

Trakassering og mobbing



Krenkende

Skremmende

Fiendtlig

Ydmykende

Nedverdigende

Trakassering



Arbeidstilsynet



BE A BUDDY - NOT A BULLY



Trakassering



Erting

Utestenging

Latterlig

Direkte, åpen eller aggressiv

Indirekte, skjult eller diskre

Mobbing



Arbeidstilsynet

BE A BUDDY - NOT A BULLY



Mobbing

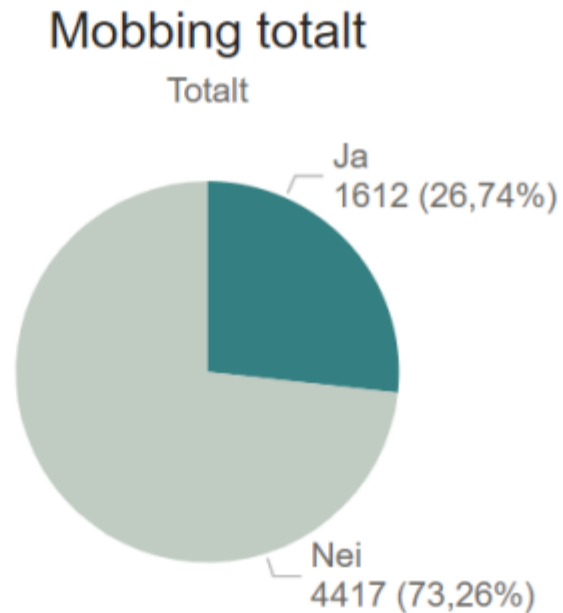


Trakassering og mobbing



Mobbing/trakassering totalt

Opplevd mobbing/trakassering de siste 12 mnd



27 % mobbet/trakassert

Økt sikkerhetsrisiko

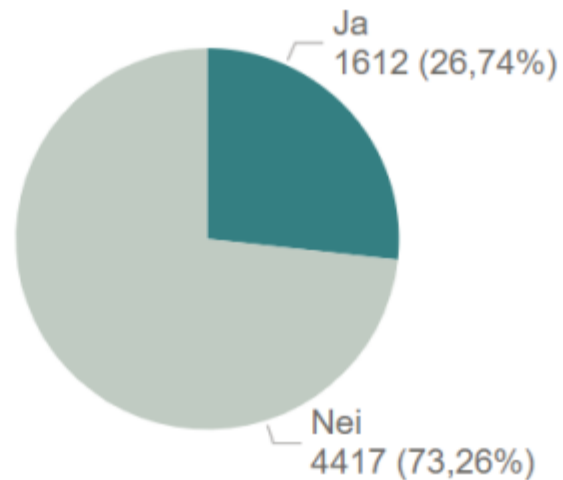


Mobbing/trakassering totalt

Opplevd mobbing/trakassering de siste 12 mnd

Mobbing totalt

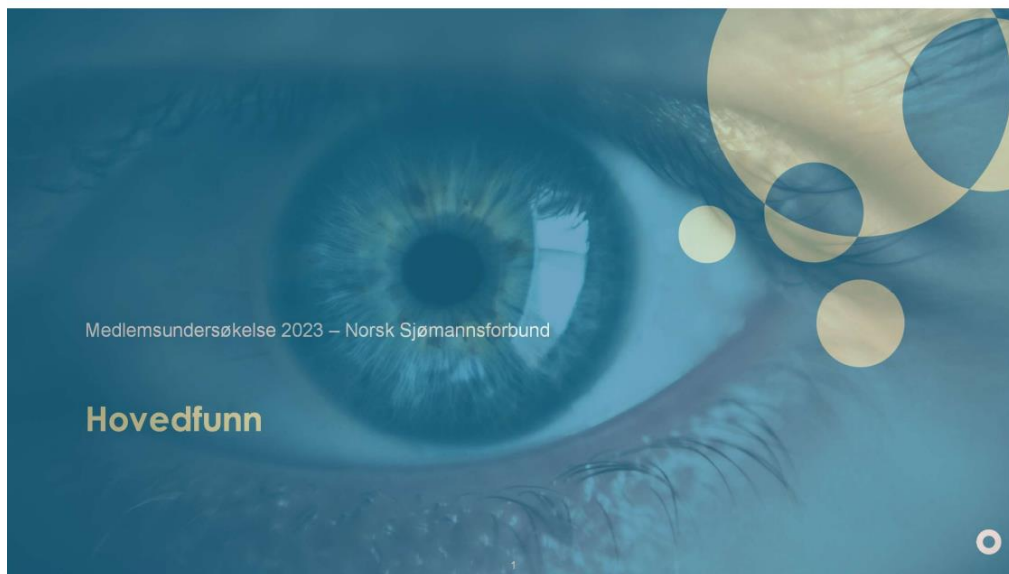
Totalt



2 % Seksuell trakassering

