

LIKESTILLING, MANGFOLD OG TRAKASSERING

-

LÆRINGSRESSURSER

Her finner du en oversikt over læringsressurser som tar opp temaene likestilling, mangfold og trakassering i maritim næring. Faglitteraturen inkluderer rapporter og spørreundersøkelser som viser status for likestilling i maritim næring og utbredelsen av mobbing og trakassering. Du finner også regjeringens likestillingsstrategi og samarbeidsavtale for likestilling i maritim næring, samt stortingsmeldingen om seksuell trakassering. Det er samlet en oversikt over ulike nettsider med informasjon og verktøy som kan tas i bruk i undervisningen, relevant regelverk og andre undervisningsopplegg som er laget for maritim næring.



INNHold

Faglitteratur	2
Nettsider	9
Undervisningsopplegg	11
Regelverk	12
Andre ressurser	13

FAGLITTERATUR

RAPPORT: SIKKERHET FOR ALLE – TILTAK FOR EN SIKRERE OG MER INKLUDERENDE ARBEIDSPASS PÅ SJØEN

Utarbeidet av: SINTEF Digital og likestillingssentret KUN
På oppdrag fra Sjøfartsdirektoratet og Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse

Utgitt: 2025

Lenke: [Rapport: Sikkerhet for alle](#)
[Brosjyre: Sikkerhet på sjøen](#)

Utgangspunktet for rapporten er å besvare problemstillingene

1) Hva er kjennetegn, styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen?

2) Hva kan gjøres av partene i næringen for å forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø for alle på sjøen?

Rapporten baserer seg på innspill fra referansegrupper, spørreundersøkelsen «maritim sikkerhet 2023» og intervjuer med informanter.

Hovedfunn/Tiltak (Hentet fra [Sjøfartsdirektoratet](#))

- Kartleggingen viser at det er mangfold i sjøfarten, selv om andelen kvinner og andre minoritetsgrupper kan være små og ikke nødvendigvis synlige. Derfor er det viktig å forbedre og ivareta et sikkert og inkluderende arbeidsmiljø for dem som allerede jobber i sjøfarten.
- Selv om minoriteter virker å være særlig utsatt for flere av arbeidsmiljøutfordringene, må ikke nødvendigvis tiltakene rettes mot spesielle grupper.
- Kompetanse om mangfold, likestilling og arbeidsmiljø bør systematisk bygges opp slik at næringen vil kunne være bedre i stand til å møte utfordringene med arbeidsmiljø og sikkerhet.
- Det er også nødvendig å øke kunnskapen om risikofaktorer for minoriteter på arbeidsplassen.
- Tiltakene bør i større grad rettes mot organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, noe rederiet og skipsledelsen bør prioritere.
- Rederiene bør utvikle sine evner til å være en lærende organisasjon, slik at de bedre følger opp og lærer av blant annet varsler og uønskede hendelser.
- Arbeidstakerens reelle mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold bør styrkes.
- Design og tilpasning av fartøyene som ivaretar mangfold og sikkerhet bør forbedres.
- Arbeidsklær og verneutstyr behøver å være tilpasset mangfoldet om bord.
- Kjennskap til lovverket for arbeidsgivere og arbeidstakere bør forbedres.
- Familie- og livsfasepolitikk bør forbedres.
- I tillegg er det behov for mer forskning om minoriteter i sjøfarten, også for andre grupper enn kvinner.



- En oppsummering av rapporten kan du finne [her](#) på Sjøfartsdirektoratets nettside.

Som en del av prosjektet er det utarbeidet en brosjyre som belyser hvordan systematisk arbeid med mangfold, likestilling og inkludering bidrar til en bærekraftig og konkurransedyktig utvikling i maritim næring. Brosjyren kan du finne [her](#).

RAPPORT: MOBBING OG CHIKANE I DEN DANSKE HANDELSFLÅTEN

Utarbeidet av: Center for Maritim Sundhed og Samfund

Utgitt: 2023

Lenke: [CMSS Forsknings rapport](#)
[Norsk utdrag fra dansk undersøkelse](#)

I 2023 presenterte Center for Maritim Sundhed og Samfund (CMSS) sammen med Syddansk Universitet forskningsrapporten om «Mobning og chikane i den danske handelsflåde». Rapporten er basert på en spørreundersøkelse blant med i underkant danske 3500 sjøfarere. I tillegg ble det foretatt dybdeintervjuer med 32 informanter.

