin menar att "det är aldrig en bra grej" eftersom kockarnas beteende kan skrämman bort nyanställda. Linnea berättar om en situation där en kock bland annat tog reda på hennes telefonnummer, ville ha sex med henne och försökte kyssa henne trots att hon hade sagt nej. Situationerna som Karin och Linnea berättar om tolkar vi som att kockarna har en större makt än vad serveringspersonalen har. Det behöver nödvändigtvis inte betyda att kockarna alltid har en högre rang än andra arbetspositioner, men vi har uppmärksammat att det finns en tydlig maktfördelning mellan servering och kök. Vår tolkning är att serveringen är mer beroende av köket då kockarna inte i lika hög grad måste förlita sig på serveringspersonalen för att utföra sitt arbete.

Intervjupersonernas berättelser kopplar vi till en av de negativa konsekvenserna av ett socialt sexuellt beteende, där beteendet kan användas för att dölja sexuella trakasserier (Aquino m.fl. 2014). Intervjupersonerna har berättat om situationer som kan förankras till lagens definition av sexuella trakasserier, d.v.s. situationer eller handlingar som har kränkt intervjupersonernas värdighet.

#### **5.4 Oskrivna regler**

Intervjupersonerna och ett tiotal respondenter berättar att det finns oskrivna regler eller gränser i en arbetsgrupp som kollegorna måste förhålla sig till för att ett beteende ska uppfattas som acceptabelt. Utifrån Blumers (1969/1986) begrepp gemensam handling menar vi att restauranganställda anpassar sitt handlande efter varandra och att det är arbetsgruppen som bestämmer reglerna för hur en kollega får agera.

När en kollega går över gränsen eller bryter de oskrivna reglerna har vi identifierat olika beteenden hos intervjupersonerna. Karin menar att hon oftast inte accepterar det sexuella beteendet, därför anser hon att det är viktigt att säga ifrån på en gång när beteendet går över hennes personliga gräns. Moa berättar att hon oftast vill säga ifrån när hon inte accepterar beteendet. Huruvida hon säger ifrån eller inte, beror på vilken arbetsplats det är samt hur väl hon känner kollegorna. På arbetsplatser där Moa har varit praktikant berättar hon att hon oftast väljer att vara tyst. Hon förklarar det med "för att lyckas i branschen eller för att liksom



få toppjobben, så måste man tåga ganska mycket liksom”. Linnea berättar att hon oftast väljer att gå därifrån eller håller tyst när kollegorna skämtar eller pratar om sex. David menar att han oftast anpassar det sexuella beteendet efter de kollegor som inte tycker om det.

*Jag har mött människor som inte vill stå och skoja bakom baren, utan de vill vara raka och tysta. De säger inget till restaurangpersonalen om det inte behövs och sen jobbar de, och då tar man ju det. “Okej, den här personen ska jag inte skämta med”. Om jag hörde ett skämt på lagret så kan jag faktiskt undanhålla henne att få höra det och ta det med nästa person. (David)*

Karins, Moas och Linneas beteenden är något vi associerar med det Goffman (1959/2014) beskriver som dramaturgisk försiktighet och taktfull ouppmärksamhet. Karin har reagerat när en kollega inte har agerat med dramaturgisk försiktighet, d.v.s. när kollegan har uppvisat ett felaktigt beteende gentemot sin publik. Detta tolkar vi som att Karin inte kan agera med taktfull ouppmärksamhet eftersom hennes kollega inte visar försiktighet i sitt framträdande. Detta leder till att Karin måste uppmärksamma kollegan om felsteget. För att kollegan ska kunna ändra sitt beteende krävs det att han uppvisar takt visavi takt, d.v.s. att han är mottaglig för Karins antydningar. Moa och Linnea väljer att använda sig utav taktfull ouppmärksamhet genom att ignorera kollegornas felsteg i framträdandet. Enligt Goffman (1959/2014) är detta en beskyddande åtgärd som publiken tillämpar för att skydda framträdandet, vår tolkning är att Moa och Linnea använder sig av åtgärden för att kunna hantera arbetssituationen. Även Davids beskrivning kan liknas med det Goffman (1959/2014) benämner som dramaturgisk försiktighet. David agerar med en försiktighet när det gäller att inte skämta med de kollegor som inte tycker om beteendet.

## **5.5 Gemenskap och stressavlösning**

Både respondenter och intervjupersoner beskriver att branschen ställer hårda krav på sina anställda och att det finns en stark gemenskap. Det sociala sexuella beteendet tolkar vi som ett verktyg för att skydda sig mot stress och ett sätt att skapa gemenskap. I enkäten och under intervjuerna har det framgått att de hårda kraven till viss del handlar om obekväma arbetstider och långa arbetspass, men det handlar även om den fysiska och psykiska påfrestning som restaurangarbetet innebär. Moa berättar att det är en “tuff bransch med hård jargong”, där en anställd “förväntas kunna arbeta hundratimmars-veckor”. Linnea ser det som en bransch som

man antingen trivs eller hatar att arbeta inom. Några av respondenterna menar att det sociala sexuella beteendet är ett sätt för de anställda att hantera stressen i yrket.

