



SAN NYTT

Om arbetsmiljö och säkerhet inom sjöfart

ÅRGÅNG 42 1/18

Tema: #lättaankar

Upprop visar behov av förändring.....1	Transportstyrelsen informerar5
Bred uppslutning mot trakasserier2	Avstår rapportering av rädsla för utfrysning.....5
Sjöfarten - en högriskbransch3	English summary6
"Trakasserier kan förebyggas"3	Efterlyser mer utbildning7
SAN har ordet4	I korthet8

Upprop visar behov av förändring

Från förminsande jargong till anspelningar på sex och regelrätta övergrepp. Den film som kvinnliga sjömän producerat i uppropet #lättaankar vittnar om en gränsöverskridande och kränkande branschkultur i behov av förändring.

En kvinna berättar hur hon som 17-årig elev fick ovälkommet besök i hytten av båsen, en tvåbarnspappa som på fyllan "bara ville ta lite." En annan hur rederiets personalchef bara skrattade och sa att han inte trodde henne, när hon ville anmäla en händelse. En tredje om hur kollegorna satte på en porrfilm så snart hon visade sig i den hytt där besättning- en umgicks på fritiden.

Den film som initiativtagarna till #lättaankar producerat innehåller ett axplock av alla de händelser som delats inom den slutna facebookgruppen. Den visar tydligt hur tuff fartygsmiljön kan vara, inte minst för kvinnor. Frida Wigur har jobbat som mässjanta och sjökock i flera år och var den som startade uppropet.

Blev provocerad

– När jag läste inläggen blev jag ganska ledsen över att folk burit på så mycket skit så länge utan att berätta, säger hon. Men det är så det fungerar. Man vill inte vara den där tråkiga tjejen som säger ifrån och inte kan ta ett skämt.

Idag pluggar Frida Wigur och jobbar på en restaurang iland varvat med ombordarbete. När höstens metoupprop drog igång trodde hon att det bara var en tidsfråga innan sjöfartens kvinnor skulle träda fram. Men det förblev tyst. Däremot började inlägg från manliga sjömän



Med en pappa som sjökaptan och en mamma som sjökock är Frida Wigur mer eller mindre upp vuxen i branschen.

dyka upp i sociala medier där man raljerade över #metoo och lade ut texter om bordellbesök och liknande.

– Jag blev så jänkla provocerad och när jag försökte bemöta det fick jag massor av kommentarer om att man faktiskt får tåla lite. Då bestämde jag mig för att starta en egen facebookgrupp.

– Jag kontaktade några andra tjejer som jobbar till sjöss och tillsammans bjöd vi in 30 40 stycken till gruppen. På bara några dagar växte det till 300 och idag har vi mer än 1000 medlemmar.

Frida vet av egen erfarenhet hur utsatt man som kvinna kan känna sig på ett fartyg. En av de jobbigaste perioderna var när hon som 18-åring mönstrade på ett containerfartyg som mässjanta. Till skillnad

från den föregående båten hon jobbat på var hon den här gången ensam tjejen ombord.

– Maskingänget hade en jättemachokultur och en alfa som styrde de andra. Ingen sa ifrån öppet när något hände även fast de märkte att jag kände mig obekvämt.

Däremot kunde de komma till mig efteråt och fråga hur det var och om de skulle göra något, säger Frida och fortsätter.

– Alla ombord vet när någon är ett drägg och ett svin, men man låter dem hållas med ursäkten att de är som de är.

Även killar har svårt att säga ifrån. De vill inte heller riskera att hamna utanför gemenskapen.

Frida berättar att hon under den första tiden till sjöss gjorde vad hon kunde för att visa att hon var "spantad för traden".

» De vill inte heller riskera att hamna utanför gemenskapen «

Bli stämplad som feminist var det sista hon ville. Men ganska snart tänkte hon om och började säga ifrån.

– Men man kan inte gå in i alla diskussioner, det orkar man inte. Du får stå ut med mycket och välja dina strider. Killarna ombord brukar också försvara sig med att kvinnliga sjömän är minst lika grova i munnen som de själva, och det stämmer. Det är naturligtvis inte bra, men för många är det enda sättet att bli accepterad och passa in.

Frida är samtidigt nogga med att fram-

hålla att hon trivs väldigt bra till sjöss. Med en pappa som sjökaptan och en mamma som sjökock är hon mer eller mindre uppvuxen i branschen.

– Jag älskar sjöfarten och överlag har jag trivts väldigt bra, säger hon. Men den är inte perfekt och det finns sådant som behöver förändras.

Filmen om sjöfartsuppropet premiärvisades på ett möte i Kalmar inför en samlad bransch med företrädare för såväl fackliga organisationer som redare och skolor. Under mötet tog representanter

från Wista Sweden (Women's International Shipping & Trading Association) initiativet till att gå vidare för att försöka åstadkomma en förändring. Nästa möte är planerat till den 19:e mars och kommer att hållas på Sjöhistoriska museet i Stockholm. Mötet är öppet för alla som är intresserade.