15 % hos kvinner





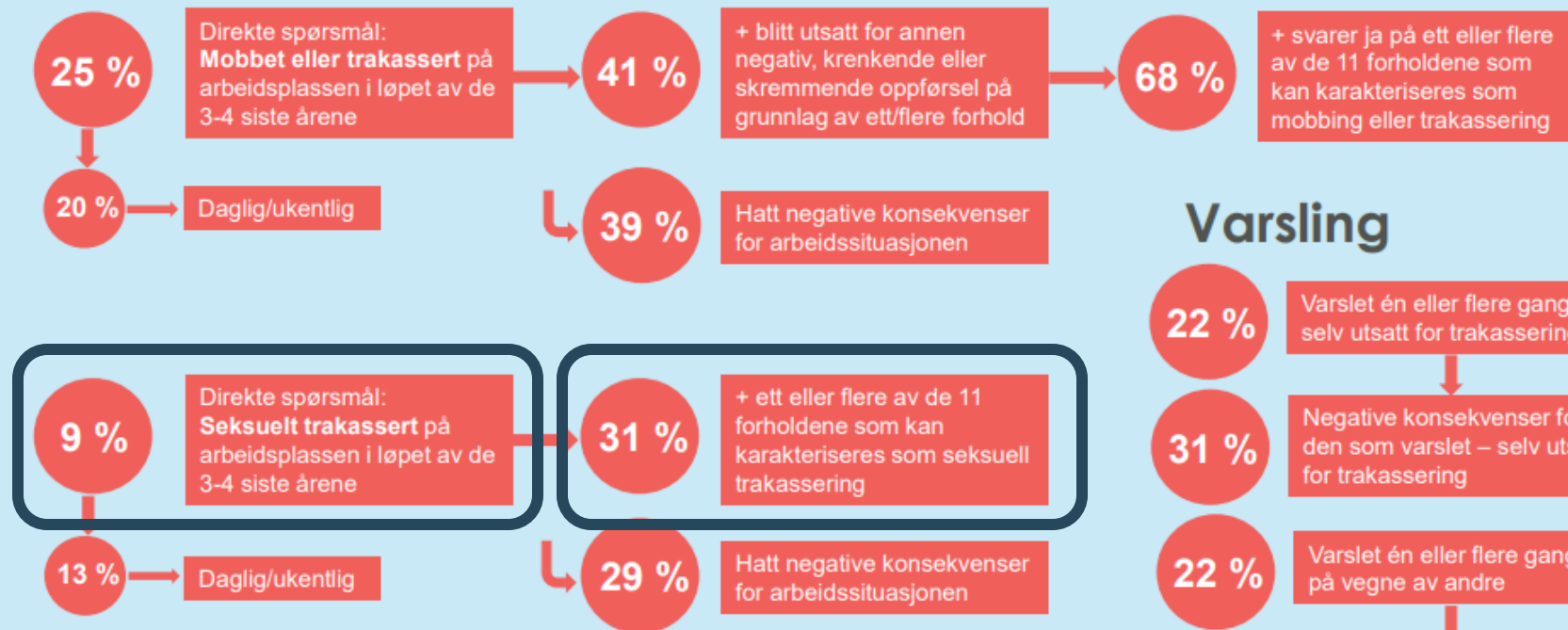
25% mobbet/trakassert

68% direkte og indirekte
Mobbet/trakassert

39% negative konsekvenser
for arbeidssituasjonen



Nøkkeltall: Forekomst og omfang av mobbing/trakassering og seksuell trakassering, samt varsling



Varsling



Seksuell trakassering

Enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.



seksuelt betonte blikk

eksplisitte spørsmål om sex

Melding til Stortinget
seksuelt ladede kommentarer

seksuelle spøker

ryktespredning om en persons sexliv

berøring

bilder eller videoer med seksuelt innhold



Seksuell trakassering



Seksuell trakassering



KRONIKK

Feil kjønn om bord

Jeg er fisker. Det anbefaler jeg ingen jenter å bli.



