

*Cecilia Österman & Magnus Boström*

# Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart



## **Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart**

CECILIA ÖSTERMAN & MAGNUS BOSTRÖM

cecilia.osterman@lnu.se

**Medel från** AFA Försäkring (Dnr 180229)

**ISBN** 978-91-89283-82-4 (pdf)

**Upplaga** Finns endast som pdf-fil för egen utskrift

**Figurer** Mari Forsell (framsida och Figur 1) & Frida Adamsson (Figur 2)

© 2021 Författarna

Linnéuniversitetet

Sjöfartshögskolan

391 82 Kalmar

Lnu.se

# INNEHÅLL

Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart .....	1
Sammanfattning .....	2
Summary .....	3
Inledning .....	6
#MeToo som startskott.....	6
Projektets syfte och mål .....	7
Sjöfartens arbetsliv .....	8
Fartyget som både arbets- och boendemiljö .....	9
Ett maskulint kodat och identitetsskapande yrke .....	11
Arbetsmiljöarbetet ombord .....	13
Hantering av kränkande särbehandling ombord .....	14
Metoder och genomförande.....	17
Kartläggning av goda exempel.....	17
Workshoppar och fokusgruppintervjuer.....	20
Vågrätt och Sjöfartens Arbetsmiljönämnd .....	23
Forskningsetiska överväganden .....	24
Strategier och metoder för att hantera, förebygga och främja .....	25
Vad har gjorts inom sjöfarten? .....	25
Vem kan göra vad? .....	28
Slutsatser.....	42
Kommunikation och kunskapsförmedling .....	45
Vetenskapliga publikationer .....	45
Media och annan spridning .....	45
Presentationer.....	46
Referenser.....	48

# PRAKTISKT ARBETSMILJÖARBETE FÖR EN JÄMSTÄLLD SJÖFART

Den här rapporten sammanfattar det tvååriga forskningsprojektet *Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart*. Projektet har syftat till att identifiera, utvärdera och sammanställa befintliga strategier och metoder för att minska risken för kränkande särbehandling och stärka arbetet för en god organisatorisk och social arbetsmiljö i en jämställd sjöfart.

Projektgruppen består av universitetslektor Cecilia Österman, projektledare och universitetslektor Magnus Boström. Båda är verksamma i forskargruppen vid Sjöfartshögskolan, Linnéuniversitetet. Dessutom har vi under projektet även haft förmånen att kunna involvera några personer som bidragit utan ekonomisk ersättning: Anna Janson, journalist vid Sjöfartstidningen, Amanda Rydberg och Sara Reis, nu utexaminerade från KTH:s mastersprogram i Teknik, arbete och hälsa, som skrev sin mastersuppsats inom projektet, samt Ted Bågfeldt, som gjort sin magisteruppsats inom projektet. Stort tack!

Vi vill framföra vårt tack till AFA Försäkring som finansierat forskningsprojektet som presenteras i denna rapport (Dnr 180229). Slutligen vill vi rikta ett varmt tack till alla personer som bidragit med sin tid och klokskap och gett oss värdefulla insikter.

Kalmar april 2021



Cecilia Österman

*Tekn. Dr. Projektledare*



Magnus Boström

*Fil.Dr.*

# SAMMANFATTNING

Sjöfarten är en utpräglad globaliserad bransch som regleras, finansieras, opereras och förses med arbetskraft på internationell basis. Detta skapar utmaningar i att implementera harmoniserade regelverk för arbetsmiljö. Sjöfararyrket är också starkt mansdominerat. Denna snedfördelning kan skapa problem för minoritetsgrupper, leda till arbetsmiljöproblem och en ökad risk för kränkande särbehandling.

Syftet med projektet har varit att identifiera, utvärdera och sammanställa befintliga strategier och metoder för att minska risken för kränkande särbehandling och stärka arbetet för en god organisatorisk och social arbetsmiljö i en jämställd sjöfart. Detta har gjorts genom en systematisk litteraturstudie, workshoppar och intervjuer med intressenter inom svensk sjöfart.

Forskningsöversikten visar tydligt att kränkande särbehandling är ett betydande problem i den globala sjöfarten som behöver åtgärdas. Över 50 procent av kvinnliga sjöfarare rapporterar att de har utsatts för kränkande särbehandling och förövarna utgörs till största del av offrens chefer och arbetsledare.

En utsatt medarbetare måste känna stöd från chefer och kollegor, och det behövs ett system där arbetsmiljöproblem behandlas snabbt och korrekt. *Båtkurage*, där åskådare står upp för den utsatte, är centralt. Chefer behöver rutiner, befogenheter, men även resurser för att kunna agera tydligt.

Ett stort ansvar vilar på branschen som behöver ta klivet från policy till handling och skapa en sjöfart där alla trivs. Bilden av en sjöfarare och vilken kompetens som krävs behöver revideras. Detta kan också bidra till en bredare rekryteringsbas. En ökad andel sjöfarare från minoritetsgrupper utmanar rådande machokultur och leder till förändrade normer.

Detta projekt visar med tydlighet att missförhållanden ombord inte får ignoreras; detta skulle sannolikt förvärra omfattningen av problemet. I stället krävs en bred och enad front för att skapa en modern och hållbar sjöfart där beslut kring arbetsmiljö baseras på kunskap.

# SUMMARY

The maritime industry is regulated, financed, operated, and provided with manpower supply on a global level. This creates challenges when implementing harmonized regulations for the work environment. The seafaring profession is strongly male-dominated. This can cause problems in the organizational and social work environment, leading to workplace bullying and harassment.

The purpose of this project has been to identify, evaluate and compile existing strategies and methods to reduce the risk of workplace bullying and harassment and strengthen the work for a good organizational and social work environment in an equal maritime industry. This has been done through a systematic literature review, workshops, and interviews with stakeholders in the Swedish maritime industry.

The literature review clearly demonstrates that workplace bullying and harassment is a significant problem that needs to be addressed. More than 50 percent of women seafarers report that they have been victimized. The perpetrators are mostly found among the victims' managers and supervisors.

Employees must be ensured of the social support of managers and colleagues, and problems in the work environment must be dealt with quickly and correctly. Creating *crew courage*, where bystanders interfere in a situation and stand up for the victim, is central. Managers need routines, mandate, but also resources to be able to act forcefully. The entire industry needs to take the leap from policy to practice in creating a diverse and inclusive maritime industry. The image of a seafarer and of required skills need to be revisited and revised, to reach a wider recruitment base. An increased proportion of seafarers from minority groups is likely to challenge and change prevailing gendered norms.

The results from this project demonstrate that workplace bullying and harassment on board must not be ignored; this would probably exacerbate the scale of the problem. Instead, a broad and united front is required to create a modern and sustainable shipping where decisions about the work environment are based on knowledge.

# INLEDNING

## #METOO SOM STARTSKOTT

Under hösten 2017 skakades världen av den så kallade #metoo-rörelsen som uppmärksammade mäns sexuella trakasserier och övergrepp mot kvinnor inom en rad sammanhang. I Sverige skapades på kort tid över 60 upprop för olika branscher, yrken och intresseområden. De vittnesmål som offentliggjordes från uppropen visade med skrämmande tydlighet hur vanligt förekommande denna typ av kränkande särbehandling är. Reaktionerna som följde visade också på den tystnadskultur och maktordning som råder.

Den svenska sjöfartens upprop #lättaankar startades som en sluten Facebook-grupp av Frida Wigur som själv arbetat nästan tio år på olika fartyg (Bratt Lejring, 2017). Bokstavligt talat över en natt fylldes gruppen av kvinnor och icke-binära som delade erfarenheter och stöttade varandra. Under hösten växte gruppen snabbt till närmare 1 150 sjömän och sjöbefälsstuderande. I januari 2018 kom gruppen överens om att offentliggöra ett avidentifierat urval av vittnesmålen. Syftet med offentliggörandet var att bryta tystnaden, synliggöra problemet och dess omfattning, samt verka för långsiktig förändring (Sjörapporten, 2018). Ett pressmeddelande skickades till dagspress och branschmedia, tillsammans med en länk till en mycket gripande Youtube-film där kvinnor läser upp några av vittnesmålen (Youtube, 2018). Filmen visades också för sjöfartens arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, utbildningsanordnare och andra viktiga aktörer vid ett möte som hölls på Sjöfartshögskolan, Linnéuniversitetet. Mötet blev startskottet till det parts- och branschgemensamma initiativet *Vågrätt* som syftar till att förbättra sjöfartens organisatoriska och sociala arbetsmiljö med avseende på kränkande särbehandling och diskriminering.

Uppslutningen inom branschen visade på en ambition om att ta tag i problemen. Men också att det saknas kunskap om hur kränkande särbehandling och trakasserier kan hanteras och förebyggas, samt om faktorer som främjar en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Det här projektet initierades genom samarbetet inom *Vågrätt* i syfte att fylla dessa kunskapsluckor.

# PROJEKTETS SYFTE OCH MÅL

Syftet med projektet är att identifiera, utvärdera och sammanställa befintliga strategier och metoder för att minska risken för kränkande särbehandling och stärka arbetet för en god organisatorisk och social arbetsmiljö i en jämställd sjöfart. Dessa analyseras och utvärderas gentemot tillgänglig forskning inom området om vad som visat sig fungera, för vem och under vilka förhållanden.

Det är viktigt att förebyggande strategier och metoder kan anpassas – skräddarsys – till rätt målgrupper, så kallade *tailored interventions* (Baker *et al.*, 2015). Projektet har därför ett uttalat intressentperspektiv som omfattar olika aktörer, som medarbetare, skyddsombud, chefer, arbetsgivare, fackförbund, tillsynsmyndighet och bransch.

Projektets mål är att presentera en tillgänglig verktygslåda med förslag på strategier och metoder att implementeras på olika verksamhetsnivåer för att tillsammans verka för en god organisatorisk och sociala arbetsmiljö i en hållbar sjöfart.

# SJÖFARTENS ARBETSLIV

I den globala sjöfarten finns över 98 000 handelsfartyg över 100 bruttoton registrerade som bemannas av uppskattningsvis 1,6 miljoner sjöfarare (UNCTAD, 2020). Sjöfarten är en utpräglat globaliserad bransch som regleras, finansieras, opereras och förses med arbetskraft på internationell basis. Ett fartyg kan ha sin ägare i ett land, vara registrerat i ett annat, förvaltas och opereras i ett tredje, försäkras i ett fjärde och vara bemannat med sjöfarare från ytterligare flera andra länder, ofta via bemanningsföretag.

Utmaningarna i att implementera harmoniserade regelverk och arbetsmarknadsvillkor illustreras tydligt av skillnaden mellan fartygens ägarskap, var de är registrerade och vilka som arbetar ombord. De tre ledande fartygsägande ekonomierna är Grekland, Japan och Kina. De tre största fartygsregistren, baserat på fartygens lastkapacitet, är Panama, Liberia och Marshallöarna. Samtidigt kommer arbetskraften, befäl och manskap som arbetar ombord, till största del från Kina, Filippinerna och Indonesien (BIMCO/ISF, 2015). Sett till enbart manskap kommer de flesta från Filippinerna.

I Sverige är sjöfarten en relativt liten bransch. År 2019 mönstrades cirka 13 400 personer på svenska fartyg, inklusive tillfälligt anställd personal (TAP) från icke EES-länder, huvudsakligen Filippinerna (Sweship, 2020). Ytterligare cirka 1 500 personer arbetar ombord utan att vara möntrade, främst inom skärgårdstrafiken. Hela den maritima sektorn, som även inkluderar landanställda vid rederier, hamnar, skeppsmäkleri, marintekniska företag, myndigheter, offentlig förvaltning, samt vid akademi och institut för utbildning och forskning beräknas sysselsätta cirka 160 000 personer (Lighthouse, 2021).

Sjöfartsnäringen har dock en avgörande betydelse för vår infrastruktur, konkurrenskraft och turistnäring. I svenska hamnar hanteras 170 miljoner ton gods per år, vilket motsvarar närmare 90 procent av Sveriges totala import och export. Över 66 miljoner passagerare reser via svenska hamnar och bryggor (Lighthouse, 2021).

# FARTYGET SOM BÅDE ARBETS- OCH BOENDEMILJÖ

Sjöfarten delar många av de utmaningar som finns generellt i dagens arbetsliv men är i andra sammanhang unik. Fartyget utgör både en arbets- och boendemiljö där personalen arbetar och lever ihop, ofta under många månader i sträck. Beroende på avtal tillbringar en svensk besättningsmedlem normalt halva året ombord uppdelat på olika törnar (arbetspass) som ofta varar från en vecka till 3–4 månader. En utländsk besättningsmedlem arbetar ofta mycket längre törnar, upp till maximalt 12 månader i sträck enligt regelverket. Under coronapandemin har det här förlängts ytterligare på grund av svårigheter att mönstra av och på sjöfolk. Det är också vanligt att besättningen utgörs av personer med olika nationell och kulturell bakgrund, som kommunicerar på ett annat arbetsspråk än modersmålet.

Ett fartyg kan liknas med vad Goffman (1961) kallade en *total institution*, ett slutet socialt system som kännetecknas av en hierarkisk struktur där individen och dennes mänskliga behov är underordnad organisationen beroende av dess auktoritet. Den totala institutionen suddar ut gränserna mellan den privata och professionella arenan. Arbete, fritid och vila pågår på samma plats, tillsammans med samma människor, enligt villkor som beslutats av en auktoritet. Lamvik (2012, p. 25) kallar livet till sjöss ett "undantagstillstånd" och att yrket som sjöfarare innebär "medlemskap i ett alternativt samhälle eller verklighet".

Med vaga gränser mellan arbete och fritid är de sociala relationerna viktiga både för arbetets genomförande och säkerheten ombord. Besättningar med en uttalad känsla av gemenskap uppges ha större chans att utveckla ett ömsesidigt förtroende som i sin tur förbättrar samarbetet i arbets- och säkerhetssituationer (Alderton *et al.*, 2004; Knudsen, 2005; Ramvi, 2003). Genom en praktikgemenskap (Wenger, 1998) baserad på delaktighet och engagemang stärks det praktiska arbetet med att skapa säkerhet ombord (Persson & Ljung, 2014).