*Det "sexuella beteendet" är en del av yrket. Jag har alltid trott att det beror på stressen som man konstant måste arbeta i. Att personalen måste få utlopp på något sätt och då är det bättre med dålig humor och sexuella anspelningar, snarare än irritation och ilska. (Respondent #45)*

Citaten belyser det Aquino m.fl. (2014) menar att ett socialt sexuellt beteende kan skapa en stressavlösande effekt hos de anställda. På grund av de hårda kraven som ställs i branschen så kan det sociala sexuella beteendet bidra till att de anställda blir mer avslappnade i arbetet. Beteendet kan även bidra till att de restauranganställda blir mer engagerade i sitt arbete.

David och Karin upplever att branschen ställer hårda krav på de anställda; det är långa arbetsveckor, dåligt betalt och socialt isolerande. Båda poängterar dock att de obekväma arbetstiderna bidrar till att kollegorna blir ens närmaste vänner. David och Karin berättar att de brukar stanna kvar efter arbetstid och umgås med sina kollegor.

*Man blir som en liten familj på något sätt, för när du jobbar i restaurang då kan du i princip inte ha några vänner som inte jobbar i restaurang, alltså man tappar jätte jättemycket vänner i och med att man jobbar på så konstiga tider. [...] Det är ingen annan som är liksom vaken när jag är ledig, så man hänger ju bara tillsammans med sina kollegor i princip... (Karin)*

Både Aquino m.fl. (2014) och Lerum (2004) betonar att det sociala sexuella beteendet kan leda till en gemenskap hos de anställda. Davids och Karins berättelser vittnar om en stark sammanhållning i gruppen, hur yrket bidrar till en social isolering och exkludering från omvärlden. David säger att när han åker hem från restauranghögskolan i Grythyttan är det främst hans gamla kollegor han vill träffa och inte hans andra vänner. Trots att David och Karin har berättat att det finns en stark gemenskap i branschen framgår det av de två andra intervjupersonerna att vissa händelser som skulle leda till gemenskap istället har lett till utsatthet och exkludering. Moa berättar om ett flertal incidenter under hennes praktik där arbetsgruppens inkluderingsprocess snarare har utgjort sexuella trakasserier.

*När jag gjorde min första praktik i köket när jag var sexton, då säger kökschefen "ja du ska få träffa dem andra kockarna". Och alla var män liksom, som kanske är i tjugooårsåldern. Så säger kökschefen "ja nu får du välja... för att du ska bli en del i gänget så får du välja en av dem här killarna som ska stoppa snoppen i dig". (Moa)*

Kökschefens beteende kan liknas med det Goffman (1959/2014) menar att team ofta driver och skämtar med nya medlemmar för att de ska uppnå dramaturgisk försiktighet. Kökschefens beteende kan då tolkas som ett sätt att testa Moa så att hon kan hantera och distansera sina känslor under arbetet. Citatet åskådliggör dock de negativa aspekter som ett socialt sexuellt beteende kan bidra till. Aquino m.fl. (2014) och Lerum (2004) menar att ett socialt sexuellt beteende kan leda till att en arbetstagare exkluderas ur en arbetsgrupp samt att beteendet kan användas för att dölja sexuella trakasserier. Moas berättelse om kökschefens kommentar ser vi snarare som en tydlig maktutövning och sexuella trakasserier än ett försök till inkludering.

## **5.6 Reproduktion**

Något som framgår bland intervjupersonerna och respondenterna är att restaurangbranschen präglas av ett öppet klimat där det finns få begränsningar gällande det sexuella beteendet. Intervjupersonerna tror att en konsekvens av det öppna klimatet är att vissa individer väljer att lämna branschen, eftersom inte alla individer kan hantera arbetsmiljön. Moa berättar att allt känns mycket mer tillåtet i ett kök och att man som anställd måste "ha lite skinn på näsan" och vara "tuff" för att överleva i branschen. Linnea upplever att hon anpassar sig till gruppens beteende genom att först känna av vad det är för en arbetsplats, hur gruppen interagerar och därefter forma sitt beteende efter gruppen. David berättar att han under sin första helg placerades tillsammans med en äldre bartender, han fick då ta del av den kultur som han anser präglar restaurangbranschen.

*Han har några av de absurdaste historierna jag har hört [...] och ja, då blev jag chockad. [...] Tills man då inser efter ett antal år att, det är såhär det är. [...] Det är många som inte riktigt klarar av restaurangbranschen för de klarar inte av den här ärligheten, den här öppenheten, och den här skämtsamma tonen som kan finnas. (David)*

En majoritet av respondenterna uppger att det finns en underliggande acceptans till det sociala sexuella beteendet i branschen. Vissa menar att det är hemskt att medarbetare tvingas anpassa sig efter beteendet medan andra anser att det är en positiv aspekt som tyder på en bra sammanhållning.

*Det är för mig en slags tillåten jargong. Man tar det inte på så stort allvar. Och eftersom det blir väldigt sena kvällar och man jobbar så tätt inpå sina kollegor lär man känna varandra på en annan nivå. Tycker inte att beteendet är störande för jag har rätt mycket "skinn på näsan" men andra mer osäkra kan nog tycka att det är obehagligt eller kanske inte förstå att de mesta är skämt osv. (Respondent #48).*

Det intervjupersonerna och respondenterna beskriver överensstämmer med det Blumer (1969/1986) menar att individer anpassar sitt beteende efter gruppens handlande. Likaså att det är gruppen som bestämmer reglerna för hur medlemmarna ska agera. Intervjupersonerna antyder att beteendet inte är något de har valt, utan att det snarare är en etablerad norm inom branschen som de anpassar sig efter.

