



San-Nytt

Om arbetsmiljö och säkerhet inom sjöfarten.

www.san-nytt.se

Nr.2
2025

Årgång 49

Tema: Inkludering

sidan 1:

”Ju längre du är från normen desto mer utsatt är du”

sidan 2:

Diskriminering enligt lagstiftaren

sidan 3:

En guide till en mer inkluderande arbetsplats

sidan 3:

Vågrätt ombildas till nätverk

sidan 4:

Utbildning i social hållbarhet till sjöss

sidan 5:

En inkluderande arbetsmiljö är en rättighet – inte en åsikt

sidan 6:

English summary

sidan 7:

Kockstewart Hanna Svensson sätter guldkant på tillvaron ombord

sidan 8:

Arbetsmiljöverket: Hälften uppger att arbetsbelastningen är för hög

Inkludering

”Ju längre du är från normen desto mer utsatt är du”

Många hbtqi-personer uppger att de har en bra arbetsmiljö. Men de tillhör också en utsatt grupp som i yrkeslivet drabbas av alltifrån subtila kommentarer och kränkande jargong till trakasserier. Det visar en kartläggning av hbtqi-personers arbetsmiljö från Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Text: Linda Sundgren

→ Att personer inom gruppen hbtqi (homosexuella, bisexuella, transpersoner, queer och personer med intersexvariation) utsätts för kränkningar inom arbetslivet är inte ovanligt. Det kan handla om bland annat diskriminerande skämt, grov jargong, direkta trakasserier eller till och med dödshot.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, har på uppdrag av regeringen publicerat en kunskapssammanställning om hbtqi-personer. Rapporten kom 2022 och omfattar cirka 300 forskningsrapporter om hbtqi-personers arbetsmiljö. Resultatet visar att även om många inom hbtqi-gruppen upplever att de har en bra arbetsmiljö och trivs med sina kollegor, så är det också vanligt med kränkningar kopplade till sexuell läggning eller könsidentitet.

Andrea Eriksson, professor i ergonomi med inriktning mot psykosocial arbetsmiljö vid Kungliga tekniska högskolan i Stockholm, har gjort kunskapssammanställningen tillsammans med Sara Andersson, doktor vid Högskolan väst, samt ytterligare två forskare.

– Vi ser en ganska stor bredd av olika problem som hbtqi-per-

soner möter. Det kan handla om diskriminerande skämt, jargong eller trakasserier och det kan vara både medvetna och omedvetna



Andrea Eriksson

handlingar. Men vanligast är det vi kallar för mikroaggressioner, säger Andrea Eriksson.

Mikroaggressioner beskrivs i rapporten som ”...subtila och ibland omedvetna

aggressiva handlingar i form av exempelvis kommentarer, skämt eller frågor”. Ibland kan det vara svårt för den som blir utsatt för en mikroaggression att veta om den ska uppfattas som en medveten kränkning eller inte.

– Det kan handla om en kommentar som inte är ett tydligt trakasserier eller en fråga kopplad till könstillhörighet eller sexuell läggning. Den här sortens mer subtila kränkningar kan vara svåra att bemöta. Om den som blir utsatt säger ifrån kan svaret bli att ’Men det där var ju bara ett skämt, så ta det lugnt.’ Ibland känner sig den som blir utsatt tvingad att spela med för att inte bli utanför arbetsgruppen, säger Sara Andersson och fortsätter.

– Men många

har också erfarenheter av en positiv respons när de sagt ifrån, där

99 Vi ser en ganska stor bredd av olika problem som hbtqi-personer möter..



Foto: iStock

Att inte våga vara öppen med den man är på arbetsplatsen kan vara särskilt påfrestande för den som jobbar ombord och spenderar både arbete och fritid på fartyget.



Utgå inte från att alla omkring dig är heterosexuella. Då blir det lättare att undvika oavsiktliga kränkningar och att någon känner sig utesluten ur gemenskapen.

→ personen i fråga har reagerat med att be om ursäkt.

En betydande del av de problem som hbtqi-personer möter på sina arbetsplatser bottnar i den heterosexuella norm som ofta präglar arbetsplatser. En kultur där man utgår från att alla är heterosexuella och att den som har en annan läggning är avvikande. Det kan leda till exkludering och en känsla av utanförskap hos den som inte passar in i normen. På så vis osynliggörs hbtqi-personer och frågor som rör den gruppen glöms bort.

