



Suomen Varustamot
Rederierna i Finland
Finnish Shipowners' Association

LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM FÖR SJÖFARTEN



Innehåll

PROGRAMMETS MÅL	2
NULÄGET	2
PROGRAMMETS PRIORITERINGAR.....	3
1. Arbetsgemenskapens kultur i omvälvning	3
2. Olika människor behövs till alla positioner	5
3. Nolltolerans mot alla former av trakasserier, diskriminering, våld och mobbning	6
SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER	7

PROGRAMMETS MÅL

Likabehandling är en grundläggande rättighet som tillhör alla. Enligt Finlands grundlag får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I jämställdhetslagen föreskrivs om diskriminering på grund av kön, jämställdhet mellan kvinnor och män samt förbättrande av kvinnors ställning i synnerhet i arbetslivet.

Alla arbetsgivare är skyldig att aktivt främja likabehandling och utveckla genuint icke-diskriminerande arbetsförhållanden och verksamhets sätt. I diskrimineringslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. En likabehandlingsplan ska utarbetas för arbetsplatser med minst 30 anställda.

Styrelsen för Rederierna i Finland rf behandlade kulturen i arbetsgemenskapen under sitt strategimöte den 18 april 2024. Vid mötet bekantade sig styrelsen med genomförda undersökningar samt fick en översikt över den danska rederiföreningens bästa praxis för att utveckla likabehandlingen och jämställdheten samt minska mobbningen. Styrelsen konstaterade enhälligt att det ska råda nolltolerans mot mobbning samt att likabehandling och jämställdhet ska förverkligas i arbetsgemenskaperna inom sjöfarten. Mycket arbete behöver fortfarande göras för att uppnå detta. De mest centrala åtgärderna som framträdde var utbildning av hela organisationens personal i fråga om arbetskulturen, samarbete med arbetstagarförbund t.ex. genom att utarbeta ett gemensamt handlingsprogram samt att Rederierna i Finland rf utarbetar ett likabehandlings- och jämställdhetsprogram som är gemensamt för rederierna och förankras på bred front vid rederierna. I detta program dras riktlinjer upp för Rederierna i Finland rf:s mål, prioriteringar och åtgärder för att utveckla likabehandlingen och jämställdheten inom arbetet till sjöss.

MÅL:

Alla som arbetar på ett fartyg ska kunna känna sig trygga, välkomna och uppskattade i arbetsgemenskapen. Målet är att branschen i framtiden ska locka unga och att antalet kvinnor som söker sig till branschen ska öka avsevärt jämfört med nuläget.

NULÄGET

Verksamhets- och ledningskulturen inom sjöfarten i Finland styrs fortfarande av branschens långa och unika historia. Dess kraft kan inte underskattas. Som arbetsmiljö skiljer sig ett fartyg i betydande grad från en arbetsplats på land. I en sådan avgränsad verksamhetsmiljö framhävs sociala relationer och deras betydelse ur individens synvinkel. Hurdana utmaningar innebär förändringar i verksamhetsmiljön för kulturen, ledarskapet och teamarbetet nu och i framtiden? Till sina grundläggande egenskaper är arbetet på ett fartyg ändå likadant som för flera decennier sedan.

Under de senaste 15 åren har det redan skett strukturella personalrelaterade förändringar, vilka påverkar de finländska rederierna. Den största av dessa förändringar är etableringen av blandad besättning på fraktfartyg. Blandad besättning har också inneburit att engelska har etablerats som arbets språk. Inom den närmaste framtiden kommer det också att uppstå ett stort tryck på att utveckla sjöfartspersonalens kunnande och verksamhets sätt som en följd av förändringarna i verksamhetsmiljön.

I Saarivaras undersökning Johtaminen merenkulussa (2019) framträdde ett behov av att utveckla ledningskulturen inom sjöfarten. Det tydligaste resultatet av undersökningen uppstod när man frågade om det ur sjömännens eget perspektiv finns ett behov av att förändra interaktions- och ledningskulturen. Svaret var ett rungande ja. Utveckling av interaktions- och ledningskulturen har också framträtt i andra undersökningar.

Erfarenheter av diskriminering och mobbning i arbetsgemenskapen har lyfts fram i både finländska och internationella undersökningar. Sådana erfarenheter är vanligare hos kvinnor än hos män. Däremot verkar inte den kulturella bakgrunden (språket) vara en orsak till erfarenheter av diskriminering. I en dansk undersökning om mobbning och trakasserier (CMSS Research Report, 2023) var det i över hälften (60 %) av fallen en kollega på samma nivå som gjorde sig skyldig till mobbningen. Rederierna har tagit itu med detta, men det finns fortfarande arbete kvar att göra för att alla anställda på fartyget ska kunna känna sig trygga, välkomna och uppskattade i arbetsgemenskapen.