När vi frågade intervjupersonerna om det funnits något tillfälle när de blev chockade över beteendet i restaurangbranschen kunde samtliga relatera till händelser när de var nyanställda. Detta går att förstå med hjälp av Blumers (1969/1986) definition av gemensam handling. Med detta menar vi att intervjupersonerna blev chockade av beteendet då de sedan tidigare bar med sig en förförståelse om att beteendet inte är accepterat i en arbetskontext. Intervjupersonernas tolkningsprocess av gruppens beteende har sedan resulterat i att de själva reproducerar beteendet och i efterhand ser handlingen som naturlig.

Reproduceringen av det sociala sexuella beteendet sker även genom att de anställda har sexuella benämningar för olika arbetspositioner. David berättar att kockar har benämningen "kockslusk". Dels för att det är roligt att säga, dels att kockar är sluskar på "ett härligt och roligt och charmerande sätt". Även Moa säger att det finns sexuella benämningar och att alla i arbetsgruppen är delaktiga till att reproducera dem.

*Om man jobbar i kalla köket, alltså i kallskänken där man gör sallader, desserter eller förrätter då är man ju en "sillhora", så är det ju. Det är*

*namnet, beteckningen för kallskänken. Då är man en sillhora. [...] Men man försöker ju inte att stödja den typen av jargong. Det är svårt för man blir ju till slut en del av det också. (Moa)*

David och Moas redogörelser kan appliceras på Blumers (1969/1986) definition av social interaktion. Intervjupersonerna använder sig av ordet “kockslusk” eller “sillhora” eftersom de har tolkat och definierat hur kollegorna tillämpar dessa benämningar. Det innebär att när kollegornas intentioner tolkas och definieras som harmlösa tillskriver individen samma värdering av ordet.

## 6. Slutsatser

*I detta avsnitt besvarar vi våra frågeställningar och redovisar våra slutsatser utifrån det som har framkommit ur analysen.*

### 6.1 I vilken kontext är socialt sexuellt beteende välkommet eller ovälkommet bland kollegor?

Utifrån analysen av det empiriska materialet kan vi dra slutsatsen att socialt sexuellt beteende är kontext- och positionsbundet. Intervjupersonerna och respondenterna skiljer ett socialt sexuellt beteende som välkommet eller ovälkommet beroende på vilken situation beteendet uppvisas i och vem som uppvisar det.

Med hjälp av begreppen *främre* och *bakre region* kan vi konstatera att ett socialt sexuellt beteende kan upplevas som ovälkommet när den anställda vill fokusera på arbetsuppgiften samt när gäster är närvarande. Beteendet upplevs alltså som ovälkommet när kollegorna måste fokusera på att ge gästen en upplevelse och aktören vill därför inte bli distraherad av ett socialt sexuellt beteende under sitt framträdande. Det innebär att det sociala sexuella beteendet kan ha en högre chans att upplevas som välkommet när det uppvisas i den bakre regionen dit gästerna inte har tillträde. Det är dock under förutsättning att beteendet inte uppvisas från någon i maktposition, vilket är något som tydligt framkom i analysen. Om beteendet uppvisas från en kollega som besitter en maktposition på arbetsplatsen kan beteendet upplevas som ovälkommet eller som sexuella trakasserier. Vi upplever att intervjupersonerna och respondenterna har särskilda förväntningar på olika arbetspositioner, speciellt de kollegor som besitter en tydlig maktposition.

Resultatet och analysen från denna studie visar även att det sociala sexuella beteendet kunde upplevas som ovälkommet när en kollega bröt en oskriven regel. Med hjälp av begreppet *gemensam handling* är det vår tolkning att arbetsgrupper skapar förhållningsregler för hur medlemmarna ska agera. Analysen visar att när en kollega bryter mot gruppens oskrivna regler har individen inte agerat med försiktighet gentemot arbetsgruppen. När en kollega agerar med ett socialt sexuellt beteende som inte är förenligt med gruppens oskrivna regler kan det leda till att arbetsgruppen inte kan ignorera kollegans beteende. Gruppen markerar därmed att kollegans beteende är felaktig genom att säga ifrån.

## **6.2 Vilken betydelse har socialt sexuellt beteende för restauranganställda?**

Det framgår i analysen att deltagarna i studien har olika uppfattningar om vilken betydelse det sociala sexuella beteendet har. Vår slutsats är att det inte finns någon enhetlig innebörd av ett socialt sexuellt beteende bland restauranganställda.

Positiva effekter av ett socialt sexuellt beteende kan vara att det ökar kamratskap och sammanhållning i en arbetsgrupp. Vår uppfattning är att restauranganställda kan använda sig av ett socialt sexuellt beteende som en form av stressavlösning eftersom att yrket ofta upplevs som stressigt och påfrestande. Betydelsen av ett socialt sexuellt beteende kan alltså vara att det skapas en närhet och ett mer frispråkigt arbetsklimat bland kollegorna. Det sociala sexuella beteendet kan även ha betydelsen att arbetsgruppen vill testa nya medlemmars *dramaturgiska disciplin*. Arbetsgrupper kan använda sig av ett socialt sexuellt beteende för att nyanställda ska kunna distansera sig och hantera sina känslor under arbetet. Anställda som inte besitter en dramaturgisk disciplin, som har en lägre hierarkisk position eller som inte medverkar i det sociala sexuella beteendet tror vi enklare kan bli exkluderade och trakasserade av kollegor. Vår uppfattning är att dessa anställda i större omfattning tenderar att lämna branschen eftersom de inte blir inkluderade av sina kollegor.

