

# **Rasism och diskriminering ombord fartyg med blandbesättning**

Hilda Stormblad

Examensarbete för sjökaptens (YH)-examen

Utbildningen i sjöfart

Åbo 2024

## EXAMENSARBETE

Författare: Hilda Stormblad

Utbildning och ort: Utbildning i sjöfart - Åbo

Inriktning: Sjökapten

Handledare: Peter Björkroth

Titel: Rasism och diskriminering ombord fartyg med blandbesättning

---

Datum: 18.04.2024

Sidantal: 28

Bilagor: 1

---

### Abstrakt

Det blir allt vanligare inom den finska sjöfarten att man tar in arbetskraft från olika håll runt om i världen. Idag består ofta besättningen av både finsk och utländsk personal. Detta innebär att personer med olika etnicitet och kulturer arbetar tillsammans. I detta examensarbete har jag valt att undersöka huruvida personer, främst utanför EU, upplever arbetsklimatet ombord. Känner dom av rasism och diskriminering ombord av den finska besättningen? Hur har den utvecklats enligt dem under dom senaste åren och om dom känner förtroende till sin förman att ta upp liknande problem.

Syftet med detta examensarbete är att ta reda på om personer av annan etnicitet upplever rasism ombord på sin arbetsplats och att via detta examensarbete, kunna belysa problemet och förhoppningsvis kunna förbättra arbetsklimatet ombord. När människor mår bra och trivs i arbetet kommer även arbetet i sig att gynnas.

Som referenslitteratur har jag använt mig av vetenskapliga artiklar, relevant ämneslitteratur samt tidigare forskning och undersökningar. Undersökningen baserar sig på en anonym elektronisk enkät som datainsamlingsmetod.

---

Språk: svenska

Nyckelord: rasism, diskriminering, blandbesättning

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Hilda Stormblad

Degree Programme: Maritime Management - Turku

Specialisation: Captain

Supervisor(s): Peter Björkroth

Title: Racism and discrimination onboard mixed-crew vessels

---

Date: 18.04.2024 Number of pages: 28

Appendices: 1

---

### **Abstract**

It is becoming more and more common within the Finnish shipping industry with hiring crew from all around the world. Today the crew usually consists of both Finnish and foreign crew members. This means that people with different ethnicities and cultures work together. In this thesis I have chosen to study how non-Europeans experience the work climate onboard. Do they experience racism and discrimination from their crewmates? How has it developed within the latest years by their experience and do they trust their foreman about bringing up equivalent problems.

The objective of this thesis is to find out if people of a different ethnicity experience racism and discrimination onboard, and if yes, I hope to be able to shed light on the problem and hopefully be able to improve the work climate onboard. If people onboard feel well and enjoy their working environment, the quality of work itself will also benefit from that.

As reference literature, I have used scientific articles, relevant subject literature as well as previous research and surveys. The survey in this thesis is based on an anonymous questionnaire.

---

Language: Swedish

Key words: racism, discrimination

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	1
1.1	Syfte och avgränsning .....	1
1.2	Problemformulering .....	1
1.3	Metod .....	2
1.4	Tidigare forskning .....	2
2	Sjöfartsindustrin som global aktör .....	3
2.1	Arbete och boendemiljö ombord .....	4
2.2	Blandbesättning.....	4
3	Rasism och diskriminering .....	5
3.1	Olika former av rasism.....	6
3.2	Diskrimineringslagen .....	6
3.3	Mänskliga rättigheter .....	7
4	Inverkan på arbetsmiljön och individen .....	8
4.1	Individen.....	8
4.2	Arbetsmiljön.....	9
5	Hantering av problemen .....	9
5.1	Hanteringen ombord .....	9
5.2	Hanteringen i land .....	10
5.3	Stadsrådets handlingsprogram .....	11
5.4	EU handlingsplan mot rasism .....	11
6	Utförandet och frågeformuläret .....	12
7	Resultatredovisning.....	13
8	Analys .....	24
9	Kritisk granskning.....	26
10	Avslutning och diskussion .....	26
11	Källförteckning .....	27
	Figurförteckning.....	29
	Bilaga: Undersökningsenkäten.....	30

# 1 Inledning

Ombord dagens finska fartyg består ofta besättningen av både finländska samt utländska besättningsmedlemmar och denna typ av blandbesättning blir allt vanligare. I detta examensarbete vill jag ta reda på hur besättningsmedlemmar med icke-europeiskt ursprung upplever arbetsklimatet ombord. Får dom utstå rasism och diskriminering på sina arbetsplatser? Hur påverkas dom som individer? Jag vill även ta reda på om dom känner förtroende till sina förmän att ta upp problem likt dessa.

## 1.1 Syfte och avgränsning

Med detta examensarbete hoppas jag kunna belysa denna typ av problem samt även sprida kunskap i hopp om att kunna bidra till en bättre arbetsmiljö för alla ombord. Jag hoppas kunna identifiera, utvärdera samt sammanställa problemen och i och med detta kunna minska risken för kränkande särbehandling ombord, och även kunna bidra till att stärka en god social arbetsmiljö ombord.

Avgränsningen består av att jag enbart fokuserar på finskflaggade fartyg. Jag har också valt att utesluta sexuella trakasserier i min undersökning.

## 1.2 Problemformulering

- Upplevs rasism och diskriminering ombord finskflaggade fartyg?
- Hur tar rasismen sig uttryck?
- Hur påverkas individen?
- Hur upplever man att den har utvecklats under dom senaste åren?
- Har man förtroende för sin förman att ta upp problemen?

### 1.3 Metod

Som insamlingsmetod har jag använt mig av anonyma frågeformulär, både i elektronisk samt fysisk form. Anledningen till att jag har valt att ha anonyma formulär är att ämnet kan vara känsligt och rädslan för att individernas svar kan spridas inom branschen. Jag har även använt mig av relevant ämneslitteratur, vetenskapliga artiklar och tidigare examensarbeten.