Det är viktigt att observera att problemet med diskriminering och osakligt beteende har sitt ursprung i hela arbetsgemenskapen och dess kultur, alltså i alla personalgrupper. En utmaning för ledningen är att man inte ingriper i dessa problem och lyckas utreda dem. Förutom arbetsgemenskapen ska också andra intressentgrupper på fartyget, t.ex. passagerarna, beaktas som en faktor som påverkar arbetsgemenskapen.

Rederierna i Finland inledde i början av 2019 tillsammans med Sjömanspensionskassan och Sjömanskyrkan en Lobas-ledarskapsträning, vars fokus är interaktiv ledning av människor. Inom ramarna för utbildningen har man fram till sommaren 2024 coachat sammanlagt cirka 100 personer som tillhör befälet eller chefspersonalen inom sjöfarten under det nästan ett år långa Deep Lead-programmet. Förutom att utveckla deltagarnas ledarskapsfärdigheter har programmet också producerat mycket information om kulturen inom sjöfarten och utvecklingen av den.

En nyligen slutförd uppföljningsundersökning om ledningskultur visar en betydande positiv förändring i verksamhets- och ledningskulturen inom sjöfarten på alla delområden som mättes. Ledarskapsfärdigheterna och den allmänna atmosfären på fartyget har i genomsnitt förbättrats avsevärt jämfört med undersökningen som genomfördes 2019.

PROGRAMMETS PRIORITERINGAR

1. Arbetsgemenskapens kultur i omvälvning

Vi befinner oss mitt i den största förändringen i arbetslivet på flera årtionden. Olika kriser och den osäkerhet de orsakar, digitaliseringen och i och med den förändringen av sätten att arbeta samt bristen på experter och arbetskraft är förändringar som kan tacklas endast genom att utveckla arbetslivet. Vi konkurrerar om arbetskraft både inom branschen och mellan olika branscher. Hur får vi den nuvarande arbetskraften att trivas och stanna kvar i arbetet? Hur lockar vi unga och nya experter till branschen? När en ung person har möjlighet att välja sin framtida bransch mellan många olika alternativ, där sysselsättningen efter utexamineringen är garanterad, påverkas valet av bransch av många andra saker än enbart lönen.

I olika undersökningsresultat framträder att unga önskar att arbetet ska kännas betydelsefullt och överensstämma med deras egna värden. I synnerhet att arbetet är intressant, möjlighet till självförverkligande, en trevlig arbetsgemenskap samt balans mellan arbete och fritid betonas i högre grad hos dagens unga än hos tidigare generationer. Arbetet borde framför allt vara meningsfullt, utvecklande och intressant. Unga arbetar inte enbart för att arbeta, utan det viktigaste är att arbetet har ett syfte. Ju högre utbildning den unga har, desto högre är förväntningarna på arbetet. Enligt Ungas framtidsrapport 2022 betraktar till och med över 80 procent av de unga arbetets innehåll som en viktigare faktor än lönen. Av framtidsrapporten framgår att de viktigaste faktorerna när en ung väljer bransch är skäliga arbetstider, en trygg och trivsamt miljö samt bra kollegor och ledare. Nästan 90 procent av de unga berättar att de vill arbeta i en miljö där alla människor värdesätts och behandlas jämlikt.

Ledningskulturen är en ytterst viktig del av organisationskulturen, eftersom den bevisligen är den viktigaste och i själva verket enda funktionen som kan användas för att påverka kulturen som helhet. Det måste vara möjligt att välja riktning för ledningskulturen och på så sätt vid behov ändra hela organisationens kultur. Ledningskulturen har ett direkt samband med orken och välbefinnandet i arbetet samt arbetets produktivitet.

De ungas förväntningar på arbetslivet och arbetsgemenskapen har förändrats jämfört med tidigare generationer. Då nya experter strömmar in i arbetslivet genomgår både arbetslivet och arbetsgemenskapens kultur ett brytningsskede. Man bör vara medveten om att denna kulturförändring även sker på fartygen. Ett delaktiggörande ledarskap kommer att understrykas ännu mer i framtiden även inom sjöfarten. Med tanke på branschens attraktivitet är det betydelsefullt på vilket sätt sjöfarten som bransch uppfattas utifrån och hur den upplevs inifrån. En jämlik och jämställd arbetsgemenskap där ingen mobbas, trakasseras eller diskrimineras borde vara en grundläggande förutsättning för arbetet både på land och till sjöss.