– På heteronormativa arbetsplatser kan det vara svårt för hbtqi-personer att vara sig själva och våga prata om sitt privatliv. Nu måste man inte vara öppen med sin sexuella läggning, så är det verkligen inte, men på en arbetsplats som är inkluderande kan den som vill vara öppen vara det utan att riskera negativa konsekvenser, säger Sara Andersson.

Hbtqi omfattar flera olika läggningar och personer inom gruppen utsätts för kränkningar i varierande utsträckning. Enligt rapporten är bisexuella generellt mer utsatta än homosexuella. Ännu svårare är det för transpersoner. I en studie där 105 transpersoner deltog hade majoriteten av dem drabbats av mikroaggressioner, vissa hade även fått dödshot riktade mot sig. Också bland ickebinära, alltså dem som varken identifierar sig som man eller kvinna, är utsattheten omfattande.

– Ju längre du är från normen desto mer utsatt är du. Ibland kan det säkert böttna i någon slags rädsla eller okunskap hos den som kränker, men mycket handlar om de stereotypa uppfattningar som vi har om andra människor, säger Andrea Eriksson.

Rapporten visar också att det finns vissa



Sara Andersson

”Cheferna är mycket viktiga i sammanhanget.

faktorer som ökar risken för kränkningar mot hbtqi-personer på en arbetsplats. En sådan riskfaktor är manligt kodade arbetsplatser, alltså arbetsställen där en övervägande andel män arbetar med traditionellt manliga arbetsuppgifter. För den som arbetar på fartyg kan det faktum att man både bor och arbetar ombord försvåra för hbtqi-personer, menar Sara Andersson.

– För den som inte vill vara öppen med sin sexuella läggning eller könsidentitet på jobbet kan det bli extra påfrestande att inte kunna komma hem på kvällen. Det kan innebära att man inte riktigt kan vara sig själv och det är påfrestande att hela tiden behöva tänka på vad man säger och hur man betar sig.

I kunskapssammanställningen lyfts också friskfaktorer fram, alltså sådant som gör att människor trivs på jobbet och som kan öka känslan av inkludering. Dit hör bland annat närvarande och tillitsfulla chefer, delaktighet, påverkansmöjligheter, rättvisa och transparens.

– På de arbetsplatser som präglas av trygghet och inkludering, där finns stödet oftast hela vägen upp i ledningen. Det handlar om att de som sitter i ledningen tydligt markerar var de står i de här frågorna och också ser till att utbilda chefer och personal, säger Andrea Eriksson.

En av de enskilt viktigaste faktorerna för en välmående och inkluderande arbetsplats är arbetsgivarens ansvar och ledarskapet.

– Hur chefen agerar har direkt inverkan på medarbetarnas hälsa, välbefinnande och arbetstillfredsställelse. ●

Diskriminering enligt lagstiftaren

Diskriminering får inte förekomma på en arbetsplats. Enligt diskrimineringslagens första kapitel fjärde paragraf definieras diskriminering som följer (något förkortat):

● **1. Direkt diskriminering:** att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringsgrunderna är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

● **2. Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som kan komma att särskilt missgynna personer med koppling till de sju diskrimineringsgrunderna. Undantaget är om det finns ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

● **3. Bristande tillgänglighet:** att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att tillgängliggörande åtgärder för att underlätta arbetet inte har vidtagits.

● **4. Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

● **5. Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

● **6. Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkterna 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

En guide till en mer inkluderande arbetsplats

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har publicerat en guide för ökad inkludering på arbetsplatser. Att kartlägga kunskapsnivån om hbtqi-frågor är ett lämpligt första steg som sedan kan följas upp med övningar och utbildningar. Det säger forskarna som utvecklat guiden på uppdrag av Mynak.

Text och foto: **Linda Sundgren**

➔ I slutet av förra året gav Myndigheten för arbetsmiljökunskap, Mynak, ut en forskningsbaserad guide som ska hjälpa företag och organisationer att öka inkluderingen och motverka kränkningar och trakasserier på arbetsplatser.

Guiden bygger på den kunskapssammanställning om hbtqi-personer i arbetslivet som genomfördes 2022, och riktar sig till såväl arbetsgivare och chefer som till skyddsombud, fackligt förtroendevalda och medarbetare. På den arbetsplats som inte har arbetat med hbtqi-frågor tidigare rekommenderas att börja med att kartlägga kunskapsnivån om hbtqi bland medarbetarna med hjälp av checklistor.