### 1.4 Tidigare forskning

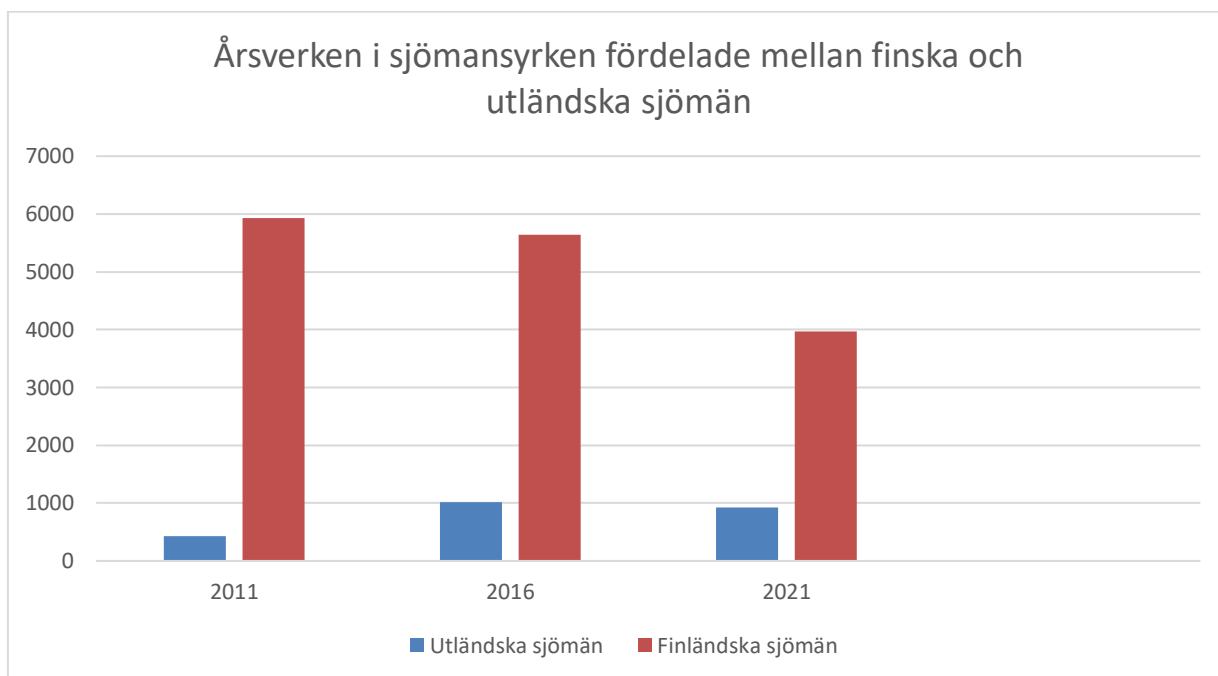
2021 publicerades justitieministeriets sitt projekt "Fakta om diskriminering" vars undersökning visar att 25 % av befolkningen har blivit utsatt för diskriminering i arbetslivet under den senaste 5 åren. 48,5 % av dessa uppger att de har blivit diskriminerade på grund av främmande språk. Av de diskriminerade uppger 53 % att diskrimineringen skedde under den senaste 12 månaderna. 93 % har låtit bli att anmäla diskrimineringen i arbetssökningen eller arbetet och 48% av dessa uppger att anledningen är att de upplevde att anmälan inte skulle ha någon inverkan. Detta är skrämmande siffror vilket motiverar betydelsen av mitt examensarbete. (Yhden Vertaisuus, 2021)

Tidigare forskning om rasism ombord finska fartyg i synnerhet är i princip obefintligt. Dock har det tidigare gjorts en hel del undersökningar om rasism som helhet vars resultat jag även kommer inkludera i mitt examensarbete. Det har också gjorts forskning om en mer jämställd sjöfart som även inkluderar särbehandlingar ombord, "Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart" gjord vid Linnéuniversitetet av Cecilia Österman och Magnus Boström vars forskning jag kommer använda mig av i detta examensarbete. Jag kommer även använda mig av statistik från Trafiförordningar, lagar och förordningar från Finlex samt forskning och information gällande rasism och diskriminering från källor såsom Finlands Röda Kors etc.

## 2 Sjöfartsindustrin som global aktör

Idag finns det över 98 000 handelsfartyg som bemannas av ca 1,6 miljoner sjöfarare världen över (UNCTAD, 2020). Detta gör sjöfarten till en av dagens mest globaliserade branscher. En fartygsägare kan vara i ett land medan fartyget är registrerat i ett annat, det kan vara försäkrat i ett tredje land, opereras i ett fjärde och därtill vara bemannat med besättningsmedlemmar från ytterligare länder. Sett ur ett globalt perspektiv är fartygens manskap till största delen från Filippinerna men även Kina och Indonesien bidrar med mycket arbetskraft till sjöss. Denna fördelning kan skapa problem för minoritetsgrupper ombord, leda till arbetsmiljö problem och ökad risk för kränkande särbehandling. (Boström & Österman, 2021)

Utländsk arbetskraft blir allt vanligare inom den finska sjöfartsindustrin. Under dom senaste 10 åren har antalet utländska sjömän ombord finska fartyg ökat från 423 år 2011 till 922 år 2021, dvs en fördubbling under de senaste 10 åren medan dom finländska sjömännens antal har kraftigt minskat från 5930 år 2011 till 3969 år 2021. (Traficom, 2021)



**Figur 1.** Fördelning mellan finska och utländska sjömän. (Traficom, 2021)

## 2.1 Arbete och boendemiljö ombord

Att arbeta ombord ett fartyg skiljer sig från en landbaserad arbetsplats. Ombord ett fartyg spenderar du både din arbetstid och din fritid och vila. Dom europeiska besättningsmedlemmarna arbetar ca 6 månader under ett helt år, detta då uppdelat på olika arbetspass som kan vara från en vecka upp till 3–4 månader. Den icke-europeiska besättningen däremot har ofta tidsbundna arbetsavtal som kan vara från 4–12 månader i sträck ombord.

Fartyget blir både en plats för arbete, fritid och vila under en lång tid för många. Detta leder i sin tur till att fartyget blir ett slutet socialt system med en hierarkisk struktur där individen och hens behov är underordnad organisationens auktoritet. På så vis suddas gränserna ut mellan den privata och professionella arenan. (Boström & Österman, 2021).

## 2.2 Blandbesättning

Redan i början av 1990-talet blev det möjligt att anställa utländska sjöfarare på nationella villkor i Finland. Denna lagändring krävde dock att dom utländska sjöfararna skulle vara europeiska medborgare. Detta var för att öka den finländska handelsflottans konkurrens. Lagen gällde lastfartyg och andra fartyg som främst var avsedda för godstransporter samt vissa passagerarfartyg som gick i trafik mellan tredje länder. Denna lag trädde i kraft den 1 januari 1993 med kravet att minst 50% av dom anställda ombord skulle vara finländare. (Lagändring om handelsfartyg i utrikesfart, 1992)

Med blandbesättning avses att en del av besättningen består av sjöfolk utanför EU eller EES som anställts på tidsbundna avtal på internationella löne- och arbetsvillkor.

Sjöfartsbranschens arbetsmarknadsorganisationer ingick år 2009 ett ramavtal, som möjliggjorde blandbesättningar ombord finska fraktfartyg (dock ej passagerar- och ro-pax fartyg). Avtalet innebär att max 1/3 del av besättningen får vara från länder som inte är medlemmar i Europeiska unionen (Lag om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg, 2007). Godkännandet av detta innebar en stor förändring för den finländska sjöfarten, trots att systemet med blandbesättning är mycket vanligt i utländska flottor. Dessa personer arbetar inte under samma arbetsvillkor som finländska sjömän, vilket innebär att de har lägre lön, längre arbetsperioder och ingen avlösning. Eftersom inget avlösningssystem



tillämpas innebär denna tredjedel i praktiken att hälften av all ombordvarande besättning kan vara utomeuropeisk. Denna förändring ansågs vara en nödvändighet för att förstärka den finländska flottan samt öka dess konkurrenskraftighet. Detta system beräknas göra en besparing på 30% i personalkostnader för finländska redare. (Trafik, 2012)

Befälet består oftast av finländare medan manskapet ofta härstammar från länder utanför Europa. Detta bidrar till att manskapet arbetar i en hierarkisk struktur.

### **3 Rasism och diskriminering**

Rasism och diskriminering är två begrepp som går hand i hand. Detta i och med att rasism kan beskrivas som ett mönster baserat på diskriminering ofta av vissa människor i kombination med makt. (Yilmaz, 2021)

Definitionen av rasism som begrepp är "nedvärderande av människovärdet för en grupp människor eller dess medlemmar". Detta kan vara på grund av etnisk härkomst, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion. Rasism används som ett maktredskap och skapar ojämlikhet och skada för den drabbade men också för samhället i stort. Rassistiskt tänkande innebär ofta att man anser sin egen grupp vara bättre än andra. (Finlands Röda Kors, 2022)

Begreppet diskriminering och sin sida står för att särskilja eller särbehandla, något som moraliskt är felaktigt. Detta kan vara i form av exempelvis orättvis behandling av olika slag, där man gör skillnad mellan människor. (Roth, 2021)

1970 ratificerade den finska staten den internationella konvention som definierar rasdiskriminering: "varje skillnad, uteslutning, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung, som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännandet, åtnjutandet eller utövandet, på lika villkor, av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och andra områden av det offentliga livet." (Finlands Röda Kors, 2022)

### 3.1 Olika former av rasism

Rasism kan ta sig uttryck i olika former. Sådana är till exempel; aggressioner och mikroaggressioner, strukturell rasism och hatbrott.