## **6.3 På vilka sätt reproduceras det sociala sexuella beteendet?**

I analysen har det tydligt framkommit att deltagarna upplever att kollegor anpassar det sociala sexuella beteendet efter varandra. Vår slutsats är att det sociala sexuella beteendet kan vara en underliggande norm inom branschen som reproduceras av restauranganställda när de anpassar beteendet efter varandra.

Intervjupersonerna och respondenterna har antytt att det finns en underliggande acceptans om att allt är tillåtet i branschen. Vår uppfattning är att detta kan bero på att de anställda tolkar sina kollegors handlingar. Om de sexuella handlingarna som gruppen eller en kollega utför inte får någon repressalie, tror vi att individen uppfattar det som att dessa handlingar är tillåtna i branschen. Det skapas alltså en förväntning av att beteendet är accepterat, vilket leder till att beteendet reproduceras. Likaså att deltagarna i studien upplever att kollegorna anpassar det sexuella beteendet efter varandra uppfattar vi som att arbetsgrupper tillskriver regler för hur anställda ska agera. Det innebär att en anställd anpassar sitt handlande, sitt beteende och använder benämningar på samma sätt som kollegorna gör.

## 7. Slutdiskussion

*I följande kapitel förs en diskussion om studiens resultat, följt av förslag till vidare forskning inom ämnesområdet.*

### 7.1 Reflektion och diskussion

Syftet med vår studie är att belysa olika aspekter av ett socialt sexuellt beteende mellan kollegor i restaurangbranschen. Vi har fått svar på våra frågeställningar och därmed fått en djupare förståelse till ett socialt sexuellt beteende. Hur deltagarna uppfattar ett socialt sexuellt beteende hänger samman med i vilken kontext eller från vilken arbetsposition beteendet tar sig i uttryck från. Detta överensstämmer med det resultat som framkom i Giuffre och Williams (1994), där en utav deras kategorier berörde auktoritetsposition.

Betydelsen av ett socialt sexuellt beteende var något som deltagarna i studien hade skilda uppfattningar om. Vissa upplevde beteendet som positivt då det bidrog till gemenskap och kamratskap i en arbetsgrupp, andra upplevde att beteendet inte hörde hemma i en arbetskontext och att det snarare bidrog till exkludering och utsatthet. Även detta stämmer överens med det som tidigare forskning har pekat på, att ett socialt sexuellt beteende kan bidra till exkludering av vissa arbetstagare men även bidra till sammanhållning och kamratskap (Aquino m.fl. 2014; Lerum, 2004).

I studien har vi uppmärksammat att det finns en underliggande norm som säger att det sociala sexuella beteendet hör ihop med restaurangbranschen. Att kollegor anpassar det sexuella beteendet efter varandra och att chefer uppmuntrar till ett sexuellt beteende tolkar vi som ett sätt att reproducera det sociala sexuella beteendet. Deltagarna i studien har berättat att de använder sig av sexuella skämt och är delaktiga i sexuella samtalsämnen även om vissa av dem ställer sig negativa till beteendet. Vårt resultat tyder på det Blumer (1969/1986) menar med att en individs handling utgår ifrån hur den tolkar andra individers handlingar. Vi menar att individernas tolkningar av gruppens handlingar och beteenden bidrar till att det sociala sexuella beteendet reproduceras.

Det resultat som framkom från enkäten stämmer överens med de siffror som har redovisats från Arbetsmiljöverket (2014). Att restaurangbranschen är en sektor som anställda uppfattar som sexuell är något som har framkommit tydligt i vår studie. Vi är dock förvånade över att



deltagarna har en tvetydig uppfattning om det sociala sexuella beteendet. Antingen upplevs beteendet som något specifikt för restaurangbranschen och då har beteendet oftast uppfattats som något negativt. Deltagare som har uppgett att ett socialt sexuellt beteende återfinns inom alla branscher har inte till lika stor del ställt sig negativa till ett socialt sexuellt beteende.

Utifrån studiens resultat och analys framkommer det att ett socialt sexuellt beteende är ett vanligt förekommande fenomen i restaurangbranschen, detta eftersom beteendet kontinuerligt reproduceras av de anställda. Oavsett om beteendet medför positiva eller negativa effekter är det vår uppfattning att beteendet kan kvarstå i branschen eftersom de individer som inte reproducerar beteendet tenderar att lämna branschen.

## **7.2 Förslag till fortsatt forskning**

I studiens inledande skede stod det klart att tidigare forskning om sexuella beteenden inom arbetslivet var relativt begränsat. Under studiens gång har vi observerat ett flertal intressanta forskningsområden som vi tror kan främja forskning inom organisation och arbetsliv. Att i framtiden studera ett socialt sexuellt beteende inom andra svenska arbetssektorer tror vi kan bredda förståelsen kring och bemötandet av ett socialt sexuellt beteende. Det vore särskilt intressant att studera sektorn för vård och omsorg, detta då vi i studiens inledande kapitel redogjorde för statistik gällande sexuella trakasserier i bägge branscherna. Vi skulle även finna det intressant att genomföra en komparativ studie av två restauranger som skiljer sig åt i klass och anseende, detta för att analysera om det finns skillnader i hur det sociala sexuella beteendet uppvisas mellan kollegor. Något som vi har uppmärksammat i vissa intervjupersoners utsagor är att det sexuella beteendet skulle ha en anknytning till individens kön såväl som till kockyrket. Vi uppmuntrar därför till vidare forskning inom specifikt kockyrket, då kockar inom restaurangbranschen verkar vara överrepresenterade av män.