- Checklistorna har vi samlat längst bak i

guiden och de fungerar som en slags temperaturmätare. De är anpassade för den roll man har i företaget och skiljer sig därför åt mellan olika befattningar, säger Andrea Eriksson, professor i ergonomi med inriktning mot psykosocial arbetsmiljö vid Kungliga tekniska högskolan som tagit fram guiden tillsammans med Sara Andersson, doktor vid Högskolan väst.

Beroende på kunskapsnivån på arbetsplatsen kan man sedan gå vidare med att arbeta mer specifikt med inkluderingsfrågor. Det kan ske genom diskussioner i grupp, enskilda samtal eller praktiska övningar. Det kan också handla om att bygga upp nätverk för hbtqi-frågor eller se över utformningen av omklädningsrum och toaletter på arbetsplatsen.

- Men det här är inget man löser genom en enskild insats eller ett tidsbegränsat projekt, inkludering är något man behöver arbeta med systematiskt. Ett sätt att få in frågorna återkommande är att låta dem ingå som en punkt vid arbetsplatsträffar, säger Andrea Eriksson.

Guiden heter God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser och finns att ladda ner på Mynaks hemsida. ●

”Det här är inget man löser genom en enskild insats.”

Skapa ett inkluderande språkbruk

- **Lyssna på andras erfarenheter av vilka ord som uppfattas som kränkande eller uppfattas ha en negativ klang.**
- **Utgå inte bara från vad du själv känner eller tror är det rätta.**
- **Sluta använda - och att propsa på att fortsätta använda - begrepp som skapar exkludering eller uppfattas ha en negativ klang, eller som kränker.**
- **Respektera och använd det pronomen som personer vill till och omtalas med.**
- **Utgå alltid ifrån att alla möjliga könsidentiteter och sexuella läggningar finns representerade i rummet. Då är det ofta lättare att upprätthålla ett respektfullt och inkluderande språkbruk.**

Källa: God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser

Vågrätt

Vågrätt ombildas till nätverk

Det branschgemensamma samarbetet mot sexuella trakasserier och kränkningar inom sjöfarten har ombildats till ett nätverk. Inom nätverket ska deltagare från olika delar av branschen mötas och dela erfarenheter med varandra. Man har också planer på en årlig konferens med frågor om inkludering och jämställdhet i fokus.

Text: **Linda Sundgren**

● Hösten 2017 präglades av metoo-rörelsen där kvinnor från en mängd olika branscher vittnade om sexuella trakasserier i yrkeslivet. Sjöfartens metoo-upprop, #låttaankar, ledde fram till en avsiktsförklaring där stora organisationer inom branschen förband sig att aktivt motverka sexuella trakasserier och kränkningar och verka för ökad jämställdhet.

Arbetet organiserades inom samarbetet Vågrätt som med en styrgrupp och en arbetsgrupp skulle driva frågorna framåt. Men arbetet blev tungt och det blev svårt att få något konkret gjort. Därför har Vågrätt nu ombildats till ett nätverk. Sammanställande i nätverket är Sjöbefälsföreningens ombudsman Malin Persson.

– Meningen är att vi ska arbeta med de här frågorna i våra egna organisationer och sedan träffas på nätverksmöten och dela med oss till varandra om vad vi gör. Jag tror att det här kommer vara ett enklare sätt att driva Vågrätt vidare på jämfört med hur det har varit tidigare, säger hon.

I början av april arrangerade Vågrätt en konferens i Göteborg med temat ”Normers makt”. Talare var bland andra vice ordförande i Vårdförbundets avdelning Västra Götaland liksom



Malin Persson

två representanter för Jämställdhetsmyndigheten.

– Överlag blev det en bra dag och flera organisationer var med och bidrog. Nu ska vi utvärdera konferensen och besluta om det är något vi ska

fortsätta med, säger Malin Persson.

För att främja jämställdhet och inkludering har man i Malin Perssons egen organisation, Sjöbefälsföreningen, bland annat infört ett i det närmaste obligatoriskt block om jämställdhetsfrågor vid konferenser som föreningen arrangerar för sina medlemmar.

– Det är viktigt att sjöfarten fortsätter att arbeta med de här frågorna. Annars kommer vi att få det svårt att locka fler kvinnor till branschen och att behålla dem vi redan har, säger Malin Persson.

Utbildning i social hållbarhet till sjöss

Komprimerade tretimmarskurser om jargong eller utbildningar som löper över flera dagar och ger fördjupad kunskap inom olika ämnesområden. Redo Academy erbjuder kostnadsfria utbildningar för rederier och andra aktörer inom sjöfartsbranschen som vill skapa tryggare och mer inkluderande arbetsplatser.

