

Forebyggelse af mobning og chikane

Det skal være sikkert og trygt at arbejde som søfarende på et dansk skib. Det gjorde erhvervsminister Morten Bødskov helt klart, da han i oktober 2023 bad Søfartsstyrelsen og erhvervets parter om at komme med nye tiltag, der skal dæmme op for mobning og chikane på danske skibe.

Det skete i forlængelse af offentliggørelsen af en undersøgelse af chikane og mobning på danske skibe fra Center for Maritim Sundhed og Samfund på Syddansk Universitet. Undersøgelse viste blandt andet, at der er store udfordringer med chikane og mobning på danskflagede skibe.

Erhvervet og Søfartsstyrelsen vil helt konkret iværksætte følgende tiltag for at sikre et trygt arbejdsmiljø til søs:

Tiltag

1. Erhvervets parter vil sammen med Søfartsstyrelsen iværksætte en kampagne, så det står lysende klart, at mobning og chikane er helt uacceptabelt og at alle har et ansvar herfor.
2. Lancering af en best practice-ordning herunder effektive og synlige whistleblowerordninger og klagemuligheder.
3. Søfartens arbejdsmiljøtjeneste vil aktivt støtte erhvervets indsats herunder gennem en arbejdsmiljøkonsulent med særlig ekspertise i psykisk arbejdsmiljø under Søfartens arbejdsmiljøtjeneste.
4. Fokus på forebyggelse af mobning og chikane fra passagerer i den kommunale færgefart.
5. Serviceeftersyn af reglerne for psykisk arbejdsmiljø til søs.
6. Styrkelse af uddannelserne i psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af mobning og chikane.
7. Skærpede straffebestemmelser, så en søfarende der fx dømmes for vold kan fratages retten til at gøre tjeneste på skibe.
8. Rammerne for og tilsynet med management virksomheder, der står for den tekniske management af skibene, skal styrkes

Opfølgning

Skibstilsynsrådet skal fremadrettet årligt gøre status på implementeringen og effekten af tiltagene.

I dialog med alle søfartserhvervets parter er der identificeret en række tiltag, der kan styrke indsatsen for både at forebygge og håndtere tilfælde af mobning og chikane på danske skibe. Nedenfor gennemgås de forslag til tiltag, som erhvervets parter henholdsvis myndighederne kan tage, for både på kort og længere sigt at kunne forebygge og bekæmpe mobning og chikane.

Baggrund

Det danske søfartserhvervs parter har siden 2015 i tæt samarbejde iværksat en række indsatser til forebyggelse af chikane og mobning til søs. I 2022 blev der rejst spørgsmål om, hvorvidt der fortsat var var problemer på danske skibe med chikane og mobning. Erhvervsministeren bad derfor i sommeren 2022 Søfartsstyrelsen foranledige, at der blev gennemført en undersøgelse af omfanget af chikane og mobning blandt søfarende på danske skibe. Erhvervsministerens budskab var klart, at det skal være sikkert og trygt at arbejde på danske skibe.

Undersøgelsen blev offentliggjort d. 6. oktober 2023. Undersøgelsen viste, at der er udfordringer med chikane og mobning på danskflagede skibe. Således rapporterer ca. 17 pct. af respondenterne, at de har oplevet mobning på deres arbejdsplads, og ca. 11 pct. af respondenterne har været udsat for chikane. Det sker ifølge undersøgelsen især om bord på fragtskibe, som sejler langfart, ligesom det i høj grad er unge søfarende og søfarende med kort erfaring, der oplever chikane og mobning. Samtidig viser undersøgelsen, at udfordringerne med mobning og chikane ikke kun handler om køn, men også relaterer sig til bl.a. race og kulturel baggrund. Samtidig viser undersøgelsen, at mange respondenter også er tilfredse med deres arbejdsforhold og har oplevet forbedringer i forhold til chikane og mobning.

Som opfølgning på undersøgelsen bad erhvervsministeren Søfartsstyrelsen om at gå i dialog med erhvervets parter for at finde de tiltag, der både på kort og længere sigt kan sikre et trygt arbejdsmiljø.

Tidligere iværksatte tiltag

Siden 2015 har der blandt søfartserhvervets parter været opmærksomhed på at sætte ind over for mobning og chikane på danskflagede skibe. En undersøgelse gennemført af Danske Rederier i foråret 2023 blandt 30 rederier, som tilsammen står for 80 pct. af de søfarende på danskflagede skibe, viser, at 97 pct. har øget fokus på mobning og seksuel chikane, og 84 pct. har truffet konkrete tiltag som ledertræning, ugentlige møder, onboarding procedurer, og real-time trivselsundersøgelser via en app. 86 pct. har en skriftlig politik om seksuel chikane, og 80 pct. har gennemført undersøgelser samt sikret klare procedurer og anonym anmeldelse.