Linda Sundgren, text och bild

Bred uppslutning mot trakasserier

Svensk sjöfarts vd, Rikard Engström, säger att han enbart fått positiva reaktioner från föreningens medlemsrederier efter uppropet #lättaankar.

Rikard Engström var på plats när branschföreträdare samlades i Kalmar för ett möte om uppropet mot sexuella trakasserier inom sjöfarten. Han säger att han är glad över sjöfartskvinnornas metooupprop och ger en eloge till alla de som delat sina upplevelser.

– Jag tycker det är ett strålande initiativ. Det är fantastiskt att man orkat träda fram och berätta. Även om jag förstas kände till

att sjöfarten inte är förskonad för den här sortens trakasserier blev jag, och många med mig, överraskade av såväl omfattningen som hur grova en del brott varit.

Att det här inte är ett problem specifikt för sjöfarten har det stora antalet upprop tydligt visat, men Rikard Engström tror att sjöfarten ändå kan vara mer drabbad

än många andra branscher.

– Fartyg är mansdominerade arbetsplatser där man bor och arbetar tätt ihop på en relativt liten yta och inte sällan under flera veckor i sträck. Det kan nog öka riskerna. Men framför allt är trakasserierna ett utbrett samhällsproblem som vi måste försöka lösa tillsammans och där ska sjöfarten göra sin del.

Enligt Rikard Engström finns ett stort intresse bland svenska rederier att komma

till rätta med de här problemen. Under 2015 togs ett initiativ till en gemensam handlingsplan mot trakasserier och mobbning sedan flera kvinnliga studen-

ter vid Sjöfartshögskolan i Kalmar vittnat om kränkningar under sin praktik ombord. Den handlingsplanen ska man nu gå vidare med och utveckla, säger Rikard Engström som vill se mer förebyggande åtgärder.

– Att ta hand om problem som uppstått är viktigt, men det är än viktigare att mini-

mera sannolikheten för att problemen faktiskt ska uppstå över huvud taget. Många rederier jobbar redan aktivt med de här frågorna, men man kan självklart alltid göra mer. Jag tror man behöver fundera över vad man får och inte får göra och vilken jargong som är acceptabel. Sedan kommer det alltid att finnas människor som beter sig olämpligt på olika sätt, det kommer vi inte ifrån, men vi ska få ner det här på en miniminivå.

"I allas intresse"

Att försöka komma till rätta med de problem som #lättaankar vittnar om ligger i allas intresse, menar Rikard Engström.

– Det handlar om vilken typ av arbetsmiljö vi vill ha och vilken typ av arbetskraft vi vill kunna rekrytera. Det finns flera anledningar att jobba med de här frågorna, utöver de allmänmänskliga och personliga.

Linda Sundgren

» Vi ska få ner det här på en miniminivå «



Foto: Cajsa Jersler Fransson

Sjöfartsbranschen träffades i Kalmar för ett möte om sexuella trakasserier. Med på mötet var bland andra Rikard Engström (tredje från höger i främre raden).

Sjöfarten - en högriskbransch

Enkönat, starka hierarkier, säsongsanställningar och begränsade resurser. Det är faktorer som enligt forskning ökar risken för sexuella trakasserier. Sjöfarten är därmed en högriskbransch.

Sexuella trakasserier handlar nästan alltid om makt. Ett behov av att framhäva sig själv eller stärka sin egen position i gruppen genom att trycka ner någon annan. Det säger Anneli Häyrén, genusforskare vid Uppsala universitet.

– Runt fikabordet brukar det här bli tydligt. Man kanske vill markera något, som att "jag har större rätt än du att vara här". Men eftersom man inte kan säga det rakt ut sexualiserar man budskapet istället, vilket påverkar stämningen i hela gruppen.

På vissa arbetsplatser är sexuella trakasserier vanligare än på andra. Faktorer som ökar risken är exempelvis dominans av ett kön (förekommer även på kvinnligt dominerade arbetsplatser mot män, även om det är mindre vanligt), tydliga hierarkier liksom bristande resurser och osäkra anställningsförhållanden.

– Är det konkurrens om jobben och man inte vet om det finns arbete åt alla skapar det en osäkerhet där vissa väljer att trampa på andra för att framhäva sig själva, säger Anneli Häyrén.



Även inom yrken där man lever och jobbar tätt inpå varandra i slutna miljöer ökar riskerna. Sådana arbetsplatser är ofta väldigt bra när allting fungerar, men kan bli riktigt usla om något



Foto: Krister Bång

På arbetsplatser där man lever och jobbar tätt inpå varandra är stämningen ofta väldigt bra när allting fungerar, men det kan bli riktigt uselt om något går snett, säger Anneli Häyrén.

går snett, säger Anneli Häyrén.

– I sådana här miljöer ökar rädslan att hamna utanför gruppen och den känslan kan bli så stark att man är beredd att offra någon annan för att själv få vara med.