Text: **Linda Sundgren**

→ Projektet Redo är samarbeten mellan olika aktörer inom sjöfartsbranschen under ledning av Sjöfartsverket, och startade efter sjöfartens metoo-upprop #lättaankar. De inleds med en forskningsstudie om kvinnors situation inom sjöfarten som bland annat visade att flera av dem som lämnar branschen gör det på grund av brister i den sociala arbetsmiljön. Redo-projektet togs sedan vidare till att handla om inkludering i en bredare bemärkelse och det har utvecklats arbetsmaterial och skapats kurser och utbildningar i ämnet. Med finansiellt stöd av Europeiska socialfonden har nu en akademi bildats, Redo Academy, som ska verka för ökad inkludering ombord i fartyg.

– Kurserna spänner över en rad olika områden, men gemensamt för dem är att de är riktade mot sjöfarten, att de handlar om social arbetsmiljö och att vi arbetar förebyggande. Däremot kommer vi aldrig in och löser situationer som uppstått. Det är inte vår inriktning, säger Cajsa Jersler Fransson på Sjöfartsverket som är projektledare för Redo Academy.

Redo Academy erbjuder elva kurser i varierande omfattning och med olika inriktning. Här finns kortare kurser på tre timmar som fungerar som inspiration och stöd för att komma i gång med inkluderingsarbetet, men också längre utbildningar som sträcker sig över flera dagar och som ger fördjupande kunskaper inom specifika områden.

– De korta kurserna är mest populära och då är det bland annat jag och mina två kollegor som åker ut till fartygen och håller workshops. Det är väldigt givande att få jobba direkt med besättningarna, säger Cajsa Jersler Fransson.

Hon berättar att introduktionskursen i årshjulet, en metod för att arbeta systematiskt med hållbarhetsfrågor, är en av de mest populära kurserna. Även workshoppen Sila snacket är det stor efterfrågan på. Den kommer ursprungligen från byggindustrin och handlar



Johan Pettersson utbildar Sjöfartsverkets lotsar och båtsmän inom Redo academy.

om jargong och att bli uppmärksam på hur man uttrycker sig och tilltalar varandra.

– Det kan ta ett tag att skruva upp den här burken och få folk att förstå betydelsen av det vi pratar om. Vi får ofta höra att 'Här är det bra' eller 'alla tycker att det är bra här'. Men man kan faktiskt inte veta vad andra tycker och det är viktigt att uppmärksamma folk på det. Vi brinner verkligen för att alla ska känna sig trygga och inkluderade på sina arbetsplatser, säger Cajsa Jersler Fransson.

» Det kan ta ett tag att skruva upp den här burken och få folk att förstå.

De längre utbildningarna handlar om att fördjupa kunskapen inom specifika områden. Utbildningarna hålls i samarbete med aktörer som exempelvis Sjöbärfälsskolan vid Chalmers tekniska högskola i Göteborg som undervisar i inkluderande ledarskap; organisationen Män som leder kursen i Väldsprevention samt en föreläsare från Polishögskolan som håller i kursen Makt och normer. I Redo Academy ingår i dag ett tiotal rederier, några hamnar samt de två sjöfackliga förbunden. Tack vare stödet från Europeiska socialfonden är utbildningarna gratis. Den enda kostnad som arbetsgivaren står för är den egna personalens arbetstid. Cajsa Jersler Fransson berättar att drygt 700 personer har genomgått någon av deras utbildningar hittills. Målet är 2 000 utbildade.

– Vi brukar hålla utbildningarna ombord. Ibland gör vi det när fartyget ligger till kaj och



Cajsa Jersler Fransson

ibland åker vi med en resa. Jag rekommenderar alla som är intresserade att höra av sig till oss och boka in utbildningar nu. Vi har finansiering från Europiska socialfonden till och med 2026. Förmodligen kommer vi att fortsätta utbilda

även efter det, men då kommer rederierna att behöva betala för utbildningarna. ●

KURSER OCH UTBILDNINGAR SOM REDO ACADEMY ERBJUDER:

Kurser bas

- Inspiration / Intro till årshjulet
- Sila Snacket
- Trygga rum, kunskapsföreläsning
- Makt och normer bas
- Tidiga tecken på psykisk ohälsa bas
- Hbtqia+ medarbetarskap

Kurser fördjupning

- Trygga rum, samtalsledarutbildning
- Makt och normer
- Tidiga tecken på psykisk ohälsa
- Inkluderande ledarskap
- Inkluderande innovation

För att få veta mer om Redo och Redo Academy, besök webbplatsen: redo-shipping.se

San har ordet

En inkluderande arbetsmiljö är en rättighet – inte en åsikt

➔ När jag som 18-årig motorelev mönstrat på min första båt stördes jag av att chiefen kallade mig liten gosse. *Gubbjäveln kan väl se i besättningslistan att jag heter Cecilia?* I slutänden spelade det ingen roll. Han satt mest på kontoret och resten av maskingänget var suveräna.