## Referenslista

- Andersen, H. & Kaspersen, L.B. (red.) (2007) *Klassisk och modern samhällsteori*. 3., [utvidgade och rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2012) *Kreativ metod: skapa och lösa mysterier*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Aquino, K. Sheppard, L. Watkins, M.B. O'Reilly, J. & Smith, A. (2014) Social sexual behavior at work. *Research in Organizational Behavior* 34, 217-236
- Arbetsmiljöverket (2014) *Arbetsmiljön 2013* (Rapport 2014:3) Stockholm: Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2013-rapport-2014-03.pdf> [2015-09-06]
- Blumer, H. (1969/1986) *Symbolic Interaction. Perspective and method*. Berkeley: University of California Press
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Engdahl, O. & Larsson, B. (2011) *Sociologiska perspektiv - grundläggande begrepp och teorier*. Lund: Studentlitteratur
- Fangen, K. (2005) *Deltagande observation*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi
- Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) (2015) *Handbok i kvalitativ analys*. 2., utök. uppl. Stockholm: Liber
- Giuffre, P.A. & Williams C.L. (1994) Labeling sexual harassment in Restaurants. *Gender & Society* 8(3), 378-401
- Goffman, E. (1959/2014) *Jaget och maskerna. En studie i vardagslivets dramatik*. Falun: Nordstedts. [Originaltitel: The presentation of self in everyday life]
- Goffman, E. (1961) *Encounters: two studies in the sociology of interaction*. Indianapolis, Ind.:
- Johnson, A.G. (2000) *The Blackwell dictionary of sociology: a user's guide to sociological language*. 2. ed. Malden, Mass.: Blackwell
- Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2., [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Lerum, K. (2004) Sexuality, power, and camaraderie in service work. *Gender & Society* 18(6), 756-776

- Nordstrand, N. (2013) Sju av tio sextrakasserade. *Svenska dagbladet*, 28 juni.  
<http://www.svd.se/sju-av-tio-kvinnor-i-krogbranschen-sextrakasserade-pa-jobbet> [2015-10-06]
- Riach, K. & Wilson, F. (2014) Bodyspace at the pub: Sexual orientations and organizational space. *Organization* 21(3) 329-345
- Solomon, D.H. & Miller Williams, M.L. (1997) Perceptions of social-sexual communication at work as sexually harassing. *Management Communication Quarterly* 11(2), 147-184
- Timmerman, G. & Bajema, C. (2000) The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior* 54(2), 188-205
- Trost, J. & Levin, I. (2010) *Att förstå vardagen: med ett symbolisk interaktionistiskt perspektiv*. 4.uppl. Lund: Studentlitteratur
- Ulfsson Eriksson, Y. & Flisbäck, M. (2011) *Yrkesstatus: erfarenhet, identitet och erkännande*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Vetenskapsrådet. (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2015-11-12]
- Warhurst, C., Nickson, D. (2009) 'Who's got the look?' Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. *Gender, Work and Organization* 16(3), 385-404
- Williams C.L., Giuffre, P.A. & Dellinger, K. (1999) Sexuality in the Workplace: Organizational control, Sexual Harassment and the Pursuit of Pleasure. *Annual Review of Sociology* 25, 73-93

## Bilaga 1

### Informationsbrev till respondenter och potentiella intervjupersoner

Hej! Vi är två studenter som läser till Personalvetare vid Örebro Universitet. Under höstterminen skriver vi vår kandidatuppsats i Sociologi, där vi vill undersöka upplevelsen av sexuellt beteende mellan kollegor i restaurangbranschen. Vi skulle därför vilja att du besvarar en enkät om dina erfarenheter från restaurangbranschen. Enkäten beräknas ta ca 5 minuter att besvara och en länk till undersökningen finns i slutet av brevet.

Ditt deltagande är helt frivilligt. I slutet av enkäten kan du även ange om du är intresserad av att medverka i en intervju. Intervjun kommer då fungera som en fördjupning av de uppgifter du har angett i enkäten. Intervjutillfällen kommer ske v.48-49 och äger rum på Campus Grythyttan.

Svaren som du anger kommer behandlas konfidentiellt under och efter färdigställandet av vår kandidatuppsats. Har du några frågor eller synpunkter om undersökningen är du välkommen att höra av dig till någon av oss på mejl eller telefon.

Tack för din medverkan!