Erhvervets parter har således gennemført en række tiltag for at sætte ind over for mobning og chikane. Danske Rederier har oprettet en Taskforce for flere kvinder til søs med 10 anbefalinger, som alle understøtter et mere inkluderende og trygt arbejdsmiljø, et Charter for flere kvinder i shipping med tilhørende handlingsplan, en online værktøjskasse og forslag til personalepolitik om mobning og chikane. Gennem Seahealth and Welfare udviklede og lancerede erhvervets parter kampagnen "Be a buddy not a bully", som også indeholder undervisningsmateriale, træningsværktøjer m.v. Undervisning om mobning og chikane er implementeret på Danske Rederiers § 16-uddannelse, og der er etableret en helpline til søfarende i regi af Seahealth and Welfare. Senest er der aftalt en konkret bestemmelse

om mobning og chikane mellem Danske Rederier, Metal Maritime, 3F Sømændene og Maskinmestrenes Forening, som er indsat i samtlige overenskomster.

For så vidt angår de kommunale indenrigsfærger har parterne indgået en aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, som også gælder i forhold til maritimt personale, samt gennemført en række kampagner for at adressere mobning og chikane fra bl.a. passagerer.

Forslag til yderligere tiltag

I Søfartsstyrelsens dialog med søfartserhvervets parter har der været bred enighed om, at undersøgelsen viser, at de allerede iværksatte tiltag ikke har været tilstrækkelige. Der er derfor behov for en målrettet indsats, da det skal være sikkert og trygt at arbejde som søfarende på et dansk skib.

Tiltag fra erhvervets parter

1. **Erhvervets parter vil sammen med Søfartsstyrelsen iværksætte en kampagne, så det står lysende klart, at mobning og chikane er helt uacceptabelt og at alle har et ansvar herfor.**
2. **Lancering af en best practice-ordning herunder effektive og synlige whistleblowerordninger og klagemuligheder.**
De overenskomstbærende parter i segmentet af passagerskibe, offshore-sektoren og fragtskibe er enige om at udarbejde en best practice-ordning. Ordningen skal synliggøre, hvilke rederier, management virksomheder mv., som udviser ansvarlighed i forhold til at forebygge og håndtere mobning og chikane. Best practices kan bl.a. omfatte:
 - a. Effektive og synlige whistleblowerordninger og klagemuligheder herunder til den landbaserede organisation for alle ansatte.
 - b. Kurser i forebyggelse og håndtering af mobning og chikane målrettet de enkelte medarbejdergrupper, herunder skibslødsen.
 - c. Tilbagevendende undersøgelser/arbejdspladsvurderinger (APV) inkl. vurdering af psykisk arbejdsmiljø.
 - d. Gennemførelse af kampagner til udbredelse af kendskab om psykisk arbejdsmiljø, god adfærd og i øvrigt om ovenstående tiltag ved f.eks. inddragelse af Seahealth and Welfare.
3. **Søfartens arbejdsmiljøtjeneste vil aktivt støtte erhvervets indsats herunder gennem en arbejdsmiljøkonsulent med særlig ekspertise i psykisk arbejdsmiljø under Søfartens arbejdsmiljøtjeneste.**
De overenskomstbærende parter i segmentet af passagerskibe, offshore-sektoren og fragtskibe er endvidere enige om at arbejde for

ansættelse af en arbejdsmiljøkonsulent med særlig ekspertise i psykisk arbejdsmiljø under Søfartens arbejdsmiljøtjeneste. Arbejdsmiljøkonsulenten kan bistå rederierne med at sætte ind over for konkrete problemer med mobning og chikane på skibene. Det skal i den forbindelse afklares, hvordan Søfartens Arbejdsmiljøtjeneste bliver bekendt med hændelser.

4. Fokus på forebyggelse af mobning og chikane fra passagerer i den kommunale færgefart.

De overenskomstbærende parter i segmentet af kommunale indenrigsfærger er enige om at drøfte fremtidige tiltag herunder ift. mobning og chikane fra passagerer, i regi af eksisterende forhandlingsfora. Tiltag kan omfatte retningslinjer og værktøjer i tilfælde af mobning og chikane herunder fra passagerer samt informationskampagner, adresseret mod både passagerer og ansatte.

Myndighedstiltag

5. Serviceeftersyn af reglerne for psykisk arbejdsmiljø til søs.

Der skal foretages et serviceeftersyn af allerede eksisterende lovgivning med tilknytning til reglerne for psykisk arbejdsmiljø til søs.