Genom åren blev jag rätt trött på de många frågorna om hur det är att vara kvinna, ibland ensam sådan, på arbetsplatsen. Hallå, kan jag inte bara få vara en i gänget? Men även om det var tjiatigt så ställdes frågorna oftast utifrån ett genuint intresse och omsorg. Jag har aldrig behövt låtsas vara någon annan eller vaksamt välja vad jag vill visa upp eller berätta för mina kollegor. Men så är det inte för alla.

En svensk studie visar att en tredjedel av hbtqi-personer väljer att inte komma ut för sina kollegor. Att vara i minoritet på en arbetsplats utgör en högre risk att mötas av fördomar, ohövlighet bemötande, mikroaggressioner och liknande. Det är inte alltid uppenbart när det sker, utan kan ligga i antagandet att alla är

heterosexuella, ”skämt” som normaliserar fördomar eller att den som reagerar på dumheter viftas bort som PK.

Vaksamhet och rädsla för att bli utsatt bidrar till ökad stress och lägre arbetstillfredsställelse. Att inte kunna vara öppen för svårar dessutom kollegiala relationer och kan

leda till utanförskap. Å andra sidan är tillit, socialt stöd och att känna sig förstörd och accepterad på arbetsplatsen oerhört betydelsefulla friskfaktorer. För att inte säga en mänsklig rättighet.

Nu när det blåser oroväckande bakåsträvande vindar i samhället är det viktigt att vi står upp för allas rätt att känna sig trygga och välkomna på jobbet. Våga prata, även när det känns ovant. Se människor som de är, inte som du förväntar dig att de ska vara och säg ifrån när någon drar ett skämt på andras bekostnad och visa stöd.

Sitt inte still i båten, att vara tyst är inte neutralt.

Cecilia Österman/arbetsmiljöforskare



Cecilia Österman

”Genom åren blev jag rätt trött på de många frågorna om hur det är att vara kvinna.”

Utblick

Sjömän erkända som ”nyckelarbetare”

● Den internationella arbets- tagarorganisationen, ILO, erkänner sjömän som så kallade nyckelarbetare. Det enligt ett beslut som fattades i Genève i mitten av april. Att få status som nyckelarbetare

innebär bland annat att sjömän lättare ska få tillgång till sjukvård och resor liksom ett bättre skydd och starkare stöd generellt. Frågan om att ge sjömän nyckelarbetarstatus blev högaktuell under pan-

demin då mängder av sjömän blev fast ute på fartygen. Att ge sjömän status som nyckel- arbetare är en av flera nyligen beslutade förändringar i sjö- arbetskonventionen, MLC.

/LS

”Alla dessa ständiga förbättringar är väldigt viktiga för dem som arbetar ombord och för sjöfartens som bransch”

Svensk sjöfarts vd Anders Hermanson när han talade om arbetsbelöningarna under Stiftelsen Sveriges Sjömanshus belöningsdag i Helsingborg den 8 maj.

San tipsar

FRISKFAKTORER PÅ SAN-KONFERENSEN 2025

● Årets San-konferens har temat Friskfaktorer – för stärkta organisationer och välmående besättningar och kommer lyfta frågor som god arbetsledning, meningsfulla arbetsuppgifter och återhämtning. Konferensen hålls den 22 oktober i Stockholm. Vi återkommer med mer information, men du kan redan nu anmäla dig via vår hemsida, san-nytt.se. Varmt välkommen!

NOMINERA TILL SAN-PRISSET!

● Känner du till någon, person eller företag, inom sjöfartsbranschen som har ett särskilt stort engagemang i arbetsmiljön ombord? Skicka in en nominering till San-priset 2025 till info@san-nytt.se senast den 6 september.



Beställ via hemsidan:
san-nytt.se

Underlätta arbetsmiljöarbetet med San!

ARBETSMILJÖBLOCK

Arbetsmiljöblocket hjälper till i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet ombord. När olyckan är framme eller brister uppdragas 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 svenskflaggade fartyg, men alla som är involverade i arbetsmiljöarbete 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.

