



Sjöfart med en arbetsmiljö i världsklass

- Hur man aktivt förebygger kränkande särbehandling och trakasserier

Sjöfart med en arbetsmiljö i världsklass

Denna broschyr riktar sig till ledande personer inom den svenska rederinäringen och är framtagen av Svensk Sjöfarts likabehandlingsgrupp.

Broschyren ska verka som stöd för rederier i arbetet med en arbetsmiljö i världsklass med attraktiva arbetsplatser och i arbetet med en sjöfartsbransch som är fri ifrån diskriminering och kränkande särbehandling.

Vad säger lagen om kränkande särbehandling och diskriminering?

Kränkande särbehandling regleras av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) (OSA-föreskriften). Begreppet definieras som "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap".

Exempel på kränkande särbehandling:

- att inte hälsa på någon
- att kalla någon för öknamn
- att frysa ut någon
- att exkludera någon från möten
- att anklaga någon orättvist
- att hänga ut någon personligen
- att kalla någon för kränkande saker inför andra



Om grunden för kränkande särbehandling är någon av de diskrimineringsgrunder som diskrimineringslagen (2008:567) handlar om kan det istället vara diskriminering som sker.

Diskrimineringsgrunder är:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Diskriminering har exempelvis ägt rum om kvinnor utesluts från att arbeta på fartyget bara för att de är just kvinnor.



Vad säger lagen om trakasserier och sexuella trakasserier?

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier kan, förutom kommentarer och ord, vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Det är alltid varje enskild individ som avgör vad som är kränkande och ovälkommet.

Exempel på sexuella trakasserier:

- fysisk kontakt, till exempel tafsningar
- krav på sexuella tjänster
- gester av sexuell natur
- sms eller bilder av sexuell natur
- ovälkomna komplimanger
- närgångna blickar
- sexuella anspelningar.



Förebyggande arbete

Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att motverka trakasserier och diskriminering oavsett diskrimineringsgrund.

Enligt lag ska därför följande aktiva åtgärder genomföras av rederiet:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som krävs
4. Följa upp och utvärdera arbetet som gjorts på rederiet vad gäller undersökning av nuläget, analys av orsaker och de förebyggande och främjande åtgärderna.

Fem områden ska undersökas inom organisationen:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap



Exempel på förebyggande arbete för rederier gällande kränkande särbehandling och trakasserier:

- Inför och kommunicera nolltolerans på arbetsplatsen mot alla typer av trakasserier och kränkande särbehandling
- Ta ställning mot kränkande särbehandling och trakasserier. Exempelvis skriftligt och på möten.
- Diskutera frågan minst en gång per år utifrån situationer – se till att anställda och du själv får möjlighet att träna på att säga ifrån.
- Diskutera frågan regelbundet och under medarbetarsamtal, introduktion och personalkonferenser
- Inkludera frågan i medarbetarenkäter.
- Ta fram skriftliga rutiner om vem man ska kontakta om man utsatts, vad arbetsgivaren gör och vem som ansvarar för utredningen. Enligt lag ska skriftliga rutiner finnas på arbetsplatsen.
- Arbeta med inkludering – skaffa kunskap om hur man kan arbeta med inkluderande ledarskap och motverka härskartekniker.
- Inför nolltolerans på arbetsplatsen för alla typer av bilder med lättklädda kvinnor eller män, "skämtmail" eller sexuell jargong eller jargong som är nedvärderande mot kvinnor eller män
- Arbeta för ökad jämställdhet och jämlikhet.
- Kommunicera informationen genom exempelvis sammanfattningar till ombordanställda, posters, notiser på anslagstavla, del i personalhandbok, artiklar i bransch, företags- och facktidningar och på fartygsmöten.

Gratis kurs finns!

Inom sjöfarten har en utbildning tagits fram som kallas "Equal Treatment Training": Kursen är gratis och finns även på engelska. Du hittar kursen här: www.shipgaz.com/courses/equal-treatment-training

Forskning visar att webbaserade kurser bör efterföljas av regelbundna diskussioner och workshops för att uppnå resultat. Kursen kan därför användas som en introduktion och ett diskussionsunderlag för kontinuerligt arbete på företaget – både ombord och iland.