Sjøfartsdirektoratet ser rapporten som relevant også for den norske flåten, og har derfor oversatt store deler av rapporten her: [Norsk utdrag fra dansk undersøkelse](#)

Hovedfunn (hentet fra Sjødirektoratets oversettelse)

- Informanter og respondenter i undersøkelsen fortalte om en utbredt mobbekultur i den danske handelsflåten.
- Mobbingen er tilsynelatende mest rettet mot de unge og nyansatte.
- Det er overveiende senioroffiserer, som krenker yngre sjøfarende.
- Trakassering er rettet mot både menn og kvinner og mot forskjellige nasjonaliteter.
- De sjøfarende ansatt i den danske flåten opplever ulikheter i kontraktene sine på tvers av nasjonaliteter.
- Utsagnene peker på forskjellige utfordringer i flåten i forhold til mangfoldigheten av nasjonaliteter.
- Sjøfarende opplever alvorlige symptomer som konsekvens av enten mobbing eller trakassering.
- Informanter og respondenter savner tydeligere kommunikasjon fra rederiene om nulltoleranse for mobbing og trakassering.
- Sjøfarende etterlyser flere konkrete verktøy som kan brukes om bord. Flere opplever represalier, hevn eller manglende støtte når de prøver å si fra.

RAPPORT: LIKESTILLING OG MANGFOLD I MARITIM NÆRING OG UTDANNING – EN KARTLEGGING

Utarbeidet av: Østlandsforskning ved Høyskolen i Innlandet
 På oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet

Utgitt: 2022

Lenke: [Rapport Østlandsforskning](#)



Rapporten belyser status og utvikling for mangfold og kjønnsstilling i næringen, og er benyttet som kunnskapsgrunnlag i regjeringens likestillingsstrategi for maritim næring.

Noen hovedfunn:

- Det er lav kvinneandel ombord i båter. Kvinner utgjør 11 % av de som jobber om bord på skip, og 33 % av de som jobber på land i maritim næring. Kvinneandelen ligger mellom 1-3 % på båter innen sjøfart med gods, slepebåter og sjøtransport offshore. Andelen er høyere på båter med passasjertrafikk (15–34 %).
- Andelen kvinner på sjøen har ikke endret seg nevneverdig fra 2015 til 2021.
- Kvinner tjener generelt mindre i maritim næring. Dette gjelder både de som jobber på land og på sjøen.
- Kvinner som arbeider om bord på skip tilhører husholdninger med betydelig færre barn enn hva som er gjennomsnittet for befolkningen.
- Hovedtrenden er at antallet kvinnelige studenter stiger, men svært sakte over flere år.
- Informantene peker på at mangfold og kjønnsbalanse er av stor betydning for arbeidsmiljøet. Unge arbeidstakere legger vekt på at mange er glade for at det kommer jenter inn, og at det gjør noe med arbeidsmiljøet. Det betyr mye at det bare kommer én jente om bord for arbeidsmiljøet på et skip.

Forhold til hinder for kjønnsbalanse og mangfold:

- Bedriftene er opptatt av å sikre en bedre kjønnsbalanse, men opplever å ha få kvinnelige kandidater som søker jobb.
- Informantene beskriver terskelen for å varsle som høy, både blant ansatte på skip og ansatte i landbasert maritim næring.
- Kvinner slutter i jobben til sjøs når de stifter familie.

Hele oppsummeringen av rapporten kan leses i **kap. 3 Avsluttende oppsummering**.

ARTIKKEL: WORKPLACE BULLYING AND HARASSMENT AT SEA: A STRUCTURED LITERATURE REVIEW

Forfattere: Cecilia Østerman og Magnus Bostrøm
Kalmar Maritime Academy

Utgitt: 2022

Lenke: [Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review](#)

I denne artikkelen har man analyserte omfanget av fagfellevurdert litteratur om mobbing og trakassering på arbeidsplasser til sjøs, og sett på hvilke anbefalinger som er foreslått i tidligere forskning. Resultatene viser at mobbing og trakassering på arbeidsplassen er et betydelig problem i den maritime næringen.