Det omfattande utnyttjandet av så kallad bekvämlighetsflagg, att registrera ett fartyg i ett annat land för att hålla nere kostnader och skatter, innebär dock begränsade möjligheter att kontrollera och ställa krav på fartygens arbetsmiljö och säkerhet.

Den svaga länken som ofta finns mellan redare och deras besättning påverkar också det ömsesidiga engagemanget för jobb, organisation och besättning (Bhattacharya, 2015). Att arbeta ombord har både historiskt och i nutid setts som ett genomgångsyrke; i genomsnitt arbetar sjöfolk i Sverige åtta år till sjöss (Ojala *et al.*, 2017).

Trots att arbetsförhållanden ombord ur många avseenden har förbättrats genom åren är sjömansyrket fortfarande riskfyllt och krävande (Oldenburg *et al.*, 2010; Österman *et al.*, 2020). Förändringar i hur fartygen bemannas och hur arbetet organiseras ombord har medfört att även sjöpersonalens mortalitet och morbiditet (dödlighet och sjuklighet) har förändrats (Mellbye & Carter, 2017; Sampson & Ellis, 2019; 2020). Det rapporteras en hög förekomst av ångest och självmordstankar hos sjöfarare och en signifikant högre prevalens av depression än i andra yrkesgrupper (Lefkowitz & Slade, 2019).

Det finns inget entydigt svar på varför psykisk ohälsa har ökat bland sjömän. Långa sammanhängande arbetstider med begränsade möjligheter till återhämtning i och från arbetet kan vara en orsak. Av naturliga skäl är det svårt att åstadkomma en tydlig åtskillnad mellan arbete och fritid ombord. Att inte ha tillgång till sitt privata, sociala nätverk av familj och vänner, samtidigt som det finns ett kontinuerligt behov av att lära känna och anpassa sig till nya kollegor och skapa nya arbetsrelationer är några betydelsefulla stressfaktorer (Carter, 2005). Även upplevda rollkonflikter och motstridiga krav på att fartyget ska kunna framföras med små besättningar på ett kostnadseffektivt sätt och samtidigt upprätthålla hög kvalitet och säkerhet, rapporteras som en källa till stress (Rydstedt & Lundh, 2010).

I Hult (2010a) presenteras en utförlig studie av ombordanställdas upplevelser och motivation i yrke och arbete och hur detta varierar under olika perioder i livet. Av resultaten framgår att intendenturpersonalen som jobbar i serviceyrken inom exempelvis hotell, restaurang, kök och butik på passagerarfartyg uppvisar en betydligt högre upplevelse av stress och utmattning än andra ombordanställda. Det föranledde vidare studier om denna personalkategori som också omfattar flest kvinnor (Hult & Österman, 2016; Hult *et al.*, 2017; Österman & Hult, 2016). Fortsatta studier av servicepersonalens arbetsmiljö, arbetsmotivation och ohälsa på svenska färjor visar att upprepade omorganisationer och optimeringar av verksamheten har

förändrat arbetets porositet (Österman *et al.*, 2020). En ökad arbetsbelastning gör att personalen upplever att det finns liten planerad – eller oplanerad – tid mellan arbetsuppgifterna vilket gör det svårt att få tillräcklig återhämtning både i och från arbetet.

Bilden bekräftas av Transportstyrelsens enkätundersökning (2019) som visar att svenska sjöfarare upplever arbetsbelastningen i förhållande till bristande återhämtning som ett av de mest framträdande problemen i arbetsmiljön, särskilt hos kvinnor. Enkätstudien visar också att det är vanligare med kränkande särbehandling och trakasserier ombord än vad som rapporteras från den svenska arbetsmarknaden i stort. Kön uppges som den vanligaste orsaken till kränkande särbehandling, följt av ålder och maktförhållanden.

## ETT MASKULINT KODAT OCH IDENTITETSSKAPANDE YRKE

Sjöfaryrket är mansdominerat och maskulint kodat, vilket innebär att många av yrkets framträdande attribut kan kopplas till stereotypa maskulina drag. Det är vidare ett starkt identitetsskapande yrke som värdesätter praktisk erfarenhet (Hult, 2010b; Knudsen, 2009). Genom historien har noviser introducerats genom att vägledas, socialiseras – och allt för ofta mobbas – in i jobbet och jargongen ombord (Kennerley, 2002).

Knudsen (2005) beskriver sjömanskap som en blandning av professionell kunskap, integritet och yrkesstolthet – ett slags sunt förnuft baserat på erfarenheter och möjligen en nypa moral och ära. Med gott sjömanskap sägs sjöfararen klara av att möta såväl havet, fartyget och dess utrustning, som den sociala miljön, att vara en del av ett lag.

Sociala markeringar ombord blir synliga genom besättningens indelning i befäl och manskap, och i de olika avdelningarna däck, maskin och intendentur. Eldh (2004) beskriver en arbetsorganisation ombord som präglas av starka hierarkier och gränser mellan olika yrkesgrupper där däck- och maskinpersonalen i större utsträckning ser sig själva som sjöfarare än vad servicepersonalen gör. Besättningens uppdelning i olika grupper och undergrupper innebär i sin tur skillnader i löner, avlösningssystem, arbetstider och kön.

Den traditionella yrkesuppdelningen med en mansdominerad teknisk sektor och en majoritet av kvinnor inom omsorgsykten speglas även i sjöfarten. Möjligheten att bryta normer och arbetslivets traditionella förväntningar på kvinnor och män är begränsad (Wharton, 2009).

Av världshandelsflottans cirka 1,6 miljoner sjöfarare utgörs endast 2 procent av kvinnor, varav de flesta arbetar inom kryssningsindustrin. I Sverige med vår omfattande färjetrafik är närmare 30 procent av sjöfararna i svenska sjömansregistret kvinnor, varav de flesta arbetar inom serviceavdelningarna på passagerarfartyg (Sweship, 2020). I Sverige och i ännu högre utsträckning globalt dominerar män de avdelningar som har hög status och innehar de höga befattningarna både ombord och iland.

Vittnesmålen som kom fram i #lättaankar går många decennier tillbaka och uppropet torde inte ha kommit som någon överraskning för den som arbetat en tid i sjöfarten. Det har funnits många varningssignaler som antingen inte uppfattats eller inte tagits på allvar genom åren. Redan 1992 skrevs examensarbetet *Nu kommer hon!* av en kvinnlig sjökaptensstudent i Kalmar som beskrev utmaningar som kvinnliga sjömän kunde mötas av ombord (Sjögren, 1992). Framsidan på arbetet pryds av en teckning med pratbubblor som "det blir bara problem med fruntimmer" och "sjysta rattar". En snabb sökning i universitetens publikationsdatabaser visar att det finns ett betydande antal uppsatser inom området skrivna under 1990- och 2000-talen. Det är tydligt att det är ett ämne som har berört många studenter på väg ut i arbetslivet.

Problem av den typen som kom upp till ytan i samband med #metoo har naturligtvis också påverkat lärosätena som ger sjöbefälsutbildningar. Boström Cars och Österman (2015) undersökte utbildningsplanerna från åtta sjöbefälsskolor i fyra länder och fann att ingen av dem berörde genus- och/eller jämställdhetsfrågor. Det betyder inte nödvändigtvis att initiativ helt saknas, men att det som görs till stor del drivs och är avhängigt av enskilda lärare och studenter. Detta leder till att initiativen ges knappa resurser och bristfällig legitimitet.

I februari 2015, talade två studenter vid Linnéuniversitetet ut i lokalpressen och berättade om övergrepp och kränkande kommentarer (Bergman, 2015). Artikeln fick

spridning i riksmidia och det bildades en partssammansatt grupp som tillsammans med sjöfartshögskolorna tog fram en branschgemensam likabehandlingspolicy (Transportnet, 2015).

Policyn betonade nolltolerans mot sexuella trakasserier inom sjöfarten, vikten av information och utbildning inom området och att de som utsatts ska tas om hand. Men samtidigt ställde policyn inga krav utöver det som redan reglerades i Arbetsmiljöverkets då gällande regler för kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17). Vidare saknades det en plan för hur policyn skulle följas upp och revideras och det är oklart vilken effekt dokumentet faktiskt fick.

Kanske var det den stora massmediala uppmärksamheten för #metoo i allmänhet och #lättaankar i synnerhet som gjorde att branschen slöt upp, eller så var tiden äntligen mogen – 2018 bildades samarbetsplattformen som fick namnet *Vågrätt*.

## ARBETSMILJÖARBETET OMBORD

Sjöfartens internationella regelverk organiseras av FN:s sjöfartsorgan International Maritime Organization (IMO). Reglerna består av rekommendationer och bindande bestämmelser som behandlar frågor såsom arbetstider, bemanning och ombordförhållanden inom sjöfarten. IMO:s bestämmelser utgör minimikrav och det finns nationella skillnader i regelverken för arbetsmiljö och säkerhet.

Sedan 1998 gäller den så kallade ISM-koden (International Safety Management Code). Reglerna betonar rederiledningens och landorganisationens engagemang och ansvar för att bedriva säkerhetsarbetet ombord. Varje rederi, fartygsägare eller annan aktör som är ansvarig för ett fartygs drift är skyldiga att upprätta och implementera ett fungerande säkerhetsledningssystem med tydliga mål för arbetet (IMO, 2015). Säkerheten ombord svenska fartyg regleras av fartygssäkerhetslagen (SFS 2019:632) som omfattar boende- och fritidsmiljö, sjukvård och kost.

Sedan 2003 gäller också arbetsmiljölagen (SFS 1977:1 160) för svenskflaggade fartyg. Det innebär att arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret för anställda i rederiet. För arbetsmiljön ombord ansvarar i regel befälhavaren som arbetsgivarens representant.

Även om arbetsmiljölagen (AML) och arbetsmiljöförordningen (AMF) gäller för svenskflaggade fartyg är sjöfarten den enda bransch i Sverige där inte Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet för arbetsmiljön. Det är i stället Transportstyrelsen, enligt AMF § 21. Genom Transportstyrelsens föreskrifter (TSFS 2019:56) om arbetsmiljö på fartyg är ett 40-tal av Arbetsmiljöverkets föreskrifter satta i kraft medan andra arbetsmiljöregler är baserade på internationella överenskommelser genom IMO.

Arbetsmiljön för svenska sjömän regleras därför inte på samma sätt som för andra arbetstagare och det kan skilja för olika fartyg inom samma rederi beroende på var fartyget är registrerat (flaggat). Som framgår av Transportstyrelsens remiss (Dnr. TSFS 2016–67) inför revideringen av föreskrifterna om arbetsmiljö på fartyg finns det en uttalad vilja från branschorganisationen Svensk Sjöfart att Transportstyrelsen ska arbeta för att svenska särregler ska harmoniseras med internationella regler.

Anledningen uppges vara att det är nödvändigt för att Sverige ska kunna växa som sjöfartsnation då särreglering kan innebära problem vid nybyggnation och inflygning. Paradoxalt nog medför arbetet med att närma sig internationella regler att glappet ökar gentemot de arbetsmiljöregler som gäller på andra svenska arbetsplatser. Det påverkar även de närmare 5 000 anställda i serviceyrken ombord i den omfattande svenska färjetrafiken, trots att denna personalkategori har mer gemensamt med andra anställda inom hotell, restaurang, butik och lager än internationella sjöfarare i global trafik. Det medför också en eftersläpning i regleringen eftersom Arbetsmiljöverkets föreskrifter måste sättas i kraft enligt en särskild rutin innan de börjar gälla för svenskflaggade fartyg. I praktiken innebär det att olika regler kan gälla för olika personer anställda inom samma rederi tills regleringen hunnit i kapp.

## HANTERING AV KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING OMBORD

I Sverige introducerades regler för att motverka kränkande särbehandling i arbetslivet redan 1993. Sedan 31 mars 2016 regleras det i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), som började gälla för svenskflaggade fartyg den 1 augusti 2019.

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att den som utsätts inte mår

bra eller hamnar utanför arbetsplatsens sociala gemenskap (AFS 2015:4, §4). Det kan handla om att bli utsatt för exempelvis nedsättande ord, ryktesspridning, förlöjligande, sexistiska skämt, exkluderad från möten eller mer subtila handlingar som att bli ignorerad.

Av kraven framgår att det ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling hanteras och förebyggs och att detta ska omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall (AFS 2001:1). Det ska tydligt framgå att arbetsgivaren inte accepterar kränkande särbehandling på arbetsplatsen, och till vem man kan vända sig om det ändå uppstår och vad som händer med den informationen som då kommer fram.

En utgångspunkt för det förebyggande arbetet är att arbetsgivaren i första hand behöver undersöka arbetsplatsens organisatoriska förhållanden (Torkelson *et al.*, 2016). Även om symptomen syns hos individen så handlar det om hur verksamheten organiseras, hur arbetet leds och fördelas, beslut fattas och kommuniceras, samt hur det mellanmännsliga samspelet på arbetsplatsen fungerar. Insatser och åtgärder på individnivå har liten utsikt att lösa organisatoriska problem.

I den globala sjöfarten omfattas kränkande särbehandling och trakasserier implicit av säkerhetsledningssystemet som föreskrivs av ISM-koden. På motsvarande sätt som det systematiska arbetsmiljöarbetet ska alla risker för fartyg, personal och miljö undersökas och åtgärdas (IMO, 2015). Mer uttalat regleras det sedan 2016 i Internationella arbetsorganisationens sjöarbetskonvention (ILO, 2019) då mobbning och trakasserier lades till som en egen punkt att beakta i kapitel 4.3 om arbetsskador. Reglerna hänvisar vidare till den vägledning för att eliminera trakasserier och mobbning ombord som tagits fram gemensamt av International Chamber of Shipping, en organisation för nationella redareföreningar, och Internationella Transportarbetarefederationen (ICS/ITF, 2016). Vägledningen tar bland annat upp behovet av policy och rutiner, information om rapporteringsrutiner och klagomålsförfaranden.

Det finns emellertid ett glapp mellan lagstiftningen och dess implementering och den forskningsbaserade kunskap som genererats över tid om kränkande särbehandling.