Den som utsätts för sexuella trakasserier är inte sällan någon som skiljer sig från mängden. Exempelvis en stark person som tar plats eller en kvinna på en mansdominerad arbetsplats. Den som trakasserar är ofta någon med makt, som en chef eller en informell ledare.

– Det är inte vem som helst som trakasserar, säger Anneli Häyrén. Människor som mår bra och är trygga och stabila ger sig sällan på andra. Det här handlar om folk med dåligt självförtroende och ett stort behov av att markera sig själva.

"Se upp med jargong"

Något som lätt kan övergå i såväl mobbning som kränkningar och sexuella trakasserier är jargonger. Brukar man på sin arbetsplats

beskriva samtalstonen som "rå men hjärtlig", ska man vara extra uppmärksam, menar Anneli Häyrén.

– Jargong är lurigt. Ofta börjar det som något alla är med på och tycker är kul, men det tappar lätt över. För den som blir kränkt är det nästan omöjligt att säga ifrån. Då är man den som förstör stämningen, är tråkig och inte kan ta ett skämt. Om man ändå sätter ner foten är det inte säkert att det hjälper. Den

som kränkte kanske inte kan ta en tillsägelse och så eskalerar det istället. Anneli Häyrén menar att lösningen i de här fallen ligger hos chefer och arbetsledare. Det är deras ansvar att sätta ramarna för vad som är okej och hur man får uttrycka sig till varandra.

– Med ett tydligt ledarskap brukar även de som är benägna att trakassera följa reglerna, säger Anneli Häyrén. På trygga och stabila arbetsplatser med ett sunt ledarskap förekommer sällan sexuella trakasserier.

Linda Sundgren

» Det är inte vem som helst som trakasserar «

"Trakasserier kan förebyggas"

Ungefär en halv miljon svenskar utsätts varje år för trakasserier och mobbning på jobbet. Men problemen går att förebygga och numera finns även metoder för effektiva utredningar.

Att utsättas för mobbning på arbetsplatsen kan leda till såväl allvarliga hälsoproblem som sjunkande effektivitet. Och det är många som drabbas. Cirka 450 000 svenskar uppger att de årligen utsätts för mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen, enligt siffror från Statistiska centralbyrån, SCB. Ungefär 25 000 så allvarligt att

deras hälsa påverkas. Men det finns metoder att förebygga den här sortens problem. Psykolog Stefan Blomberg är en av Sveriges främsta experter på mobbningsfrågor i arbetslivet. Han har följt flera drabbade arbetsplatser, både på mindre företag och i kommuner med över 1000 anställda, som lyckats väl med sitt antimobbingsarbete.

Testa och utveckla

En grundläggande åtgärd är, enligt Stefan Blomberg, att genomföra en översyn av företagets policy för hantering av den här typen av situationer. De flesta idag har en policy, men vanligt är att man inte reflekter-

at över det som står i den eller testat hur användbar den är i ett skarpt läge.

– Jag brukar prata om att man ska testa policyn på samma sätt som man övar brandskydd. Tänk att ni står inför en verklig situation där en medarbetare anklagas för att ha mobbat en kollega. Går er plan att följa då? Fortsätt att testa och utveckla policyn tills ni är nöjda och vet att den fungerar.

Stefan Blombergs andra rekommendation är att skicka chefer och fackliga ombud på kurs i konflikthantering.

Artikeln fortsätter på sid. 8

Konsten att inte sitta still i båten

De berättelser som kommit fram när tystnaden brutits efter uppropet #lättaankar är skrämmande, både till antal och innehåll. Tystnadskultur handlar om makt och har länge varit norm inom sjöfarten, precis som i alla sammanhang där kränkande särbehandling förekommer. Kränkningar belägger den utsatte med skam och skuld, den drabbade förminskas och förlöjligas och får sin kompetens ifrågasatt. Oviljan att tala om mobbning finns både hos den som blivit utsatt och hos kollegor och chefer som varit mer eller mindre passiva åskådare.

Det här är inte ett anmälningsproblem utan ett arbetsmiljö- och säkerhetsproblem som kräver ett enträget förebyggande arbete. Det är inte heller ett kunskapsproblem. Forskning visar att de enklare utbildningar om kränkande särbehandling som pliktskyldigast hastas igenom på många företag har mycket liten, eller till och med motverkande, effekt genom att förstärka stereotyper. Framför allt när utbildningen fokuserar på vad vi inte ska göra, istället för vad och hur vi ska göra. **För att bryta tystnaden och skapa arbetsplatser där kränkande särbehandling inte får fäste finns ett antal åtgärder med starkt forskningsstöd.** Det går ut på att inte sitta still i båten. Ge de passiva åskådarna verktyg att våga och kunna agera.