Aggressioner är exempelvis att någon skriker efter någon offentligt eller ger öknamn och liknande men kan även visa sig i form av fysiskt våld. Mikroaggressioner däremot är mer diskreta och kan till synes vara harmlösa fast dom i själva verket inte är det. I en mikroaggression baserar man sina handlingar på antaganden som i den aktuella situationen är rasistisk. Denna typ av aggression kan vara farlig eftersom man lätt kan försvara sig genom att säga att själva handlingen inte var aggressiv och därmed ignorera sitt ansvar i situationen. (Finlands Röda Kors, 2022)

Strukturell rasism är ofta en osynlig form av rasism i samhället som via olika handlingsmönster, främjar individer och grupper från majoritetssamhället och samtidigt försvarar för minoritetsgrupperna. (Antirasistiska Akademin, 2022)

Med hatbrott anses ett brott vars motiv grundar sig på de fördomar mot den folkgrupp som offret i sig representerar. Detta kan då exempelvis vara; hudfärg, nationalitet, etnicitet, religion etc. (Polisen, 2022)

### 3.2 Diskrimineringslagen

Diskriminering hänvisar ofta till någon form av orättvis behandling, som baserar sig på att man gör åtskillnad mellan människor. Alla människor har rätt till lika behandling och diskriminering förbjuds av vårt lands lagar, diskrimineringslagen och strafflagen samt i internationella avtal om mänskliga rättigheter. Diskrimineringslagen förbjuder all typ av särbehandling på grund av "ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller en personlig egenskap". Även trakasserier samt anvisningar eller order att diskriminera någon är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Förbudet mot orättvis särbehandling gäller också "diskriminering på grund av antagande" och diskriminering mot närstående. Det innebär att det tillhör förbjuden diskriminering att "ställa en person i en ofördelaktig ställning jämfört med andra till exempel för att personen antas tillhöra en minoritetsgrupp eller

eftersom personen är närstående (familjemedlem, släkting eller vän) till en person som till exempel tillhör en etnisk minoritet”. Förbuden mot diskriminering i diskrimineringslagen är idag brett tillämpande och omfattar i regel all privat och offentlig verksamhet. (Diskrimineringsombudsmannen, 2022)

Arbetsgivare, liksom myndigheter, privata aktörer med ett offentligt förvaltningsuppdrag och utbildningsanordnare är skyldiga i sin verksamhet att främja likabehandling enligt diskrimineringslagen. Syftet med detta är att förebygga orättvis behandling, trygga jämlikheten samt att avskaffa ojämlikhet i samhället som förorsakas av diskriminering. Detta innebär att det är deras skyldighet att ingripa vid denna typ av inskränkning av rättigheter. (Diskrimineringsombudsmannen, 2022)

### **3.3 Mänskliga rättigheter**

”Alla människor är födda fria och i lika värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i anda av gemenskap” (Roth, 2021)

1970 undertecknade Finland FN's internationella konvention gällande avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Med denna konvention vill man förhindra all diskriminering på grund av ”ras”, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung. Alla länder som undertecknade denna konvention går med på att ”med alla till buds stående medel sträva efter att förhindra rasism i allmänhet och att kriminalisera rasdiskriminering och hets mot folkgrupp i synnerhet.” (Utrikesministeriet, 2022)

Enligt paragraf 22 i Finlands grundlag ska det allmänna se till att de grundläggande och mänskliga rättigheterna tillgodoses (Finlands Grundlag, 1999).

## 4 Inverkan på arbetsmiljön och individen

Rasism och diskriminering har konsekvenser både på arbetsmiljön och individen ifråga. Individens sociala liv, känsla av tillhörighet och fysiska och psykiska hälsa påverkas negativt av rasism och diskriminering. Avståndet mellan arbetsmiljön och människors övriga liv är inte heller stort, utan går ofta hand i hand. Detta innebär att även arbetsmiljön påverkas negativt av rasism. (Länsstyrelsen, 2022). Utnyttjandet av så kallad bekvämlighetsflagg försvårar dock möjligheterna att kontrollera och ställa krav på fartygens arbetsmiljö och säkerhet. I och med att bekvämlighetsflagg innefattar en begränsad kontroll av säkerhet men och sin tur erbjuder rederierna låga kostnader. (Wikipedia, 2023)

### 4.1 Individen

Sjömansyrket kan ofta vara krävande och riskfyllt, där förekomst av ångest, självmordstankar och depression är signifikant högre jämfört med andra yrkesgrupper (Lefkowitz & Slade, 2019). Att utsättas för rasism, kränkande behandling och vardaglig diskriminering har ytterligare en negativ inverkan på individen i fråga. Individens sociala liv, känsla av tillhörighet och fysiska och mentala hälsa påverkas. (Länsstyrelsen, 2022)

Att drabbas av minoritetsstress är också vanligt förekommande hos individer som utsätts för rasism. Minoritetsstress kan beskrivas som ett kroniskt stresstillstånd som beror på minoritetsstatus. Den baserar sig på upplevda och anhopade upplevelser av diskriminering, ångest och rädsla som de orsakar, känslor av olikhet och upplevelser av att vara annorlunda. Denna typ av stress kan ha en negativ inverkan på den fysiska och psykiska hälsan och välfärden samt förändra personens sociala beteende. Det är ett mänskligt lidande för den drabbade men påverkar också samhället i stort. Denna typ av stress grundar sig på en strukturell nivå, och borde inte ligga på individen i fråga. Ändå är det tyvärr individen som får ta konsekvenserna. En känsla av otrygghet i dom offentliga miljöerna, där individen tvingas tänka på hur hen beter sig och för sig, för att minska risken för att bli diskriminerad. I slutändan är det den drabbade som riskerar att bli utmattad, samt känna sig utarbetad, motarbetad och trött. (Institutet För Hälsa Och Välfärd, 2022)

## 4.2 Arbetsmiljön

Rasism på arbetsplatsen inverkar även på arbetsmiljön som helhet. Det bidrar med en försämrad arbetsmiljö med sämre samarbetsklimat och sämre förtroende för kollegor och ledning. En arbetsplats som accepterar att regler, rutiner och praxis ger utrymme för rasism, löper risken att skapa ohälsa bland sina medarbetare men också i organisationsstrukturen. Rasism kan även påverka en arbetsplats negativt ekonomiskt, detta i och med att ohälsa kan leda till sjukskrivning, vilket på lång sikt kan innebära en stor kostnad för verksamheten ekonomiskt. Anställda som upplever rasism på arbetsplatsen är också mer benägna att byta arbetsplats. Däremot arbetsplatser som jobbar emot rasism och i stället försöker främja lika rättigheter och låter sina medarbetare använda sina förmågor och kompetenser, skulle kunna se en ekonomisk tillväxt. Besättningar med uttalad känsla av gemenskap har även större chans att utveckla ett ömsesidigt förtroende som bidrar till ett förbättrat samarbete i arbets- och säkerhetssituationer. Arbetsmiljön effektiviseras och kompetensen ökar när man respekterar och värdesätter olikheter. (Svenska ESF-rådet, 2017)

## 5 Hantering av problemen

För att få en besättning som trivs och gör ett gott arbete samt en god arbetsmiljö behöver vi få bukt med problemen. Utnyttjandet av minoritetsgrupper behöver få ett stopp för att arbetslivet i sig ska gynnas.