Den vetenskapliga litteraturen redogör för hur brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) ökar risken för kränkande särbehandling och vilka negativa effekter som kan ses på såväl individens hälsa och prestation, som organisationens effektivitet (se exempelvis Baillien *et al.*, 2019; Bartlett & Bartlett, 2011; Hoel & Vartia, 2018; Hoprekstad *et al.*, 2019; McDonald, 2012; Salin, 2021).

En utmaning i det förebyggande arbetet är att synliggöra förekomsten av kränkande särbehandling och trakasserier inom organisationen. Mörkertalet är stort då det finns en stor underrapportering, särskilt i arbetskulturer där incidenter riskeras att trivialiseras (Chappell & Di Martino, 2006; Hoel & Vartia, 2018). De offer som anmäler att de blivit utsatta utgör endast toppen av ett isberg (McDonald, 2012).

Så även om policydokument om nolltolerans och rutiner för rapportering och hantering av klagomål är viktiga och nödvändiga mekanismer så är de inte tillräckliga. I tillägg till vad Dobbin och Kelly (2007) kallar *byråkratiska vacciner* behövs också ett långsiktigt, systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete med att identifiera och vidta lämpliga åtgärder mot de riskfaktorer i arbetsmiljön som utgör en grogrund för kränkande särbehandling ombord. För en mansdominerad och maskulint kodad miljö som fartyget utgör behöver organisationen också ta hänsyn till att kvinnor här löper en ökad risk att utsättas för kränkande särbehandling (Bergman & Henning, 2008; Vogt *et al.*, 2007).

# METODER OCH GENOMFÖRANDE

Arbetet inom projektet kan grovt delas in i två huvudområden:

- Kartläggning av goda exempel på metoder och strategier i teori och praktik.
- Workshoppar och fokusgruppintervjuer med personer som representerar olika perspektiv och intressen inom den svenska sjöfarten.

Resultaten har sedan sammanställts och utvecklats till rekommendationer riktade till olika aktörer.

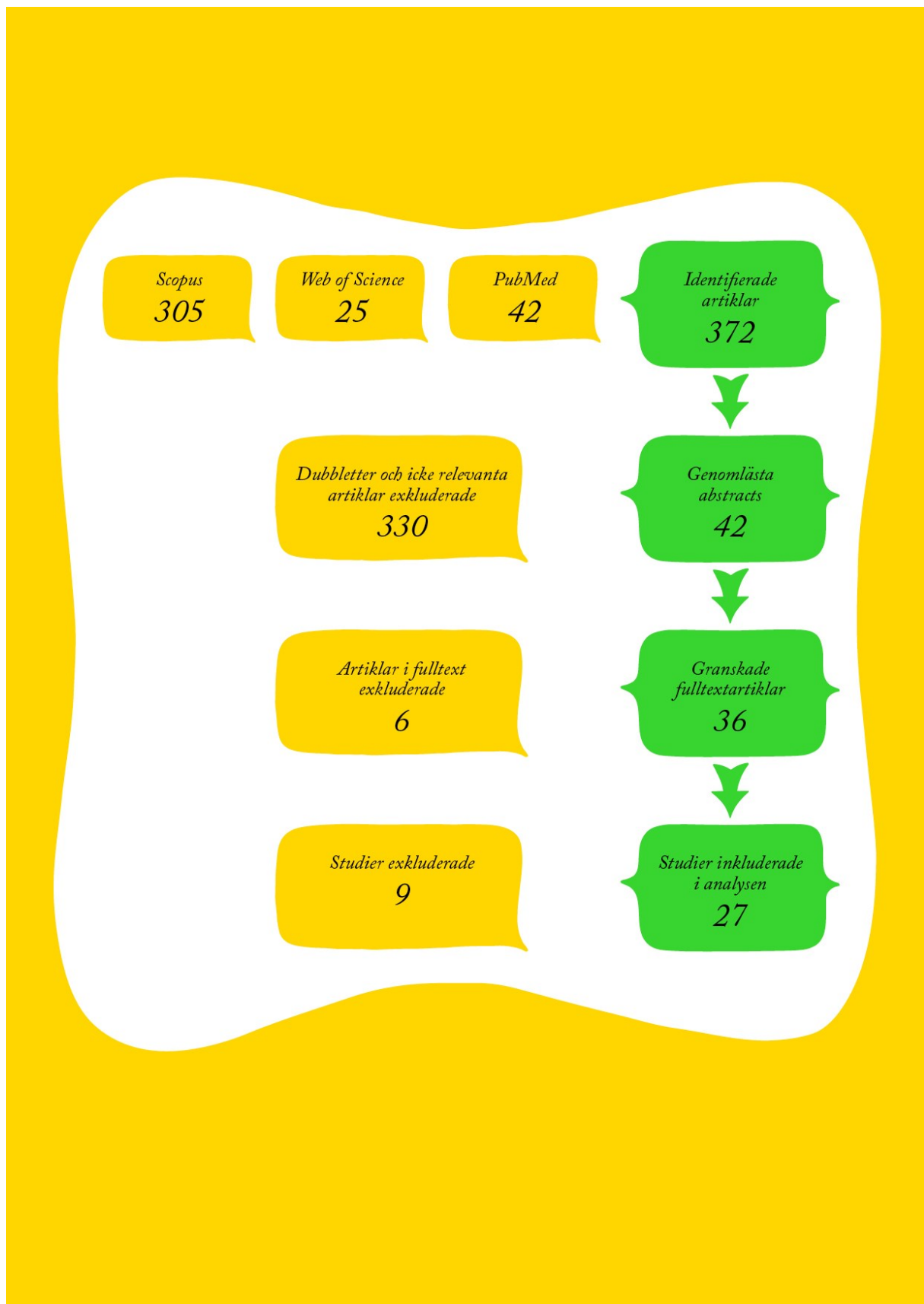
## KARTLÄGGNING AV GODA EXEMPEL

Kartläggningen av goda exempel på metoder och strategier i teori och praktik har genomförts dels som en systematisk litteraturstudie, dels genom en sökning av goda exempel inom både sjöfarten och andra branscher. Dessa har sedan analyserats och utvärderats gentemot tillgänglig forskning inom området om vad som visat sig fungera, för vem och under vilka förhållanden.

### Metodbeskrivning litteraturstudie

En systematisk, kvalitativ litteraturstudie genomfördes i syfte att kartlägga omfattning och inriktning av vetenskaplig, granskad litteratur om kränkande särbehandling till sjöss. Litteraturstudien genomfördes i fyra steg: (1) sökning och identifiering av relevant litteratur; (2) läsning av abstrakter; (3) analys och kategorisering av fullständiga artiklar; och (4) syntetisering av resultaten.

Figur 1 illustrerar ett flödesschema över litteraturstudiens sök- och urvalsprocess. Sökningen utfördes i de vetenskapliga databaserna *Scopus*, *Web of Science* och *PubMed*. Tillsammans utgör de en omfattande samling av internationell vetenskaplig litteratur.



**Figur 1.** Flödesschema över litteraturstudiens sök- och urvalsprocess, från sökning i databaser till det slutgiltiga urval av artiklar som analyserades.

För identifiering av relevant litteratur användes följande sökord; *bullying*, *harassment* respektive *victimisation/victimization* (brittisk/amerikansk stavning) användes i kombination med *seafarers*, *maritime* respektive *offshore*. Vidare så användes ett antal inklusions- och exklusionskriterier. Endast engelskspråkig, vetenskaplig och referent-granskad litteratur publicerad före 8 juni 2020 inkluderades. Eftersom sjöfarten är starkt globaliserad så gjordes ingen geografisk avgränsning. Ett krav var dock att studien skulle ha ett tydligt fokus på kränkande särbehandling till sjöss; studier som endast flyktigt berörde dessa ämnen, eller fokuserade på de landanställdas situation, exkluderades således.

Totalt inkluderades 27 vetenskapliga artiklar i litteraturstudien. Den information som ligger till grund för resultat och analys innefattar bland annat bibliometrisk data, samt studiens metod och respondentgrupp. En detaljerad beskrivning av genomförande, resultat och analys finns i manuskriptet Österman och Boström (2021).

## Sökning av goda exempel inom andra branscher

Utgångspunkten för sökningen har varit att identifiera goda exempel från både sjöfarten och andra branscher där de lyckats väl med att förebygga och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen inom ramen för sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Sökningen har haft två huvudsakliga inriktningar, praktiska exempel och vetenskapliga arbeten. Den största utmaningen har varit att identifiera praktiska exempel som är så pass väl beskrivna att det framgår tydligt vad som har gjorts, varför just de aktiviteterna eller åtgärderna valdes och vad det resulterat i. Exempel har sökts på ett mer systematiskt sätt via facktidningarna *Arbetsliv*, *Arbetarskydd* och *Du & jobbet* som regelbundet innehåller reportage och tipsartiklar om aktuella arbetsmiljöfrågor. Dessutom har en del uppslag kommit via dagspress och annan media och i samband med deltagande i arbetsmiljö- och branschkonferenser. Sökningen efter vetenskapliga arbeten och kunskapssammanställningar har syftat till att identifiera studier med olika inriktning som tillsammans täcker projektets olika intressentperspektiv. Fokus har främst varit på studier där effekter av vidtagna åtgärder har kunnat utvärderas efter genomförande. De goda exempel som identifierats i teori och praktik har översatts till en sjöfartskontext och analyserats för olika aktörer och tidsperspektiv.

# WORKSHOPPAR OCH FOKUSGRUPP-INTERVJUER

Fyra workshoppar och två fokusgruppsintervjuer har hållits med olika grupper av branschrepresentanter. Workshopparna kunde genomföras fysiskt men de två fokusgruppsintervjuerna genomfördes digitalt via Zoom.

## Workshoppar och cafédialog

**Workshop 1** fokuserade på att identifiera och diskutera stakeholders (intressenter) och hur de kan påverka eller påverkas av arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete i sjöfarten. Sju personer med olika bakgrund och erfarenheter deltog.

**Workshop 2** samlade 16 arbetsmiljöombud, alla medlemmar i fackförbundet Seko Sjöfolk. Workshoppen genomfördes som en så kallad cafédialog där syftet var att diskutera arbetsmiljöombudens roll och möjligheter att påverka i det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet.

**Workshop 3 och 4** samlade 16 respektive 17 deltagare med olika bakgrund och erfarenheter. Bland deltagarna fanns bland annat ombordanställda, rederipersonal, lärare och fackliga ombud. Även dessa workshoppar genomfördes som cafédialog, samt med hjälp av grafisk facilitering och fokuserade på olika aktörers roller och möjligheter att påverka i det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet.

Cafédialog är en datainsamlingsmetod med syfte att skapa kreativa förutsättningar för konstruktiva dialoger med målet att komma fram till nya idéer och tillvägagångssätt genom att engagera deltagarna att samarbeta (Brown, 2010). Temat för cafédialogerna var sjöfartens organisatoriska och sociala arbetsmiljö med syfte att diskutera förebyggande åtgärder relaterade till kränkande särbehandling och ett främjande arbete för en god organisatorisk och social arbetsmiljö i en jämställd sjöfart.

Rekrytering av deltagare till workshopparna 1, 3 och 4 skedde genom en öppen inbjudan via mejl till arbetsgivare och arbetstagare från svensk sjöfartsnäring.

Till workshop 2 rekryterades deltagarna bland Seko Sjöfolks skyddsombud. Tabell 1 visar antal deltagare, könsfördelning samt deltagarnas huvudsakliga sysselsättning.

**Tabell 1.** Översikt över antal deltagare i workshoppar och fokusgruppintervjuer och deras huvudsakliga sysselsättning.

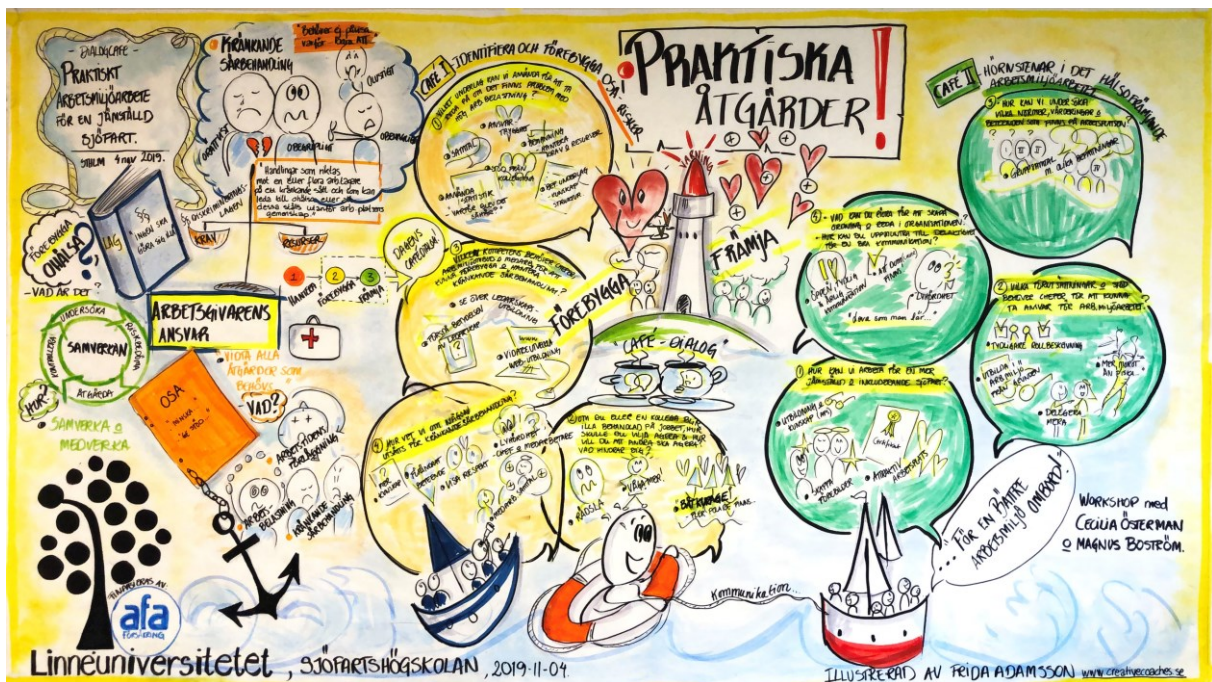
<i>Workshop/ fokusgruppintervju</i>	<i>Antal deltagare (kvinnor/män)</i>	<i>Ombord- anställda</i>	<i>Inom rederi</i>	<i>Andra landanställda</i>
Workshop 1	7 (4 / 3)	1	1	5
Workshop 2	16 (6 / 10)	15	0	1
Workshop 3	16 (8 / 8)	9	2	5
Workshop 4	17 (12 / 5)	5	3	9
Fokusgrupp 1	6 (3/3)	3	3	0
Fokusgrupp 2	5 (1/4)	3	2	0
<b>Totalt</b>	<b>67 (34 /33)</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

Kategorin *Ombordanställda* omfattar samtliga ombord, både manskaps- och befälsbefattningar inom intendentur, däck och maskinavdelningarna. I fokusgrupperna deltog endast ombordanställda i arbetsledande befattning då fokus för intervjuerna var chefers förutsättningar. *Inom rederi* avser personer inom ett rederi som har sin arbetsplats i land. *Andra landanställda* omfattar representanter från myndigheter, akademi, branschorganisationer, och representanter från de sjöfackliga förbunden Sjöbefälsföreningen och Seko sjöfolk.