Du behöver inte dra på dig cape och svärd och konfrontera en mobbare i en

obehaglig situation. Istället kan du säga att du inte tycker att en kommentar var rolig eller passande. **Ett annat sätt är att störa situationen genom att fråga om den utsatte vill ha kaffe, byta samtalsämne, eller bara tappa något i golvet.** Du kan också ställa frågor till mobbaren efteråt, som 'är du medveten om hur du uppfattades i den där situationen?'

Flera studier visar hur viktigt det är att den drabbade inte lämnas ensam i sin upplevelse. Har du inte mod att störa situationen kan du söka upp den som utsatts efteråt och stötta: jag såg vad som hände, är du ok? Du har inte gjort något fel, kan jag göra något för dig?

En mobbare testar ofta gränserna och med en bra arbetsplatskultur minskar risken för att trakasserier eskalerar till allvarliga övergrepp. Som allting annat behöver vi träna på att hantera även den här typen av situationer. Så sitt inte still i båten utan gunga för allt vad tygen håller. En hållbar arbetsmiljö i en hållbar sjöfart är bra för alla.



Cecilia Österman/
forskare vid
Sjöfartshögskolan
i Kalmar

”Jag förstår att det här kan vara skitjobbigt att prata om, men vi måste göra det ändå. Man ska inte vara så rädd för dålig stämning.”

Frida Wigur, initiativtagare till #lättaankar, om nödvändigheten av att våga prata om sexuella trakasserier och mobbning ombord.

~ SAN TIPSAR ~

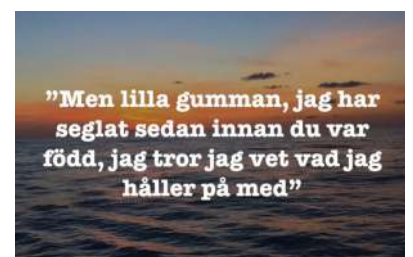
Digital prenumeration

Från och med i år kan du prenumerera på San-nytt även i digital form. Gå in på vår hemsida san-nytt.se och fyll i dina uppgifter så får du tidningen i pdf-format till din mejl. Den digitala prenumerationen påverkar inte pappersutgåvan. Vill du enbart ha tidningen som pdf? Skicka din uppsägning av papperstidningen till info@san-nytt.se.



#lättaankar-film

Den film som producerats inom sjöfartsuppropet #lättaankar finns tillgänglig på nätet. Du hittar den på <https://www.youtube.com/watch?v=1CJsecEs7A8>.



Underlätta arbetsmiljöarbetet med SAN!

Beställ via mail: info@san-nytt.se eller san-nytt.se

ARBETSMILJÖBLOCK

Arbetsmiljöblocket hjälper till i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet ombord.

När olyckan är framme eller brister uppdrag tar du enkelt fram blocket och gör en notering. Det är litet och behändigt och får lätt plats i fickan på arbetskläderna.

ARBETSMILJÖUTBILDNING

Bättre arbetsmiljö till sjöss är en interaktiv utbildning. Den vänder sig i första hand till dig som arbetar ombord på svensksflaggade fartyg, men alla som är involverade i arbetsmiljöarbetet på fartyg kan med fördel genomföra utbildningen. Innehållet är baserat på Arbetsmiljöhandboken för sjöfarten.

ARBETSMILJÖHANDBOKEN

Med handbokens hjälp blir det enklare att hålla reda på vad lagar och regler kräver av arbetsmiljön ombord. Den kan också fungera som ett arbetsmaterial vid exempelvis skyddskommittémöten. Arbetsmiljöhandboken för sjöfarten finns digitalt eller att ladda ner som pdf på SAN:s hemsida.

~ TRANSPORTSTYRELSEN INFORMERAR ~

Transportstyrelsen sprider regelbundet information om angelägna händelser i branschen. Den här sidan innehåller ett sammandrag av det senaste utskicket. Texterna kan läsas i sin helhet på transportstyrelsen.se Nedanstående text finns även översatt till engelska på san-nytt.se.

Personer som fallit överbord

Transportstyrelsen har under året fått in rapporter om både passagerare och besättning som hamnat i vattnet i samband med arbete ombord eller vid ombord- och landstigning. Vid ett tillfälle låg en mindre torrlastare till kaj i norra Sverige och besättningen jobbade med öppning av lastluckor och färdigställande för lossning. Det var rejält kallt och hade blåst en del på resan så det var isigt och halt ombord. En besättningsman jobbade uppe på en lastlucka. När han skulle klättra ner halkade han och for ut över sidan på fartyget och landade på isen. Mannen slog sig rejält, men gick inte igenom isen. Det var inte möjligt att klättra ner och hämta honom utan han fick lyftas upp med en kran då risken att gå igenom isen var för stor. Mannen klarade sig med frakturer i ansiktet och kunde återvända till fartyget efter att ha undersökts på sjukhus.

SHK publicerade i mars 2017 en rapport om fartyget Nordic Stani där en besättningsmedlem skulle utföra ett jobb där han var tvungen att klättra upp på lastluckorna. Mannen försvann och utredningen drog slutsatsen att han på något sätt trillat från lejdaren eller från lastluckorna över sidan på fartyget och försvunnit.