Hovedfunn

- Trakassering og mobbing på arbeidsplassen er et problem i den maritime næringen



- Prevalensen av trakassering og mobbing varierer fra 8% til 25% av alle sjøfolk og over 50% av kvinnelige sjøfolk
- Underliggende årsaker til trakassering og mobbing må adresseres for å beskytte arbeidere
- Tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet for kvinner vil sannsynligvis komme alle sjøfolk til gode

SPØRREUNDERSØKELSE: MARITIM SIKKERHET 2023

Utarbeidet av: [Safetec](#)

På oppdrag fra Sjøfartsdirektoratet

Utgitt: 2023

Lenke: [Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet 2023 - Sjøfartsdirektoratet](#)

Sjøfartsdirektoratet gjennomførte i 2023 spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet. Formålet med undersøkelsen er å supplere og oppdatere kunnskap om bakenforliggende forhold og årsaker til maritime hendelser. Undersøkelsen i 2023 bygger videre på tilsvarende undersøkelser i 2016, 2018 og 2021, og neste vil bli gjennomført i 2025. På Sjøfartsdirektoratets nettside kan du finne resultatene fra hele undersøkelsen, presentasjon av overordnende resultater og du kan filtrere ut resultatene basert på fartøystype.

Tema i undersøkelsen:

- Arbeidspraksiser
- Arbeidsvilkår
- Arbeidspres
- Rederiledelse
- Bemanning
- Organisering
- Kompetanse.

Hovedfunn

- 8400 sjøansatte har deltatt i spørreundersøkelsen, og resultatene viser at 27 % har opplevd mobbing de siste 12 mnd.
- Kvinner svarer signifikant mer negativt enn menn på temaene sikker arbeidspraksis, arbeidsvilkår, språkutfordringer, åpen kommunikasjon, sikkerhetsprosedyrer, tillit til digitalisering og fremtidstro automatisering.
- 15% av de 400 kvinnene som deltok i undersøkelsen svarer at de har opplevd seksuell trakassering de siste 12 mnd.
- Omtrent dobbelt så mange sjøfolk med annen nasjonalitet enn norsk har opplevd utestengelse og vedvarende kritikk av arbeidsinnsats over en lengre periode i løpet av de 12 siste månedene, sammenlignet med norske respondenter.
- En høyere andel av de som har opplevd en form for mobbing de siste 12 månedene svarer negativt på spørsmålene som omhandler sikker arbeidsplass.



SPØRREUNDERSØKELSE: MOBBING/TRAKASSERING OG SEKSUELL TRAKASSERING

Utarbeidet av: Opinion
På oppdrag for Norsk Sjømannsforbund

Utgitt: 2023

Lenke: [Mobbing og trakassering](#)

Rapporten har som mål å kartlegge og gi kunnskap om hvor stor utfordringen med mobbing og seksuell trakassering er blant medlemmene i Norsk Sjømannsforbund. Rapporten er basert på spørreundersøkelsen hvor 1130 av Norsk Sjømannsforbundets medlemmer har respondert.

Hovedfunn (hentet fra rapporten)

Mobbing/trakassering: 25 % oppgir på direkte spørsmål at de har blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen sin i løpet av de 3-4 siste årene. Når det spørres mer indirekte om ulike forhold som kan karakteriseres som mobbing eller trakassering, øker andelen som svarer at de har hatt negative opplevelser eller vært utsatt for negativ, krenkende eller skremmende oppførsel. Nær syv av ti har blitt mobbet eller trakassert på arbeidsplassen sin eller svarer ja på ett eller flere av de 11 forholdene som kan karakteriseres som mobbing eller trakassering. Dette er forhold med ulik grad av alvorlighet og som kan ha skjedd én eller flere ganger. 39 % oppgir at det de har blitt utsatt for i ganske eller svært stor grad har hatt negative konsekvenser for arbeidssituasjonen sin.

Seksuell trakassering: 9 % oppgir på direkte spørsmål at de har blitt seksuelt trakassert på arbeidsplassen sin i løpet av de 3-4 siste årene. Når det spørres mer indirekte om ulike forhold som kan karakteriseres som seksuell trakassering, øker andelen som svarer at de har hatt negative opplevelser eller vært utsatt for negativ, krenkende eller skremmende oppførsel. 31 % har blitt seksuelt trakassert på arbeidsplassen sin eller svarer ja på ett eller flere av de 11 forholdene som kan karakteriseres som seksuell trakassering. Dette er forhold med ulik grad av alvorlighet og som kan skjedd én eller flere ganger. 29 % oppgir at det de har blitt utsatt for i ganske eller svært stor grad har hatt negative konsekvenser for arbeidssituasjonen sin.

