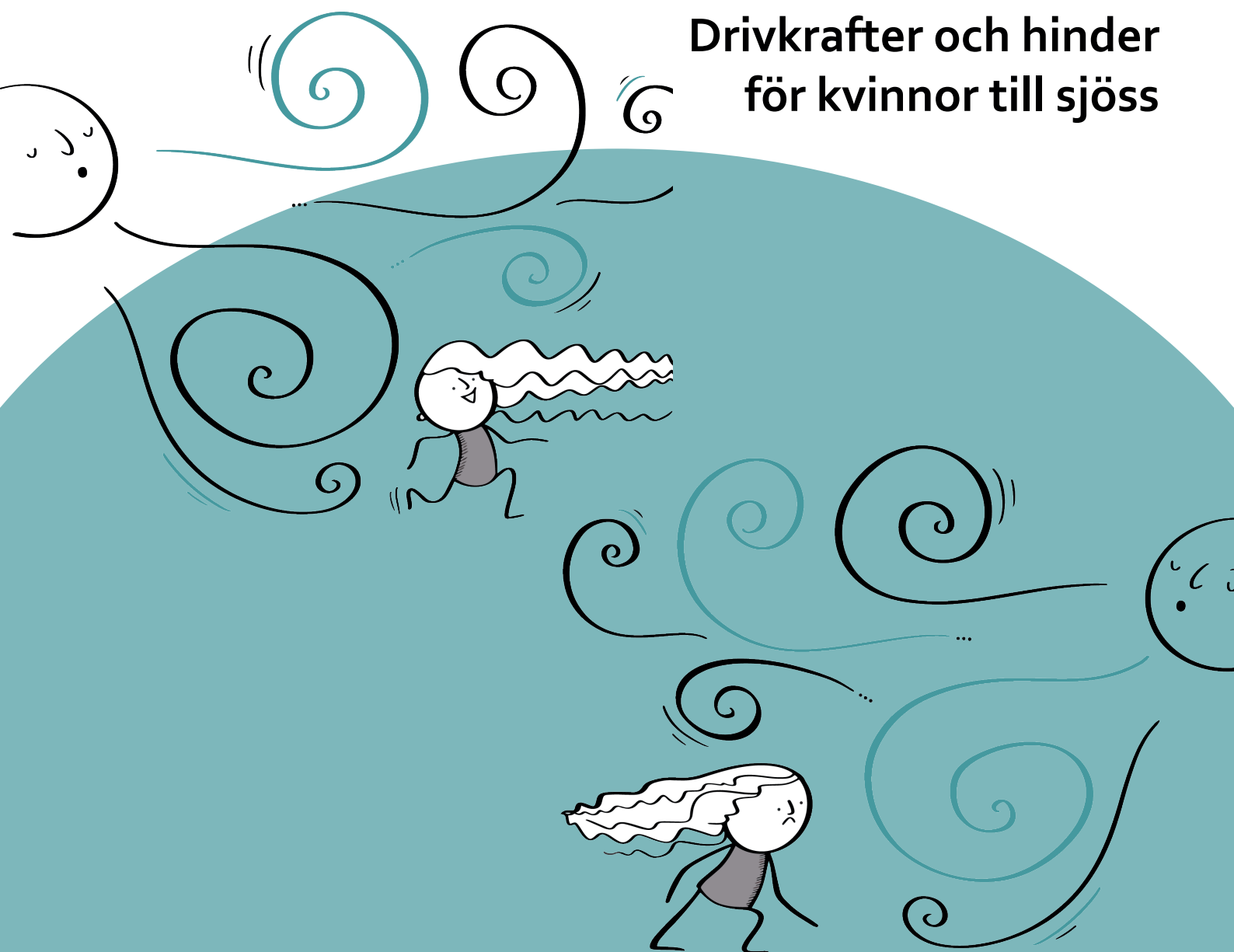


RE[♂]DO[♀]

Drivkrafter och hinder
för kvinnor till sjöss



Innehåll

BEGREPPSFÖRKLARING.....	3
INTRODUKTION.....	4
2. VAD ÄR JÄMSTÄLLDHET?	6
3. SOCIAL OCH ORGANISATORISK ARBETSMILJÖ.....	8
4. ENKÄTUNDERSÖKNINGEN	11
9. DISKUSSION	17
10. STRATEGISKA DATA -	18
11. KÄLLFÖRTECKNING	20

Sammanfattning

Transportbranschen domineras av män och globalt utgör kvinnor som arbetar ombord på fartyg endast några få procent. I Norden är andelen större, men kvinnor utgör fortfarande en minoritet. Det svenska sjömansregistret omfattar närmare 11 000 sjömän, varav drygt 3000 är kvinnor. Av dessa arbetar en stor majoritet inom intendentur, dvs. inom handel- och servicefunktioner.

Sedan flera år pågår det ett arbete för att få fler kvinnor att söka sig till sjöfartsnäringsen. Trots det ser vi att det är långt kvar till en numerär jämställdhet (40-60) för ombordanställda och i dagsläget lockar de maritima landjobben fler kvinnor. För att säkra kompetensförsörjningen och utveckla verksamheten genom att få in en mångfald av perspektiv behövs en förändring.

Tidigare studier har undersökt förutsättningarna att locka fler kvinnor till sjöfarten och med jämna mellanrum satsas det stort på marknadsföring. Numera vänder man sig medvetet till unga kvinnor. Samtidigt lyfts problem med arbetsmiljön ombord, något som inte bara drabbar kvinnor utan även män.