Jeg har sagt ifra. Jeg har ropt og jeg har skreket. Men såpass må jeg tåle, jeg som er fisker, skriver kronikkforfatteren.



Seksuell trakassering



Slik slo Ronja tilbake mot trakasserende melding. – Støtte fra mannskapet var viktig.

Den unge sjømannen valgte å ikke la det forbigå i taushet. Det er hun glad for. Sjømannsforbundet tror tre grep kan forandre mye.



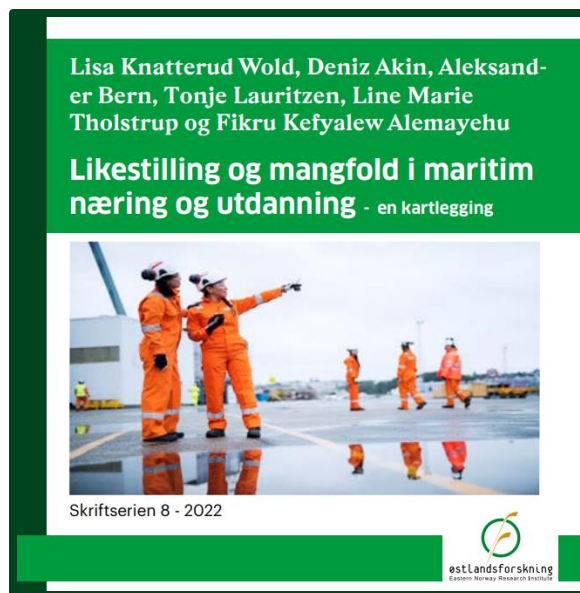
Hei! Jeg har en venninne som har jobbet på båt med fiske (tror de fisket krabbe). Hun var eneste dame om bord og noe av det første hun ble spurt om da hun kom inn i messa (der alle satt og spiste) var om hun hadde tatt med knebeskyttere, så hun var forberedt og ikke fikk vondt da hun skulle suge han. Hun fortalte om flere lignende kommentarer. Det var helt grusomt. Dette var i 2023. Hilsen

Vilde søkte fiskarjobb, men blei spurt om å vaske og lage mat

Nesten ingen kvinner jobbar på havet. No vil regjeringa gjere det lettare. Fiskar Vilde Oskarson har opplevd kor vanskeleg det kan vere.



Seksuell trakassering



Jeg kjenner flere som har opplevd trakassering og seksuell trakassering... hun basically var permittert fordi hun hadde blitt seksuelt trakassert på jobb, og hun sluttet til sjøs.

Selv har jeg opplevd å ha en 50 år gammel matros som synes det var dødsgrøt å gå rundt å tafse meg på baken – en 17 år gammel lærling. ...

Han kapteinen var så ufyselig mot ham, vi snakker ren rasisme. At han kapteinen fortsatt har jobb, det synes jeg er veldig rart Han skipperen var inne på teppet, men de hadde ikke noe annet valg, det var så mange som var involvert i denne varslinga



Hva kan vi gjøre?



Snakke sammen

Hva kan vi gjøre?



SLIK KAN DU FOREBYGGE

TRAKASSERING OG MOBBING



Forebygging og håndtering av trakassering og mobbing på fartøyet er et felles ansvar, der alle om bord har en rolle. Se her hva du kan gjøre for å bekjempe trakassering og mobbing om bord.