Cafédialogerna inleddes med en introduktion av syftet med workshopen och en presentationsrunda. Deltagarna delades sedan in i fyra grupper, varav en i varje grupp utsågs till cafévärd. Cafévärderna fungerar som moderator för att koordinera samtalen vid borden, se till att deltagarna håller sig till ämnet och att alla kommer till tals, vilket ökar kvaliteten på diskussionerna utan att påverka slutresultatet (Brown, 2010). Cafévärdarna hade också ansvar för att samtalen dokumenterades på ett A2-papper, antingen genom att själv anteckna eller att regelbundet uppmuntra de andra runt bordet att skriva eller teckna.

Dokumentationen bestod av kortare meningar, stödord och teckningar som illustrerade deltagarnas upplevelser och åsikter om den aktuella frågan som diskuterades.

Cafédialogerna var uppdelade i två områden med fyra frågor i varje: att identifiera och förebygga OSA-risker, samt hörnstenar i det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet. Varje fråga diskuterades i 10 minuter innan deltagarna gick vidare till andra bord. På så sätt fick samtliga deltagare diskutera samtliga frågor men i olika grupp-konstellationer. Cafévärden stannade kvar vid sitt bord och ansvarade för samma fråga genom hela workshoppen. När nya deltagare anslöt till bordet hade cafévärden till uppgift att först ge en kort sammanfattning av vad som sagts av de andra grupperna för att kunna vidga diskussionerna. Efter varje område sammanfattades frågorna i en gemensam diskussion med samtliga deltagare. Sammantaget gjorde cafédialogerna att forskare och medforskande deltagarna tillsammans kunde diskutera en fråga och belysa utvecklingsbehovet inom området. Under workshopparna 3 och 4 dokumenterades diskussionerna också genom så kallad grafisk facilitering, en kreativ metod för att skapa engagemang och visuellt synliggöra resultat och budskap från ett samtal eller möte (Hautopp & Ørngreen, 2018).



Figur 2. Sammanfattning av workshop 3 genom grafisk facilitering.

## Fokusgruppintervjuer

Två fokusgruppintervjuer (Wibeck, 2000) genomfördes med sex respektive fem deltagare i varje grupp (Tabell 1). Syftet med intervjuerna var att diskutera hinder och möjligheter för chefer och arbetsledare att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete ombord. Efter att skriftligt samtycke erhållits från deltagarna dokumenterades intervjuerna med inspelningsfunktionen i Zoom, samt med en extra inspelning av ljudet.

Deltagarna arbetar antingen ombord som befäl eller i en mellancheftsbefattning i landorganisationen inom HR eller teknik. Sammansättningen av grupperna rekryterades för att få en så jämn balans mellan kön och befattning som möjligt. Dessutom planerades intervjuerna medvetet så att inte mer än en person från samma rederi skulle delta i samma grupp för att inte diskussionerna skulle påverkas för starkt av förutsättningarna inom ett företag. Båda fokusgrupperna modererades av samma person och följde en tematisk intervjuguide. Efter en inledande presentation av deltagare och syftet med fokusgrupperna introducerades frågorna som berörde hur arbetsmiljöarbetet fungerar idag, vad som kan förbättras, policydokument, medarbetarnas delaktighet, kompetens och utbildning.

## VÅGRÄTT OCH SJÖFARTENS ARBETSMILJÖNÄMND

Sedan projektets start har regelbundna avrapporteringar och diskussioner förts med parter och andra intressenter i två forum, *Vågrätts* arbetsgruppsmöten cirka fem gånger per år, samt vid styrelsemöten i *Sjöfartens arbetsmiljönämnd* (San) fyra gånger per år. Vid dessa tillfällen har ledamöterna i arbetsgruppen respektive styrelsen haft möjlighet att ställa frågor och komma med synpunkter.

*Vågrätt* är ett branschgemensamt initiativ som syftar till att förbättra arbetsmiljö och sjösäkerhet ombord (Sand, 2019). Bakom satsningen som inleddes 2018 står 15 stora branschaktörer. Parterna representeras genom Sjöfartens Arbetsgivareförbund (Sarf), Almega, Svensk Sjöfart, Passagerarrederiernas förening, Skärgårdsredarna, samt de sjöfackliga förbunden Sjöbefälsföreningen och Seko sjöfolk. Dessutom medverkar bland annat Linnéuniversitetet och Chalmers, de två lärosäten med sjöbefälsutbildning och deras studentorganisationer, samt Transportstyrelsen och

Sjöfartsverket. Sedan initiativet startades har även flera andra aktörer i branschen skrivit under ett *Letter of Support* för att visa att de stödjer arbetet.

*Sjöfartens arbetsmiljönämnd* (San) har sedan det bildades 1956 syftat till att bidra till en tryggare och säkrare arbetsmiljö ombord. San leds av en styrelse med representanter från Sarf, Seko sjöfolk, samt Sjöbefälsföreningen och finansieras via Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse. San:s verksamhet handlar till stor del om att öka kunskaperna om risken för ohälsa och olycksfall i det dagliga arbetet. Det sker genom San:s hemsida ([san-nytt.se](http://san-nytt.se)), tidningen San-Nytt som ges ut kostnadsfritt fyra gånger per år, samt en årlig arbetsmiljökonferens.

## FORSKNINGSETISKA ÖVERVÄGANDEN

I enlighet med Vetenskapsrådets (2017) forskningsetiska principer har forskningsarbetet inom projektet strävat efter en rimlig balans mellan två centrala intressen. Dessa utgörs dels av forskarnas kunskapsintresse och vilja att bidra till lärande och utveckling på individ- och samhällsnivå, dels av människors och organisationers rätt till integritet. Sjöfarten är en relativt liten bransch i Sverige. Redogörelsen för deltagarnas demografiska information och yrkesmässiga förhållanden hålls därför medvetet på en övergripande nivå för att ingen ska kunna identifieras mot sin vilja.

Vi har också strävat efter tydlighet gentemot alla inblandade deltagare. Skriftliga inbjudningar som skickats ut via mejl till potentiella respondenter har innehållit en beskrivning av syfte, mål och innehåll, hur den insamlade informationen hanteras, bearbetas och användas, samt att deltagarna när som helst kan meddela om de inte längre önskar medverka. I samband med workshoppar och fokusgrupper har deltagarna fått samma information igen med möjlighet att ställa eventuella frågor. Workshopparna dokumenterades genom anteckningar och grafisk facilitering utan upptagning av ljud eller bild. Inför dessa inhämtades ett muntligt samtycke på plats från deltagarna. Innan inspelning av ljud och bild påbörjades i fokusgrupperna inhämtades ett skriftligt samtycke från samtliga deltagare. Det är vidare vår förhoppning att vi i rollen som forskare och kunskapare visar på transparens vad gäller projektets teoretiska utgångspunkter och genomförande genom denna rapport och de vetenskapliga publikationer som projektet genererat.

# STRATEGIER OCH METODER FÖR ATT HANTERA, FÖREBYGGGA OCH FRÄMJA

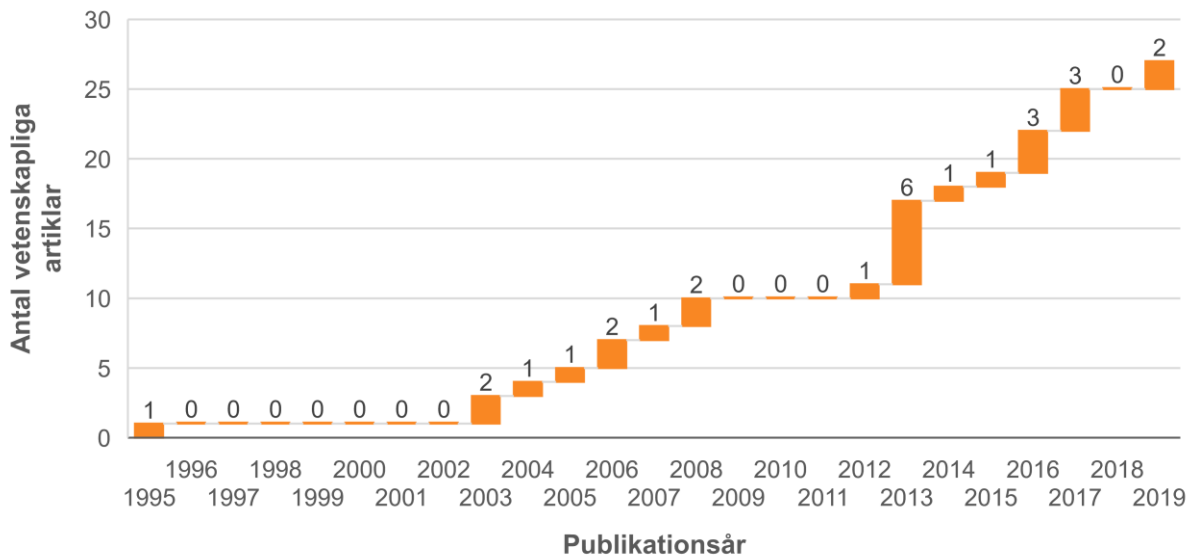
I det här kapitlet presenteras en syntes av projektets resultat, strukturerade efter projektets forskningsfrågor för att ge en sammanhängande helhet (Ritchey, 1991). Mer detaljerade redogörelser av resultaten från de enskilda forskningsaktiviteterna beskrivs i fristående rapporter och artiklar som projektet genererat.

Kapitlet inleds med en redogörelse för vad som gjorts – och publicerats vetenskapligt – inom sjöfarten för att minska risken för kränkande särbehandling ombord. Sedan följer ett avsnitt om vem som kan göra vad för att stärka den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord. Det utgår från resultaten från kartläggningen av goda exempel i teori och praktik, workshoppar och fokusgrupper och beskrivs ur ett aktörsperspektiv.

## VAD HAR GJORTS INOM SJÖFARTEN?

Resultaten från den strukturerade litteraturstudien visar på ett tämligen begränsat forskningsintresse. För en utförlig beskrivning, se Österman och Boström (2021). Det har dock skett en blygsam ökning av antalet studier per år sedan den första artikeln publicerades 1995 om sexuella trakasserier i den amerikanska flottan (Figur 3). Nästan två tredjedelar av artiklarna är publicerade under de senaste sju åren.

De 27 artiklarna som analyserats har varierande forsknings- och metodansats, samt forsknings- och studieobjekt. Alla studier utom fyra vilar på empiri men ingen av dem inbegriper praktikutvecklande aktionsforskning eller en interventionsstudie där effekterna av en arbetsplatsförändring faktiskt har utvärderats. Även om de flesta av studiernas författare hör hemma vid ett europeiskt universitet eller forskningsinstitut (n=16) varierar studiens geografiska fokus. Några studier har ett lokalt fokus på en särskild fråga, exempelvis villkoren för kvinnliga sjöfarare i Taiwan (Guo & Liang, 2012) eller sexuella trakasserier i den amerikanska flottan (Newell *et al.*, 1995).



**Figur 3.** Kumulativ frekvens över tiden för antalet publikationer.

Andra studier har sin utgångspunkt i en viss population, som exempelvis personer i det svenska sjömansregistret (Forsell *et al.*, 2017), ett visst rederi (Akamangwa, 2016), eller ett visst segment, som Gibsons (2008) studie om kryssningsfartyg. Sammantaget speglar resultaten av dessa studier mångfalden av arbetskraften i den globala sjöfarten.

Hälften av studierna (14 av 27) fokuserar uteslutande på könkränkningar och sexuella trakasserier. Samspelet mellan kön och ras framhålls av Van Wijk (2005) och till viss del av Acejo och Abila (2016). Åtta av studierna lyfter varken fram kön, ålder, sexuell läggning eller någon annan diskrimineringsgrund som en särskild riskfaktor för mobbning och trakasserier.

Resultaten visar att kränkande särbehandling är ett betydande problem i den globala sjöfarten som behöver åtgärdas. Trots goda intentioner, skärpta lagkrav och välmående branschinitiativ ses inga stora förändringar sedan den första studien publicerades 1995 fram till idag.

I de studier som undersökt och kvantifierat prevalensen rapporteras förekomsten av kränkande särbehandling på arbetsplatsen variera från 8–25 procent av alla sjöfarare

och över 50 procent av kvinnliga sjöfarare. Förövarna utgörs till största del av offrens chefer och arbetsledare. Den näst största kategorin är kollegor. I en svensk studie uppgavs cirka nio procent av förövarna vara passagerare (Forsell *et al.*, 2017).

Trots att forskningen inom området växer saknas det interventionsstudier eller motsvarande där konkreta åtgärder implementerats och utvärderats. Denna typ av studier bör prioriteras i framtida forskning. Men framför allt visar resultaten av litteraturstudien att det finns ett behov av att ta itu med de bakomliggande orsakerna till kränkande särbehandling ombord.

## Åtgärder som rekommenderas i litteraturstudien

Ett flertal studier rekommenderar obligatorisk utbildning av chefer och besättning i syfte att motverka kränkande särbehandling. Tidigare forskning tyder dock på att kortvariga utbildningsinsatser som inte stöder aktiv reflektion eller interaktion, har begränsade eller till och med motverkande effekter vad gäller att förändra attityder eller beteende (Chang *et al.*, 2019; Paluck & Green, 2009; Rynes & Rosen, 1995). En isolerad utbildningsaktivitet får då främst ett symboliskt värde; det blir ett sätt för arbetsgivaren att begränsa sitt ansvar med fokus på att uppfylla grundläggande regler snarare än att ta itu med problemen (Dobbin & Kelly, 2007).