Vi har velat undersöka vad som utgör drivkrafter och hinder för kvinnor i Sverige att gå till sjöss. Syftet är att identifiera problem som den egna organisationen behöver lösa och vad branschen behöver samarbeta kring. Resultatet är inte entydigt. Att identifiera drivkrafter och hinder är som att titta på båda sidor av samma mynt:

- Intensiva arbetsperioder, lång sammanhållen ledighet och en bra lön erbjuder en viss livsstil. Å andra sidan är stressen hög, arbetsmiljön påfrestande och det är svårt att upprätthålla relationer och det sociala livet.
- Den som utbildar sig och väljer att satsa kan få uppleva en spännande karriär, arbeta internationellt och bo var man vill i världen. Å andra sidan kan du behöva bevisa dig mer än andra, finna dig i att bli förminskad och få utstå en sexistisk jargong.

Att skapa jämställdhet och förmåga att tillvara mångfald kräver en inkluderande arbetsplats. Det är ett förhållningssätt som behöver omfatta alla, från högsta chef ner till varje medarbetare. Forskning har tydligt visat på att en inkluderande, normkritiskt och jämställd arbetsmiljö gynnar samtliga parter och kan bidra till en bättre lönsamhet.

Begreppsförklaring

Jämställdhet	Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och rättigheter. Jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande.
Jämlikhet	Jämlikhet handlar om alla individers lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet, mm. I politiska sammanhang handlar det även om inflytande och sociala förhållanden.
Jämställdhetsintegrering	Jämställdhetsintegrering är en strategi som innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med när alla beslut fattas, på alla nivåer och i alla steg. I arbetet med jämställdhetsintegrering ska det systematiskt synliggöras och analyseras vilka konsekvenser förslag får för kvinnor och män
Genus/kön	Genus är ett begrepp som talar om den sociala konstruktionen av kön, till skillnad från den biologiska.
Stereotypa könsroller	Förenklad framställning av kvinnor eller män, där grupperna kvinnor och män framställs som olika och med olika egenskaper – exempelvis män som starka och aktiva eller kvinnor som ofta omvårdande och passiva.
Normer, normkritiskt förhållnings-sätt	En norm brukar beteckna det "normala". Att passa in i normen kan ge fördelar, på liknande sätt kan normer medföra nackdelar för dem som upplever att de inte passar in. Normkritik är ett verktyg för att komma åt själva grunden till varför ojämlikhet uppstår. Det handlar om att ställa kritiska frågor kring de normer som en verksamhet vilar på, kring vilka som inkluderas respektive exkluderas etc.
Maskulinitet	Maskulinitet är något som utgör beteenden eller egenskaper som förknippas med att vara man. Föreställningarna fungerar i sin tur som norm för hur pojkar och män ska vara för att accepteras och få status i sin omgivning.
Machokultur (benämns även som destruktiv maskulinitet)	Kan beskrivas som en samling normer (oskrivna regler, förväntningar, föreställningar och ideal) kring hur män förväntas vara. Förknippas med bilden av en man som tystlåten, fysiskt stark, riskbenägen och våldsam.
Våld	"Våld är varje handling som skadar, smärtar, skrämmer eller kränker en annan person och som får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något den vill". (Per Isdal, <i>Meningen med våld</i> , 2001)

Introduktion

Sverige räknas som ett av världens mest jämställda länder, men den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och kvinnor och män arbetar till stor del inom olika delar av arbetsmarknaden, visar rapporten *Arbetsmiljön 2017* från Arbetsmiljöverket. Inom många branscher arbetar man därför med att bryta mönstret för att kunna rekrytera mer jämställt.

Vad det gäller transportbranschen beskrivs läget på EU-nivå i rapporterna *Making the EU transport sector attractive to future generations* (2017) och *Business case to increase female employment in Transport* (2018) där det konstateras att branschen är starkt mansdominerad och att yngre människor inte anser det särskilt attraktivt att arbeta med dessa yrken.

Under de senaste åren har flera större rapporter publicerats av EU-kommissionen och ILO (International Labour Organisation) där man undersökt och sammanställt olika initiativ för att allmänt öka attraktionskraften och skapa åtgärder för att få in fler kvinnor (*Recruitment and retention of seafarers and the promotion of women seafarers 2019*). En av de allra senaste rapporterna, *ICS Diversity Tracker* (2020) kommer från International Chamber of Shipping, där man förordar att sjöfarten på global nivå ska bli mer inkluderande för att säkra sin kompetensförsörjning genom att även kvinnor söker sig till branschen.

Studier visar att transportsektorn, och särskilt sjöfart, är både okänd och ökad. Svenska ungdomar har låg kunskap om branschen som sådan och vad det finns för olika yrken. Transportarbete förknippas företrädesvis med fordon och tunga maskiner. De kvinnor som ändå finner sin väg in i branschen återfinns oftast på mer administrativa jobb. Mansdominansen utgör i sig ett hinder för kvinnor, då det ses som problematiskt att utgöra en minoritet och många kvinnor upplever att de förväntas prestera extra i jämförelse med män i samma yrkesroller. Under åren har många vittnat om att det råder en machokultur.

Arbetet med att bryta upp den könssegregerade arbetsmarknaden pågår sedan länge och utifrån studierna som nämnts finns flera framgångsfaktorer att lyfta fram:

- När företag som granskar sina förutsättningar kan koppla affärsnytta till jämställdhet och likabehandling.