### 5.1 Hanteringen ombord

Rederier och fartyg utser olika förmän, både ombord samt inom rederiet. Dessa skall fungera som arbetsgivarnas representant och där igenom skall arbetstagare kunna ta kontakt med dessa gällande olika problem ombord. Förmännen är ansvariga att ge lika behandling till alla samt se till att ha ett öppet och neutralt synsätt gällande olika situationer ombord och bidra till ett positivt arbetsklimat. Deras uppgift är också att hantera olika konflikter i ett tidigt skede för att minska risken att de eskalerar. De är skyldiga att interagera när en anställd uppför sig på så sätt som kan skada arbetsplatsens välmående.

## 5.2 Hanteringen i land

Med kränkande särbehandling i arbetslivet menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare som på ett kränkande sätt och som kan leda till att den som utsätts inte mår bra eller hamnar utanför arbetsplatsens sociala gemenskap. (Arbetsmiljöverket, 2022)

Enligt 7 § i diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att främja likabehandling. Åtgärder likt detta innebär konkreta sätt för att påverka faktisk likabehandling på arbetsplatsen. Dessa åtgärder ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med tanke på verksamhetsmiljö, resurser och andra omständigheter. Exempel på åtgärder kan vara exempelvis utbildning i likabehandling för arbetstagare och chefer. Det ska även finnas fasta rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och förebyggas och att detta ska omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall. Det ska tydligt framgå att arbetsgivaren inte accepterar kränkande särbehandling på arbetsplatsen samt vara tydligt hur man går till väga om man blir utsatt, till vem man skall vända sig till om det ändå uppstår och vad som händer med informationen som når fram. (Diskrimineringslagen, 2014)

Kränkande särbehandling och trakasserier omfattas av ISM-koden i den globala sjöfarten. På samma sätt som det systematiska arbetsmiljöarbetet ska alla risker för fartyg, besättning och miljö undersökas och åtgärdas (IMO, 2015). I Internationella arbetsorganisationens sjöarbetskonvention (ILO, 2019) omfattas även mobbning och trakasserier. Där hänvisar man till vidare vägledning för att eliminera trakasserier och mobbning ombord, detta har tagits fram gemensamt med International Chamber of Shipping och Internationella Transportarbetarfederationen. Där tas det upp bland annat behovet av policy, rutiner, information om rapporteringsrutiner och klagomålsförfaranden. (ICS/ITF, 2016)

En stor utmaning i det förebyggande arbetet är dock att synliggöra förekomsten av kränkande särbehandling och trakasserier så som rasism inom en organisation. Denna typ av problem har ett stort mörkertal i och med stor underreportering i och med att personer utsatta för rasism är rädda för att inte bli tagna på allvar samt även den hierarkiska dynamiken ombord har sin påverkan. (Boström & Österman, 2021)

### **5.3 Stadsrådets handlingsprogram**

Den 21 mars 2020 tillsattes en brett sammansatt beredningsarbetsgrupp av statsminister Marins regering för att utarbeta ett handlingsprogram där målet är att bekämpa rasism och diskriminering inom alla delområden i samhället. Handlingsprogrammets syfte är bland annat att avveckla ojämlika strukturer i samhället, främja icke-diskriminering i det finländska arbetslivet, stärka myndigheternas kompetens i fråga om likabehandling, öka medvetenheten om rasism och dess olika former samt utveckla forskningen och datainsamlingen om rasism. (Justiteministeriet, 2021)

### **5.4 EU handlingsplan mot rasism**

År 2020 publicerade EU-kommissionen "En jämlikhetsunion: EU:s handlingsplan mot rasism 2020–2025". Där det betonas att rasism strider mot EU:s kärnvärden och att kampen mot rasism kräver gemensamma och kontinuerliga åtgärder. Man vill med hjälp av handlingsplanen effektivisera de nuvarande åtgärderna, samt förbättra möjligheterna för människor som tillhör en "rasifierad" eller etnisk minoritet att göra sina röster hörda. Avsikten är att använda sig av politiska åtgärder samt finansieringsprogram för att motverka rasism och diskriminering, gällande sysselsättning, utbildning, hälso- och sjukvård, socialt skydd och bostäder. Medlemsstaterna uppmanas att öka sina insatser för att förebygga och motverka stereotyper som grundar sig på ras och etnisk tillhörighet. Kommissionen uppmanar alla medlemsstater att ha nationella handlingsplaner gentemot rasism senast i slutet av 2022. (Justiteministeriet, 2021)

## 6 Utförandet och frågeformuläret

Efter att jag som utomstående bevittnat rasism och orättvis behandling ombord blev jag intresserad att undersöka problemet närmare. Även dom skrämmande siffrorna i tidigare undersökningar gällande upplevd diskriminering i arbetslivet var en motiverande faktor till detta examensarbete. Eftersom en stor del av fartygen idag har blandbesättning idag vill jag ta reda på hur minoriteterna mår och om dom upplever rasism i arbetet. Via mitt frågeformulär ville jag få en så objektiv synvinkel som möjligt.

Frågeformuläret gjordes både i en fysisk form och delades ut på ett antal båtar samt i en elektronisk form via Google-forms, som är en gratis enkätverktyg. Enkäten gjordes på engelska eftersom den riktade sig till både den finska och utländska besättningen. Det elektroniska formuläret publicerades på sociala medier (Facebook) den 21 mars 2023. Enkäten bestod av 22 frågor däribland fanns frågor där man fick ge öppna svar samt frågor med flervalsalternativ. Totalt svarade 28 personer på min undersökning.

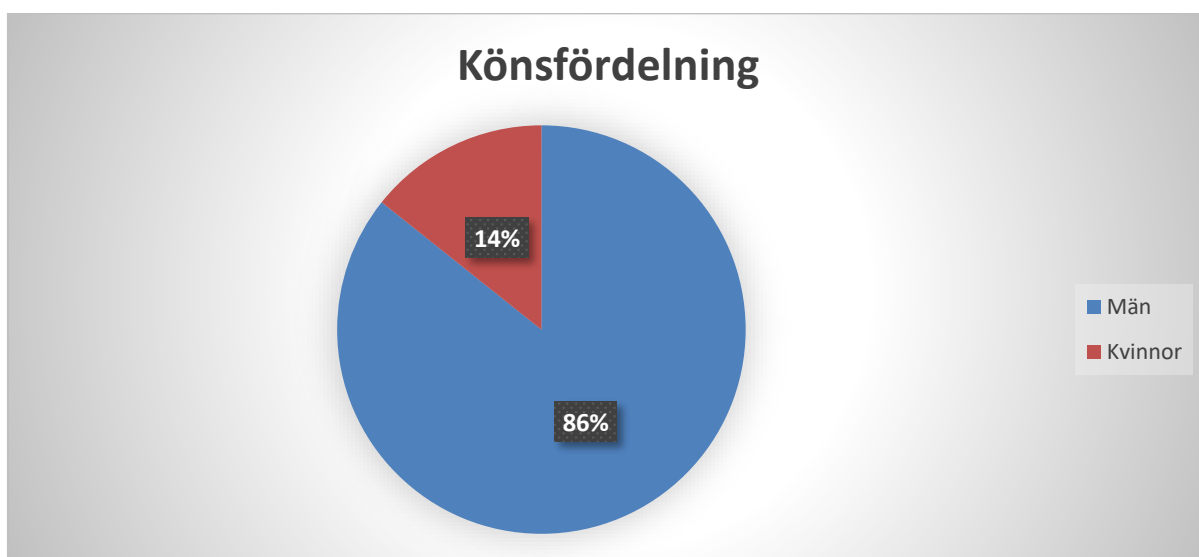


## 7 Resultatredovisning

Svarsfördelningen presenteras med hjälp av tabeller och diagram samt en kort förklaring.