Att halka eller snubbla är en inte alltför ovanlig händelse. Det leder ofta till personskador och trillar man överbord finns det stor risk att det slutar riktigt illa för den drabbade.

I båda dessa fall har en besättningsman klättrat upp på en förhöjd del av lastdäcken där det saknas fallskydd, utan någon form av säkring, och sen tappat fäste eller grepp och trillat så illa att de gått över räckverken. Att göra riskbedömningar både i samband med skyddsronder och i det dagliga arbetet är en viktig del av det proaktiva säkerhetsarbetet ombord på ett fartyg.

Skärgårdstrafiken

Även i den svenska skärgårdstrafiken har vi haft ett par fall där personer trillat i vattnet. Vid ett tillfälle låg ett mindre passagerarfartyg och tryckte mot kajen samtidigt som man tog ombord passagerare. En ny befälhavare övningskörde och det blåste en del. Fartyget gled ut något från kajen varvid landgången gled av fartyget och två passagerare trillade i vattnet mellan fartyget och kajen. Det var relativt kallt både i luften och vattnet och passagerarna blev nedkylda och ådrog sig mindre skrapår. De kunde lyckligtvis fiskas upp ur vattnet nästan omedelbart med hjälp av besättning och andra passagerare.

Vid ett annat tillfälle skulle en passagerare gå ombord på ett mindre passagerarfartyg för att åka till jobbet. Vid ombordstigningen rörde sig fartyget varvid passageraren tappade fotfästet. Denne slog i hakan och armen och trillade sedan i vattnet. Även i det här fallet fick den olycksdrabbade hjälp upp ur vattnet och tog sig sedan till sjukhus för omplåstring och kontroll på grund av nedkylning.

Gemensamt för båda fallen är att färjorna inte lyckats hålla sin position i samband med ombordtagande av passagerare. Det är alltid ett tidspressat jobb att köra trafik enligt tidtabell, men det gäller att vara noggrann med uppsikt och rutiner när passagerare ska förflytta sig mellan land och fartyg.

Lärdomar av olyckor och tillbud

En olycksutredning som publicerats av en utredningsmyndighet skickas till FN:s

sjöfartsorganisation IMO (International Maritime Organization) där den bland annat hanteras av en arbetsgrupp. I arbetsgruppen genomförs till exempel analyser för att försöka finna gemensamma nämnare som i förlängningen ska förhindra framtida olyckor. Analysgruppens arbete består också i att kortfattat beskriva varje händelse ur operatörens synvinkel, det vill säga ur det perspektiv som kan vara intressant för den enskilde sjömannen. Dessa "lessons learned" (som är skrivna på engelska) är indelade i händelsekategorier, exempelvis grundstötning, brand/explosion med mera. De består av tre avsnitt: vad hände? varför hände det? samt vad kan vi lära oss? Läs mer på IMO:s webbsida om IMO Lessons learned där lärdomarna finns beskrivna.

Statens haverikommission

Statens haverikommission (SHK) är en myndighet som har till uppgift att från säkerhets-synpunkt utreda alla typer av allvarliga civila eller militära olyckor och tillbud, oavsett om de inträffar i lands, till sjöss eller i luften. Pågående och publicerade utredningar om civil sjöfart finns att tillgå på SHK:s hemsida: havkom.se/

Publicerade slutrapporter civil sjöfart 2017

- Grundstötning med segelfartyget Zjawa IV vid Falsterborev.
Händelsedatum: 2016-12-05. S-203/16
- M/V Askoe - Grundstötning vid Hässelby strand.
Händelsedatum: 2016-12-09. S-205/16
- Ragna - förlisning väster om Öckerö
Händelsedatum: 2017-06-05. S-85/17

Avstår rapportering av rädsla för utfrysning

Många som utsätts för kränkningar och trakasserier till sjöss väljer att inte rapportera på grund av rädsla för utfrysning. Det visar ett färskt examensarbete från psykologprogrammet i Göteborg.

I forskningsrapporten *Arbetsmiljö och säkerhet på svenska fartyg* från 2015 framkom att 24 procent av alla ombordanställda blivit utsatta för kränkningar eller trakasserier de senaste tolv månaderna. Av dessa var 45

procent kvinnor och 22 procent män. Med de resultaten som utgångspunkt har två studenter vid psykologprogrammet i Göteborg i sitt examensarbete studerat vad dessa kränkningar består i. Resultaten visar att problemen finns på samtliga avdelningar ombord, men att många väljer att inte rapportera. Anledningen uppges vara att man är rädd att hamna utanför gruppen eller för att tidigare rapportering inte fått önskad effekt. Undersökningen bygger på intervjuer med 13 sjömän, sex kvinnor och

sju män i åldrarna 28 till 67 år. Bland deltagarna fanns en överstyrman, två befälhavare, en matros, två förste fartygsingenjörer, två andre fartygsingenjörer, fyra andrestyrmän och en teknisk chef.