- När ”kompisrekrytering” ersätts av att företag medvetet rekryterar utifrån kompetens så ökar chanserna för kvinnor.
- När män också engagerar sig för jämställdhet och likabehandling och företaget öppet stöder detta förhållningssätt, framstår arbetsplatsen som mer attraktiv för kvinnor.
- När företagen är tydliga med att kvinnors kompetens räknas och aktivt möjliggör karriär och personlig utveckling vågar fler kvinnor ta för sig.
- När både män och kvinnor erbjuds flexibilitet i att kombinera arbetslivet med familj och en aktiv fritid framstår företaget som en attraktiv arbetsgivare.
- När marknadsföring baseras på fakta kring arbetsförhållanden, bygger på sanna historier och där det finns något som berör känslomässigt så att man får förståelse för på vilket sätt man blir motiverad och upplever tillfredsställelse i jobbet.

Fördelar med mångfald

Mångfald i organisationen bidrar med olika perspektiv och speglar hur samhället ser ut idag. Det är gynnsamt för kunderna som får bättre produkt- och tjänsteutveckling genom att vi stärker vår innovationsförmåga, enligt FP Analytics (*Women as levers of change*). Ett inkluderande förhållningssätt är en förutsättning för att så många som möjligt ska uppfatta sjöfarten som en attraktiv arbetsplats vilket underlättar vår kompetensförsörjning. En arbetsmiljö utan kränkande särbehandling och trakasserier är en förutsättning för god hälsa och bidrar till att hålla sjukfrånvaron på låg nivå.

Men jämställdhet kommer inte automatiskt. Både kultur och strukturer som under årtionden har byggts upp utifrån manliga normer behöver granskas för att göra nödvändiga förändringar för att uppnå ökad jämställdhet och bli en inkluderande arbetsplats. Vad det gäller kvinnor till sjöss behöver vi undersöka vad som fungerar som drivkrafter och vad som kan utgöra hinder och satsa på aktiviteter som främjar utvecklingen.

Antaganden kring drivkrafter

Drivkrafter, dvs. motivation att välja sjöfart, består av både yttre och inre faktorer. Baserat på observationer i projektets arbetsgrupp tror vi är att följande kan betraktas som förutsättningar som oftast finns på plats när att en kvinna väljer att satsa på sjöfart.

- Uppväxt i havsnära miljö
- Sjöman bland anhöriga

- Positiv förebild
- Uppmuntran hemifrån
- Vilja till otraditionellt yrkesval

Antaganden kring hinder

När #metoo-rörelsen svepte över världen fick sjöfarten i Sverige sitt eget upprop i form av #lättaankar. Det blev startskottet för initiativet Vågrätt, där nu snart hela branschen samlas kring en avsiktsförklaring att arbeta för en bättre arbetsmiljö. Förutom att vissa utsätts för övergrepp och trakasserier på arbetsplatsen finns andra skäl att lämna branschen, där antagandet är att kvinnor upplever att en karriär till sjöss inte är förenligt med att bilda familj.

Vad är jämställdhet?

Hur ska vi uppnå en mer jämställd sjöfart? Och vad innebär det? Så här beskrivs jämställdhet på Jämställdhetsmyndighetens webbplats:

”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Att arbeta för ökad jämställdhet är att verka för att alla människor ska kunna forma sina liv som individer, utan att föreställningar om kön begränsar oss. Målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”

Jämställdhet handlar alltså inte bara om jämn könsfördelning, utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom samhällets olika områden. Därför bedrivs arbete för jämställdhet ofta med två olika fokus, där det ena hjälper oss att skapa en tydlig bild av olika situationer och förhållanden med hjälp av mätbara faktorer, medan det andra problematiserar och granskar vilka normer och värderingar som ligger bakom de redovisade siffrorna.

Varken kvinnor eller män utgör några enhetliga grupper. En människas möjligheter i livet påverkas också av vilken socioekonomisk grupp man tillhör, var i landet man bor, liksom av etnicitet, ålder, sexuell orientering, funktionsförmåga och annat som faller inom ramen för diskrimineringsgrunderna. I arbetet med jämställdhet är det därför viktigt att reflektera över hur alla dessa kategorier samverkar med varandra. Först då är det möjligt att förstå hur ojämlikhet skapar olika förutsättningar för grupper eller individer.

En könsuppdelad arbetsmarknad

Det finns en tydlig uppfattning om vad som betraktas som manliga och kvinnliga jobb och att bryta dessa mönster är svårt. Studier har visat att redan i förskoleåldern har barn en uppfattning om vad man arbetar med som kvinna respektive som man och därför arbetar lärare och förskolepedagoger aktivt mot normativa föreställningar och tankar kring yrkesval.

Traditionen att en sjöman är just en man går långt mycket längre tillbaka i tiden än dagens företag och myndigheter inom sjöfartsbranschen. Det var fullständigt banbrytande när den första kvinnan började studera på en sjöfartshögskola. Efter nästan en livslängd har vi idag 20-30 % kvinnor i utbildning, men yrkeslivet till sjöss är fortsatt strikt könsuppdelat; kvinnorna finns inom intendenturen och männen på däck och i maskin. För de kvinnor som gör det mer otraditionella valet att satsa på att utbilda sig till sjökaptan eller sjöingenjör väntar inte sällan särskilda utmaningar.

Vår studie är inriktad på att belysa problematiken för kvinnor till sjöss samt identifiera lösningar, skapa förutsättningar för en jämställd arbetsmiljö och titta på olika incitament för ett mer inkluderande rekryteringsarbete. Vi börjar med att titta på den politiska målsättningen.

Politik för jämställdhet

I regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid* (Skr. 2016/17:10) presenteras den nuvarande inriktningen av jämställdhetspolitiken. Den innehåller en organisation för genomförande, ett system för uppföljning och en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

I skrivelsen bryts jämställdhetspolitikens övergripande mål ned i sex delmål som anger fokus och inriktning för jämställdhetspolitiken:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsintegrering, i kombination med särskilda jämställdhetsåtgärder, är den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all politik som påverkar människors villkor, så att alla kvinnor och män, flickor och pojkar kan leva jämställda liv. Inom utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), har Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att stödja myndigheter med ett särskilt regeringsuppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet.