- a. Reglerne om psykisk arbejdsmiljø i Søfartsstyrelsens regelværk skal tydeliggøres. I forbindelse med en revision af reglerne findes det hensigtsmæssigt at overveje, om reglerne om psykisk arbejdsmiljø bør udskilles til en selvstændig bekendtgørelse, ligesom det allerede kendes fra luftfarten og i land.
- b. Bestemmelserne om tilsynet med sikkerhedsudvalgets arbejde skal skærpes, herunder bestemmelserne om, at der skal indsendes referater fra møder i sikkerhedsorganisationen på det enkelte skib, samt behovet for præcisering af, at psykisk arbejdsmiljø skal være et fast punkt på dagsordenen.

6. Styrkelse af uddannelserne i psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af mobning og chikane.

I alle de maritime uddannelser skal der være undervisning i relation til psykisk arbejdsmiljø, således at de kommende generationer af søfarende er rustet til at arbejde for et godt psykisk arbejdsmiljø på lige fod med det fysiske arbejdsmiljø og generel sikkerhed om bord. I langt de fleste af uddannelserne er det i dag et krav. I de få uddannelser, hvor det ikke er tilfældet, skal det indføres eller evt. præciseres på baggrund af de senest opdaterede konventionskrav og nationale regler ved først givne lejlighed. Videre skal der indføres krav om undervisning i psykisk arbejdsmiljø og håndtering af mobning og chikane i relevante kurser, herunder arbejdsmiljøkurset (§ 16) for sikkerhedsudvalget. Endvidere skal psykisk ar-

bejdsmiljø indgå i det kursus i dansk søfartslovgivning, som udenlandske seniorofficerer og skibsførere skal gennemføre for at få et anerkendelsesbevis.

7. Skærpede straffebestemmelser, så en søfarende der fx dømmes for vold kan frakendes retten til at gøre tjeneste på skibe.

Domstolenes mulighed for ved dom at fratage en søfarende eller personer, der er omfattet af bekendtgørelse om minimumsbeskyttelse af visse kategorier af personer på skibe, muligheden for at få ansættelse på danskflagede skibe foreslås udvidet. Domstolene skal således kunne fratage muligheden for at gøre tjeneste på danskflagede skibe ved domfældelse for bl.a. vold, sædelighedsforbrydelse, frihedsberøvelse, psykisk vold og trusler om vold. Det skal fremgå, at bestemmelsen kun skal gælde hændelser sket om bord eller i relation til tjeneste.

8. Rammerne for og tilsynet med management virksomheder, der står for den tekniske management af skibene, skal styrkes

Søfartsstyrelsen og erhvervets parter skal i samarbejde iværksætte en målrettet informationsindsats over for management virksomheder, der står for den tekniske management af skibene, herunder en bevidstgørelse omkring management virksomhedernes ansvar for, at bemandings- og forhyringsagenter lever op til dansk lovgivning og ovennævnte best practice-ordning.

Rammerne for og tilsynet med management virksomheder, der står for den tekniske management af skibene, skal styrkes, herunder Søfartsstyrelsens instruktioner til klassifikationsselskaberne, hvor de forestår tilsynet på Søfartsstyrelsens vegne.

Opfølgning

Skibstilsynsrådet skal fremadrettet årligt gøre status på indsatsen og effekten af tiltag, der iværksættes for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på skibene på linje med rådets behandling af sikkerhed til søs. Med henblik på drøftelsen udarbejder Søfartens Arbejdsmiljøtjeneste en årlig afrapportering af status for psykisk arbejdsmiljø.

Mødedeltagere

Følgende har deltaget i udarbejdelsen af nærværende tiltagskatalog.

Anne Windfeldt Trolle, direktør (Danske Rederier)
 Helle Andsbjerg, direktør (Lederne Søfart)
 Jan Fritz Hansen, sekretariatsleder (Færgesekretariatet)
 Jeanette Sandberg Bossen, faglig konsulent (FOA)
 Kaare Lund Nielsen, sekretariatschef (Maskinmestrenes Forening)
 Lars Wolfgang Hansen, formand (Småøernes Færgeselskab)
 Ole Philipsen, formand (CO-Søfart)
 Preben Meier Pedersen, chefkonsulent (KL)
 René Andersen, direktør (Sea Health & Welfare)

Søren Nim Larsen, afdelingschef (Maskinmestrenes Forening)
Søren Sørensen, formand (3F Sømændene)
Torsten Mathias Augustsen, faglig leder (Sea Health & Welfare)

Andreas Nordseth, direktør (Søfartsstyrelsen)
Rikke Wetter Olufsen, vicedirektør (Søfartsstyrelsen)
Malene Loftager Mundt, kontorchef (Søfartsstyrelsen)
Frederik Niels Lissau-Larsen, fuldmægtig (Søfartsstyrelsen)