Linda Sundgren

Rapporten heter *En sjöman är alltid en sjöman* och är författad av Nicole Hodge och Emelie Widerström. San har bidragit ekonomiskt till rapporten som finns att läsa på san-nytt.se.

Read the whole magazine in English at san-nytt.se.

THEME: #LÄTTAANKAR

Widespread support against harassment

Rikard Engström, CEO of the Swedish Shipowners' Association, says that he only had positive reactions from the member shipping lines after the #lättaankar campaign.

"There is a strong desire to work on these issues within the industry."

Rikard Engström was present when representatives from the shipping industry gathered in Kalmar for a meeting about the campaign launched against sexual harassment in the maritime sector. He says he is glad to see the women seafarers' campaign for testimonies along the lines of #MeToo and praises all those who have shared their experiences.

"I think this is a brilliant initiative. It's impressive that so many women have had the strength to give their accounts. Even though I knew there were some incidents, I – like many others – was shocked by the breadth and the extent of them."

Campaign shows the need for change

From banter to innuendo and direct abuse. The film produced by women seafarers under the appeal #lättaankar ("hoist the anchors") clearly shows that there are widespread, offensive attitudes in the shipping industry which must be changed.

A woman says how, as a 17-year-old trainee, she had an unwelcome visit from her drunk supervisor, a father of two who "just wanted to feel her a bit". Another woman explained how her colleagues used to put on a porn film as soon as she came into the cabin where the crew spent their free time. The film produced by the initiators of #lättaankar shows a selection of all the incidents shared in the closed Facebook group. Frida Wigur has worked as a mess maid and ship's cook for several years, and

started up the campaign for testimonies. She knows from her own experience just how vulnerable a woman can feel on a ship. One of the worst times she can remember was when she signed up as an 18-year-old mess maid on a container ship.

"The engine room team had a very macho culture with an alpha-male who ruled over the others. Nobody spoke out openly when something happened, even though they could see that I felt uncomfortable. But they sometimes came to me afterwards and asked how things were and whether they could do anything," says Frida, and continues.

"Everyone on board knows when someone is a scum-bag and a swine, but they let it go by saying that's just the way they are. Guys find it difficult to speak up, too, because they don't want to run the risk of being pushed outside the group."

Maritime sector - a high-risk industry

Male dominated, strong hierarchies, seasonal employment and limited resources. These are some of the major factors that increase the risk of sexual harassment, according to research. The maritime sector is thus a high risk industry.

Sexual harassment is almost always about power: it is a need to assert yourself or strengthen your own position in the group by oppressing someone else.

"This usually becomes clear around the coffee table," says Anneli Häyrén, gender researcher at Uppsala University. "Somebody wants to emphasise something, like I have more right to be here than you, but since they can't say it directly, they sexualise the message instead, which affects the atmosphere in the whole group."

Sexual harassment is more common in some workplaces than others. Factors that increase the risk include the dominance of one sex, clear hierarchies, poor resources and uncertain conditions of employment.

"If there is a lot of competition for jobs and you don't know whether there is enough work for everyone, this creates uncertainty and some people tread on others to get ahead themselves," says Anneli Häyrén.

The risk also increases in occupations where people live and work close together

in closed environments.

"In these environments, there is a stronger fear of being outside the group and this can be so important that people are prepared to sacrifice someone else to stay in the group," says Anneli Häyrén.

Banter is something that can easily degrade into bullying, insults and sexual harassment.

"Banter is tricky. It often starts off with everyone being involved and it's lighthearted, but then it changes into something else. For those who are offended, it's almost impossible to fight back, because then you'd be spoiling the mood, you're boring and can't take a joke," says Anneli Häyrén.

She believes the solution in such cases must come from the managers and supervisors, since it is their responsibility to set the limits for what is acceptable and how staff communicate with each other.

"Harassment can be prevented"

As many as half a million Swedes are the victims of harassment and bullying at work every year - but these problems can be prevented.

Bullying at work can lead to serious health problems as well as poor productivity, and many people are affected. There are methods to prevent such problems, however. One basic approach, according to Stefan Blomberg, psychologist, is to review the company's policy for dealing with this type of situation. Most companies now have some sort of policy, but it has not been considered in detail or tested to see how useful it is in a real situation.

"Imagine you are faced with a situation where an employee is accused of harassing a colleague. Can you follow your plan? Continue to test and develop the policy until you are satisfied and you know that it works," says Stefan Blomberg.

His second recommendation is to send managers and trade union representatives on a course in conflict management.

"When a conflict breaks out, many managers think, Oh, that sounds like hard work, I hope it blows over. And perhaps they tell those involved to sort things out and leave it at that. But conflicts that are poorly managed almost always lead to someone feeling insulted or bullied, sooner or later."