Social och organisatorisk arbetsmiljö

Vilka krav ställs på arbetsmiljön?

Enligt Arbetsmiljölagen är en arbetsgivare alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna. I arbetsmiljö ingår fysiska, psykologiska och sociala arbetsförhållanden. Det finns föreskrifter som beskriver hur man systematiskt ska arbeta med arbetsmiljön.

Att arbeta för jämställdhet, mångfald och inkludering är en del av arbetsmiljöarbetet. Därför tittar vi närmare på vad som menas med organisatorisk och social arbetsmiljö och vad som reglerar och påverkar detta arbete.

Organisatorisk arbetsmiljö är de villkor och förutsättningar för arbetet som påverkas av ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, krav, resurser och ansvar.

Social arbetsmiljö är de villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar: socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Arbetsmiljöverket är den myndighet som har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av företag och organisationer. Arbetsmiljöverkets föreskrifter innehåller regler om:

- kunskapskrav för chefer
- krav på mål för organisatorisk och social arbetsmiljö
- ohälsosam arbetsbelastning
- arbetstid
- kränkande särbehandling

OSA 2015:4 beskriver betydelsen av att arbeta förebyggande och systematiskt. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) innebär att arbeta i fyra steg: undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen gäller sedan 2003 även för fartygsarbete, kan man läsa på Transportstyrelsen webbplats. Arbetsmiljön regleras dessutom i Fartygssäkerhetslagens 4 kapitel och i Fartygssäkerhetsförordningens 5 kapitel. Detaljföreskrifter rörande arbetsmiljö på fartyg har getts ut av Transportstyrelsen och återfinns i föreskriften TSFS 2019:56. I föreskriften anges vilka av Arbetsmiljöverkets föreskrifter som gäller på fartyg. På fartyg som omfattas av dessa föreskrifter gäller Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter (AFS 1993:2) om åtgärder mot våld och hot i arbetsmiljön. På Arbetsmiljöverket finns en checklista som man kan använda för att kartlägga riskerna för hot och våld i arbetsmiljön. Listan är en del av innehållet i broschyren *Kartlägg riskerna för hot och våld* som också omfattar förebyggande åtgärder.

Konsekvenser av brister i arbetsmiljön

En forskningsrapport från Sahlgrenska akademien (*Arbetsmiljö och säkerhet på svenska företag, 2015*) visar att brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökar risken för ohälsa i form av sömnstörningar, hjärt- och kärlsjukdomar, ryggproblem och depression. Risken för stressreaktioner ökar också, vilket påverkar medarbetares koncentration, minne, problemlösning och beslutsfattande negativt. Därför är brister i arbetsmiljön inte bara negativt för individerna som drabbas, utan också för verksamheten och samhället i stort.

Lunds tekniska högskola menar att forskning också visar att vissa maskulina normer påverkar säkerhet och risktagande inom särskilt olycksdrabbade mansdominerade yrken och sektorer. I rapporten *Genusperspektiv på olyckor och dödsfall i arbetslivet* (2017) beskrivs hur föreställningar om kön påverkar också yrkesidentiteter, som kan handla om myter om mäns styrka, och att

vissa arbeten är farliga och tunga. Sådana myter finns fortfarande i dagens samhälle och hänger samman med könsmärkningen av vissa yrken som manliga. Det kan även finnas en arbetarklassmaskulinitet på arbetsplatser som har en underordnad position. Som en konsekvens kan en motkultur skapas som tar avstånd från ledningen och även från kvinnor på arbetsplatsen. Ett sådant motsatsförhållande till ledningen kan påverka säkerhetsarbetet. Det kan handla om erfarenhetsbaserade kunskaper från det praktiska arbetet som ställs emot chefernas och experters kunskaper, nya föreskrifter, skyddsåtgärder och arbetsmiljöförbättringar, vilka anses försvåra för arbetarna att göra ett bra arbete. Socialisationsprocesser inom arbetsplatsen spelar här en viktig roll eftersom kunskap om risker och säkerhet är något som ofta lärs ut mellan generationer av anställda, det vill säga från erfarna arbetare till nyanställda. Det är inte något som finns i skriftliga regler eller ingår i formell utbildning.

På PREVENT (Arbetsmiljö i samverkan, Svenskt Näringsliv, LO & PTK) och SUNT ARBETSLIV, som drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges kommuner och regioner finns ett omfattande stödmaterial för organisationer och enskilda chefer.

Vad innebär mäns våld mot kvinnor?

Att stoppa mäns våld mot kvinnor är ett uttalat mål inom jämställdhetspolitiken och sexuella trakasserier och sexuellt våld är inkluderat den nationella strategin för att förebygga och förhindra mäns våld mot kvinnor.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare arbeta främjande och förebyggande för att motverka sexuella trakasserier. Det innebär att vara vaksam och aktivt se över alla förhållanden på arbetsplatsen som kan orsaka sexuella trakasserier – från snacket i fikarummet till hur arbetet är organiserat. Arbetsgivarverket och Diskrimineringsombudsmannen har gemensamt tagit fram vägledning för chefer i broschyren *Mellan den som utsätter och den som utsätts står du*.