Tommy Ahlberg & Petra Svensson

[tomahh131@studentmail.oru.se](mailto:tomahh131@studentmail.oru.se)

070-4224929

[petsvh131@studentmail.oru.se](mailto:petsvh131@studentmail.oru.se)

070-3396212

### Påminnelsebrev till studenter på Grythyttan

Hej! För några dagar sedan fick ni en enkät skickad till er angående en undersökning om sexuellt beteende mellan kollegor i restaurangbranschen. Vi har fått in en hel del svar men för att vi ska få ett sanningsenligt resultat till vår studie hade vi uppskattat att ännu fler svarade. Enkäten kommer ligga upp t.o.m. onsdag den 25/11 kl. 18. Enkäten beräknas ta ca 5 minuter att genomföra. **Har du redan svarat på enkäten kan du bortse från detta mejl.**

Ditt deltagande är helt frivilligt. I slutet av enkäten kan du även ange om du är intresserad av att medverka i en intervju. Intervjun kommer då fungera som en fördjupning av de uppgifter du har angett i enkäten. Intervjutillfällen kommer ske v.48-49 och äger rum på Campus Grythyttan.

Svaren som du anger kommer behandlas konfidentiellt under och efter färdigställandet av vår kandidatuppsats. Har du några frågor eller synpunkter om undersökningen är du välkommen att höra av dig till någon av oss på mejl eller telefon.

Tack för din medverkan!

Tommy Ahlberg & Petra Svensson

[tomahh131@studentmail.oru.se](mailto:tomahh131@studentmail.oru.se)

070-4224929

[petsvh131@studentmail.oru.se](mailto:petsvh131@studentmail.oru.se)

070-3396212

### **Informationsbrev till intervjupersoner**

Hej! Vi heter Tommy Ahlberg och Petra Svensson och studerar till Personalvetare vid Örebro Universitet. Nyligen var du med i en enkätundersökning gällande upplevelsen av sexuellt beteende mellan kollegor i restaurangbranschen. I enkäten uppgav du ett intresse av att medverka i en intervju. Intervjun kommer fungera som en fördjupning av de uppgifter som du har angett i enkäten och beräknas ta 45-60 minuter. Vi hoppas att du fortfarande är intresserad och att vi kan boka in en träff för intervju. Skulle det passa nu på torsdag (26/11) någon gång mellan 10.30 - 15.30?

Svaren som du anger i intervjun kommer behandlas konfidentiellt under och efter färdigställandet av vår kandidatuppsats.

Vi vill uppmärksamma dig att intervjun kommer att spelas in, detta för att säkerställa att informationen återges korrekt samt för underlätta analyseringen av data.

Ditt deltagande är frivilligt. Har du övriga frågor eller synpunkter får du gärna kontakta oss.

Med vänlig hälsning

Tommy Ahlberg & Petra Svensson

[tomahh131@studentmail.oru.se](mailto:tomahh131@studentmail.oru.se)

070-4224929

[petsvh131@studentmail.oru.se](mailto:petsvh131@studentmail.oru.se)

070-3396212

### Enkätformulär

#### Sexuellt beteende inom restaurangbranschen

Enkäten handlar om dina erfarenheter gällande sexuellt beteende inom restaurangbranschen. Enkäten är uppdelad i två avsnitt. Första avsnittet är bakgrundsinformation. Andra avsnittet gäller dina erfarenheter inom restaurangbranschen, så som beteende och interaktioner mellan kollegor.

Deltagandet är frivilligt och konfidentiellt. Resultatet kommer enbart att användas i forskningssyfte. I slutet av enkäten får du en möjlighet att lämna kontaktinformation för en eventuell fördjupad intervju baserad på dina svar.

1. Kön

Man

Kvinna

Annat/Vill ej ange

2. Ålder

3a. Arbetar du eller har du tidigare arbetat inom restaurangbranschen?

Ja

Nej

3b. Om du svarade ja på föregående fråga, inom vilket område har du mest erfarenhet från?

Kök

Servering

Övrigt

#### Erfarenheter från restaurangbranschen

I nästkommande avsnitt kommer frågor ställas gällande din erfarenhet om beteendet mellan kollegor i restaurangbranschen. Det gäller din erfarenhet generellt, inte nödvändigtvis där du

arbetar idag eller arbetade senast. Om du svarade nej på föregående fråga kan du skicka in enkäten.

4. Hur ofta förekommer det sexuella eller snuskiga skämt mellan kollegorna?

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

5. Hur ofta förekommer det flirtande mellan kollegor?

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

6. Hur ofta kommenterar kollegor varandras fysiska utseende?

*T.ex. kropp, bröst, rumpa, muskler*

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

7. Hur ofta förekommer det sexuella kommentarer om andras kläder mellan kollegor?

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

8. Hur ofta förekommer det sexuella samtalsämnen mellan kollegor?

*T.ex. sexliv, egna och andras erfarenheter om sex, sexuella historier.*

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

9. Hur ofta förekommer det fysisk beröring mellan kollegor?

*T.ex. kramar, klapp på rumpan, smekningar osv.*

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

10. Hur ofta förekommer icke-verbala sexuella beteenden?

*T.ex. snuskiga meddelanden via sms, bongar, anteckningar, bilder osv.*

Väldigt ofta/varje arbetspass

Ofta

Sällan

Väldigt sällan/aldrig

Vet ej

Vill ej ange

11. Upplever du att du har blivit sexuellt trakasserad av en kollega?

Ja

Nej

Vill ej ange



12. Upplever du att du har blivit sexuellt trakasserad av en chef?

Ja

Nej

Vill ej ange

13. Utifrån dina svar från tidigare påståenden, anser du att det finns ett sexuellt beteende inom restaurangbranschen?

Ja

Nej

Vet ej

Vill ej ange

14. Vad är din uppfattning om beteendet inom restaurangbranschen?

*Var gärna specifik i ditt svar, t.ex. om du tycker beteendet är obehagligt, positivt, om du har andra erfarenheter från branschen eller något annat som du anser är viktigt eller relevant för vår studie.*

15. Om du är villig att medverka i en intervju - baserat på dina svar i enkäten - vänligen skriv ned dina kontaktuppgifter här nedanför.