Varsling: 22 % har varslet om kritikkverdige forhold som har berørt en selv på arbeidsplassen sin de 3-4 siste årene. Det er en klar kjønnsforskjell blant de som har varslet om seksuell trakassering. Blant kvinnene som har varslet, har 53 % varslet om seksuell trakassering, mot 6 % blant menn som har varslet. Det er signifikant flere blant medlemmer under 40 år som har varslet om saker knyttet til seksuell trakassering, sammenlignet med medlemmer over 40 år. 31 % har opplevd negative konsekvenser som følge av at de varslet. 60 % oppgir at varslet ikke fikk noen negative konsekvenser for den/de det ble varslet mot.



LIKESTILLINGSSTRATEGI FOR MARITIM NÆRING - REGJERINGEN

Utgitt av: Nærings- og fiskeridepartementet

Utgitt: 2023

Lenke: [Likestillingsstrategi for maritim næring](#)

Arbeid med likestilling og mangfold i næringslivet har betydning for både likestillingspolitiske og næringspolitiske mål. Målet for regjeringens arbeid og denne strategien, er å styrke likestilling og mangfold i maritim næring, og å legge til rette for at næringen skal tiltrekke seg arbeidskraft og opprettholde sitt konkurransefortrinn i møte med endringer i markedet og samfunnet. Det er bedriftene, og særlig ledelsen i bedriftene, som har hovedansvaret for å tilrettelegge for likestilling på arbeidsplassen. Strategien har et særlig søkelys på kjønnslikestilling, og det er et ønske fra regjeringen at flere jenter velger maritime utdanninger og en maritim karrierevei. Det bør være like muligheter for å delta på alle nivåer i maritim næring, både om bord på skip og i landbaserte stillinger, uavhengig av kjønn. Det er avgjørende for likestillingen i maritim næring at kvinner som allerede jobber i næringen opplever den som et trygt sted å jobbe, fritt for trakassering, og med tilsvarende muligheter som menn til karriereutvikling. Økt likestilling i næringen vil medføre et bredere rekrutteringsgrunnlag, økt innovasjonsevne og økt verdiskaping. (utdrag fra likestillingsstrategien)

Tiltak i strategien

Rekruttering og rollemodeller

- Ta initiativ til dialog med de maritime utdanningsinstitusjonene om hvordan man kan øke rekruttering fra alle kjønn.
- Ta initiativ til informasjonskampanjer om karrieremuligheter i maritim næring rettet mot jenter i ungdomsskolealder.

Et arbeidsmiljø for alle

- Inkludere et mangfold- og likestillingsperspektiv i all maritim politikkutforming.
- Benytte internasjonale arenaer, som IMO og ILO, til å fremme likestilling og mangfold i maritim næring.
- Ta mangfold og likestilling inn i det norske mandatet for arbeidet med revisjon av den internasjonale konvensjonen om normer for opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk (STCW) i IMO.
- Oppdatere emneplaner for kursene som Sjøfartsdirektoratet utarbeider i samarbeid med maritim næring, på en slik måte at det benyttes kjønnsnøytrale benevnelser.
- Oppdatere ordlyden i norsk sjøfartsregelverk på en slik måte at det benyttes kjønnsnøytrale benevnelser.
- Styrke Sjøfartsdirektoratets informasjonsarbeid om likestilling ut mot næringen og arbeidstakere.

Et arbeidsliv fritt for trakassering

- Ratifisere ILO-konvensjon nr. 190.



- Legge frem stortingsmelding om seksuell trakassering i 2024.
- Vurdere endringer i norsk sjøfartsregelverk for å synliggjøre og styrke arbeidet mot trakassering.
- Styrke Sjøfartsdirektoratets tilsynsrolle knyttet til trakassering.

En tilpasset arbeidsplass

- Vurdere behovet for endringer i norsk sjøfartsregelverk for å fremme likestilling.
- Gjøre endringer i likestillings- og diskrimineringsloven for å synliggjøre at arbeidstakere som er omfattet av skipsarbeidsloven har samme vern etter loven som arbeidstakere som har et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven.