Trygghetsskapande åtgärder ombord lyfts också fram, som att se till att det finns möjlighet för besättningen ombord att kunna kommunicera med både det egna sociala nätverket på hemmaplan och för att slå larm eller söka stöd från personer i landorganisationen om det uppstår problem ombord. Det föreslås också att ge besättningen utbildning och träning i hur de kan agera som åskådare till en kränkande situation. Denna typ av så kallad bystander-träning har också visat sig vara effektiv i andra kontexter som inom militären och universitets- och skolmiljö (se exempelvis Coker *et al.*, 2016; Mujal *et al.*, 2019; Vukotich, 2013).

På organisatorisk nivå föreslås åtgärder för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord, stärka kunskaper och förutsättningar för chefer och arbetsledare ombord och säkerställa att det finns tydliga och fungerande rutiner för att rapportera kränkande särbehandling och andra tillbud och ohälsa – även inom OSA-området.

Flera av åtgärderna kräver troligen insatser på branschnivå, då de berör områden som upplevda orättvisor kopplade till osäkra anställningar och ojämlika villkor mellan olika kategorier av sjöfarare.

Ur såväl ett globalt som nationellt perspektiv är det inte nödvändigtvis mer lagstiftning som krävs utan snarare implementering och kontroll av efterlevnaden av de regelverk som redan finns. Det gäller särskilt svenskflaggade fartyg där kränkande särbehandling regleras och ska hanteras genom såväl det systematiska arbetsmiljöarbetet, som rederiets och fartygets säkerhetsledningssystem. Däremot kan de instanser som ansvarar för att kontrollera att regelverket efterlevs, både lagstiftande som flagg- och hamnstater, och självreglerande som klassificeringsbolag och sjötransportköpare, behöva ställa nya typer av frågor för att få bättre och djupare insikter om arbetsförhållandena ombord, med särskilt fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö. När brister uppdagas bör de också få konsekvenser.

## VEM KAN GÖRA VAD?

När kränkande särbehandling uppstår på en arbetsplats behöver den enskilde individen kunna hantera det. Medarbetarperspektivet omfattar den enskilde medarbetaren, studenten eller eleven. Men för en bestående förändring krävs insatser och tillförande av resurser på organisatorisk nivå. För långsiktiga förändringar av villkoren och förutsättningarna i branschen krävs insatser på ännu högre nivå som säkerställer att god arbetsmiljö inte går ut över ett företags konkurrenskraft utan att det kan ske på lika villkor.

### Medarbetarperspektivet

I likhet med vad som beskrivs i litteraturen visar resultaten från workshopparna 2–4 på en känsla av otrygghet och ovisshet i det sociala rummet ombord. Samtalen kretsade kring vilka konsekvenser som en anmälan av kränkande särbehandling kan tänkas få för den drabbade, samt vilka konsekvenser som kan följa av att en kollega ingriper efter att ha bevittnat en kränkning. Det finns en rädsla att situationen förvärras för både offret och för den som ingriper.

Vissa ämnen upplevs mer laddade än andra, vilket kan förstärka ovissheten kring konsekvenserna. Exempel på frågor som lyftes av deltagarna i dialogerna var;

- vilket stöd kan individen förvänta sig vid en incident eller ett ingripande från kollegor och chefer?
- hur kommer individen behandlas efteråt av medarbetare, samt
- tillåts individen att fortsatt vara en del i arbetsgruppen?

I dialogerna gavs exempel på arbetsplatser som ansågs ha en rådande tystnads-kultur, framför allt vad gäller frågor om likabehandling och kränkande särbehandling. Det kan ta sig uttryck i form av "skitsnack", som skvaller, ryktesspridning och skämt på andras bekostnad. Situationer beskrevs där arbetsgruppen upplevt en kränkande situation men där offret inte själv tycks ha uppfattat situationen som kränkande. För att bli accepterad och inkluderad i den sociala gemenskapen förväntas individen acceptera arbetsplatsens jargong. Viljan att acceptera för att höra till, ställs mot viljan att agera av rädsla för att själv bli nästa offer. Det gavs också exempel på situationer där studenter under sin fartygsförlagda praktik valt att inte säga något av rädsla för att inte bli erbjuden arbete efter examen, då sjöfarten är en relativt liten bransch. Det efterlystes forum där arbetsgruppen kan diskutera gemensamma förhållnings- och tillvägagångssätt för att kunna markera vilka attityder och beteenden som inte tolereras på arbetsplatsen.

Det framkom även att det inte alltid är tydligt vem en medarbetare kan vända sig till ombord eller i landorganisationen för att anmäla tillbud eller olycka, vem som är ansvarig för att hantera och utreda en anmälan om kränkande särbehandling och hur utredningen kommer att gå till.

*Kompiskoll*, *smiley-koll* och *båtkurage* var tre begrepp som diskuterades för att bryta den rådande tystnadskulturen och bidra till en gynnsam organisationskultur.

Begreppen handlar om att aktivt vara vaksam och agera på exempelvis beteendeförändringar hos en kollega eller i en arbetsgrupps samspel. Både *kompiskoll* och *båtkurage* kan liknas med en åskådare- eller bystander-träning som ger medarbetare verktyg att både känna igen en situation som uppstår, veta hur de kan agera och

bemöta en situation i ord och handling, och känna trygghet i vetskapen om att det sociala stödet från kollegor och chefer fungerar.

*Smiley-koll* togs fram som ett sätt att kolla av statusen, måendet hos varandra. Det liknades med de "smiley-apparater" som finns bland annat efter säkerhetskontrollen på en del svenska flygplatser och i butiker.

Vidare diskuterades vikten av att även som medarbetare ha grundläggande kunskaper om arbetsmiljöarbete och arbetsmiljöregler. Detta är nödvändigt dels för att bättre förstå vilka konsekvenser bristande OSA kan ha på den egna hälsan, dels för att veta vad en medarbetare själv kan bidra med. I branschen har det länge varit vanligt att utbildningsinsatser genomförs digitalt genom så kallad computer based training (CBT). Det är både praktiskt och ekonomiskt fördelaktigt eftersom personalen kan bo utspridda över hela landet eller till och med utomlands och ändå genomföra en utbildning. I fokusgrupperna med chefer sågs det här generellt som ett bra alternativ då det sparar både arbets- och restid för den anställda och samtidigt håller nere kostnaderna för rederiet. Däremot upplevs en del CBT-kurser hålla låg kvalitet. Under workshopparna lyftes problematiken med att det inte alltid går att kontrollera vem som faktiskt genomför utbildningen. Det har förekommit att studenter som är ombord för att göra sin fartygsförlagda praktik blivit erbjudna ersättning för att göra obligatoriska kurser åt en eller flera andra i besättningen. I andra fall har de rätta svaren på kunskapstest sparats i en gemensam mapp så att kursen snabbt kan klaras av med godkänt resultat. I fall som dessa handlar resultatet av utbildningsinsatsen mer om att "ticka boxen" och uppfylla regler än att ge ökad kunskap.

## Skyddsombudsperspektivet

Skyddsombudens uppdrag och roll i hantering och förebyggande av kränkande särbehandling berördes särskilt under workshop 2 med enbart skyddsombud. Men rollen framhölls även av de blandade grupperna i workshopparna 3 och 4. Det kan många gånger kännas närmare att vända sig till en annan kollega, skyddsombud eller facklig representant, än direkt till en överordnad. Det förutsätter att skyddsombudet har bra kontakt och gott förtroendekapital hos kollegorna. Här lyftes också frågor om vad som gäller för skyddsombudens tystnadsplikt och balansen mellan att

finnas till hands som en god lyssnare och behovet av att göra arbetsgivaren uppmärksam på brister som behöver åtgärdas.

I skyddsombudens grupp fördes resonemang kring vilken kunskap och kompetens ett skyddsombud behöver för att hantera situationer av kränkande särbehandling. Verktyslådan behöver innehålla dels faktabaserad, deklarativ kunskap, om vad kränkande särbehandling är, vilka regler som gäller och kännedom om interna policydokument och rutiner. Dels anses skyddsombud också behöva ha ett visst mått av empati och social kompetens, förmåga att föregå med gott exempel och modet att ta ställning och våga agera i konflikter.

För att stärka skyddsombuden i sin roll uttrycktes önskemål om fördjupningsutbildning inom exempelvis konflikthantering och möjlighet till att praktiskt öva på att hantera olika situationer. Samarbetet mellan arbetsgivare, chefer och skyddsombud upplevs som viktigt. Både gruppen med enbart skyddsombud och fokusgrupperna med enbart chefer talade om mervärdet med att gå utbildningar tillsammans för att kunna "tala samma språk" och gemensamt kunna driva arbetet. Även i dialogen om hur mycket tid skyddsombudsuppdraget får ta i anspråk, krävs samsyn kring hur prioriteringar görs.

Ett exempel på skyddsombudsinitiativ som inledningsvis har tagits emot väl är projektet *Tillsammans gör vi skillnad* som initierades av huvudskyddsombud och skyddsombud på M/S Silja Symphony och som sedan förankrades med fartygets befälhavare. Projektet syftar till att utveckla konkreta arbetsformer för den sociala arbetsmiljön ombord. Besättningen samlas avdelningsvis för att i en strukturerad workshop först informeras om vad OSA handlar om och vad reglerna innebär. I mindre grupper diskuteras sedan vad som kan göras här och nu, både som enskild medarbetare, som grupp och som chef för att förbättra den sociala arbetsmiljön.

## Chefsperspektivet

Det upplevs viktigt att en organisation kan visa handlingskraft när det gäller OSA-frågor men det kräver i sin tur tydlighet kring rutiner och befogenheter så att chefer känner sig trygga i hur de ska agera och vad de får besluta om. Administrativa stöd-system behöver också ses över. Det omfattar både systemens användbarhet och

huruvida en del av uppgifterna som idag ligger på fartygen kan tas över av landorganisationen för att minska chefers administrativa börda.

Både deltagarna i workshopparna och i de båda fokusgrupperna lyfte betydelsen av att chefer ges både grundläggande kunskaper i praktiskt OSA-arbete och tillräckliga resurser, tillräcklig tid och verktyg för att kunna hantera de arbetsmiljöproblem som uppstår. Den utbildning och träning som erbjuds är ett sätt för arbetsgivaren att uppfylla formella krav, men det är inte alltid det tillses att nyförvärvad kunskap faktiskt omvandlas till praktisk tillämpning. Ibland finns en obalans mellan arbetsgivarens mål att alla ska ha goda kunskaper och viljan eller möjligheten att investera i en utbildningsinsats.

I fokusgrupperna diskuterades de skillnader som kan finnas inom sjöfarten mellan olika segment beroende på kundkrav. Som exempel nämns tanksjöfarten där oljebolagen ställer krav på arbetsmiljö och säkerhet som ofta går längre än minimikraven i lagen. I de segment där det finns självreglerande system med kunder – transportköpare – som följer upp att kraven följs upplevs det satsas mer på utbildning och träning. Men eftersom det finns regler som styr vilka utbildningar som är behörighetsgrundande för olika befattningar ombord blir det ibland ett ganska begränsat utrymme kvar för utbildningar som inte direkt omfattas av dessa regler. För den enskilde chefen är det heller inte alltid så attraktivt att gå extra utbildningar efter avmönstring, under sin lediga tid. Sammanfattningsvis landade diskussionerna i fokusgrupperna i att för segment med självreglerande system är det så många obligatoriska kurser för befäl att det inte finns tid och utrymme till arbetsmiljöutbildning. I andra segment utan särskilda kundkrav uppges det vara ekonomin som begränsar utrymmet.

Delaktighet ansågs vara en betydelsefull del av det främjande arbetet som grundar sig i motivation och engagemang från både chef samt medarbetare. I workshopparna diskuterades olika belöningssystem för att motivera medarbetare genom "morot" i stället för "piska" för att uppmuntra till delaktighet. I fokusgrupperna med chefer nämndes fikarasterna som ett bra tillfälle att skapa delaktighet och under mer informella former återkoppla om sådant som är på gång och stämma av läget i arbetsgruppen. Genom sitt ledarskap blir chefer och arbetsledare förebilder och

normbärare för arbetsmiljön ombord. Det ställer krav på tydlighet och att oacceptabla beteenden och attityder får konsekvenser.

Deltagarna gav flera konkreta förslag på metoder och aktiviteter som chefer och arbetsledare kan använda för att skapa dialog om spelregler och värderingar på arbetsplatsen. Några exempel var värderingsövningen *Fyra hörn*, Prevents digitala spel *Includo* och reflektionsövningen *Prata så att alla kan lyssna* som tagits fram av byggbranschens projekt *Stoppa machokulturen*. Med dialogövningar och genom att träna på metoder för återkoppling i arbetet kan en lärande arbetsplatskultur utvecklas. Ett naturligt och tryggt förhållningssätt till återkoppling på det egna arbetet öppnar upp för att också kunna ifrågasätta traditioner och rutiner för att kunna utveckla nya och mer anpassade sätt att arbeta.

En särskild utmaning för chefer ombord är det kontinuerligt roterande och delade ledarskapet. Det är en naturlig följd av att fartygen i allmänhet har dubbla besättningar med en person ombord och en hemma för varje befälsbefattning. I både workshoppen med skyddsombud och i fokusgrupperna med chefer upplevdes detta som en risk när två chefer på samma befattning inte har en gemensam syn på arbete, ledarskap och prioriteringar. Det kan ibland leda till att de arbetar emot varandra vilket går ut över medarbetarna som får svårt att förhålla sig till vad som gäller i olika lägen. Det ställer krav på såväl företagsledning som chefer och arbetsledare att arbeta med tydliga mål och uppgifter och kommunicera förväntningar och prioriteringar. Under diskussionerna gavs exempel på när det var så stor skillnad mellan två chefers förhållningssätt att det störde driften av fartyget. Men det gavs också goda exempel där chefernas olika kompetenser kunde komplettera varandra, i stället för att konfliktera.