Att även betrakta mobbning, hot, verbala och digitala trakasserier och att på olika sätt kontrollera en kvinnas beteende som våld härstammar från den evidensbaserade metoden för våldsprevention, Mentors in Violence Prevention, som organisationen MÄN för jämställdhet har introducerat i Sverige. Här ser man på våld som ett inlärt beteende som har möjliggjorts genom att upprätthålla en maskulin norm där sådant beteende accepteras och till och med premieras. Organisationen arbetar mycket aktivt med att förändra denna destruktiva maskulinitet; ett inlärt beteende kan medvetet förändras när man ”förnyar” normer för maskulinitet.

MÄN har vid tre tillfällen (2016, 2017 och 2020) undersökt mäns attityd till #metoo. Resultatet visar att allt fler män blivit engagerade i jämställdhetsfrågor och närmare hälften har rannsakat sitt eget beteende. 2019 genomförde IQ en undersökning kring sex och alkohol bland yngre. Undersökningen visar att sex av tio kvinnor har blivit trakasserade av en berusad person och var femte kvinna har blivit utsatt för ett övergrepp av någon som var alkoholpåverkad. I undersökningen uppger 88 procent att de tror att alkohol i samband med sex ökar risken att utsätta någon annan för någonting som den inte vill, men 30 procent säger att #metoo-debatten har fått dem att reflektera mer över hur de beter sig mot andra när de är alkoholpåverkade. Framförallt är det männen som svarar att de reflekterar mer, 35 procent jämfört med 24 procent av kvinnorna.

Forskning har visat att det finns ökade hälsorisker för dem som arbetar ombord. Bland sjömän har det konstaterats högre risk för hjärtsjukdom och att mäns upplevelse av ensamhet, isolering och utsatthet leder till en högre grad av självmord. Mäns negativa upplevelser av den sociala arbetsmiljön ska också adresseras och machokulturen behöver utmanas. En mer jämställd arbetsplats, med till exempel bättre förutsättningar för ett aktivt föräldraskap, skulle även gynna män och kan leda till mindre isolering.

Enkätundersökningen

Under våren 2020 genomförde projekt REDO en enkätundersökning bland kvinnor som arbetar eller har arbetat till sjöss. Enkäten spreds via e-post och sociala media och 348 kvinnor deltog i undersökningen. Urvalet bedöms representativt med avseende på åldersfördelning, erfarenhet från olika fartygstyper och yrken. Syftet var att undersöka kvinnors upplevelse av drivkrafter och hinder för att arbeta till sjöss.

Utformningen av enkäten utgick ifrån fyra ”hållplatser” i en individs tidslinje, *uppväxt, utbildning, arbete och familjeliv* samt *nuvarande lägesbild*.

1. Den första hållplatsen, *uppväxt*, fokuserade på geografisk uppväxt, koppling till sjöfarten via familj eller närstående, förebilder, samt eventuellt stöd inom och utanför familjen för att välja ett otraditionellt yrkesval.
2. Den andra hållplatsen, *utbildning*, riktade sig mot information och stöd vid val av utbildning samt stöd i samband med utbildningens gång och praktik.
3. Den tredje hållplatsen, *arbete och familjeliv*, koncentrerade sig på frågor kopplade till arbetsmiljö, karriärvägar och familjeliv.

4. Den fjärde hållplatsen, *nuvarande lägesbild*, fokuserade på frågor kopplade till om respondenten stannat kvar eller lämnat sjöfarten samt identifiering av orsakerna till detta val.

Innan vi påbörjade studien granskade vi våra egna antaganden och formulerade en hypotes: Faktorer som avgör om man stannar eller lämnar handlar om omgivningens stöd, att man är förberedd på och kan hantera den sociala miljön, om man blir utsatt för kränkande särbehandling och hur detta hanteras samt hur man lyckas med att skapa en balans mellan arbete och fritid, familjeliv.

Uppväxt

68 % har vuxit upp helt eller delvis vid kusten. Vi ser att geografin avgör vilka man kan rekrytera. Undersökningen visar att närhet till havet spelar roll. Inte bara för att utgöra ett känt och därmed valbart alternativ, utan för att många människor upplever sig ha en speciell relation till miljön; att älska havet.

I längden har det ingen betydelse var man bor. Kvinnor är inte mer eller mindre benägna att stanna som ombordanställda beroende på var man bor. Många av de som jobbat länge bor inte alls vid kusten.

Sjöfarten är okänd i samhället, det är en anonym arbetsmarknad. Hälften av de som börjar sjöfartsutbildning eller första jobbet ombord har ingen större kännedom om branschen. Många har kommit i kontakt med sjöfart genom sommarjobb eller genom att man ofta rest med någon färja. Det kan också ha varit genom fritidsverksamhet som segling eller att man var med i sjöscouterna.

45 % har kommit i kontakt med sjöfarten genom familj eller bekanta. Men däremot är det bara hälften som haft ett aktivt stöd från familjen för sitt utbildnings- eller yrkesval.

Är goda förebilder en drivkraft? Vi ser att inom handelsflottan är det vanligare (66 %) jämfört med färja/kryssningstrafik (38 %) och att förebilder finns med både vad det gäller yrkesval, personlig utveckling och den fortsatta karriären. Nästa fråga blir då vad det är för slags egenskaper dessa förebilder har. Är det någon skillnad på manliga och kvinnliga förebilder? Anledningen till att ha vissa personer som förebilder visar sig inte vara egenskaper som förknippas med de stereotypa könsrollerna, utan snarare tvärtom – starka, handlingskraftiga kvinnor och ödmjuka, inkännande män. Men framför utgörs förebilderna av de som inte gör skillnad på män och kvinnor, utan behandlar alla lika bra.

Utbildning

Vi flyttar oss fram i tiden till de år man går i skolan. Det kan vara ett sjöfartsgymnasium eller en högskola. Vi vet att studie- och yrkesvägledare kan spela en positiv roll, nu ska vi titta mer på utbildning och praktik.