INDIVID:

Det enkelte besetningsmedlem



Slik kan du bidra til å forebygge og håndtere trakassering og mobbing:

- Ikke spre rykter om dine kollegaer og ledere.
- Vær hjelpsom i stedet for å kritisere dersom en kollega gjør noe feil.
- Ikke vær sarkastisk eller nedlatende.
- Delta i trivselsskapende aktiviteter.
- Si unnskyld hvis du skulle komme til å såre noen – også hvis du er i tvil.

Hvis du er vitne til trakassering eller mobbing:

- Si stopp! Fortell den som krenker at dette er uakseptabel adferd.
- Støtt kollegaer som er utsatt for trakassering eller mobbing.

Hvis du føler deg trakassert eller mobbet:

- Blir du trakassert eller mobbet bør du straks be krenkeren om å stoppe.
 - Fortell det til lederen din.
 - Ta kontakt med verneombudet ditt.
- Snakk med familie, venner eller en god kollega om det som har skjedd.
- Kontakt relevant person i rederiet.
- Hvis du er organisert, kontakt tillitsvalgt.
- Kontakt "SeafarerHelp" som er en gratis, konfidensiell og flerspråklig hjelpelinje åpen 24/7 hele året.
- Send bekymringsmelding til Sjøfartsdirektoratet.

GRUPPE:

Kollegaene eller arbeidsmiljøutvalget



Slik kan dere sammen være med på å forebygge og håndtere trakassering og mobbing:

- Sett mobbing på dagsorden og ta opp temaet i arbeidsmiljøutvalgets møter.
- Snakk med de involverte på en konstruktiv måte – først den utsatte, deretter krenkeren.
- Vær gode rollemodeller – ta tydelig avstand fra trakassering og mobbing.
- Gjør dere kjent med og bruk rederiets handlingsplan mot trakassering og mobbing.
- Hvis mobbing eller trakassering oppstår, ta opp problemet med fartøyets ledelse/rederiet.

LEDELSE:

Fartøyets ledelse



Slik kan ledelsen på fartøyet forebygge og håndtere trakassering og mobbing:

- Vær gode rollemodeller – sørg for en respektfull omgangstone og et godt samarbeid om bord.
- Sørg for at rederiets policy mot trakassering og mobbing er kjent og tydelig for alle om bord.
- Vær oppmerksom på mistriksel og si tydelig i fra dersom uønsket adferd og krenkende omgangstone oppstår.
- Ta henvendelser om trakassering og mobbing alvorlig, iverksett undersøkelse av konkrete saker.
- Lær å løse konflikter på en konstruktiv måte. Hent hjelp utenfra om nødvendig.



ORGANISASJON:

Rederiet



Slik kan rederiet aktivt medvirke til forebygging og håndtering av trakassering og mobbing:

- Utarbeid en mobbepolitikk med klare definisjoner på trakassering og mobbing samt klare retningslinjer for hvordan forebygge og håndtere krenkelser på en profesjonell måte.
- Ta ansvar for at politikken er kjent om bord på fartøyene og at den følges.
- Oppnevnt og lær opp en eller flere personer til å håndtere saker om trakassering og mobbing.
- Sørg for god introduksjon av nye medarbeidere – både faglig og sosialt.
- Vær bevisst på rederiets ansvar for å sikre en respektfull tone og et godt samarbeid om bord.

Individ

Gruppe

Ledelse

Rederiet



SLIK KAN DU FOREBYGGE

TRAKASSERING OG MOBBING



Forebygging og håndtering av trakassering og mobbing på fartøyet er et felles ansvar, der alle om bord har en rolle. Se her hva du kan gjøre for å bekjempe trakassering og mobbing om bord.

INDIVID:

Det enkelte besetningsmedlem



Slik kan du bidra til å forebygge og håndtere trakassering og mobbing:

- Ikke spre rykter om dine kollegaer og ledere.
- Vær hjelpsom i stedet for å kritisere dersom en kollega gjør noe feil.
- Ikke vær sarkastisk eller nedlatende.
- Delta i trivselsskapende aktiviteter.
- Si unnskyld hvis du skulle komme til å såre noen – også hvis du er i tvil.

Hvis du er vitne til trakassering eller mobbing:

- Si stopp! Fortell den som krenker at dette er uakseptabel adferd.
- Støtt kollegaer som er utsatt for trakassering eller mobbing.