## Arbetsgivarperspektivet

I och med att arbetsplatsen även fungerar som boendemiljö suddas gränsen mellan arbetsliv och privatliv ut, och vid längre tidsperioder till sjöss påverkar detta känslan av återhämtning. Arbetet till sjöss påverkas till viss del av oförutsägbara faktorer samt externa faktorer utanför besättningens kontroll. Sådana omständigheter påverkar medarbetares arbetssituation exempelvis genom utökade skift och minskad möjlighet

till återhämtning, vilket arbetsgivare måste ha beredskap för. Bristen på tid ansågs även påverka medarbetares medverkan i sociala aktiviteter ombord eftersom de ofta väljs bort framför arbete. Detta kan i sin tur öka upplevelsen av utanförskap.

Det upplevs en otydlighet i strukturen för ansvarsfördelning och arbetsbeskrivningar, vilket också påverkar förståelsen för sin egen arbetsroll. Detta skapar osäkerhet kring vilka förväntningar och krav som ställs av arbetsgivaren om hur arbetet ska utföras och med vilka resurser. Deltagarna upplevde både kognitiva och fysiska krav i det dagliga arbetet som kan påverka arbetsprestationen. Att vara öppen för nya tekniska lösningar och undersöka möjligheten med utökad arbetsrotation genom självstyrande grupper lyftes fram som förslag. Det skulle kunna utveckla och stärka medarbetarnas kompetens, förbättra teamkänslan, motverka genusmärkta uppgifter och inlåsnings-effekter. Förslaget bedömdes vara särskilt intressant för servicepersonal ombord.

Brister i informationsflödet ombord sågs som en bidragande orsak till brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och ett område som behöver förbättras. Informationsutbyte sker i såväl informella som formella sammanhang och utgör en central del av kulturen (Acker, 1992). Mässen eller fikarum är en informell arena där det ofta förs olika former av samtal, och ibland tas viktiga men informella beslut, som senare formaliseras på formella möten. Genom att vara uppmärksam på interaktionen som sker vid informella och formella sammanhang går det att säkerställa att de inte blir arenor där ojämställdhet återskapas. Aktiv reflektion kan exempelvis innefatta vem som talar med vem, vilka som dominerar talutrymmet eller vilka frågor som hamnar högst på dagordningen och tar mest tid. Det är vanligt att ojämställdhet återskapas genom att män talar mer med varandra och att deras frågor prioriteras. Kvinnor är inte passiva aktörer men kan ha svårare att göra sig hörda.

Det är också viktigt att adressera problemet med underrapportering av kränkande särbehandling. Tydliga arbetsplatsregler ansågs skapa utrymme för medarbetare att vågar säga ifrån, men också till att ta ansvar för sina handlingar, exempelvis vid kränkningar. Organisatoriska och sociala arbetsmiljöproblem måste hanteras med samma allvar som säkerhetsfrågor med teknikfokus har haft under lång tid. Arbetsgivaren behöver ta fram tydligare rutiner för anmälningar av tillbud och olyckor, och dessa rutiner behöver medvetandegöras på arbetsplatsen. Detta skulle även öka

medarbetarnas upplevelse av tillit till arbetsgivaren. Likaså behöver det tydliggöras vem medarbetare kan vända sig till både på fartyget och i land, samt vilka åtgärder som kan komma att vidtas.

Vidare diskuterades behovet av en oberoende extern kontakt eller någon form av ett anonymt visseblåsarsystem inom sjöfarten i syftet att fler ska våga anmäla tillbud och olyckor i relation till OSA, i synnerhet när det gäller kränkande särbehandling.

### *Flera kvinnor på samma fartyg*

Det krävs fler kvinnor i samma arbetsgrupp för att skapa bestående förändring i arbetsmiljön (Kanter, 1993; Wahl & Linghag, 2013). Detta skulle stärka gruppen både socialt och arbetsmässigt. Även om det tar tid att uppnå en jämn könsfördelning så behöver en målsättning vara att de kvinnor som rekryteras åtminstone inte är i klar minoritet, med de negativa konsekvenser som följer av att vara avvikare från den rådande normen (Watts, 2007). Tyvärr finns det ofta en mer eller mindre uttalad förväntan på att kvinnorna genom sin blotta närvaro kan bryta den rådande normen och bidra till att skapa ett mer heterogent arbetsklimat. Vägen dit är dock inte så enkel. Kvinnor vill inte bli behandlade annorlunda än männen på en arbetsplats. Det krävs styrka och krafttag för att motverka känslor av att både vara i minoritet och att vara underordnad (Wahl & Linghag, 2013).

### *Samma människor på samma fartyg*

När det gäller rederiers och bemanningsföretags anställningsavtal så finns det potential att förbättra arbetssituationen för ombordanställda. Även om en viss personalomsättning är bra så att människor inte blir alltför invanda i sina beteenden, innebär det alltid en belastning att byta en stor del av besättningen. En viss kontinuitet bland besättningen, oavsett nationalitet, är önskvärd för att minimera kommunikationsproblem som uppstår till följd av språkliga och kulturella skillnader och för att skapa förtroendefulla arbetsförhållande. Säkerhet och sociala skäl är två sidor av samma mynt.

Med samma människor ombord uppstår ett ömsesidigt lärande - av fakta och i det sociala samspelet, men också kring kulturella skillnader och individuella egenheter,

som gester och sätt att skämta. Dessa exempel är individuella variationer som kräver "acklimatisering" över en viss tid. När vi känner varandra vet vi om andras förväntningar, reaktioner och arbetssätt. En individs professionella kompetens beror inte bara på formella kvalifikationer utan också på interaktion med de i ens omgivning. Kontinuitet ökar medarbetarnas lojalitet, minskar risken för att få personer som är underkvalificerade och ökar de anställdas anställningstrygghet, utöver de positiva aspekterna det medför för individen och kollegorna i form av förbättrad arbetsmiljö.

### *Introduktion av nyanställda*

Den första tiden på en ny arbetsplats är en ofta omvälvande period. På kort tid ska den nyanställde skapa förståelse för sitt uppdrag och sin roll, ta till sig ny teoretisk och praktisk kunskap och lära känna en ny arbetsgrupp. Den första tiden är därför ofta förknippad med upplevelser av osäkerhet och stress. För att möta denna osäkerhet och underlätta för dem att bli integrerade och effektiva medarbetare behövs genomtänkta introduktionsinsatser. Det kan exempelvis handla om handledning och fadderskap och ett successivt upptrappande av arbetsuppgifter.

Även välsittande arbetskläder och fungerande skyddsutrustning är en förutsättning för att känna sig välkommen på en ny arbetsplats. Tyvärr är det inte ovanligt att sådan utrustning är anpassad till män i större utsträckning än kvinnor. Utöver att den nya medarbetaren riskerar att känna sig osäker och uttittad så riskerar bristfällig utrustning och dåligt sittande arbetskläder att påverka funktionen i arbetets utförande och på så vis bidra till säkerhetsrisker.

Ett av AFA finansierat projekt (Gustavsson *et al.*, 2020) visar på vikten av att bli formellt introducerad under den första veckan på arbetsplatsen. En formell presentation och rundvisning visade positiv påverkan på alla fyra indikatorer på en bra start i arbetslivet: högre rollklarhet, handlingskraft och social integrering samt lägre stress. Yrkesförberedelse och kvalitet på återhämtning visade sig också ha betydelse för en bra start. Den bakomliggande faktorn till detta samband utgörs förmodligen av att den nya professionella medarbetaren därigenom upplever en minskad osäkerhet. Konkreta exempel på introduktionsinsatser innefattar bland

annat att få återkoppling på sin utveckling, hjälp att reflektera över yrkesrollen, hjälp att se på händelser ur olika perspektiv och att få prata om hur det är att vara ny.

## Fackförbundsperspektivet

Fackförbunden är betydelsefulla i arbetet med att driva och utveckla arbetsmiljöarbetet på både policynivå, genom tecknande av kollektivavtal och i det praktiska arbetet gentemot medlemmarna. Men för att få trovärdighet i frågor om organisatorisk och social arbetsmiljö och kränkande särbehandling är det nödvändigt att genomlysas även det egna arbetet. Normer och värderingar skapas och återskapas i den egna organisationen vilket återspeglas i relationerna till medlemmarna.

Vid sammanställningen av goda exempel från andra branscher identifierades ett exempel på ett förändringsarbete genomfört i en facklig organisation som också har utvärderats med avseende på bestående förändringar (Andersson & Amundsdotter, 2014). I samband med en jämställdhetssatsning insåg förbundet att det var nödvändigt att inleda satsningen med att se över sin egen organisation och se över såväl struktur som kultur. Med en stabil och självständig värdegrund kunde de vara mer effektiva som part. Förbundet valde att börja arbeta med ombudsmännen, i egenskap av centrala kulturbärare i organisationen. De uppfattades också ha den pådrivande kraft som krävs för att kunna påverka och förändra kulturen. Det långsiktiga och strategiska arbetet innebar att de egna medarbetarna fick en omfattande kompetensutveckling och uppgift att driva förändring. Utvärderingen visar att utvecklingen av den egna organisationen stärkte förbundets fackliga förmåga.

Såväl de fackliga centralorganisationerna som enskilda fackförbund har tagit fram eget material och vägledning med konkreta tips på hur skyddsombud och andra fackligt förtroendevalda kan arbeta med OSA-frågor. Bland de goda exemplen finns även aktiviteter och material från de sjöfackliga förbunden. Både Sjöbefälsföreningen och Seko sjöfolk har arrangerat utbildningar för ombudsmän och medlemmar som vill lära sig mer om fackligt arbete med fokus på kränkande särbehandling.

Vid en särskild utbildning för förtroendevalda kvinnor i Seko sjöfolk bildades nätverket *Sjöstjärna* i syfte att utgöra en arena för förtroendevalda och medlemmar att utbyta erfarenheter och idéer. I en medlemsenkät uppgav 90 procent av de svarande att

nätverket bör fokusera på arbetsmiljöfrågor och då särskilt på de arbetsmiljöproblem som i högre utsträckning drabbar kvinnor ombord (Johansson, 2019). Seko sjöfolk (2019) har också tagit fram handboken *Jobba aktivt – vägledning vid kränkande särbehandling och sexuella trakasserier*. I handboken ges konkreta råd till både skyddsombud och fackligt förtroendevalda om hur de utifrån sin roll kan arbeta med att hantera och förebygga kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

## Myndighetsperspektivet

Även om arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret har Transportstyrelsen i egenskap av tillsynsmyndighet för arbetsmiljön på svenskflaggade fartyg ett viktigt uppdrag att kontrollera att reglerna efterlevs.

En utmaning för både myndigheten och delar av branschen är harmoniseringen av internationell och nationell lagstiftning. Det internationella regelverket anger miniminivån för arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet ombord. I Sverige ställs det i allmänhet högre krav. Att införa svensk arbetsmiljölagstiftning fullt ut på svenskflaggade fartyg anses av rederierna försämra konkurrenskraften på den globala marknaden. Här finns utrymme för Transportstyrelsen att verka på den internationella arenan för en generell höjning av kraven på goda arbetsvillkor.

Den inbyggda trögheten i systemet med Transportstyrelsens arbete att ratificera och implementera nya eller ändrade föreskrifter från Arbetsmiljöverket innebär att det kan vara komplicerat för skyddsombud, chefer och arbetsgivare att veta vilka regler som gäller för olika anställda i samma organisation beroende på om de arbetar iland eller ombord. Särskilt när regler som gäller för fartyg är upphävda iland och svåra att få tag i.

Trots en avsevärd förbättring av sjösäkerheten i modern tid är fartygen fortfarande en mycket riskfylld arbetsmiljö. Det har traditionellt inneburit ett stort fokus på akuta olycksfallsrisker, delvis på bekostnad av risker för arbetssjukdomar och ohälsa. Denna obalans, med en klar tonvikt på tekniska frågor, innebär en indirekt skevhet mellan vilka befattningar ombord som berörs, samt mellan kvinnors och mäns arbetsförhållanden. Transportstyrelsen behöver utveckla sina tillsynsmetoder för att

bättre fånga risker förknippade med organisatoriska och sociala arbets- och levnadsförhållanden ombord och kommunicera vilka insatser som förväntas av arbetsgivaren inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljöverket är ansvarig för den officiella arbetsskadestatistiken i Sverige. Sedan 2011 görs arbetsskadeanmälan digitalt via [anmalarbetsskada.se](http://anmalarbetsskada.se). Anmälan går då direkt till både Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket. Att anmäla en arbetsskada via hemsidan kräver dock svenskt personnummer. Personer som arbetar på svenskflaggade fartyg med annat medborgarskap, som exempelvis danskar, finländare och ålänningar i färjetrafiken behöver fylla i den 8-sidiga LAF-blanketten. Samtidigt ska alla former av olyckor och personskador rapporteras till Transportstyrelsen som i sin tur rapporterar vidare allvarliga personskador till den europeiska sjösäkerhetsbyrån EMSA. Otydligheten om vad som gäller, vilken typ av arbetsskada som ska rapporteras in var och hur bidrar sannolikt till den stora underreporteringen av arbetsskador, särskilt vad gäller arbetssjukdomar relaterade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Totalt under åren 2009–2019 anmäldes endast 25 fall av OSA-relaterade arbetssjukdomar i svensk sjöfart (Reis & Rydberg, 2020).

Arbetsskadestatistiken utgör underlag för att planera riskbaserade tillsynsinsatser så att de riktas mot de största riskerna för ohälsa och olycksfall ur ett helhetsperspektiv. För att kunna förhindra olycksfall och ohälsa är det viktigt att förstå bakomliggande faktorer till varför dessa uppstår. Med ett stort mörkertal i statistiken finns risk att både prioritering av tillsyn och det organisatoriska lärandet påverkas negativt.

Det finns således anledning för Transportstyrelsen, Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan att tillsammans verka för att rapporteringsförfarandet av arbetsskador förenklas och förtydligas.

## Branschperspektivet

Branschens uppslutning i samarbetet *Vågrätt* har visat på en vilja att förebygga kränkande särbehandling ombord och främja en god arbetsmiljö. Resan vidare från den gemensamma avsiktsförklaringen kräver en "översättning" av policydokumenten

i både språklig och rumslig mening till konkreta förslag och aktiviteter – något som gör att idéer faktiskt kommer till användning och skapar förändring.