Vi ser en större andel tonåringar inom handelsflottan. De kan ha gått sjöfartsgymnasium eller tidigt i livet börjat arbeta till sjöss. Tittar vi på utbildningsbakgrund så bekräftas detta.

Att jobba inom handelsflottan är inget man väljer i mogen ålder. Inom färja och kryssning finns många som började som sommarjobbare, är kvar några år och sedan gör annat. Här finns de som går till sjöss senare i livet. De med sjöfartsutbildning inom färja/kryssning hittar vi i köket och på däck och maskin. De flesta jobbar inom intendenturen, vilket inte kräver någon sjöfartsutbildning.

Det speciellt att jobba ombord på ett fartyg och vi var nyfikna på vad man fick med sig från utbildningen som förberedelse på den sociala miljön.

40 % tyckte inte att de fick med sig någonting särskilt kring detta. 20 % beskriver praktiktiden som den viktigaste delen. Det var då man fick se hur det fungerade ”på riktigt”. Hälften tycker att skolan stöttade bra inför och under praktiken, medan hälften anser att stödet var mindre bra eller rent av dålig. När vi jämför olika åldersgrupper är det fler yngre som har positiva upplevelser, varför vi antar att skolorna och SUI gjort ett arbete kring detta.

Bland fritextsvaren som handlar om förberedelse på den sociala miljön finns många exempel på råd och varningar. Allt ifrån att berätta om schema och arbetsfördelning till att kulturen är hård och att det kan förekomma sexuella trakasserier. ”Information om att man är isolerad kändes nästan lite skrämmande till en början, kan tycka att de borde ha tagit upp hur man blir som en familj ombord med, eftersom många står sina familjer nära”, skriver en person. Överlag ser vi flera exempel på hur man genom åren lagt ett stort ansvar på eleven att hantera situationer där andra beter sig illa. Det handlar om att inte sticka upp, ligga lågt, inte provocera, respektera olika tecken på den hierarkiska ordningen ombord och att inte ha sex med manliga kollegor.

80 % bedömer sin praktiktid som bra. Men svaren vittnar om att även en bra praktik kan ha dåliga inslag.

Arbete och familjeliv

En stor andel kvinnor skaffar sitt första jobb genom att själv ta kontakt med ett rederi. Det hjälper också att ha lite kontakter och har man trivts bra på sin praktik kan det bli en fortsättning där.

Även om de allra flesta kvinnor i branschen får ett bra bemötande ombord på första jobbet så har mer än var femte kvinna fått erfara trakasserier, hot, förminskning, övergrepp eller blivit diskriminerad på sitt första jobb. De uppger att det handlar om dåligt ledarskap, brist på introduktion i arbetsuppgifterna, sexistisk jargong och öppet ogillande, gränsande till hot från vissa kollegor. Det finns flera internationellt publicerade studier som sedan mer än 10 år tillbaka påvisar att nya kvinnor bemöts på detta sätt.

Enligt Arbetsmiljöverket utsätts 1 % av männen för sexuella trakasserier på jobbet. Medan den nivån har varit konstant de senaste 10 åren kan man däremot se en ökning bland kvinnor, där andelen ökat från 2 till 4 % sedan 2013. Det är främst unga kvinnor (16-29 år) som drabbas och i denna åldersgrupp är det 10 % som utsätts. Det är också unga kvinnor som är mest utsatta för våld och hot (20 %) på arbetsplatsen. Siffran är dubbelt så hög som för män.

Att känna delaktighet i gruppen och bli sedd är viktigt när man är ny på jobbet. Många lyfter fram känslan av osäkerhet, vilket kan vara naturligt och hänga ihop med ålder, men det sätter också fokus på betydelsen av ett inkluderande ledarskap.

77 % av de tillfrågade kvinnorna i enkäten uppgav att de under sitt arbetsliv i sjöfarten upplevt något eller flera av följande: förminskad trakasserad, hotad, känt sig tvungen att bevisa sig bättre än andra (män) och bevittnat när någon annan blivit utsatt. Det visar att detta inte är något som bara drabbar den som är ny, utan att problemet är mer generellt.

Vår studie visar på kvinnors utsatthet utan tidsangivelse, händelserna kan ha skett för länge sedan eller nyligen. Det kan vara allt ifrån att någon enstaka gång bli kallad "lilla gumman" till att långvarigt utsättas för både hot och våld. I kommentarer kan man utläsa det är delvis normaliserat och att tystnadskulturen är stark. Detta här är alltså en del av den sociala arbetsmiljön för mer än varannan kvinna under 40 år.

- Känslan av att behöva bevisa mer än andra är utbredd och finns bland 80 % av dem som arbetar inom skärgårdstrafik och bland 68 % av dem som arbetar ombord på handelsfartyg.
- Upplevelser av förminskning är mest förekommande bland dem under 40 år och i segmentet skärgårdstrafik.

- Det är vanligare med hot inom segmentet handelsfartyg (32 %) än inom andra segment. Det sticker också ut med att 48 % någon gång blivit vittne till någon form av trakasserier.
- Upplevelser av att bli diskriminerad är vanligast i åldern 30-39 (53 %).
- Hälften säger ifrån. De yngre är mer benägna att rapportera till rederiet, men få anmäler till facket. 16 % uppger att de fått stöd från arbetsgivaren.

Hur upplever kvinnor att det är att jobba i en mansdominerad arbetsmiljö överlag?

39 % tycker att det är positivt. ”Det är rakt på sak, inget tjafs. Man känner sig välkommen och det är bra gemenskap. Som kvinna sticker man ut men jag har alltid känt mig accepterad.”