STORTINGSMELDING: OM SEKSUELL TRAKASSERING

Utgitt av: Nærings- og fiskeridepartementet

Utgitt: 2024

Lenke: [Meld. St. 7 \(2024–2025\)](#)

Utdrag fra stortingsmeldingen: «Regjeringen ønsker å ta et oppgjør med seksuell trakassering. Seksuell trakassering koster for mye for den enkelte og for samfunnet som helhet.»

Stortingsmeldingen inkluderer

- Hva er egentlig seksuell trakassering og hvorfor skjer det?
- Kartlegging av seksuell trakassering
- Rettigheter og plikter i arbeidet mot seksuell trakassering

SAMARBEIDSERKLÆRING FOR ØKT LIKESTILLING I MARITIM NÆRING

Signert av: Nærings- og fiskeridepartementet

Sjøfartsdirektoratet

Det Norsk Maskinistforbund

Hurtigbåtforbundet

Kystrederiene

NHO Sjøfart

Norsk Sjømannsforbund

Norsk sjøoffiserforbund

Sjømat Norge

Signert: 2025

Lenke: [Samarbeidserklæring](#)

Samarbeidserklæringen er en del av regjeringens likestillingsstrategi og skal bidra til økt likestilling i maritim næring. Samarbeidserklæringen har fire innsatsområder med tilhørende målsettinger:

- Inkludert rekruttering og rollemodeller



- et arbeidsmiljø for alle
- et arbeidsliv fritt for trakassering
- En tilpasset arbeidsplass

NETTSIDER

SJØFARTSDIREKTORATET

Utarbeidet av: Sjøfartsdirektoratet

Sjøfartsdirektoratet har en omfattende nettside som oppdateres jevnlig. Her er en oversikt over tema-sider som kan være relevante:

- [Psykososialt arbeidsmiljø - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [Fokus på psykososialt arbeidsmiljø 2024 - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [Verne- og miljøarbeid om bord - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [Trakassering og varsling - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [Likestilling og mangfold - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [Veiledninger om sjøfart og hviletid - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [IMO-retningslinjer om fatigue til sjøs - Sjøfartsdirektoratet](#)
- [Be a Buddy undervisningsopplegg - Sjøfartsdirektoratet](#)

ARBEIDSTILSYNET

Utarbeidet av: Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har en nettside med mange ressurser opp mot arbeidsmiljø, trakassering og mobbing. Her er lenke til noen tema-sider som kan være relevante:

- [Arbeidsmiljø](#)
- [Mobbing](#)
- [Trakassering](#)
- [Mobbing og trakassering i arbeidslivet](#)
- [Virksomheten skal ha rutiner for intern varsling](#)
- [Arbeidsløst: En podkast fra Arbeidstilsynet](#)



IDEBANKEN

Utarbeidet av: NAV

Lenke: [Idébanken](#)

Idébanken er et virkemiddel for partene i arbeidslivet og myndighetene for å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Her er noen av virkemidlene du kan ta i bruk i undervisningen:

- [Dialogspill – verktøy for bedre psykososialt arbeidsmiljø - Idébanken](#)
- [Enkel guide for et bedre arbeidsmiljø - Idébanken](#)
- [Hva skal vi prioritere når det er travelt på jobb? - Idébanken](#)
- [Kartlegging av arbeidsmiljøet - Idébanken](#)
- [7 podkaster som kan gjøre din arbeidsplass enda bedre - Idébanken](#)

EN BRA DAG PÅ JOBBEN

Utarbeidet av: STAMI

Lenke: [Sjøfart - En bra dag på jobb](#)

Verktøy utarbeidet av STAMI for å oppnå bedre arbeidsflyt, mer motivasjon og lavere sykefravær.

Verktøyet er basert på korte filmer om bransjerelaterte miljøutfordringer og «oppskrift» på hvordan jobbe med arbeidsmiljørelaterte problemstillinger i to møter. Materialet kan lastes ned gratis på nettsiden.

ARBEIDSMILJØPORTALEN

Utarbeidet av: Arbeidstilsynet, NAV, Havindustrien og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

Lenke: [Sjøfart - Arbeidsmiljøportalen](#)

«Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær»

Arbeidsmiljøportalen formidler informasjon om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer, sektorer og virksomheter. Innholdet er rettet mot bransjene og består av kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset arbeidsmiljøutfordringene i de ulike bransjene.