För att skapa en attraktiv sjöfart, dit människor aktivt söker sig och väljer att stanna kvar för att de trivs, behöver branschen adressera de grundläggande organisatoriska strukturer som riskerar att utgöra en grogrund för kränkande särbehandling. Med insikt om att kvinnliga sjöfarare löper en extra hög risk att bli utsatta för kränkande särbehandling behöver alla aktörer även arbeta långsiktigt för en ökad jämställdhet i sjöfarten. Även om jämställdhet ofta utgår från en uppdelning mellan män och kvinnor så bör det poängteras att indelningen av människor i enbart dessa två kategorier behöver problematiseras då det finns fler maktordningar och indelningar som omfattar även andra kategorier än kön. I de organisatoriska processer som skapar inkludering eller exkludering kopplade till kön, skapas det samtidigt andra diskriminerande strukturer.

I en arbetsgrupp med en tydlig minoritet som utgör mindre än 15 procent av gruppen finns en risk att det uppstår föreställningar och beteende, som exempelvis stereotypisering, som skapar problem för minoritetsgruppen (Kanter, 1993). Detta kan i sin tur leda till arbetsmiljöproblem. En jämställd arbetsorganisation handlar inte enbart om antalet kvinnor och män. Det handlar även om makt, inflytande, status och respekt, villkor, hälsa och vilka olika möjligheter som ges på arbetsplatsen och i yrket. Diskussionen om ojämställdhet får inte reduceras till att handla om bara kvinnor: brist på kvinnor i sjöfarten; om de problem som kvinnliga sjöfarare ställs inför; eller könsskillnader i hälsa, eller liknande. Det är viktigt att lyfta blicken och se till helheten. Dock är detta en utmaning eftersom det är svårt att se den rådande normen för den som själv är en del av den (Kimmel et al., 2004). Diskriminering av utländska sjöfarare förekommer på flera nivåer, bland annat behandlas de annorlunda genom andra anställningsvillkor. Ur ett rättvise- och säkerhetsperspektiv är det svårt att se på vilka grunder denna praktik kan motiveras.

Ökad representation av minoriteter inom sjöfarten är en möjlig väg mot ökad diversifiering, och ett sätt att bryta machokulturen. Branschen behöver revidera bilden av vilka yrkeskunskaper och kompetenser dagens sjöfarare behöver. Fysisk kapacitet har idag en underordnad roll, då det snarare är intellektuella, kognitiva och

sociala egenskaper som krävs hos dagens problemlösare ombord. De egenskaper som beskriver sjöfolks framtida kompetenser är inte längre tydligt förknippade med traditionella föreställningar om femininitet eller maskulinitet (Dozier, 2018; McDonald, 2012; West & Zimmerman, 1987). Den tekniska utvecklingen skyndar troligen på denna möjliga förändring av innehållet i yrket, och leder till nya kompetenskrav.

För att driva sjöfarten mot en mer jämställd arbetsplats kan rekrytering över gränserna vara en strategi för att generera en större målgrupp för rekrytering, och samtidigt bryta branschens tradition av machokultur. En sak som diskuterades och där åsikterna gick isär var huruvida kvotering bör vara en strategi för en mer jämställd sjöfart.

Det finns inte någon mirakelmetod för att öka jämställdheten i en organisation. Det behövs många olika åtgärder för att påverka praktiken. För att förändra den nuvarande situationen krävs att det dagliga beslutsfattandet och arbetet med jämställdhetsplaner blir mer policyorienterat. För att möjliggöra detta krävs ökad kunskap om jämställdhet och organisering. Ledningens engagemang är avgörande för ökad jämställdhet i organisation. Hamnar ansvaret för denna typ av förändring på andra nivåer blir det lätt bortglömt i vardagens arbete.

När det gäller maskulinitet och machokultur behöver branschen arbeta med attityder och värderingar som bland annat relaterar till föräldraskap, men också vad det är som gör en bra sjöfarare. Föreställningar och förväntningar på vem som arbetar med vad och vad vi ska ta ansvar för är ständigt pågående processer som formar hur vi är som kvinnor respektive män (West & Zimmerman, 1987).

Arbetsgivare behöver vara öppna för att periodvis kunna justera törnar för att kunna kombinera föräldraskap med heltidsarbete. Att ha normer som inte självklart öppnar upp för möjligheter att vara närvarande förälder eller ensamstående förälder är att understödja rådande normer om att det är kvinnor som ska ta, och tar, huvudansvaret för barn i det privata (Sandmark, 2011).

# SLUTSATSER

Efter att ha analyserat och sammanställt vad som har gjorts i forskningen globalt, och genom diskussioner med intressenter på olika nivåer från olika organisationer i sjöfarten, kan följande slutsatser dras:

Kränkande särbehandling är ett betydande problem i den globala sjöfarten som behöver åtgärdas. Trots goda intentioner och skärpta lagkrav ses inga stora förändringar sedan den första studien publicerades 1995 fram till idag. Studier som undersökt och kvantifierat prevalensen av kränkande särbehandling ombord finner att 8–25 procent av alla sjöfarare har utsatts för kränkande särbehandling. Bland kvinnliga sjöfarare rapporterar över 50 procent att de har utsatts för kränkande särbehandling. Förövarna är till största del offrens chefer och arbetsledare. Den näst största kategorin är kollegor.

Kartläggningen av strategier och metoder för att hantera och förebygga kränkande särbehandling visar att många åtgärder inte bara involverar enskilda aktörer ombord på enskilda fartyg, utan adresserar alla nivåer inom sjöfartens organisationer. När det uppstår på en arbetsplats behöver den enskilde individen kunna hantera det. För en bestående förändring krävs insatser och tillförande av resurser på organisatorisk nivå. För långsiktiga förändringar av villkoren och förutsättningarna i branschen krävs insatser på högre nivå som säkerställer att god arbetsmiljö kan ske på lika villkor.

Utifrån **medarbetarens** perspektiv är det centralt att en utsatt person känner stöd från chefer och kollegor. Det behöver finnas tydliga rutiner för hur och till vem kränkande särbehandling kan anmälas och vad som händer med informationen. För att stärka det sociala stödet bland kollegor föreslås en satsning på olika typer av utbildning och träning i hur en kollega som bevittnar en händelse bör agera, så kallad åskådare- eller byständer-träning som ger medarbetare verktyg att känna igen och bemöta händelsen i ord och handling. Det skapar *båtkurage*, en vetskap om att kollegorna står upp för den som blir utsatt.

**Skyddsombuden** ombord har en viktig roll både som stöd till den som blir utsatt och kollegor som berörs och i det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet. Ett

starkt förtroendekapital hos kollegor och chefer underlättar arbetet. Kunskap, verktyg och tid till arbetet lyfts fram som betydelsefullt men också en samstämmighet med närmaste chef.

Genom sitt ledarskap blir **chefer och arbetsledare** förebilder och normbärare för arbetsmiljön ombord. Det ställer krav på tydlighet och att oacceptabla beteenden och attityder får konsekvenser. För att driva ett effektivt arbetsmiljöarbete behöver chefer ha rutiner, befogenheter, men även resurser för att kunna agera tydligt. Både skyddsombud och chefer föreslår gemensamma arbetsmiljöutbildningar. Det behöver dock säkerställas att det finns förutsättningar i arbetet att omvandla kunskapen till praktisk tillämpning. Det delade ledarskapet ombord kan ge upphov till konflikter när det saknas samsyn.

**Arbetsgivaren** har det yttersta ansvaret och måste säkerställa att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön betraktas som en säkerhetsfråga. Som sådan ska den hanteras inom ramen för säkerhetsledningssystemet och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren behöver ta fram tydligare rutiner för anmälningar av tillbud och olyckor, och dessa rutiner behöver medvetandegöras på arbetsplatsen. Anställningsvillkor och besättningens sammansättning har stor betydelse för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Arbetsgivaren bör därför sträva efter en ökad kontinuitet i fartygens besättningar, att samma personer återkommer till samma fartyg. För en bestående förändring av den ombordkultur som ökar risken för kvinnliga sjöfarare att utsättas för kränkande särbehandling behövs en långsiktig satsning på att rekrytera fler kvinnor. För att stärka gruppen socialt och arbetsmässigt behövs fler kvinnor samtidigt på samma fartyg.

Transportstyrelsen i egenskap av **tillsynsmyndighet** för arbetsmiljön på svenskflaggade fartyg har ett viktigt uppdrag att kontrollera att reglerna efterlevs. Myndigheten bör också stärka sitt arbete på den internationella arenan för en generell höjning av kraven på goda arbetsvillkor. Rutiner för anmälan av arbetsskador behöver förenklas och förtydligas i samverkan med andra myndigheter för att motverka den stora underrapporteringen av främst arbetssjukdomar. En rättvisande och heltäckande bild av vilka risker som finns i arbetsmiljön ombord krävs för att kunna vidta rätt åtgärder och styra prioriteringen av tillsynsinsatser.

Ett stort ansvar vilar på **branschen** som behöver ta klivet från policy till handling och skapa en sjöfart där alla trivs. Bilden av vem som är sjöfarare och vilken kompetens som krävs behöver revideras, och i samband med detta kan en breddad rekryteringsbas nås. En ökad andel sjöfarare från minoritetsgrupper utmanar rådande machokultur och leder till förändrade normer.

En avslutande reflektion över projektet är att det verkar bli mer jämställt, eller åtminstone att jämställdheten har fått större utrymme. Eller är det bara öar av jämställdhet, på det stora hela mest variationer av ojämställdhet? Resultaten visar att i viss mån hanteras de underliggande orsakerna till kränkande särbehandling på ett formellt plan men när det kommer till vardaglig praktik motverkas arbetet. Det behövs fortsatta diskussioner och kunskapsspridande, men framför allt mycket mer fokus på informella praktiker för att komma vidare.

Arbetet med att främja en god organisatorisk och social arbetsmiljö, fri från kränkande särbehandling, är även ett sätt att stärka branschens rekryteringsbas genom att medvetet inkludera kvinnor. Incitament för det enskilda rederiets arbete för en jämställd sjöfart är grundat inte bara i nödvändigheten att skapa ett säkrare yrke och bryta en negativ machokultur i de egna fartygen. Det handlar också om att stärka sin position inom branschens arbetsmarknad.

# KOMMUNIKATION OCH KUNSKAPSFÖRMEDLING

Resultaten från projektet sammanfattas i denna slutrapport och i en populärvetenskaplig rapport som distribueras fritt digitalt. Alla resultat, rapporter, artiklar, tillsammans med praktiska tips läggs också på projektgruppens hemsida [intejobbadumt.se](http://intejobbadumt.se) och genom sjöfartens befintliga kanaler för arbetsmiljökunskap.

## VETENSKAPLIGA PUBLIKATIONER

Manuskript som beskriver genomförande och resultat av den systematiska litteraturundersökningen har skickats in till journalen *Marine Policy* och genomgår nu peer review. Titeln på manuskriptet är *Workplace bullying and harassment at sea: a structured literature review* och har skrivits gemensamt av Cecilia Österman och Magnus Boström.

Abstract har accepterats för muntlig presentation vid ILERA World Congress – Making and Breaking Boundaries in Work and Employment Relations. Konferensen anordnas i år av Lunds universitet och kommer att hållas helt digitalt den 21–24 juni 2021. Presentationen har titeln *Creating clarity and crew courage: preventive and promotive measures for a maritime industry without bullying and harassment* och har skrivits av Magnus Boström och Cecilia Österman.

## MEDIA OCH ANNAN SPRIDNING

Projektet har omskrivits i de svenska branschtidningarna *Båtnytt*, *Svensk Sjöfartstidning*, *Sjömannen*, *Sjörapporten*, *Skärgårdstidningen* och *SAN-Nytt*. Även internationell sjöfartspress har fångat upp nyheten om projektet: *The Seafarer Times*, *MFAME Maritime News*, *Safety4Sea*, *Søfarten* och *SWZ Maritime*.

Utanför branschen har projektet omskrivits i arbetsmiljötidningarna *Arbetsliv* och *Arbetarskydd*. Cecilia Österman har också blivit intervjuad av tidningarna *Barometern*, *Dagens Nyheter*, *SVT*, *Sveriges Radio* om projektet, samt medverkat i poddsändningar för sjöförsäkringsbolaget *Alandia* och i *Arbetsplatspodden*.

# PRESENTATIONER

Projektet fick från start mycket uppmärksamhet och rönt stort intresse inom såväl svensk som internationell sjöfart. Projektet har presenterats och diskuterats i flera sammanhang för olika målgrupper:

## 2019

- *Hur kan vi motverka mobbing och sexuella trakasserier inom sjöfarten?*  
Arrangör: Katarina Sjöfartsklubb. Föredrag för medlemmar i Katarina Sjöfartsklubb och elever vid Sjömansskolan Stockholm, 2019-02-07.
- *Social network collaboration to prevent workplace bullying. Response to the #metoo movement in the Swedish maritime industry.* Arrangör: Wista Sweden. Presentation för svenska och internationella Wista-medlemmar. Malmö. 2019-04-03.
- *Gender mainstreaming and seafaring: A call for collective action.* Arrangör: International Maritime Organization (IMO). Presentation och efterföljande panelsamtal för deltagare på en av världens största sjöfartsmässor Nor-Shipping. Oslo, 2019-06-06.
- *Hvordan få bort ukultur på sjøen?* Arrangör: Maritime Bergen. Presentation och panelsamtal på konferensen På sjøen. Bergen, 2019-09-12.
- *Två år efter #metoo.* Arrangör: AFA Försäkring, Prevent och Sunt arbetsliv. Fyra presentationer på mässan Gilla Jobbet, Stockholm under 2019-10-24 och 2019-10-25.

