

” En leder må være bevisst på maktforholdet

Seksuell trakassering er et problem i flere bransjer, men likevel mangler de fleste arbeidsplasser verktøy for å håndtere det, ifølge Fafo-forskere. Hr-direktør Ragnhild Dahl i Umoe Restaurants mener det viktigste er å velge riktige ledere og lære dem godt opp.

ARBEIDSLIV

Kari Vartdal Riise
Oslo

Hotell- og restaurant er en av bransjene der flest ansatte forteller at de er blitt utsatt for seksuell trakassering, også fra ledere. Det viser rapporter fra Statistisk sentralbyrå (SSB) og Fafo.

- Slike situasjoner kommer i alle varianter, og jeg har opplevd flere av dem, sier hr-direktør Ragnhild Dahl (39 i Umoe Restaurants).

Dahl har jobbet i bransjen siden hun var 16 år, siden 2005 med personalledelse.

- Jeg har opplevd situasjoner der det opplagt var seksuell trakassering, og medarbeidere har opplevd dette som utrolig ubehagelig. Jeg har også opplevd situasjoner hvor noen har trodd de har fleipet og hatt det gøy på arbeidsplassen, klapset andre på rumpa og trodd at det var en del av kulturen, men blitt fryktelig lei seg når de har skjönt at andre har opplevd det som ubehagelig. Begge deler er utrolig trist, sier Dahl.

Maktskjevhet

Umoe Restaurants har 9000 medarbeidere og 400 restauranter i Skandinavia, og 78 prosent av de ansatte er under 30 år.

- Mange har sin aller første arbeidsplass hos oss, og derfor er det viktig at vi tar ansvar for å lære

UKULTUR PÅ JOBBEN

DN setter søkelys på **maktmisbruk, ukultur** og **seksuell trakassering** i arbeidslivet.

Hvordan er tilstanden der du jobber?

Tips journalistene
marit.halvorsen@dn.no
kari.vartdal.riise@dn.no

dem hva det vil si å være i arbeidslivet. Vi må lære dem å lage pizza, bære glass og servere, men vi må også lære dem hvordan de skal oppføre seg mot hverandre. Holdninger er svært viktig for den kulturen man ønsker å skape på arbeidsplassen, sier Dahl.

Hun peker på at mange av de ansatte i konsernet jobber seg oppover i gradene.

- Det kan være fryktelig krevende plutselig å skulle lede det som har vært kollegene dine. Fleip og moro fungerer kanskje ikke på samme måte som det har gjort før, sier Dahl.

Hun sier de legger stor vekt på å gjøre ledere og ledertalenter bevisste på hvilken innvirkning en leder har på sine medarbeidere.

- En leder må være bevisst på maktforholdet mellom lederen og medarbeiderne, og det er lederens ansvar at maktskjevheten respekteres, sier hr-direktøren.

Arbeidsmiljøproblem

En rekke historier om seksuell trakassering er kommet opp i

kjølvannet av avsløringene om at Hollywood-toppen Harvey Weinstein har drevet systematisk seksuell trakassering av kvinner i flere tiår. Onsdag gikk Storbritannias forsvarsminister Michael Fallon av som følge av anklager. To menn fra Aftenbladet og mediekonsernet Schibsted er permittert.

I SSBs siste levekårsundersøkelse, som ble publisert i år, oppgir fem prosent av norske arbeidstagere at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Enkelte bransjer skiller seg negativt ut, og hotell- og restaurantbransjen er sammen med omsorgssektoren bransjene der flest ansatte forteller om overtramp.

- Særlig innen hotell og restaurant er det mange som har opplevd at sjefer har trådt over grensene, sier Fafo-forsker Mona Bråten.

Sammen med Beate Sletvold Øistad har Bråten sett nærmere på disse to bransjene. I deres spørreundersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant svarer 26 prosent at de har opplevd fysisk seksuell trakassering fra sjefen, 43 prosent fra kolleger.

Fafo-forskerne dybdeintervjuet også 12 arbeidsgivere til rapporten som ble publisert i vår, og finner at de har få konkrete retningslinjer for å håndtere seksuell trakassering.

- Seksuell trakassering er helt klart et arbeidsmiljøproblem i enkelte bransjer. Likevel er oppfølgingen på arbeidsplassen



Arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet

- Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstagerne har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og til å ivareta alle ansattes helse og verdighet.
- Omsorgsplikten medfører en undersøkelses- og aktivitetsplikt.
- Arbeidsgiver skal utarbeide rutiner for intern varsling dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstagere.
- Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold, fremgangsmåte for varsling, fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

- En fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling kan inneholde:
 - Arbeidsgiver undersøker og kartlegger faktum.
 - Bestemmer og iverksetter tiltak.
 - Følger opp de involverte og berørte.
 - Gjenoppretter et forsvarlig arbeidsmiljø.
 - Gjør tiltak for å forhindre at kritikkverdige forhold oppstår igjen.
 - Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstagere i virksomheten.
- Kilde:** arbeidsmiljøloven og HR Norge

ofte mangelfull. Problemet får lite oppmerksomhet på arbeidsplassene, og de fleste mangler verktøy for å håndtere det, sier Bråten.