ARBEIDSMILJØHJELPEN

Utarbeidet av: Arbeidstilsynet

Lenke: [Sjøfart - Arbeidsmiljøhjelpen](#)

Arbeidsmiljøhjelpen er et gratis, bransjetilpasset verktøy. Det kan brukes av leder, verneombud, tillitsvalgte og ansatte når dere samarbeider om å jobbe med arbeidsmiljøet.

Oppgir seks tema som er viktig for å forbedre arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøhjelpen kan brukes til å finne forbedringsområder og lage tiltak. Har egen bransjeside for sjøfart.



BRANSJEPROFILER

Utarbeidet av: STAMI

Lenke: [Sjøfart - STAMI NOA](#)

Fakta om arbeidsmiljø og helse, inkluderer egne bransjeprofiler om sjøfart

UNDERVISNINGSSOPPLEGG

BE A BUDDY – NOT A BULLY

Utarbeidet av: Sea health and welfare

Oversatt til norsk av Sjøfartsdirektoratet

Lenke norsk: [Be a Buddy undervisningsopplegg - Sjøfartsdirektoratet](#)

Lenke dansk: [Læringsværktøjer — SEA HEALTH & WELFARE.](#)

Undervisnings- og veiledningsopplegg for å forebygge mobbing og trakassering og håndtere krenkende adferd. Opplegget er en seminarpakke som inneholder en undervisningspresentasjon, undervisningsmanual samt dialogverktøy og ulike temabrosyrer om psykisk helse. Opplegget er laget for skipsledelsen og for å kunne brukes i maritim utdanning.

Sjøfartsdirektoratet tilbyr opplæringsseminar om undervisningsopplegget og materiale til opplegget kan bestilles via sjøfartsdirektoratets nettsider til 600kr. Materialet inneholder følgende:

- Veiledning: Slik kan du oppdage depresjon og selvmordsadferd til sjøs
- Veiledning: Psykisk helse på agendaen
- Veiledning: Personlige kriser til sjøs
- Folder: Be a buddy – not a bully
- Verktøy/dialogkortspill: Be a buddy, not a bully
- Plakat – mobbing og trakassering ([Plakat](#))

BE A BUDDY – dansk versjon

Materialet fra sjøfart er oversatt til norsk fra en dansk kampanje. Her ligger alt materiale åpent nett og inkluderer:

- Undervisningsmanual: Inneholder en introduksjon til materialet, en oversikt over de ulike verktøyene og forslag til hvordan man kan legge opp undervisningsforløpet.
- Verktøy 1: Presentasjoner
- Verktøy 2: Dialogkort
- Verktøy 3: Betydning av vitner
- Verktøy 4: Er det mobbing?
- Verktøy 5: Film
- Verktøy 6: Energizers



NHO SJØFART BRANSJESTANDARD

Utarbeidet av: NHO Sjøfart

Lenke: [NHO Sjøfarts bransjestandard](#)

NHO sjøfart startet et arbeidsmiljøprosjekt i 2023 mot mobbing og trakassering. På NHO sjøfarts nettside ligger det en rapport og presentasjoner som kan brukes som grunnlag til å lage læremidler til fagskolen. Prosjektet er finansiert av [STIFTELSEN NORSK MARITIM KOMPETANSE](#)

I dag ligger det ute 3 samlinger/presentasjoner med oppbygning av tema, diskusjons- og caseoppgaver og andre aktiviteter som kan være til inspirasjon i et undervisningsopplegg. Hver samling har i tillegg en egen dreiebok som forklarer oppbygningen av samlingen.

DIGITALE KURS OM LIKESTILLING, MANGFOLD OG MANNESKERETTIGHETER

Utarbeidet av: Bufdir og KS

Lenke: [Digitale kurs om likestilling, mangfold og menneskerettigheter](#)

«Hvordan jobbe med likestilling, inkludering og mangfold i tjenester og oppgaver»

Bufdir har i samarbeid med KS utviklet digitale kurs for ulike yrkesgrupper i offentlig sektor. Målet er å øke kompetansen om likestilling, mangfold og menneskerettigheter gjennom refleksjon og læring. Kurset består av 3 moduler som til sammen varer rundt 45-60 min. Alle kommunale og fylkeskommunale ansatte vil kunne logge inn på [ksklaring.no](#) for å ta kurset.