Exempel på diskussionsfrågor

Att diskutera frågorna både i grupp och vid medarbetarsamtal regelbundet är viktigt. Diskussionsfrågor kan exempelvis vara:

- Vad är bra på arbetsplatsen?
- Vad är mindre bra på arbetsplatsen? Är det något som upplevs som olustigt, obehagligt, obegripligt eller orättvist?
- Hur arbetar vi för att alla ska känna sig välkomna?
- Har vi riktlinjer och rutiner som fungerar för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?
- Hur sätter vi gränser för vilka skämt vi accepterar på fikarasten eller i arbetsgruppen?
- Hur löser vi konflikter?
- Löser vi konflikter på ett bra sätt?
- Är vår arbetsplats anpassad efter olika människors förutsättningar och behov?



Riktlinjer och policy

Riktlinjer och policy är viktiga dokument att följa för att lyckas i arbetet med kränkande särbehandling och trakasserier för att därmed uppnå en arbetsmiljö i världsklass. Att ha en skriftlig riktlinje ingår i arbetsgivaransvaret enligt diskrimineringslagen.

En riktlinje eller policy bör innehålla följande:

- Aktivt fördömande av alla former av trakasserier och kränkande särbehandling.
- Vad trakasserier är.
- Hur man anmäler på ert rederi och vem man vänder sig till om den som utsätter är i en ledande befattning och som direkt eller indirekt kan påverka den enskildes situation.
- Vilka åtgärder som sker vid anmälan. Inga sanktioner eller repressalier får ske mot den som anmäler/utsätts för trakasserier.
- Vilka förebyggande åtgärder som äger rum.

Processer och tillvägagångssätt när något hänt

När en chef eller annan utsedd person får reda på att en anställd känner sig trakasserad ska hen utan dröjsmål se till att utreda vad som hänt. Utredningen ska genomföras för att ge chefen eller den utsedda personen tillräckligt med information och kunskap om situationen, så att ansvarig på rederiet kan bedöma om det rör sig om trakasserier eller sexuella trakasserier, eller om händelserna beror på något annat som behöver åtgärdas.

Om trakasserier ägt rum, ska chefen eller den utsedda personen (och eventuell särskild utredare) bedöma vilka åtgärder som måste genomföras för att få trakasserierna att upphöra.

Det är viktigt att visa stöd för den som är utsatt. Detta ger också en tydlig signal om att trakasserier inte accepteras på rederiet.

Exempel på företagspolicy

[Företagsnamn] har nolltolerans mot trakasserier och kränkande särbehandling. Vi ser allvarigt på dessa händelser och ledare och chefer har utbildning i området.

Anställda kan vända sig till [namn/befattning] för att anmäla händelser. Anställda som inte är bekväma att själva anmäla, kan be en vän eller kollega att anmäla i dess ställe. Inga repressalier sker mot anställda som anmäler. Samtliga chefer är ansvariga att agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier. Anställda ansvarar för att säga ifrån vid beteenden som upplevs som kränkande och har också ansvar för att behandla övriga på arbetsplatsen med respekt.

Vi tar varje anmälan på stort allvar och hanterar dessa skyndsamt.

[Företagsnamn]

[Kontakt]



Resurslänkar

www.ledarna.se

www.arbetsmiljoverket.se

www.prevent.se/sexuella-trakasserier/nasta-steg/forebyggande-arbete/

www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/sexuella-trakasserier-mellan-star-du-broschyr.pdf

www.do.se/aktivaatgarder

<http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/Other-documents/guidance-on-eliminating-shipboard-harassment-and-bullying.pdf?sfvrsn=4>





Svensk Sjöfart - Göteborg
Östra Larmgatan 1
SE - 411 07 Göteborg

Svensk Sjöfart Stockholm
Storgatan 19, Box 5384
SE 102 49 Stockholm

www.sweship.se
info@sweship.se

www.sweship.se