Det är individernas egna uppfattningar om hur, när och varför de har utsatts för rasism. Jag har inte heller definierat begreppet rasism utan lämnat det till de svarande att tolka, bortsett från att de fått viss ledning i att välja olika anledningar till att de utsatts.

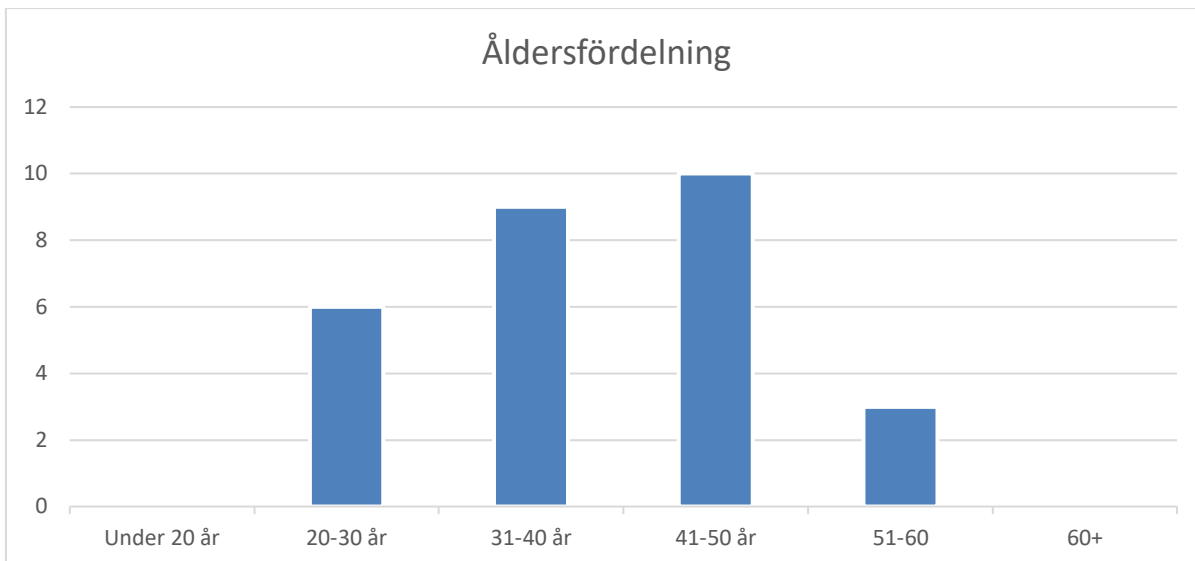
### 1. Könsfördelning



**Figur 2.** Könsfördelning

I undersökningen deltog 4 kvinnor och 24 män.

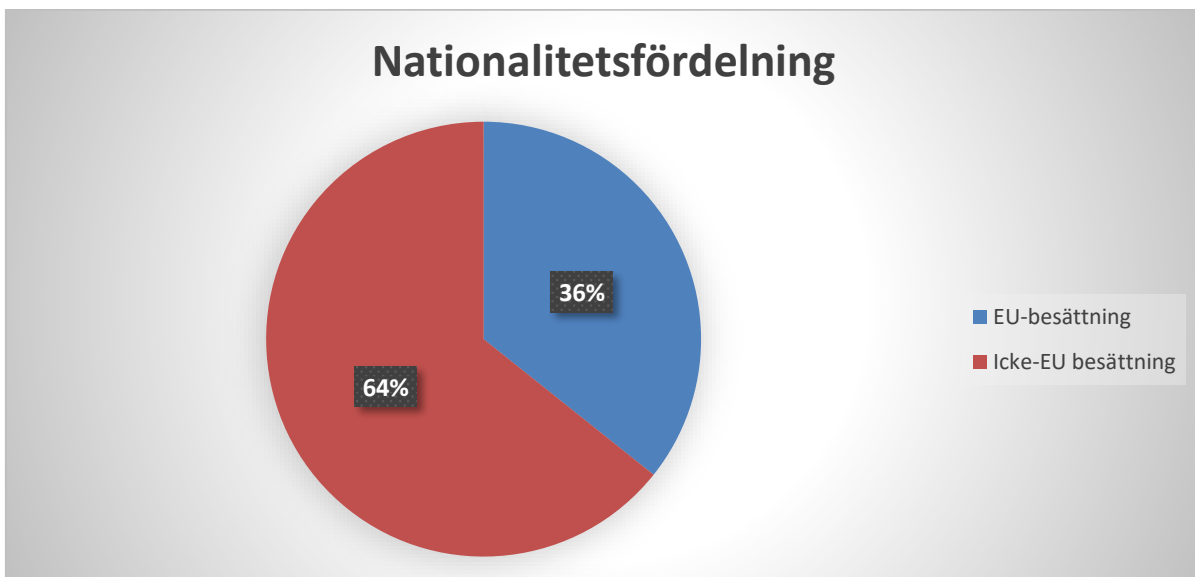
## 2. Åldersfördelning



**Figur 3.** Åldersfördelning

I undersökningen deltog flest i åldrarna 31–50 år, tyvärr deltog inga under 20 eller över 60 år

## 3. Nationalitetsfördelning



**Figur 4.** Nationalitetsfördelning

I undersökningen uppgav majoriteten (64%) tillhöra icke-europeisk besättning. Vilket även var mitt huvudsakliga mål, jag ville höra de mest utsattas upplevelse.

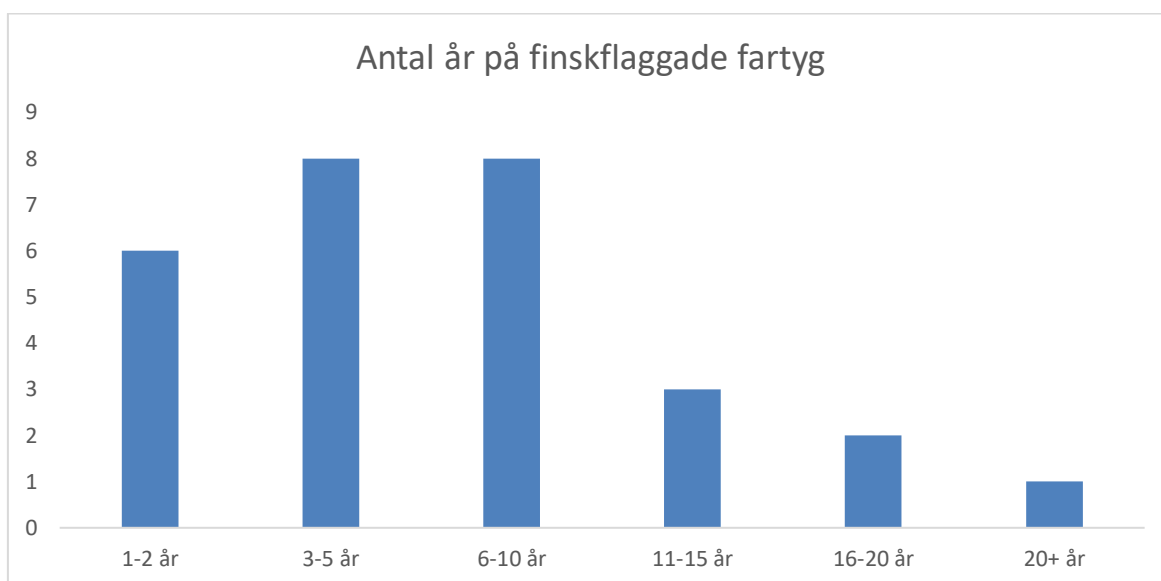
#### 4. Andelen som jobbar på finskflaggade fartyg eller har gjort dom senaste 5 åren