*Observera, du kommer att vara anonym i färdigställandet av vårt arbete!*

### Intervjuguide

#### Bakgrund

- Kan du berätta lite om dig själv? (*Hur gammal är du? Vad studerar du?*)
- Hur länge har du arbetat inom restaurangbranschen?
- Vad har du för yrkesbefattning eller vad var din dåvarande yrkesbefattning?
- Kan du berätta lite om din yrkesroll?
- Innan du började inom restaurang, vad hade du för förväntningar på kulturen inom restaurangbranschen? Kan du berätta om dessa?

#### Rolluppsättning

- Hur känner du kring dina möjligheter att vara dig själv på arbetet?
- Ser du några skillnader på hur du är i din yrkesroll och hur du är hemma?  
Om ja, vilka?  
Om ja, varför tror du att det är så?
- Hur upplever du beteendet rent allmänt mellan kollegor inom restaurangbranschen?

#### Gemensam handling

- Upplever du att det finns ett sexuellt beteende inom restaurangbranschen?  
I så fall hur?
- Upplever du att kollegorna anpassar det sexuella beteendet efter varandra?  
I så fall hur?
- Upplever du att du anpassar dig efter det sexuella beteendet på arbetsplatsen?  
Om ja, hur?

#### Region och regionbeteende

- Vart upplever du att det sexuella beteendet oftast visar sig någonstans?  
Hur visar det sig då?
- Känner du att det sexuella beteendet mellan kollegor är annorlunda när gästerna är närvarande?

I så fall hur?

Sker det någonsin inför gästerna?

### **Försvars- och beteendeåtgärder**

- Kan du komma ihåg att du någon gång blivit förvånad kring det sexuella beteendet i branschen?

Hur tog det sig i uttryck?

- Om vi tänker rent psykiskt, hur upplever du att det sexuella beteendet påverkar dig?
- Har du upplevt något tillfälle där du inte accepterade det sexuella beteendet?  
- om ja, hur tog det sig i uttryck?
- Har du någon gång upplevt att en kollega inte har accepterat det sexuella beteendet?  
- om ja, hur tog det sig i uttryck?

### **Avslutningsvis**

- I början av intervjun talade vi om tidigare förväntningar på restaurangbranschen, känner du likadant idag eller har din syn på branschen förändrats?
- Finns det något mer du skulle vilja fråga eller ta upp som du har tänkt på eller reflekterat över och som kan vara relevant för vår studie?

Tabeller

Bakgrundsfrågor

Fördelning - Bakgrundsfrågor

		1. Kön	2. Ålder	3a. Arbetar du eller har du tidigare arbetat inom restaurangbranschen ?	3b. Om du svarade ja på förgående fråga, inom vilket område har du mest erfarenhet från?
N	Giltiga	74	73	69	63
	Ogiltiga	0	1	5	11
	Medelvärde	1,649	22,932	1	1,841
	Median	2	22	1	2
	Typvärde	2	23	1	2
	Std. Deviation	0,5346	3,5013	0	0,6012

Respondenternas kön

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Man	28	37,8	37,8	37,8
	Kvinna	44	59,5	59,5	97,3
	Annat/vill ej ange	2	2,7	2,7	100
	Total	74	100	100	

Respondenternas ålder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	18	2	2,7	2,7	2,7
	19	3	4,1	4,1	6,8
	20	8	10,8	11	17,8
	21	13	17,6	17,8	35,6
	22	11	14,9	15,1	50,7
	23	14	18,9	19,2	69,9
	24	4	5,4	5,5	75,3
	25	10	13,5	13,7	89
	26	1	1,4	1,4	90,4
	27	2	2,7	2,7	93,2
	28	3	4,1	4,1	97,3
	30	1	1,4	1,4	98,6
	44	1	1,4	1,4	100
		Total	73	98,6	100
Ogiltiga	System	1	1,4		
Total		74	100		

**Respondenter som arbetar/arbetat och inte har arbetat inom restaurangbranschen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Ja	69	93,2	100	100
	Nej	4	5,4		
Ogiltiga	Uppgift saknas	1	1,4		
	Total	5	6,8		
Total		74	100		

**Respondenternas erfarenhetsområde**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Kök	17	23	27	27
	Servering	39	52,7	61,9	88,9
	Övrigt	7	9,5	11,1	100
	Total	63	85,1	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	11	14,9		
Total		74	100		

**Socialt sexuellt beteende frågor**

**Fördelning - Socialt sexuellt beteende**

		4. Hur ofta förekommer det sexuella eller snuskiga skämt mellan kollegor?	5. Hur ofta förekommer det flirtande mellan kollegor?	6. Hur ofta kommenterar kollegor varandras fysiska utseende?	7. Hur ofta förekommer det sexuella kommenterar om andras kläder mellan kollegor?	8. Hur ofta förekommer det sexuella samtalsämnen mellan kollegor?	9. Hur ofta förekommer det fysisk beröring mellan kollegor?	10. Hur ofta förekommer icke-verbala sexuella beteenden?
N	Giltiga	69	69	69	69	69	69	69
	Ogiltiga	5	5	5	5	5	5	5
Medelvärde		2,101	2,522	3	3,493	2,377	2,797	3,855
Median		2	2	3	4	2	3	4
Typvärde		2	2	3	4	2	3	4
Std. Deviation		0,9416	1,0656	1	0,851	1,0304	1,0372	0,8274