Arbetsmiljöansvarig på Seko sjöfolk Efterlyser mer utbildning

Den fysiska arbetsmiljön är ofta ganska bra på svenska fartyg. Däremot krävs mer engagemang i de psykosociala frågorna. Det säger Pelle Andersson, arbetsmiljöansvarig på Seko sjöfolk.

För ungefär ett år sedan tog han över uppdraget som arbetsmiljöansvarig på Seko sjöfolk. Visserligen var frågorna redan välbekanta efter åren som matros och skyddsombud i skärgårdsflottan, men han konstaterar att arbetsmiljö är ett brett område i ständig förändring och det har varit mycket att sätta sig in i.

– Regelverket är ganska omfattande och komplicerat och vi har både svensk och internationell lagstiftning att förhålla oss till. När det gäller arbetsmiljölagstiftningen så kommer det ständigt ny forskning och uppdateringar.

Inflaggningar

Som arbetsmiljöansvarig har Pelle Andersson en mängd uppgifter att omhänderta. Som att författa remissvar, hålla utbildningar och stötta skyddsombuden ute på fartygen. Han blir också inkopplad när fartyg ska flaggas in för att säkerställa att arbetsmiljön ombord uppfyller rådande bestämmelser.

Pelle Andersson

Ålder: 38

Familj: Fru och två barn.

Bor: I Gustavsberg, Värmdö.

Aktuell: Ett år som arbetsmiljöansvarig på Seko sjöfolk.

Bakgrund: Drift och underhåll på gymnasiet, FB VII utbildning i kalmars, värmplikten som båtchef i marinen, matros i Thunbolaget, Bylock och Nordsjöfrakt samt Utö rederi där han också var skyddsombud. Regionalt skyddsombud för nationell sjöfart 2012.

Arbetsmiljötips: Ha en bra handlingsplan för utredning av kränkande särbehandling. Personerna ska höras var för sig och båda parter har rätt till stöd. Viktigt är också att rederiet har ett riktigt bra policydokument, då blir det betydligt enklare när man ska utreda vad som hänt.



Skyddsombuden spelar en nyckelroll i arbetsmiljöarbetet ombord, säger Pelle Andersson.

– För det mesta har rederierna själva ganska bra koll på vad som gäller, men ibland uppdagas brister som måste åtgärdas innan fartyget kan få svensk flagg. Många gånger går det att lösa, men inte alltid.

Brister som kan vara svåra att åtgärda eller där en insats skulle vara allt för omfattande, kan exempelvis vara att ändra storleken på utrymmen inne i fartygen, flytta förtöjningsutrustning eller ändra lutningen på lejdare.

– Som allra sista utväg kan vi medge att tillsynsmyndigheten utfärdar en dispens och att man istället försöker hitta nya rutiner. Men när det handlar om MLC:n ger den väldigt lite utrymme för avsteg. Det regelverket ligger redan på en miniminivå som inte ska underskridas och det är ingenting vi kan styra över, säger Pelle Andersson.

Han konstaterar att mycket i hans uppdrag handlar om samverkan med arbetsgivarsidan; att genom diskussioner och förhandlingar sträva efter att skapa så bra förhållanden som möjligt för besättningarna.

– Samarbetet fungerar ofta bra, framför allt i kontakten med de större rederierna i utesjöfarten och färjerederier. I den nationella farten har man inte alltid samma kun-

skap och vana att jobba med de här frågorna och det märks. Det händer att de beställer nya fartyg utan att prata med oss och då kan det bli problem i efterhand när fartygen inte uppfyller kraven.

» Hela metoo-rörelsen visar att vi behöver jobba mer med sådant som jargong... «

Något som däremot är ett generellt bekymmer i branschen, enligt Pelle Andersson, är den psykosociala arbetsmiljön.

– Hela metoo-rörelsen visar att vi behöver jobba mer med sådant som jargong och den sociala samvaron ombord.

Det behöver också göras mer för att komma tillrätta med de höga sjukskrivningstalen inom intendenturen och den stress som många upplever.

För att komma vidare i arbetsmiljöarbetet behövs mer kunskap och utbildning, menar Pelle Andersson. Och det gäller alla nivåer.

– Våra arbetsmiljöutbildningar vänder sig i första hand till skyddsombuden, men de är öppna för alla. En och annan styrman brukar vara med, och en del sjuksköterskor och HR-folk. Men det är sällan vi ser några intendenturbefäl, vilket är lite synd. Mer kunskap i de här frågorna behövs på alla avdelningar.

Linda Sundgren, text och bild

Fortsättning från sidan 8.

– När en konflikt uppstår tänker många chefer att, åh, vad jobbigt, hoppas det går över. Så kanske man säger åt de inblandade att skärpa sig och nöjer sig med det. Men dåligt hanterade konflikter leder nästan alltid, förr eller senare, till att någon känner sig kränkt eller mobbad.

En metod som allt oftare tillämpas vid utredningar av sexuella trakasserier och mobbing är den så kallade faktaundersökningsmetoden. Den är utvecklad av forskare i Norge och framhålls av både experter och användare som snabb, effektiv och rättssäker.