I enkäten uppgav 100 % av deltagarna att dom jobbar eller har jobbat på ett finskt flaggat fartyg under dom senaste 5 åren. Det fysiska formuläret delades ut på ett finskt flaggat fartyg så just det är inte så förvånande men även att det elektroniska formuläret enbart nådde en sådan grupp, vilket för mig är positivt eftersom det var dom finska fartygen jag ville fokusera på i min undersökning.

#### 5. Andelen som jobbar med blandbesättning

Även 100 % av deltagarna uppgav att dom har blandbesättning ombord sina respektive fartyg. Det här är även en nyckelfråga i och med att det är enbart personer med upplevelser av att jobba med blandbesättning som är relevanta i min undersökning.

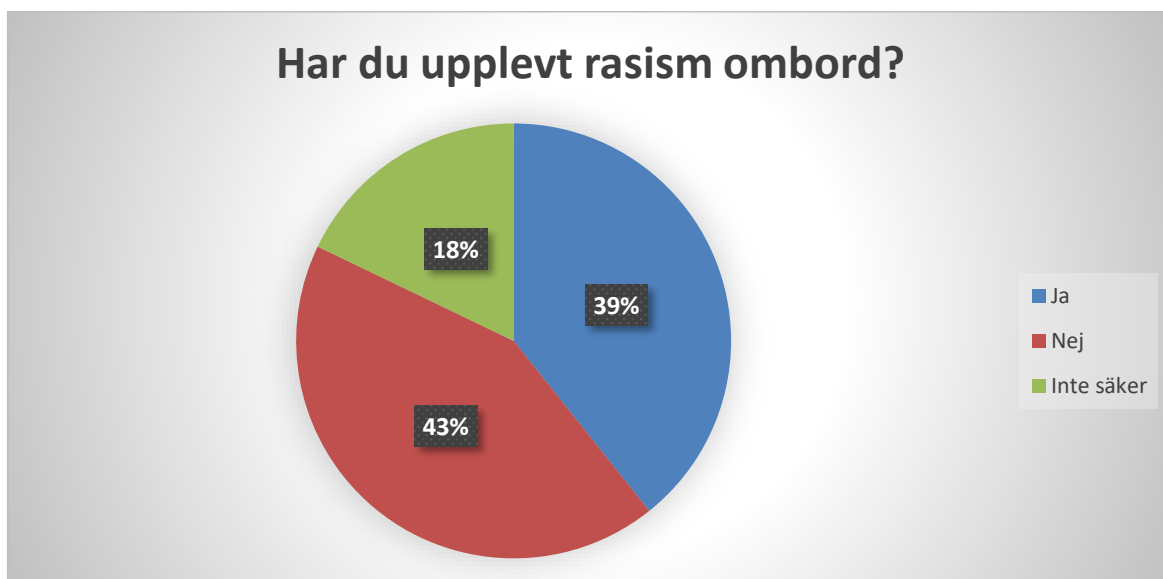
#### 6. Arbetserfarenhets fördelning



**Figur 5.** Arbetserfarenhetsfördelning

Av deltagarna hade de majoriteten en arbetserfarenhet på 3–10 år ombord finskflaggade fartyg. Men positivt överraskande att personer med olika mycket erfarenhet har deltagit i enkäten.

## 7. Upplevelser av rasism



Figur 6. Upplevelser av rasism

Fördelningen mellan dem som hade upplevt rasism ombord jämfört med dem som inte hade upplevt rasism ombord var väldigt jämn även om 18% var osäkra om dom hade upplevt rasism.

## 8. Rasism mot andra



Figur 7. Rasism mot andra

Nära på hälften av alla sjömän har någon gång upplevt att en besättningsmedlem har agerat rasistiskt gentemot en kollega ombord.

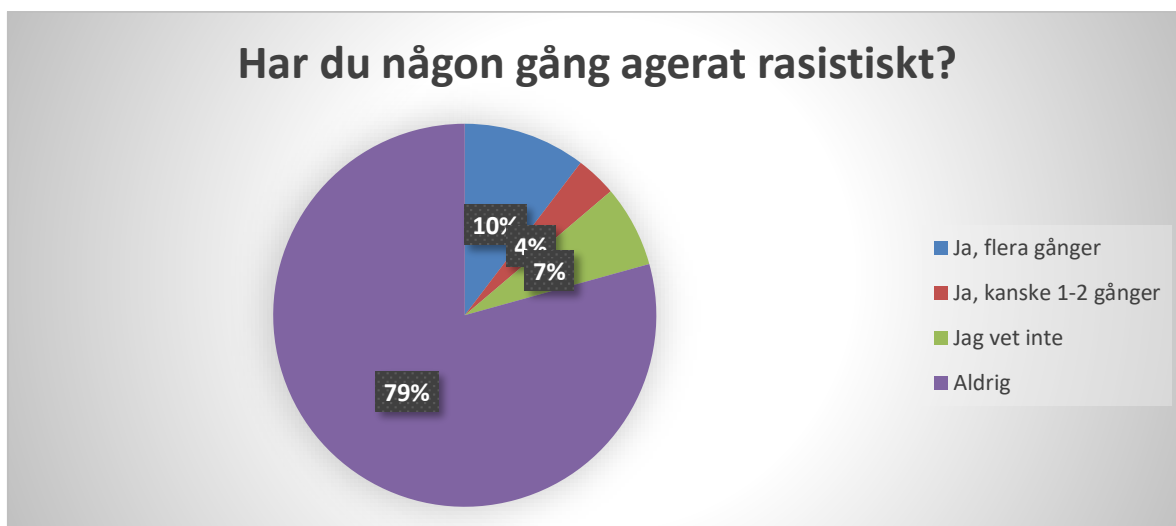
## 9. Reaktion på rasism



**Figur 8.** Reaktionen på rasism

Inte helt förvånande så väljer majoriteten att ignorera när dom upplever att en besättningsmedlem agerar rasistiskt gentemot en kollega.

## 10. Har du någon gång agerat rasistiskt?



**Figur 9.** Rasistiskt agerande

På frågan om man själv någon gång har agerat rasistiskt så svarar majoriteten aldrig, detta kan och andra sidan vara svårt att själv svara på i och med att man gärna vill framställa sig till bättre dager, 10% av dom svarande erkänner dock att dom har agerat rasistiskt i vissa situationer.