**Sexuella eller snuskiga skämt mellan kollegorna**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Väldigt ofta/varje arbetspass	19	25,7	27,5	27,5
Giltiga	Ofta	31	41,9	44,9	72,5
	Sällan	13	17,6	18,8	91,3
	Väldigt sällan/aldrig	5	6,8	7,2	98,6
	Vet ej	1	1,4	1,4	100
	Total	69	93,2	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Flirtande mellan kollegor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Väldigt ofta/varje arbetspass	10	13,5	14,5	14,5
Giltiga	Ofta	30	40,5	43,5	58
	Sällan	15	20,3	21,7	79,7
	Väldigt sällan/aldrig	11	14,9	15,9	95,7
	Vet ej	3	4,1	4,3	100
	Total	69	93,2	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Kommenterar om kollegors fysiska utseende**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Väldigt ofta/varje arbetspass	2	2,7	2,9	2,9
Giltiga	Ofta	22	29,7	31,9	34,8
	Sällan	25	33,8	36,2	71
	Väldigt sällan/aldrig	14	18,9	20,3	91,3
	Vet ej	6	8,1	8,7	100
	Total	69	93,2	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Sexuella kommenterar om andras kläder mellan kollegor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Väldigt ofta/varje arbetspass	1	1,4	1,4	1,4
	Ofta	8	10,8	11,6	13
	Sällan	21	28,4	30,4	43,5
	Väldigt sällan/aldrig	34	45,9	49,3	92,8
	Vet ej	5	6,8	7,2	100
Ogiltiga	Total	69	93,2	100	
	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Sexuella samtalsämnen mellan kollegor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Väldigt ofta/varje arbetspass	13	17,6	18,8	18,8
	Ofta	30	40,5	43,5	62,3
	Sällan	15	20,3	21,7	84,1
	Väldigt sällan/aldrig	9	12,2	13	97,1
	Vet ej	2	2,7	2,9	100
Ogiltiga	Total	69	93,2	100	
	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Fysisk beröring mellan kollegor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Väldigt ofta/varje arbetspass	8	10,8	11,6	11,6
	Ofta	18	24,3	26,1	37,7
	Sällan	26	35,1	37,7	75,4
	Väldigt sällan/aldrig	14	18,9	20,3	95,7
	Vet ej	3	4,1	4,3	100
Ogiltiga	Total	69	93,2	100	
	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Icke-verbala sexuella beteenden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Väldigt ofta/varje arbetspass	1	1,4	1,4	1,4
	Ofta	1	1,4	1,4	2,9
	Sällan	20	27	29	31,9
	Väldigt sällan/aldrig	32	43,2	46,4	78,3
	Vet ej	15	20,3	21,7	100
Ogiltiga	Total	69	93,2	100	
	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Sexuellt trakasserad av en kollega**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Ja	12	16,2	17,4	17,4
	Nej	55	74,3	79,7	97,1
	Vill ej ange	2	2,7	2,9	100
	Total	69	93,2	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Sexuellt trakasserad av en chef**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Ja	8	10,8	11,8	11,8
	Nej	57	77	83,8	95,6
	Vill ej ange	3	4,1	4,4	100
	Total	68	91,9	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	6	8,1		
Total		74	100		



**Respondenternas uppfattning om det finns ett sexuellt beteende i restaurangbranschen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Giltiga	Ja	49	66,2	71	71
	Nej	9	12,2	13	84,1
	Vet ej	11	14,9	15,9	100
	Total	69	93,2	100	
Ogiltiga	Uppgift saknas	5	6,8		
Total		74	100		

**Fördelning - sexuella trakasserier samt respondenternas uppfattning om sexuellt beteende i branschen**

		11. Upplever du att du har blivit sexuellt trakasserad av en kollega?	12. Upplever du att du har blivit sexuellt trakasserad av en chef?	13. Utifrån dina svar från tidigare påståenden, anser du att det finns ett sexuellt beteende inom restaurangbranschen?
N	Giltiga	69	68	69
	Ogiltiga	5	6	5
Median		2	2	1
Std. Deviation		0,4296	0,3984	0,758
Varians		0,185	0,159	0,575

### **Presentation av intervjupersonerna**

Med hänsyn till konfidentialitetskravet har vi valt att inte använda intervjupersonernas verkliga namn. I och med att Grythyttan är en liten ort och studien har en känslig karaktär kommer vi inte heller uppge intervjupersonernas ålder.

*David* har arbetat inom restaurangbranschen i mindre än 5 år. David har mest erfarenhet från bar och servering.

*Karin* har arbetat inom restaurangbranschen i mindre än 5 år. Karin har mest erfarenhet från servering.

*Linnea* har arbetat i restaurangbranschen mellan 5-10 år. Karin har erfarenhet från kök och servering.

*Moa* har arbetat inom restaurangbranschen i drygt 10 år och har erfarenhet ifrån köket.