Inom sjöfarten får unga ofta sin första kontakt med arbetslivet via praktiken som ingår i studierna. Den första praktikplatsen har stor betydelse för den ungas upplevelse av sjöfartsbranschen och den ungas motivation att fortsätta sina studier.

Arbetsgemenskapens kultur förändras inte om inte viljan att förändras börjar vid rederiet. **Kulturförändringen ska göras till en del av den dagliga verksamheten både vid rederiet och på fartygen.**

Åtgärder:

- LOBAS-ledarskapsutbildningsprogrammet fortsätter systematiskt och ett utbildningsavsnitt om likabehandling och jämställdhet inkluderas i programmet.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf tillsammans med Sjömanspensionskassan och Sjömanskyrkan, rederierna
- Praktiken utvecklas och förenhetligas för att säkerställa en bra praktikerfarenhet.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf, Kvarnen, rederierna
- Ett utbildningsprogram riktat till hela personalen (inklusive organisationerna på land), vars huvudsakliga innehåll är att identifiera vars och ens ansvar för sitt eget beteende i arbetsgemenskapen med målet att helt rensa bort trakasserier, mobbning och annat osakligt beteende.
ANSVAR: Rederierna
- En arbetsgrupp för kulturförändring inrättas vid Rederierna i Finland rf, arbetsgruppen rapporterar regelbundet om utvecklingen i branschen till Rederierna i Finland rf:s styrelse.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf

2. Olika människor behövs till alla positioner

En mångfaldig arbetsgemenskap är en resurs för företaget, där det ska råda nolltolerans mot mobbing, trakasserier och diskriminering. För att branschen ska uppfattas som en attraktiv arbetsplats måste man gå från ord till handling. Att främja mångfalden är en kontinuerlig verksamhet som aldrig blir helt färdig. **En mångfaldig, jämlik och jämställd arbetsgemenskap är den bästa dragnings- och kvarhållningskraften för sjöfartsbranschen!**

Sjöfartsbranschen har inte råd att låta bli att fästa vikt vid mångfald. Mångfald, eller diversitet, innebär att på ett brett plan beakta till exempel människors olika bakgrund, familjesituationer, livsåskådning, åsikter, ålder, religion, hudfärg, kön och sexuella läggning. Mångfald är alltså mer än personens yttre egenskaper. Den kan bestå av ett synligt eller osynligt karaktärsdrag, eller en föränderlig eller oföränderlig egenskap.

Sjöfarten är en internationell bransch, där olika kulturer och nationaliteter möts. Inom sjöfarten är det särskilt viktigt att beakta och respektera olika kulturer och bakgrunder.

Man bör fästa särskild uppmärksamhet vid att minska diskrimineringen av könsminoriteter och sexuella minoriteter och information om människors mångfald bör förmedlas i arbetsgemenskaperna. Könsminoriteters och sexuella minoriteters särskilda behov bör identifieras. Man ska aktivt sträva efter att öka kvinnornas andel inom arbetet till sjöss.

Många småbarnsföräldrar lämnar arbetet till sjöss, eftersom det inom denna bransch är särskilt svårt att kombinera arbete och familjeliv. Sammanjämkningen av familjelivet och arbetet till sjöss bör också stödas med olika arrangemang. I synnerhet när det gäller föräldrar till små barn bör man sträva efter att skapa arrangemang som möjliggör ett smidigt arbete till sjöss.

Arbetet till sjöss måste vara lockande också för personer som återvänder till branschen och har inhämtat arbetserfarenhet på annat håll medan de varit borta.

En mångfaldig arbetsgemenskap är inte bara välmående, utan också produktiv och innovativ. Man ska föra en öppen diskussion om fördelarna med mångfald och informera om dessa fördelar.

Åtgärder:

- En kampanj som berättar om branschen och arbetsmöjligheterna riktas till unga på sociala medier. En av tyngdpunkterna för kampanjen är att locka kvinnor till branschen.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf
- En jämn könsfördelning uppmärksammas i rekryteringsprocessen.
ANSVAR: rederierna
- Vi ser till att lönejämställdheten bibehålls.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf, rederierna
- Vi utvärderar behovet att förnya titlarna så att de blir könsneutrala.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf
- Förnyandet av certifikat underlättas för personer som återvänder till branschen tillsammans med läroanstalterna inom sjöfart och myndigheterna.

ANSVAR: Rederierna i Finland rf tillsammans med läroanstalterna och myndigheterna.