## 11. Annorlunda behandling på grund utav etnicitet

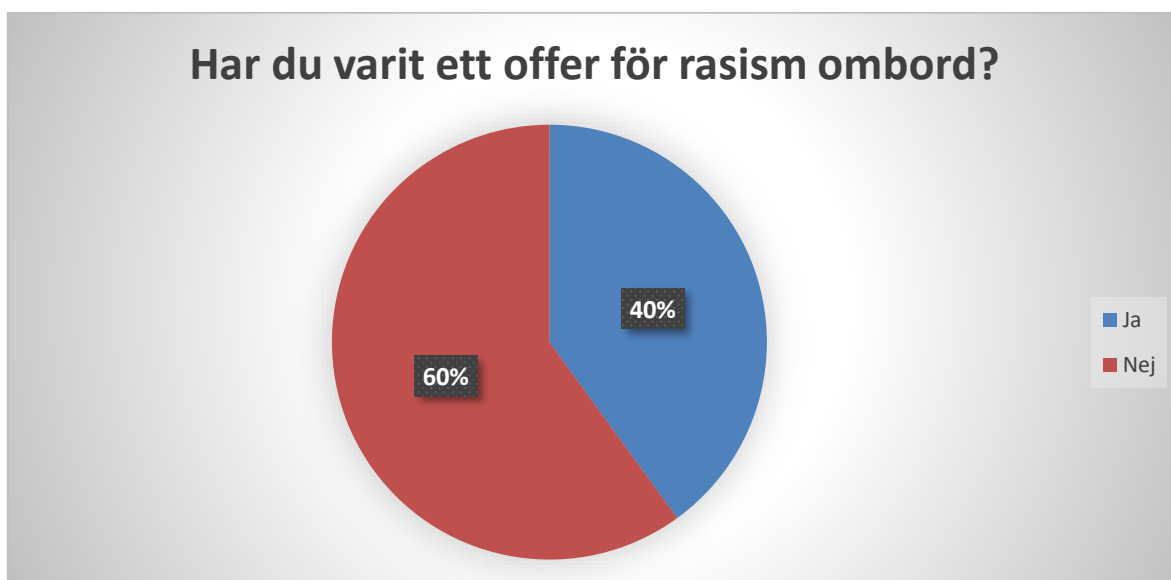
Följande frågor är enbart besvarade av Icke-Eu besättning.



Figur 10. Särbehandling på grund utav etnicitet

Positivt överraskande känner majoriteten icke av särbehandling på grund ut av deras etnicitet, även om en stor del (33%) anger att de har upplevt särbehandling.

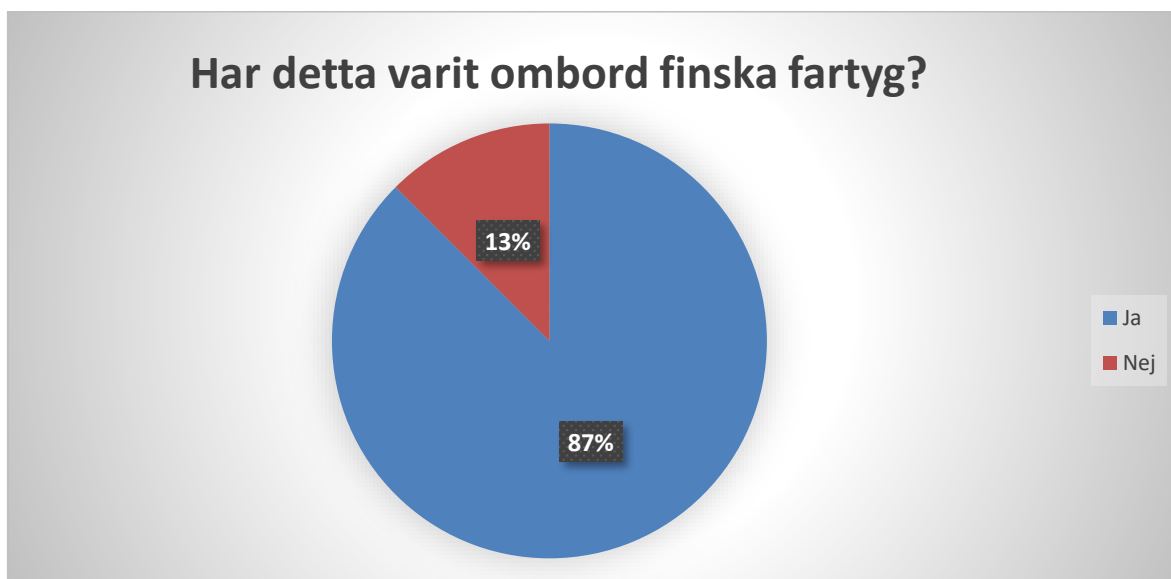
## 12. Offer för rasism ombord



Figur 11. Offer för rasism

40% av dom svarande anger att dom har varit ett offer för rasism ombord. Detta är förstås en väldigt subjektiv bedömning från alla svaranden. I frågeformuläret beds de som inte har blivit utsatta rasism att fortsätta till fråga nummer 20.

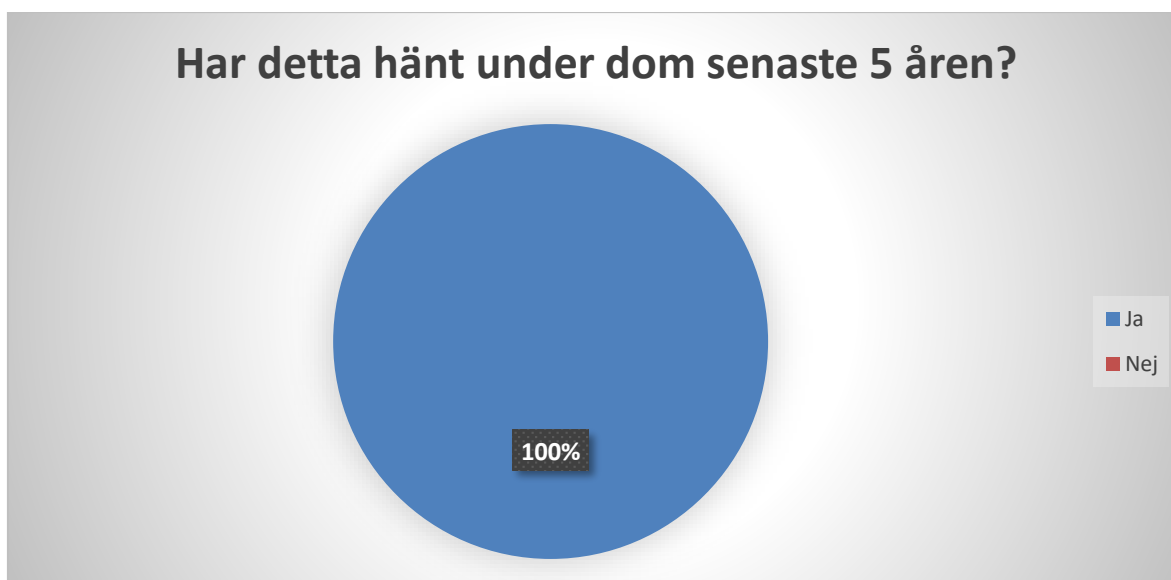
### 13. Upplevd rasism ombord finska fartyg



**Figur 12.** Offer för rasism på finska fartyg

Som fortsättning på den tidigare frågan (fråga 12) anger majoriteten av dom utsatta att dom har upplevt rasism ombord finska fartyg.