43 % förhåller sig neutrala. ”Det funkar, jag vet inget annat”.

18 % tycker det är negativt. ”Att alltid behöva bevisa sig och kämpa hela tiden. Det är patriarkaliskt och hierarkiskt. Men får stå ut med nedsättande kommentarer och en dålig jargong.”

Mitt i karriären ska man kanske också bilda familj. I vårt urval finns det fler föräldrar inom handelsflottan, vilket troligen hänger ihop med den stora andelen yngre personer inom färja och kryssning. Hur får man ihop livet som förälder när man jobbar ombord? Frågan är lika aktuell för män som för kvinnor, men den här undersökningen visar att kvinnor i stor utsträckning har valt att sluta jobba ombord när de får barn.

Vad skulle kunna bidra till att fler som har ansvar för barn kan fortsätta jobba ombord? Anpassning av scheman och bra möjlighet att hålla kontakten med familjen under arbetsperioden lyfts fram. Även att få gå ner i arbetstid eller kanske byta till någon form av kombitjänst, där man delvis jobbar i land. Att förlänga behörigheten den tid man är gravid och föräldraledig är ytterligare ett förslag som skulle kunna underlätta att fortsätta som ombordanställd. Det förekommer också kommentarer som ”man ska inte vara till sjöss när man har barn”.

Nuvarande lägesbild

I vårt urval på ca 348 personer är det 200 som har slutat. De uppger flera skäl, men Corona-pandemin ger ett stort utslag, vilket är en dagsaktuell bild av läget med många permitterade.

Arbetsmiljö, karriärbyte, personliga och sociala skäl anges som orsaker. Bland ”personliga skäl” återkommer mobbing och att man tröttnat på jargongen. ”Sociala skäl” anges inte så ofta, men handlar mycket om frånvaron. ”Familjeskäl” om att man har eller vill ha små barn. ”Karriärbyte” – det är många som valt att plugga helt andra utbildningar.

Efter pandemin so orsak att ha slutat är det näst mest valda alternativet arbetsmiljö. 25 % anger arbetsmiljön som skäl till att ha slutat. Det handlar om den fysiska miljön, om stress och om dåligt arbetsklimat där flera också beskriver trakasserier.

Några kompletterande kommentarer:

- Dåligt med sömn, långa arbetstimmar
- Den fysiska miljön blev sämre och sämre
- Slit utan uppskattning
- Dåligt behandlad ombord
- Långa törnar
- Trakasserier av kollega som arbetsledningen lät hållas
- Hårdare tempo, ännu mindre chans till återhämtning

Det går dock inte att peka ut arbetsmiljön enskilt, för 80 % tycker att den är bra eller ”varken bra eller dålig”.

Drygt hälften har funderat på den fortsatta karriären (286 svar). Av dem har de flesta velat stanna ombord på samma eller annat rederi. Ungefär 20 % har sett en framtid inom shipping i land. Att jobba inom utbildningsväsendet rankas högst, därefter olika intresseorganisationer, sedan myndigheter, små privata företag och minst attraktiva är stora privata företag. De flesta kan tänka sig att studera vidare. Var femte skulle då byta bransch, men 6 av 10 är beredda att satsa och vara kvar.

Diskussion

För den som inte bor vid kusten och inte har någon närstående som arbetar inom sjöfart är branschen i det närmaste helt okänd och finns därför inte med bland valbara alternativ för den som är ung och ska välja utbildning och jobb. Undersökningen bekräftar att många som börjar arbeta ombord har valt det för att det fanns som ett alternativ i närheten, som till exempel att börja som sommarvikarie på en färja. Sjöfart är en relativt okänd bransch, men de marknadsföringsinsatser som näringen samlas kring får genomslag och uppmärksammas i media. Det gäller att adressera unga kvinnor som målgrupp och ha ett trovärdigt budskap. Hur ska branschen samarbeta för att skapa uthållighet och kontinuitet vad det gäller marknadsföringsinsatser? Branschen behöver jobba med ”*recruitment*” men också med ”*retention*”, en del av det arbetet är att både adressera problem med den sociala och organisatoriska arbetsmiljön på plats och att kommunicera det arbetet utåt. Vad krävs för att vi ska gå från ord till handling?

Flera har inspirerats av andra kvinnor som gått sin egen väg på olika sätt och ser sjöfarten som ett spännande alternativ. De har medvetet gjort ett otraditionellt yrkesval, inspirerade av någon som jobbar till sjöss eller av sin känsla för havet som miljö. Att få arbeta på havet, en bra lön och långa ledigheter uppfattas som en attraktiv livsstil, men många kvinnor utmanas senare i livet av familje- och arbetsmiljöskäl. Det finns en förväntan på kvinnor att ta ett större ansvar för familj och barn, vilket många kvinnor med krävande yrken upplever som konfliktfyllt. På samma sätt främjas ohälsa bland män som växer in i en maskulinitet där macho är norm. Där det inte finns utrymme för olika uttryck och perspektiv blir vi alla begränsade som människor. Det kan slå både mot individens hälsa och mot en säker sjöfart. Kan vi skapa en sjöfart som är mer inkluderande och erbjuder en bra arbetsmiljö och arbetsförhållanden som passar både kvinnor och män? Ombord på ett fartyg ställs höga krav på individens förmåga att anpassa sig och hantera såväl den fysiska som den sociala miljön. Att uppleva en psykologisk trygghet är avgörande för hälsa och välbefinnande. Ledarskapet ombord präglar kulturen, därför är det avgörande att rederier säkerställer att befälhavare ombord tar ett arbetsgivaransvar. Vad kan vi göra för att enskilda befälhavare ska känna stöd i att utmana rådande normer?