Hvis du føler deg trakassert eller mobbet:

- Blir du trakassert eller mobbet bør du straks be krenkeren om å stoppe.
 - Fortell det til lederen din.
 - Ta kontakt med verneombudet ditt.
- Snakk med familie, venner eller en god kollega om det som har skjedd.
- Kontakt relevant person i rederiet.
- Hvis du er organisert, kontakt tillitsvalgt.
- Kontakt "SeafarerHelp" som er en gratis, konfidensiell og flerspråklig hjelpelinje åpen 24/7 hele året.
- Send bekymringsmelding til Sjøfartsdirektoratet.



GRUPPE:

Kollegaene eller arbeidsmiljøutvalget



Slik kan dere sammen være med på å forebygge og håndtere trakassering og mobbing:

- Sett mobbing på dagsorden og ta opp temaet i arbeidsmiljøutvalgets møter.
- Snakk med de involverte på en konstruktiv måte – først den utsatte, deretter krenkeren.
- Vær gode rollemodeller – ta tydelig avstand fra trakassering og mobbing.
- Gjør dere kjent med og bruk rederiets handlingsplan mot trakassering og mobbing.
- Hvis mobbing eller trakassering oppstår, ta opp problemet med fartøyetts ledelse/rederiet.

LEDELSE:

Fartøyetts ledelse



Slik kan ledelsen på fartøyet forebygge og håndtere trakassering og mobbing:

- Vær gode rollemodeller – sørg for en respektfull omgangstone og et godt samarbeid om bord.
- Sørg for at rederiets policy mot trakassering og mobbing er kjent og tydelig for alle om bord.
- Vær oppmerksom på mistriksel og si tydelig i fra dersom uønsket adferd og krenkende omgangstone oppstår.
- Ta henvendelser om trakassering og mobbing alvorlig, iverksett undersøkelse av konkrete saker.
- Lær å løse konflikter på en konstruktiv måte. Hent hjelp utenfra om nødvendig.



ORGANISASJON:

Rederiet



Slik kan rederiet aktivt medvirke til forebygging og håndtering av trakassering og mobbing:

- Utarbeid en mobbepolitikk med klare definisjoner på trakassering og mobbing samt klare retningslinjer for hvordan forebygge og håndtere krenkelser på en profesjonell måte.
- Ta ansvar for at politikken er kjent om bord på fartøyene og at den følges.
- Oppnevnt og lær opp en eller flere personer til å håndtere saker om trakassering og mobbing.
- Sørg for god introduksjon av nye medarbeidere – både faglig og sosialt.
- Vær bevisst på rederiets ansvar for å sikre en respektfull tone og et godt samarbeid om bord.

Godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø

Et godt og trygt arbeidsmiljø kjennetegnes ved fravær av mobbing, diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og annen uakseptabel atferd. Ansatte skal oppleve respekt og tilhørighet, og føler seg trygge på at de kan melde om kritikkverdige forhold uten frykt for konsekvenser.