REGELVERK

Norsk maritimt regelverk bygger på internasjonale standarder i regelverk fra FN og EU. FN-organisasjonene IMO og ILO fastsetter konvensjoner for sikkerhet, miljø, skipsbesetninger og andre maritime forhold. De fire grunnpilarene er SOLAS, MARPOL, STCW og MLC. Som EØS-medlem implementeres også EU-regler på maritimt område, f.eks. regler om fartøys sikkerhet, inspeksjoner og krav til utstyr - Sjøfartsdirektoratet

INTERNASJONALE KONVENSJONER

Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – ILO 190

Lenke: [ILO 190 - Lovdata](#)

Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levevilkår - ILO 186

Lenke: [ILO 186 - Lovdata](#)

Konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren – ILO 188

Lenke: [ILO 188 - Lovdata](#)



NASJONALT REGELVERK

Likestillings- og diskrimineringsloven

Lenke: [Lovdata](#)

Skipssikkerhetsloven

Lenke: [Lovdata](#)

Skipsarbeidsloven

Lenke: [Lovdata](#)

Forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip

Lenke: [Lovdata](#)

ANDRE RESSURSER

BRANSJESTANDARD MOT MOBBING OG TRAKASSERING

Utarbeidet av: NHO Sjøfart, med faglig støtte fra Vissa AS
Finansiert med støtte fra Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse

Utgitt: 2024

Lenke: [Rapport bransjeprojekt](#)

Bransjeprojektet «Forebygging av mobbing og trakassering – for et godt arbeidsmiljø» har resultert i en ny bransjestandard. Funn i prosjektet er basert på workshops og diskusjoner med ansatte på sjøen og ledere i rederiene

Hovedfunn

- Viser til at mulige årsaker til høy rapporterte forekomster av mobbing og trakassering, som samfunnsendringer, rammebetingelser, tett arbeidssituasjon, kultur, kompetanse og språk.
- Har sett på konsekvensene (se modell s.8 i rapporten), og områder hvor det er behov for fokus på kunnskap, kompetanse og bevissthet på effekter av egen adferd.
- Har utarbeidet en bransjestandard (s.16 i rapporten) mot mobbing og trakassering.

Standarden har identifisert 6 hovedområder:

- Kultur- og omdømmebygging
- Rekruttering
- Håndtering av ugrei oppførsel
- Onboarding av nyansatte og lærlinger
- Lederskap og lederutvikling
- Medarbeiderskap og medarbeiderutvikling



VARSLINGSRUTINER FRA REDNINGSSSELskapet

Utarbeidet av: Redningsselskapet

Lenke: [Redningsselskapets rutiner for varsling](#)

Redningsselskapets egne rutiner for varsling kan brukes som eksempel.

NYHETSSAKER MOBBING OG TRAKASSERING

Utarbeidet av: Sjøfartsdirektoratet

Lenke: [Fokus på psykososialt arbeidsmiljø 2024 - Sjøfartsdirektoratet](#)

Sjøfartsdirektoratet lenker opp mot nyhetssaker som er relevant for mobbing og trakassering på deres nettside om fokus på psykososialt arbeidsmiljø

THIRD INTERNATIONAL WOMEN'S CONFERENCE

Utgitt av: World Maritime University

Utgitt: 2019

Lenke: [Empowering Women in the Maritime Community](#)

4-5 april 2019 ble den tredje internasjonale kvinne konferansen arrangert under IMO's Maritime dag. Temaet for dagen var «Empowering women in the maritime community». Konferansen er oppsummert i en rapport hvor 6 kritiske tiltak ble uthevet for å styrke kjønnsbalansen i maritim sektor:

1. En ny studie bør gjennomføres uten forsinkelse som vil gi den mest oppdaterte informasjonen og dataene om antall kvinner i maritime og havområder på tvers av alle sektorer og stillingene de har.
2. Bekreftende tiltak i kapasitetsbygging bør iverksettes for å støtte kjønnsstyrking for havvitenskapens tiår.
3. Det bør etableres en nettverksplattform for å ta opp kjønnsstyrking, læring og deling av beste praksis i et kunnskapsknutepunkt og bygge støtte.
4. Et solid engasjement fra alle interessenter bør på plass i samråd med kvinner og minoriteter.
5. Utdannings- og opplæringstiltak og partnerskap bør forfølges som fremmer kjønnsrettigheter og likestilling i hav- og havsamfunnene.
6. Forbedrede samarbeidsmuligheter for å jobbe sammen bør aktivt forfølges for å støtte effektiv implementering av FNs SDG-mål