Theme: Inclusion

Researchers on LGBTQI people: “The further you are from the norm, the more singled out you are”

Many LGBTQI people say that they have a good work environment. However, they belong to a vulnerable group and their working lives are affected by comments, offensive banter, harassment and so on.

It is not uncommon for LGBTQI people (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and intersex) to be maltreated at work. This may include discriminatory jokes, crude banter, harassment or even death threats. The Swedish Agency for Work Environment Expertise was commissioned by the government to publish a compilation of information about LGBTQI people at work. The report was published in 2022 and includes about 300 research investigations into the work environment of LGBTQI people. The results show that even though many

LGBTQI people feel they have a good work environment and are happy with their colleagues, discrimination linked to sexual orientation or gender identity is also common. Andrea Eriksson, professor of ergonomics specialising in the psychosocial work environment at the Royal Institute of Technology in Stockholm, produced the compilation along with Sara Andersson, PhD at University West, and two other researchers.

“We see a fairly wide range of different problems faced by LGBTQI people. They include discriminatory jokes, banter and harassment, and conscious as well as subconscious actions. But the most common issues are what we call microaggressions,” says Andrea Eriksson.

Microaggressions are described in the report as “... subtle and sometimes subconscious aggressive actions in the form of comments, jokes, questions and so on”. LGBTQI encompasses many different sexual orientations, which are exposed to varying degrees of discrimination.

According to the report, bisexuals are generally picked on more than homosexuals. Things are even more difficult for trans people and non-binary individuals, who do not identify as either male or female, both groups being badly discriminated.

“The further you are from the norm, the more you are attacked. It may well be based on some kind of fear or ignorance on the part of the offender, but much of it is linked to stereotypical perceptions of other people,” says Andrea Eriksson.

The report also shows that there are certain factors which increase the risk of harassment of LGBTQI people, such as male-coded workplaces, where predominantly men work with traditionally male tasks.

Create inclusive language

- Listen to other people’s experiences of which words are perceived as offensive or having a negative connotation.
- Don’t just assume that what you feel or think is the right thing to say.
- Stop using – and insisting on continuing to use – words that exclude others or are taken as a slur, or which offend others.
- Respect and use pronouns that people wish to be addressed by and referred to.
- Don’t claim to be open-minded and say that you see the individual instead of their gender or gender identity. This may be perceived as diminishing your colleague’s experience of abusive treatment or an unwillingness on your part to admit that there is structural discrimination.
- Always assume that all possible gender identities and sexual orientations are represented in the room, since this often makes it easier to speak in a way that is respectful and inclusive.

Source: *Good work environment for LGBTQI people – a research-based guide to workplaces*



Swedish Work Environment Authority: half say workload is too much

Women are more exposed than men to discrimination and sexual harassment, while men are more exposed to noise and vibration, according to the latest work environment survey from the Swedish Work Environment Authority.

Of more than 17,500 people who responded to the Swedish Work Environment Authority’s 2024 survey, published in April, 86 percent said they were on the whole very or reasonably satisfied with their work environment. The survey also indicates certain problem areas, however. Young women aged 16 – 29 are most exposed to sexual harassment (13 percent). Colleagues account for four percent and managers for one percent of such harassment, while most comes from customers or other people that women meet in their workplaces. Women working in hotels and restaurants are most vulnerable. Men are overrepresented in heavy lifting (15 kg or more). Most heavy lifting is carried out by young men aged 16–29, and about 45 percent of this group say that they do heavy lifts at least a few times a week. Men are also more exposed to noise and whole body vibration than women. Women and men of all ages say that their workload is always or usually too high (47 percent). A majority (74 percent) say that they always or generally have the opportunity to recover in breaks during the working day, although there are large variations between different industries.



Not daring to be open with the person you are in the workplace can be particularly stressful for those who work on board and spend both work and free time on the ship.



Hanna Svensson har arbetat som kockstewart ombord i olika fartyg sedan 2009.

TRE ARBETSBELÖNINGAR TILL HANNA SVENSSON

I samband med Stiftelsen Sveriges Sjömanshus belöningsdag i Helsingborg den 8 maj, fick Hanna Svensson ta emot tre arbetsbelöningar. En utmärkelse fick hon för den partylåda som används för att förgylla högtidsdagar ombord. Hon belönades också för ett självständande lås på kylskåpsdörren i mässen som tidigare kunde stå och slå vid sjögång. Det tredje priset fick hon för idén att använda överblivna monteringsringar för att höja kastrullerna från spisplattorna och därmed minska risken för att maten bränns vid.