– Grundläggande i den här modellen är att den som sköter utredningen är någon oberoende, säger Stefan Blomberg. Det kan exempelvis vara någon från företagshälsovården, förutsatt att denne inte redan är känd bland chefer och anställda.

Viktigt är också att alla inblandade får komma till tals och ta del av anklagelser.

– Vi har en lång och dålig tradition i det här landet av att tillåta folk att uttala sig konfidentiellt, säger Stefan Blomberg. Det skapar rättsosäkerhet och öppnar upp för falska påståenden. Den som anklagas utan möjlighet att försvara sig är helt chanslös. Något annat som behöver tas hänsyn till vid utredningar är tidsfaktorn. Ärendena omfattar ofta människor som mår dåligt och ju mer utdragen en utredning blir desto sämre mår de inblandade. Av rättssäkerhetsskäl är det också viktigt att berörda personer hörs under samma tidsperiod.

– Inom loppet av två månader bör en rapport ligga på bordet, säger Stefan Blomberg. Men många gånger kan sådana här utredningar bli väldigt utdragna. Inte sällan landar de hos en redan överbelamrad före-

tagshälsovård som försöker klämma in det här i allt annat eller så låter man en chef utan tillräcklig kunskap och kompetens i de här frågorna utreda.

Oavsett vilken utredningsmetod som används går det inte alltid att avgöra vem som har rätten på sin sida, och ord står mot ord. Men om utredningen genomförs professionellt är ändå mycket vunnet, säger Stefan Blomberg.

Få lär vilja riskera att bli föremål för den

här sortens utredningar. Dessutom visar det att arbetsgivaren tar frågorna på största allvar vilket ger en viktig signaleffekt till medarbetarna.

Linda Sundgren, text och bild

» åh, vad jobbigt,
hoppas det
går över «

Falu kommun är en av de arbetsgivare som framgångsrikt tillämpa faktaundersökningsmetoden. Så här går de tillväga:

1. Klar policy för lika rättigheter och handlingsplan mot kränkande särbehandling.
2. Skriftlig anmälan om kränkande särbehandling.
3. Beslut om utredning – val av intern eller extern utredare. Utbildning krävs.
4. Tydliggöra vem som är beställare. Direkt chef kan aldrig vara beställare.
5. Skriftligt avtal för utredningen.
6. Hör anmälaren.
7. Hör den anmälda.
8. Samla in dokumentation.
9. Hör anmälarens vittnen.
10. Hör den anmäldes vittnen.
11. Analys och bedömning.
12. Skriftlig rapport med bedömning om händelserna utgör kränkande särbehandling eller ej utifrån AFS 2015:4.
13. Återkoppling till beställare.
14. Redovisning tillsammans med beställare för alla inblandade.
15. Arbetsgivaren beslutar om eventuella åtgärder.

Källa: Lag & avtal

~ I KORTHET ~

Bättre kommunikation vid brandbekämpning

Fartyg ska ha minst två portabla radiotelefoner med tvåvägskommunikation för varje brandgrupp ombord. Det tillägget (paragraf 10,4) gjordes nyligen i Solas reglering 11-2/10, vid en säkerhetskonferens i International maritime organization, IMO.

(Safety4sea)

Sjömansservice 70 år

Sjömansservice bildades 1948, i kölvattnet av andra världskriget. Idag drivs verksamheten av Sjöfartsverket med anläggningar i Stockholm, Göteborg och Malmö men också i flera andra städer genom samarbete med Sjömanskyrkan. Representant finns även i den nederländska hamnstaden Antwerpen. Sjömansservice sköter transporter, arrangerar tävlingar och erbjuder motionsanläggningar, tillhandahåller böcker och filmer med mera.

(LS)

Enklare regelverk

Arbetsmiljöverket har cirka 2 300 arbetsmiljøreger i 72 föreskriftshäften. Nu föreslår myndigheten en kraftigt minskning av antalet regler i syfte att förenkla hanteringen. Kraven på arbetsmiljön ska dock inte påverkas. Beslut om regeländringen fattas under 2018 och kan tidigast vara genomfört 2021.

(AV)



Sjöfartens Arbetsmiljönämnd är gemensamt organ för Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Sjöbefälsföreningen och SEKO sjöfolk

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd
Box 404, 401 26 Göteborg
Tel: 031-629400
E-post: info@san-nytt.se
Hemsida: san-nytt.se

Ansvarig utgivare: Lars Andersson, SARF

Redaktör: Linda Sundgren
tel 08-540 645 15, linda@san-nytt.se

Redaktionskommitté:
Pelle Andersson, SEKO sjöfolk
Mikael Huss, Sjöbefälsföreningen
Johan Marzelius, Sjöbefälsföreningen
Offentliganställda

San-nytt framställs med bidrag från Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Breakwater Publishing
Tryck: Gullers Trading, Göteborg 2018



Psykolog Stefan Blomberg