## 2020

- *Kvinnor och män har rätt till samma arbetsmiljö.* Arrangör: Sjöstjärna, nätverk för Seko sjöfolks kvinnliga förtroendevalda. Stockholm, 2020-01-14.
- Vågrätt studentseminarium för Sjöfartshögskolans studenter åk 1 och branschrepresentanter. 2020-01-30.
- Pinkwashing eller sjösäkerhet? Hur går vi från ambition till aktion?  
Transportstyrelsens seminarium, Stockholm, 2020-02-05.
- Kvinnor i sjöfarten. Hur får vi fler att vilja jobba inom branschen? Arrangör: SweBoat, nätverksträff för Knop, Stockholm, 2020-03-02

- Women in Maritime - The Shipping Agenda and the Mechanisms for Change. Paneldiskussion. 2020-08-12 [digitalt]
- *Vad innebär en "attraktiv arbetsmiljö" i en mansdominerad bransch?* Arrangör: Prioriterat, webinarium om kvinnor i båtbranschen, 2020-09-16 [digitalt]
- *State of diversity and inclusion in maritime industry.* Panelsamtal under SheEO conference, 2020-11-23 [digitalt]

## 2021

- *Jämställdhet skapar bättre arbetsmiljö.* Presentation för Lighthouse programkommitté. 2021-03-02 [digitalt].
- Slutrapportering av projektet för Sjöfartens arbetsmiljönämnds styrelseledamöter 2021-03-03 [digitalt]

# REFERENSER

- Acejo, I. L., & Abila, S. S. (2016). Rubbing out gender: women and merchant ships. *Journal of Organizational Ethnography*, 5(2), 123-138. doi:10.1108/JOE-01-2016-0004
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. *Classics of organizational theory*, 6, 450-459.
- AFS. (1993:17). *Kränkande särbehandling i arbetslivet*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- AFS. (2015:4). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Akamangwa, N. (2016). Working for the environment and against safety: How compliance affects health and safety on board ships. *Safety Science*, 87, 131-143. doi:10.1016/j.ssci.2016.03.027
- Alderton, T., Bloor, M., Kahveci, E., et al. (2004). *The global seafarer: Living and working conditions in a globalized industry*: International Labour Organization.
- Andersson, S., & Amundsdotter, E. (2014). Att bygga genusmedvetna organisationer: En utmaning för parterna på arbetsmarknaden.
- Baillien, E., Griep, Y., Vander Elst, T., et al. (2019). The relationship between organisational change and being a perpetrator of workplace bullying: A three-wave longitudinal study. *Work & Stress*, 33(3), 211-230. doi:10.1080/02678373.2018.1496161
- Baker, R., Camosso-Stefinovic, J., Gillies, C., et al. (2015). Tailored interventions to address determinants of practice. In.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69-84.
- Bergman, A. (2015). Kvinnliga sjöfartsstudenter trakasserade. *Sjöfartstidningen*, 6 februari. Retrieved from <https://www.sjofartstidningen.se/kvinnliga-sjofartsstudenter-trakasserade/>
- Bergman, M. E., & Henning, J. B. (2008). Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: A revision and test of Fitzgerald et al.(1994). *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 152.
- Bhattacharya, Y. (2015). Employee engagement as a predictor of seafarer retention: A study among Indian officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 31(2), 295-318.
- BIMCO/ISF. (2015). *Manpower 2015 update. The global supply and demand for seafarers*.
- Boström Cars, M., & Österman, C. (2015). Mind the gap! Maritime education for gender-equal career advancement. In E. W. L. L. F. M. Kitada (Ed.), *Maritime Women: Global Leadership* (pp. 143-154). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

- Bratt Lejring, E. (2017). Nu är sjökvinnornas metoo-upprop på gång. *Göteborgs-Posten*. Retrieved from <https://www.gp.se/nyheter/g%C3%B6teborg/nu-%C3%A4r-sj%C3%B6kvinnornas-metoo-upprop-p%C3%A5-g%C3%A5ng-1.4904180>
- Brown, J. (2010). *The world café: Shaping our futures through conversations that matter*: ReadHowYouWant. com.
- Carter, T. (2005). Working at sea and psychosocial health problems - Report of an International Maritime Health Association Workshop. *Travel Medicine and Infectious Disease*, 3, 61--65.
- Chang, E. H., Milkman, K. L., Gromet, D. M., *et al.* (2019). The mixed effects of online diversity training. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(16), 7778-7783.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*: International Labour Organization.
- Coker, A. L., Bush, H. M., Fisher, B. S., *et al.* (2016). Multi-college bystander intervention evaluation for violence prevention. *American journal of preventive medicine*, 50(3), 295-302.
- Dobbin, F., & Kelly, E. L. (2007). How to stop harassment: Professional construction of legal compliance in organizations. *American journal of Sociology*, 112(4), 1203-1243.
- Eldh, C. (2004). *Den riskfyllda gemenskapen: att hantera säkerhet på ett passagerarfartyg*. Arkiv förlag,
- Forsell, K., Eriksson, H., Jarvholm, B., *et al.* (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *Int Arch Occup Environ Health*, 90(2), 161-168. doi:10.1007/s00420-016-1180-0
- Gibson, P. (2008). Cruising in the 21st century: Who works while others play? *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 42-52. doi:10.1016/j.ijhm.2007.07.005
- Goffman, E. (1961). *On the characteristics of total institutions*: Holt, Rinehart and Winston New York.
- Guo, J.-L., & Liang, G.-S. (2012). Sailing into rough seas: Taiwan's women seafarers' career development struggle. *Women's Studies International Forum*, 35(4), 194-202. doi:10.1016/j.wsif.2012.03.016
- Gustavsson, P., Agrenius, B., Frögéli, E., *et al.* (2020). *Organisatoriska strategier för att stödja vitalitet och lärande under första anställningstiden i yrken med höga emotionella krav*. Stockholm: Karolinska institutet.
- Hautopp, H., & Ørngreen, R. (2018). A review of graphic facilitation in organizational and educational contexts. *Designs for Learning*, 10(1), 53-62.
- Hoel, H., & Vartia, M. (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*. Brussels: Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs.

- Hoprekstad, Ø. L., Hetland, J., Bakker, A. B., *et al.* (2019). How long does it last? Prior victimization from workplace bullying moderates the relationship between daily exposure to negative acts and subsequent depressed mood. *European journal of work and organizational psychology*, 28(2), 164-178.  
doi:10.1080/1359432X.2018.1564279
- Hult, C. (2010a). *Sjömän och sjömansyrke 2010. En studie i attityder till arbete och yrke under olika skeden i sjömanslivet* (Nr 1/2012). Retrieved from Kalmar:
- Hult, C. (2010b). Svenskt sjömansliv 2009-2010. In C. Hult (Ed.), *Sjömän och sjömansyrke 2010. En studie i attityder till arbete och yrke under olika skeden i sjömanslivet*. Kalmar: Sjöfartshögskolan, Linnéuniversitetet.
- Hult, C., & Österman, C. (2016). The Impact of Family and Job Content on Swedish Seafarers' Occupational Commitment—A Gendered Issue? *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 10.
- Hult, C., Österman, C., Praetorius, G., *et al.* (2017). Intendenturpersonalens arbetsmiljö: arbetsmiljö, arbetsupplevelser, motivation och sjukskrivningar på passagerarfartyg. In.
- ICS/ITF. (2016). *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*. London: International Chamber of Shipping (ICS) and International Transport Workers' Federation (ITF).
- ILO. (2019). Maritime Labour Convention, as amended. In *Consolidated text established by the International Labour Office, including the Amendments of 2014 and 2016 to the Code of the Convention*. Geneva: International Labour Organization.
- IMO. (2015). *ISM Code: International safety management code and guidelines on implementation of the ISM code*. London: International Maritime Organization.
- Johansson, K. (2019, 2019-11-15). Sjöstjärna ska lyfta kvinnor. Retrieved from <https://www.sjomannen.se/nyheter/sjostjarna-ska-lyfta-kvinnor/>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.
- Kennerley, A. (2002). Writing the history of merchant seafarer education, training and welfare: Retrospect and prospect. *Northern Mariner*, 12(2), 1--22.
- Knudsen, F. (2005). *Seamanship and Anthropoship - reflecting on practice* (11). Retrieved from Esbjerg:
- Knudsen, F. (2009). Paperwork at the service of safety? Workers' reluctance against written procedures exemplified by the concept of 'seamanship'. *Safety science*, 47(2), 295-303.
- Lamvik, G. M. (2012). The Filipino seafarer: a life between sacrifice and shopping. *Anthropology in Action*, 19(1), 22-31.
- Lefkowitz, R. Y., & Slade, M. D. (2019). Seafarer mental health study. In: ITF Seafarers Trust & Yale University.

- Lighthouse. (2021). *NRIA Sjöfart 2021. Nationell agenda för sjöfartsforskning och -innovation*. Göteborg: Lighthouse.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- Mellbye, A., & Carter, T. (2017). Seafarers' depression and suicide. *International Maritime Health*, 68(2), 108-114.
- Mujal, G. N., Taylor, M. E., Fry, J. L., et al. (2019). A systematic review of bystander interventions for the prevention of sexual violence. *Trauma, Violence, & Abuse*, 1524838019849587.
- Newell, C. E., Rosenfeld, P., & Culbertson, A. L. (1995). Sexual harassment experiences and equal opportunity perceptions of Navy women. *Sex Roles*, 32(3), 159-168. doi:10.1007/BF01544786
- Ojala, J., Frigren, P., & Ojala, A. (2017). The Poor Man's Goldmine? *Scandinavian Journal of History*, 42(5), 583-607. doi:10.1080/03468755.2017.1381392
- Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *Journal of occupational health*, 52, 249-256.
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A critical look at evidence from the field and the laboratory. *Annual Review of Psychology*, 60, 339-367.
- Persson, A., & Ljung, M. (2014). *Säkerhet och intendentur på passagerarfärjor: en dokument-och litteraturstudie*: Högskolan Väst.
- Ramvi, E. (2003). Sikkerhet, følelser og fellesskap. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5(2), 43-61.
- Reis, S., & Rydberg, A. (2020). *Arbete för en god organisatorisk och social arbetsmiljö inom svensk sjöfartsnäring: Åtgärdsförslag utifrån en helhetssyn på människa, teknik och organisation*. (Master). KTH, Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa (CBH),
- Ritchey, T. (1991). Analysis and Synthesis. On Scientific Method - Based on a Study by Bernhard Riemann. *Systems research*, 8(4), 21--41.
- Rydstedt, L. W., & Lundh, M. (2010). An Ocean of Stress? The relationship between psychosocial workload and mental strain among engine officers in the Swedish merchant fleet. *International Maritime Health*, 61(3), 3168-3175.
- Rynes, S., & Rosen, B. (1995). A field survey of factors affecting the adoption and perceived success of diversity training. *Personnel Psychology*, 48(2), 247-270.
- Salin, D. (2021). Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings. In P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin, & M. R. Tuckey (Eds.), *Dignity and Inclusion at Work* (pp. 331-361). Singapore: Springer Singapore.
- Sampson, H., & Ellis, N. (2019). Seafarers' mental health and wellbeing. *IOSH*.

- Sampson, H., & Ellis, N. (2020). Stepping up: the need for Proactive Employer Investment in Safeguarding Seafarers' Mental Health and Wellbeing. *Maritime Policy & Management*, 1-13. doi:10.1080/03088839.2020.1867918
- Sand, A. (2019, 2019-05-15). Sjöfarten skriver på för en arbetsmiljö i världsklass och nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling. Retrieved from <https://lnu.se/mot-linneuniversitetet/aktuellt/nyheter/2019/sjofarten-skriver-pa-for-en-arbetsmiljo-i-varldsklass-och-nolltolerans-mot-trakasserier-och-krankande-sarbehandling/>
- Sandmark, H. (2011). *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet*: Studentlitteratur.
- Seko. (2019). *Jobba aktivt. Vägledning vid kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. En handbok för förtroendevalda*: Seko sjöfolk.
- Sjögren, L. (1992). *Nu kommer hon!* Kalmar: Sjöfartshögskolan.
- Sjörapporten. (2018). Sjöfarten lättar ankar. *Sjörapporten*, 1, 6-7. Retrieved from [https://issuu.com/sjofartsverket/docs/18-0028\\_sj\\_rapporten\\_1\\_2018\\_low\\_sin](https://issuu.com/sjofartsverket/docs/18-0028_sj_rapporten_1_2018_low_sin)
- Sweship. (2020). *Svensk sjöfart: nyckeltal 2019-2020\**. Göteborg: Svensk sjöfart.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., et al. (2016). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2), 115-131. doi:10.1080/02678373.2016.1175524
- Transportnet. (2015, 24 februari 2015). Sjöfarten inför nolltolerans mot sexuella trakasserier. Retrieved from <https://www.transportnet.se/article/view/493803/>
- Transportstyrelsen. (2019). *Sjömännens arbets- och levnadsvillkor. Fartygens efterlevnad av sjöarbetskonventionen och sjömännens upplevelse av sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö*. Norrköping: Transportstyrelsen.
- Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (TSFS 2019:56) om arbetsmiljö på fartyg, (2019:56).
- UNCTAD. (2020). *Review of Maritime Transport 2020*. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD).
- Van Wijk, C. (2005). 'Never, never sick at sea': Gender differences in health care utilisation on board South African naval vessels. *Journal of Gender Studies*, 14(3), 251-260. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/09589230500264398>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vogt, D., Bruce, T. A., Street, A. E., et al. (2007). Attitudes toward women and tolerance for sexual harassment among reservists. *Violence Against Women*, 13(9), 879-900.
- Vukotich, G. (2013). Military sexual assault prevention and response: The bystander intervention training approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 19-35.
- Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning as a social system. *Systems thinker*, 9(5), 2-3.

- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.
- Wharton, A. S. (2009). *The sociology of gender: An introduction to theory and research*: John Wiley & Sons.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper*: Studentlitteratur.
- Youtube (Writer). (2018). #lättaankar. In. <https://youtu.be/1CJsecEs7A8>.
- Österman, C., & Boström, M. (2021). Workplace bullying and harassment at sea: a structured literature review. *Marine Policy (pending review)*.
- Österman, C., & Hult, C. (2016). Administrative burdens and over-exertion in Swedish short sea shipping. *Maritime Policy & Management*, 43(5), 569-579.
- Österman, C., Hult, C., & Praetorius, G. (2020). Occupational safety and health for service crew on passenger ships. *Safety Science*, 121, 403-413.  
doi:10.1016/j.ssci.2019.09.024