Foto: Linda Sundgren

Kockstewart Hanna Svensson sätter guldkant på tillvaron ombord

På nyårsafton dukas det fint och serveras fyrrätters middag. Varje advent får besättningen varsitt litet paket utanför hyttddörren och födelsedagar firas med önsketårta och pyntad mäss. Hanna Svensson, kockstewart på BRP Shippings M/S Fox Sunrise, vill bryta vardagslunken och skapa mer hemkänsla ombord.

Text: Linda Sundgren

Att trivas på jobbet är en viktig del av arbetsmiljön, inte minst om man arbetar på sjön och är borta hemifrån en stor del av året. Det här var något som Hanna Svensson insåg redan när hon mönsttrade på sitt första fartyg som kockstewart 2009. Hon märkte hur uppskattat det var när hon lade ner lite extra omtanke runt måltider och högtider och det är något som hon har fortsatt med även på andra fartyg. I dag arbetar hon på Fox Luna som går med bunkerkolja till fartyg utanför Göteborg och runt Skagen. Besättningen består av sju personer som jobbar två veckor och är lediga två, samt en befälselev.

– Eftersom vi är borta mycket hemifrån är det viktigt att göra det festligt runt högtiderna så att folk inte känner att de missar alltför mycket. Jag vill att det ska vara mer som hemma när man är ombord, säger Hanna Svensson.

För att det alltid ska finnas tillgång till sådant som kan behövas för att sätta guldkant på

tillvaron har hon införskaffat en partylåda. Partylådan innehåller mängder av pynt och prylar för olika högtider som exempelvis midsommar, Halloween, kräftskiva och Mårten gås. På nyårsafton gör hon alltid en fyrrätters middag och på påsken arrangerar hon äggjakt där alla ombord får leta efter sitt eget påskägg. Julen är hennes personliga favorit och då blir det alltid lite extra.

– Jag börjar redan i advent med att lägga små paket utanför hyttddörrarna. Det är bara smågrejer som lite choklad eller nötter och till fikat kan det bli varm choklad eller glögg med tre sorters kakor. Jag tror att det här är ganska uppskattat. Det var en som sa till mig att 'Har man firat jul med dig, Hanna, så glömmar man det aldrig'.

Även födelsedagar uppmärksammas och förutom önsketårta blir det allsång i mässen som pyntas med girlanger och ballonger.

– Den som älskar choklad kan få en tårta med trippel choklad medan den som har prinsesstårta som favorit får det. Det roliga är att de som först tycker att det här verkar lite barnsligt brukar vara de som i slutändan uppskattar det allra mest, säger Hanna Svensson.

Men hon försöker också förgylla vardagarna genom att laga den mat som hon vet att besättningen tycker om. Hon brukar fråga efter deras favoriträtter och varannan dag blir det nybakat.

– Måltiderna är jätteviktiga. Det är den stund på dagen när man har tid att samlas och då vill man att maten ska vara bra.

Hanna Svensson har arbetat på flera olika fartyg sedan hon gick till sjöss, varav de

senaste sju åren hos BRP Shipping. Många gånger har hon varit ensam tjej ombord, men säger att hon aldrig upplevt det som något problem.

– Alla båtar jag har varit på har varit jättetrevliga. Visst har det kanske varit lite macho ibland, men aldrig på ett otrevligt sätt. Hos BRP gör också rederiet saker för att vi ska må bra. Det står i våra kontrakt att vi ska bidra till en god stämning ombord och till jul brukar vi få jättefina julklappar. Ägarna jobbar ombord ibland och när det är befälskonferenser brukar vår HR-chef bjuda in alla till middagen. Sådant gör också mycket för stämningen, säger Hanna Svensson. ●

” Jag börjar redan i advent med att lägga små paket utanför hyttddörrarna.



Foto: Istock

Unga kvinnor är den grupp som är mest utsatta för sexuella trakasserier i arbetslivet.

Arbetsmiljökartläggning

Arbetsmiljöverket: Hälften uppger att arbetsbelastningen är för hög

Kvinnor är mer utsatta än män för kränkningar och sexuella trakasserier, medan män är mer exponerade för buller och vibrationer. Det framgår av Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöundersökning.