3. Nolltolerans mot alla former av trakasserier, diskriminering, våld och mobbning

Rederierna i Finland rf och dess medlemsrederier har förbundet sig till nolltolerans mot alla former av trakasserier, diskriminering, våld och mobbning. Utöver detta är det viktigt att förstå att varje individ i arbetsgemenskapen har ett personligt ansvar att främja jämställdhet och likabehandling genom sitt eget beteende och ingripa i missförhållanden som hen upptäcker.

Rederierna i Finland rf och Sjömans-Unionen har ingått ett avtal om osaklig behandling på arbetsplatsen. Avtalet ger definitioner och verksamhetsanvisningar för att rensa bort osakligt beteende från fartygen.

Detta program fungerar som ett verktyg med hjälp av vilket vi kan arbeta mot en jämställd och jämlik sjöfart. Programmet erbjuder redskap samt uppmuntrar rederierna och sjömännen att genomföra åtgärder som främjar jämställdheten mellan könen samt likabehandlingen och mångfalden i arbetet. Syftet med programmet är att eliminera alla fall av trakasserier, diskriminering, våld och mobbning från branschen. Rederierna i Finland arbetar varje dag tillsammans med sina medlemsrederier för att skapa en jämlik och jämställd sjöfart. Sjöfarten är en bransch där alla ska kunna känna sig trygga, välkomna och uppskattade i arbetsgemenskapen.

Åtgärder:

- Vi skapar en verksamhetsmodell för omedelbart ingripande, vilken består av anmälningsskanaler, tillvägagångssätt för tidigt ingripande samt förtydligande av processen för att hålla individer ansvariga. Målet är nolltolerans mot störande beteende.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf och rederierna
- Anvisningar om bästa praxis utarbetas i samarbete med arbetstagarförbunden.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf
- En enkät som kartlägger mobbning och trakasserier genomförs regelbundet bland sjömännen.
ANSVAR: Rederierna i Finland rf

SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER

1. Rederierna i Finland rf bereder ett gemensamt program för likabehandling och jämställdhet som ska förankras på ett brett plan i rederierna. Rederierna beaktar programmet i sina egna riktlinjer och åtgärder. ANSVAR: Rederierna i Finland rf och rederierna
2. Sjöfartsutbildningen utvecklas så att den motsvarar programmets mål. ANSVAR: Rederierna i Finland rf och skolorna
3. LOBAS-ledarskapsutbildningsprogrammet fortsätter systematiskt och ett utbildningsavsnitt om likabehandling och jämställdhet inkluderas i programmet. ANSVAR: Rederierna i Finland rf tillsammans med Sjömanspensionskassan och Sjömanskyrkan, rederierna
4. Praktiken utvecklas och förenhetligas för att säkerställa en bra praktikerfarenhet. ANSVAR: Rederierna i Finland rf, Kvarnen, rederierna
5. Ett utbildningsprogram riktat till hela personalen (inklusive organisationerna på land), vars huvudsakliga innehåll är att identifiera vars och ens ansvar för sitt eget beteende i arbetsgemenskapen med målet att helt rensa bort trakasserier, mobbning och annat osakligt beteende. ANSVAR: Rederierna
6. En arbetsgrupp för kulturförändring inrättas vid Rederierna i Finland rf, arbetsgruppen rapporterar vartannat år om utvecklingen i branschen till Rederierna i Finland rf:s styrelse. ANSVAR: Rederierna i Finland rf
7. En kampanj som berättar om branschen och arbetsmöjligheterna riktas till unga på sociala medier. En av tyngdpunkterna för kampanjen är att locka kvinnor till branschen. ANSVAR: Rederierna i Finland rf
8. En jämn könsfördelning uppmärksammas i rekryteringsprocessen. ANSVAR: rederierna
9. Vi ser till att lönejämställdheten bibehålls. ANSVAR: Rederierna i Finland rf, rederierna
10. Vi utvärderar behovet att förnya titlarna så att de blir könsneutrala. ANSVAR: Rederierna i Finland rf
11. Förnyandet av certifikat underlättas för personer som återvänder till branschen tillsammans med läroanstalterna inom sjöfart och myndigheterna. ANSVAR: Rederierna i Finland rf tillsammans med läroanstalterna och myndigheterna.
12. Vi skapar en verksamhetsmodell för omedelbart ingripande, vilken består av anmälningsskanaler, tillvägagångssätt för tidigt ingripande samt förtydligande av processen för att hålla individer ansvariga. Målet är nolltolerans mot störande beteende. ANSVAR: Rederierna i Finland rf och rederierna
13. Anvisningar om bästa praxis utarbetas i samarbete med arbetstagarförbunden. ANSVAR: Rederierna i Finland rf
14. En enkät som kartlägger mobbning och trakasserier genomförs regelbundet bland sjömännen. ANSVAR: Rederierna i Finland rf