Under utbildningstiden och när man sedan kommer ut i arbetslivet finns många drivkrafter för att stanna och trivas. Sammanfattningsvis visar studien exempel på flera positiva faktorer, men också på att det finns hinder som måste bort för att sjöfarten ska bli mer jämställd. Väldigt mycket är kopplat till arbetsplatskultur och flera beskriver att den sociala arbetsmiljön är avgörande. Kvinnor som satsar på en maritim karriär gör ett otraditionellt val

och utgör minoritet. De får förhålla sig till att arbetsplatsen många gånger präglas av stereotypa föreställningar av kön där en viss typ av maskulinitet utgör norm. På vilka sätt kan vi öka kunskap inom branschen och skapa bäst förutsättning för en större medvetenhet? Det gäller alla, från beslutsfattare till enskilda besättningsmedlemmar.

Drivkrafter	Hinder
Relation till havet	Okänd bransch, okända yrken
Attraktiv livsstil	Sexistisk jargong, trakasserier, övergrepp
Gott ledarskap	Dåligt ledarskap
Stark gemenskap, inkludering	Risk för isolering, exkludering
Bra lön, lång ledighet	Långa arbetsdagar, stress
Möjlighet till internationell karriär och att bo utomlands	En kvinna behöver bevisa sig mer än män
Möjlighet att hålla kontakt via internet	Lång frånvaro stör sociala relationer
Hög närvaro med familj och barn vid ledighet	Synen på hur en kvinna förenar familj med barn med sitt yrkesval
Stödjande ramverk för arbetsmiljöarbete	Konservativa och hierarkiska strukturer

Strategiska data

”What is measured, can also be changed”. Vi har en längre tradition av att jobba med fysisk arbetsmiljö. Nu behöver vi fokusera mer på sociala och organisatoriska arbetsmiljörisiker och ta dem på allvar. Tyvärr saknas i många fall undersökningar, transparenta data och mätetal för dessa aspekter. Ett sätt att belysa och följa utvecklingen är att välja en index-tjänst. Här presenteras kort två exempel på sådana index.

SHE index

SHE startades 2014 av två kvinnor med syfte att inspirera fler kvinnor till att bli ledare och entreprenörer. Den första konferensen 2015 samlade 400 deltagare och numera består eventet att flera parallella konferenser, varav ”Ocean” är den maritima delen, som samlar tusentals intressenter.

SHE index är en digital plattform som drivs av Ernst & Young som ett förändringsverktyg för ökad jämställdhet i näringslivet. Plattformen har funnits i Norge i flera år och i år lanseras den i Sverige. Idén är att företag och organisationer väljer att öppet publicera data kring jämställdhet och det bygger index att följa över tid, inte bara för det egna företaget utan också för en hel bransch.

Nyckeltalsinstitutet AB

Företaget gör sedan 1996 årliga systematiska mätningar avseende personalekonomiska nyckeltal. Genom Nyckeltalsinstitutets verksamhet har definitioner för nyckeltal skapats, som idag används av många företag och organisationer. Nyckeltalsportalen innehåller flera tjänster varav en är Jämställdhetsindex (JÄMIX). Jämställdhetsindex visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor är i organisationen. Indexet har tagits fram tillsammans med den tidigare Jämställdhetsombudsmannen och nyckeltalen belyser viktiga aspekter av jämställdhet.

Källförteckning

Arbetsmiljö och säkerhet på svenska fartyg (2015), Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet

Arbetsmiljön 2017, Arbetsmiljöverket 2018:2

Business case to increase female employment in Transport (2018), EU-kommissionen

En kvinnas val: sjöman (2016), Linnéuniversitetet

En nationell strategi för att förebygga och förhindra mäns våld mot kvinnor (2016), Regeringen

Framtidens behov av kvalificerad sjöfartskompetens (2020), Trafikanalys

Genusperspektiv på olycksfall och dödsolyckor i arbetslivet (2017), Lunds tekniska högskola

GÖR! Samlade metoder för jämställdhetsintegrering (2012), ESF Jämt

ICS Diversity Track (2020), International Chamber of Shipping

JämStödsPraktika (2007), SOU 2007:15

Making the EU transport sector attractive to future generations (2017), EU-kommissionen

Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid (Skr. 2016/17:10)

Mellan den som utsätter och den som utsätts står du (2018), information till arbetsgivare från Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen

Mentors in violence prevention (2018), MÄN för jämställdhet

Recruitment and retention of seafarers and the promotion of women seafarers (2019), International Labour Organization

Samlad kunskap om sexuella trakasserier (2019), Jämställdhetsmyndigheten

Study on motivation of targeted groups to join the maritime sector (2008) RoNoMar

Survey on gender equality in Indian maritime industry (2019) Sandvik

The ultimate success guide for women in maritime, Kate Bollanou, SHIP

Women as levers of change, FP Analytics

www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/kartlagg-riskerna-for-hot-och-vald-broschyr-adi553.pdf

www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/Ombordanstallda/Arbetsmiljo/

Eva Nordström, Cajsa Jersler Fransson,
Petter Löfgren, Mikael Axén, Henrietta Lybeck
och Taline Sandberg Jadaan

Drivkrafter och hinder för kvinnor inom sjöfart, 2021
Bilaga A till slutrapport för forskningsprojektet
”Rekrytering till sjöfarten – Måste sjömän vara män?”
Diarienummer TRV2019/96491

Finansiär: Trafikverket
Kontakt: redo.shipping@gmail.com

Illustrationer: Maja Larsson



SJÖFARTSVERKET

RI
SE