Text: **Linda Sundgren**

➔ Av de drygt 17 500 personer som svarade på Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2024 som publicerades i april, uppgav en majoritet (86 procent) att de på det stora hela var mycket eller ganska nöjda med sin arbetsmiljö. Personer med höga inkomster är generellt mer nöjda med sitt arbete än låg- och medelinkomsttagare, och det gäller för såväl kvinnor som för män. De allra flesta uppger också att de trivs mycket bra eller ganska bra med sina kollegor.

Men undersökningen visar också att det finns problem. Unga kvinnor i åldern 16 – 29 år är den grupp som är mest drabbad av sexuella trakasserier (13 procent). Av trakasserier står kollegor för fyra procent och chefer för en procent medan det stora flertalet trakasserier kommer från kunder eller andra personer som kvinnor möter på sina arbetsplatser. Mest utsatta är kvinnor som arbetar inom hotell och restaurang. Unga kvinnor är också den grupp som upplever sig mest diskriminerade på arbetsmarknaden medan kvinnor i alla åldrar oftare än män upplever att de blir utsatta för kränkande särbehandling. Totalt sett uppger 15 procent av de sva-

rande, både kvinnor och män, att de utsatts för diskriminering på arbetsplatsen.

Bland män är det vanligare att man upplever sitt arbete som fysiskt ansträngande, även om fysiska besvär till följd av arbetet är vanligare bland kvinnor. Män är överrepresenterade för tunga lyft på 15 kilo eller mer. Mest tunga lyft utförs av unga män i åldern 16–29 där cirka 45 procent svarar att de lyfter tungt minst några gånger i veckan. Män är också mer utsatta för buller och helkroppsvibrationer än kvinnor.

Gemensamt för både kvinnor och män i alla åldrar är upplevelsen att arbetsbelastningen alltid eller oftast är för hög (47 procent). En majoritet (74 procent) uppger att de alltid eller oftast har möjlighet till återhämtning genom pauser eller raster under arbetsdagen, även om det skiljer sig markant mellan olika näringsgrenar. Sämst är möjligheten till återhämtning inom hotell och restaurang där endast 57 procent uppger att det finns tillräckligt med tid för pauser. Inom kategorin transport och magasinering uppger cirka 75 procent att de har möjlighet till återhämtning.

De allra flesta är nöjda med sina kollegor och 93 procent svarar att de trivs mycket eller ganska bra med arbetskamraterna. Mest nöjda är män i åldern 50 – 64 år. Arbetsmiljöundersökningen har genomförts vartannat år av Statistiska centralbyrån, SCB, sedan 1989. Syftet är att beskriva de övergripande arbetsförhållandena för sysselsatta i åldrarna 16–74 år. ●

I korthet

STUDIE OM SKADLIG SVETSROK

Den rök som uppstår i samband med svetsning innehåller gaser och partiklar som kan vara skadliga att andas. Nu pågår ett forskningsprojekt för att i detalj kartlägga exponeringen hos dem som arbetar i miljöer där svetsning pågår och studera vilka effekter det kan ha på kroppen. Forskningen bedrivs vid Arbets- och miljömedicin i Region Östergötland och finansieras av Afa försäkring. /LS

FÄRRE OLYCKOR EFTER BRA INTRODUKTION

Varje år anmäls runt 200 arbetsolyckor där sommarjobbande ungdomar varit inblandade, enligt statistik från Arbetsmiljöverket. Det skriver Tidningen arbetsliv på sin webbplats. Merparten av olyckorna sker i butik, lager, café, restaurang och inom bygg. Men med hjälp av bra introduktion kan risken för olyckor minska. /LS

EMPATISKA CHEFER HÖJER FÖRETAGENS RESULTAT

Chefer som visar medkänsla på jobbet kan inte bara få sina medarbetare att må bättre utan också höja företagets resultat. Det enligt en ny bok skriven av psykologerna Gabriel Jones och Alexandra Thomas, som Tidningen arbetsliv rapporterar om. I boken används begreppet "compassion" som handlar om empati, men också om att se andras behov, upptäcka tecken på ohälsa, balansera arbetsbördan med mera. /LS

San-Nytt

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd

Box 11916, 404 39 GÖTEBORG

E-post: info@san-nytt.se

Hemsida: san-nytt.se

Ansvarig utgivare: Annika Nordin, SARF

Redaktör: Linda Sundgren
tel 0708-203988, linda@san-nytt.se

Redaktionskommitté:
Pelle Andersson, SEKO sjöfolk
Malin Persson, Sjöbefälsföreningen
Johan Marzelius, Sjöbefälsföreningen
Offentliganställda

San-Nytt framställs med bidrag från Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Torino
Tryck: Gullers Trading, Göteborg