Mer mangfold

Det finnes lite norsk forskning på temaet, men forsker Cecilie

Aagestad ved Statens arbeidsmiljøinstitutt viser til en amerikansk metaanalyse av 41 studier om seksuell trakassering på arbeidsplassen.

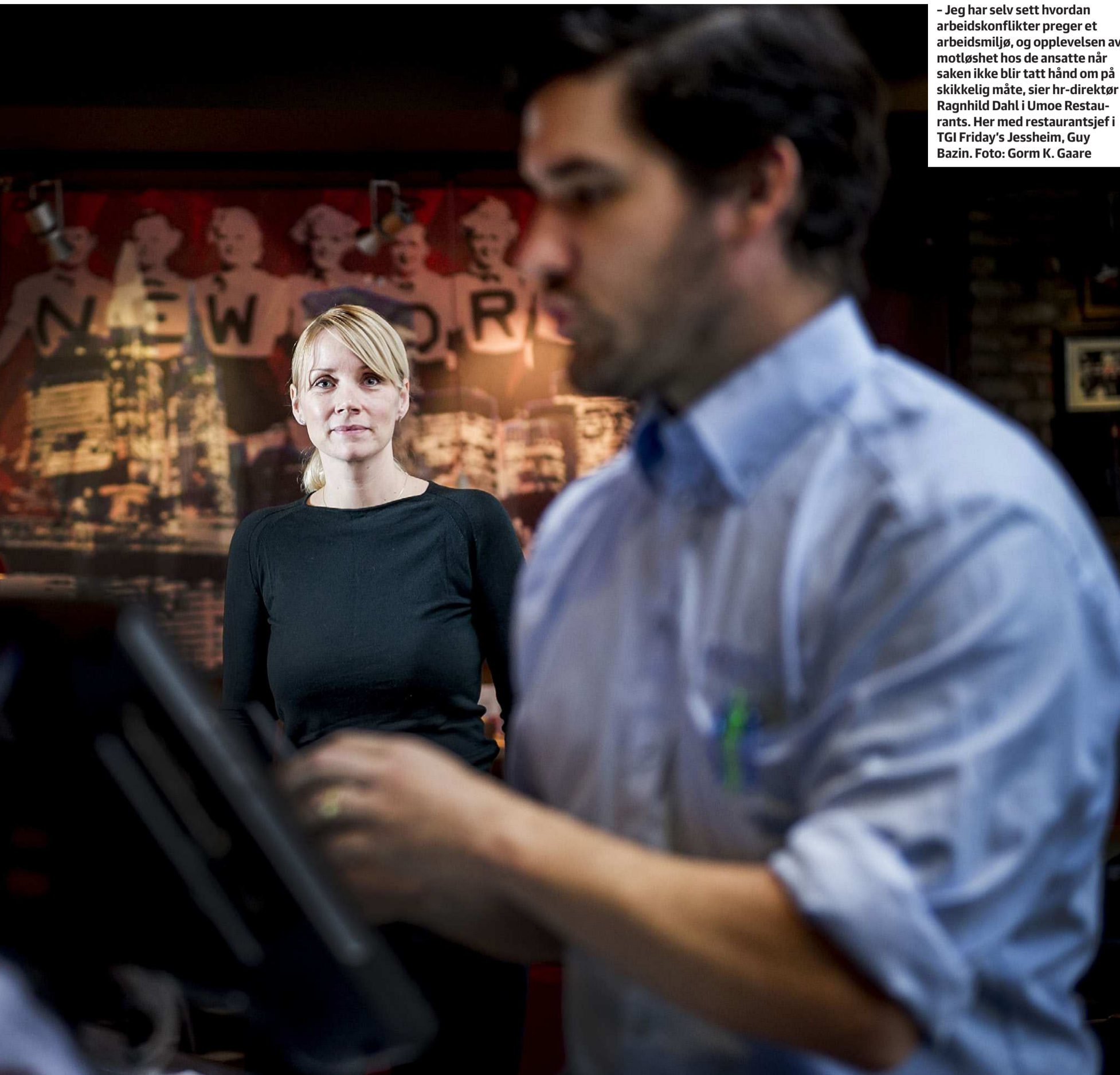
- Studiene viser blant annet at det at en bedrift har klare retningslinjer om hvordan



FRIGJØR KAPITAL OG TID



Nå kan du leie mobilutstyr til din bedrift. Les mer om Mobil som Tjeneste på telia.no/bedrift



- Jeg har selv sett hvordan arbeidskonflikter preger et arbeidsmiljø, og opplevelsen av motløshet hos de ansatte når saken ikke blir tatt hånd om på skikkelig måte, sier hr-direktør Ragnhild Dahl i Umoe Restaurants. Her med restaurantsjef i TGI Friday's Jessheim, Guy Bazin. Foto: Gorm K. Gaare



“Endring handler ikke om å skrote det gamle. Det handler om å forbedre det gamle og samtidig finne opp det vi skal leve av i fremtiden”.

GUNNAR NILSEN
Salgsdirektør Schibsted, Bergen

EXECUTIVE MBA I STRATEGISK LEDELSE

Masterprogram på deltid over to år
Oppstart 1. februar 2018 i Oslo. Opptak pågår.



NHH.NO/EXECUTIVE