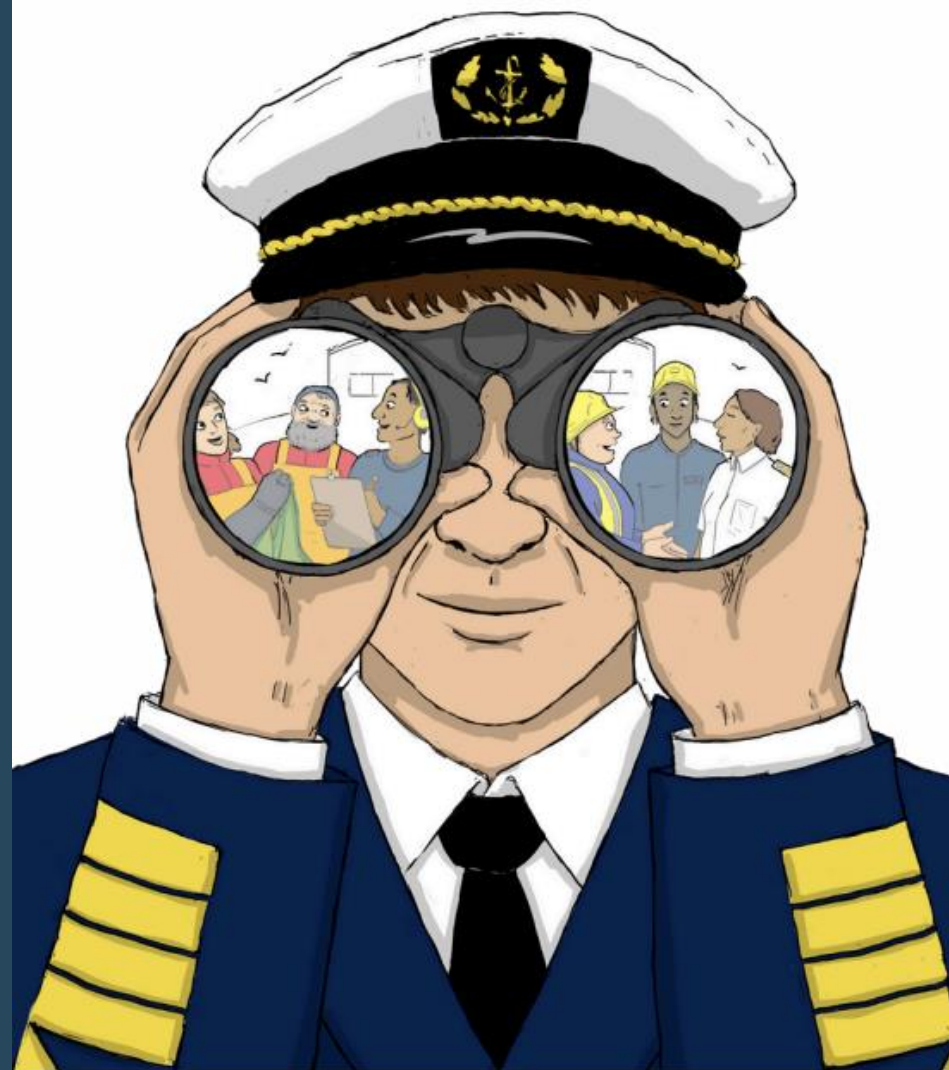
Ledelsen har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet og sikkerheten. Både ledelsen om bord og ledelsen på land har en betydelig innflytelse på arbeidsforholdene om bord, gjennom blant annet prioriteringer innenfor økonomiske rammer, og ved å forebygge og følge opp kritikkverdige forhold dersom de skulle oppstå.

I tillegg spiller HR-personell og tillitsvalgte en viktig rolle i dette arbeidet, som krever kunnskap om lovverk og en tydelig forståelse av roller og ansvarsområder.



Sikkerhet på sjøen

Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse



Risikofaktorer i den maritime næringen

Risikofaktorer er forhold eller situasjoner som øker faren for at noe negativt skjer, som personskader, ulykker, eller konflikter. Den maritime næringen er preget av arbeidsforhold som kan bidra til økt risiko for uønskede hendelser eller uakseptabel atferd.

Slike risikofaktorer kan omfatte:

- Høy og vedvarende arbeidsbelastning
- Lange arbeidsdager
- Usikre ansettelses- og arbeidsbetingelser
- Skift- og nattarbeid
- Svakt skille mellom arbeid og privatliv (turnusarbeid)
- Røff arbeidskultur
- Eksisterende fordommer

Enkelte grupper på arbeidsplassen kan ha høyere risiko for å bli utsatt for uønskede hendelser eller forhold som gjør tilværelsen på jobb utfordrende, som trakassering og diskriminering.

Disse risikogruppene i maritim næring inkluderer:

- Nyansatte, med kort fartstid
- Midlertidige ansatte
- Lærlinger
- Unge ansatte, spesielt kvinner
- Ansatte som tilhører en minoritetsgruppe eller oppfattes som en del av en slik gruppe
- Å være i mindretall - «den eneste som tilhører en gruppe» (f. eks. den eneste kvinnen om bord)
- Ansatte som jobber isolert eller i små team (en fiskebåt med 2 ansatte)



Sikkerhet på sjøen

Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse



Bransjestandard

Mot mobbing og trakassering og for et godt arbeidsmiljø