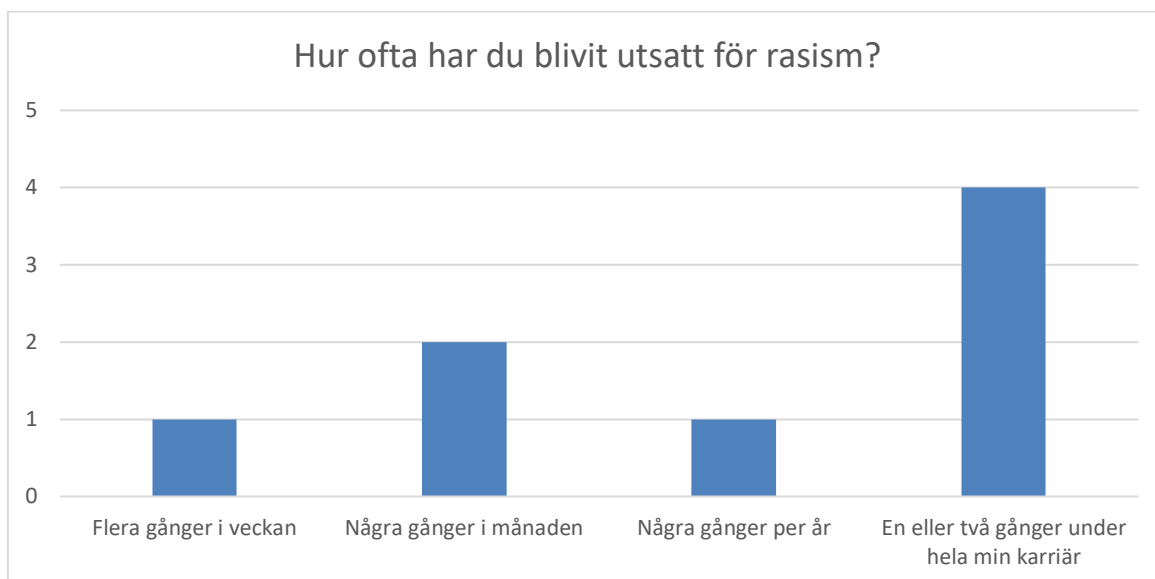
### 14. Rasism under dom senaste 5 åren



**Figur 13.** Offer för rasism under senaste 5 åren

Alla de som säger sig ha blivit utsatta för rasism i arbetet, svarade att detta har skett under dom senaste fem åren ombord. Vilket visar på att rasism inte är något gammalt fenomen som finns i historien utan som fortfarande sker idag.

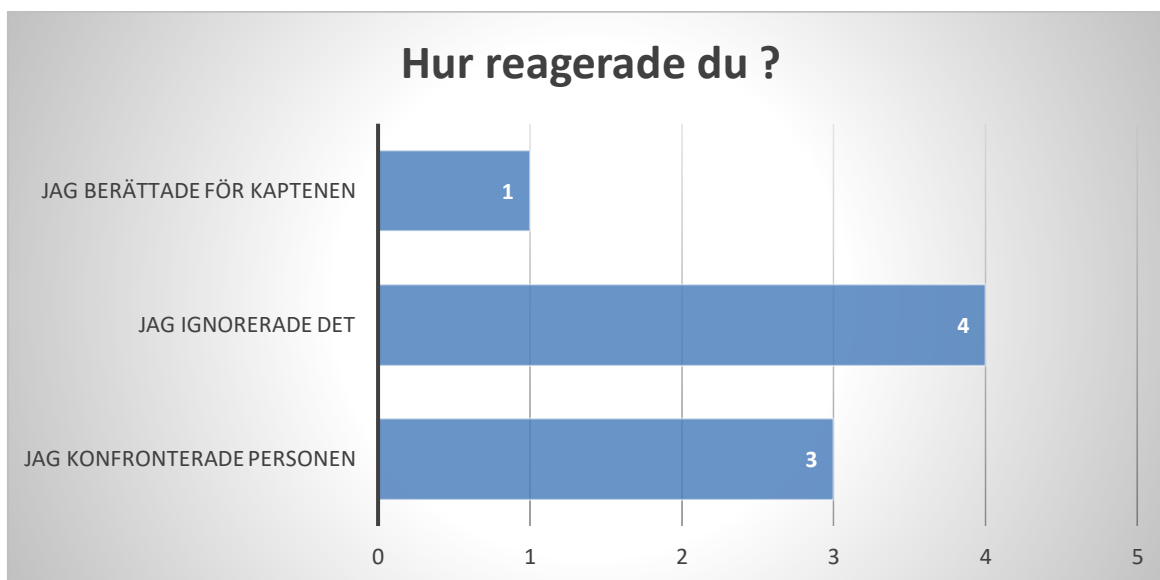
## 15. Hur ofta har du blivit utsatt för regelbunden rasism?



**Figur 14.** Regelbunden rasism

Även om majoriteten av de som säger sig ha upplevt rasism uppger att de enbart blivit utsatta för rasism enstaka gånger under sitt arbetsliv så är det ändå sorgligt att flera av de svarande blivit utsatta regelbundet.

## 16. Reaktionen hos individen



**Figur 15.** Individens reaktion

Inte så förvånande så uppger majoriteten av dom utsatta att dom enbart har ignorerat situationen när de har blivit utsatta för rasism. Även om en del tog upp det med personen

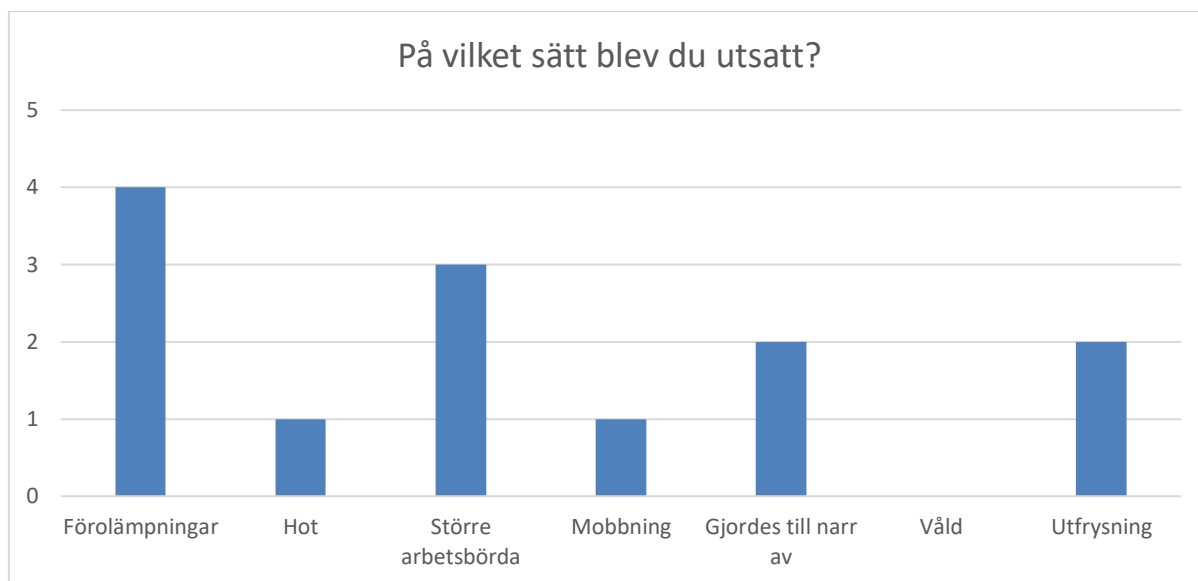


i fråga och konfronterade den så är det ändå tråkigt att enbart en person tog upp det med kaptenen ombord.

## 17. Kaptenens hantering

På fråga nummer 17 fick man lämna in öppna svar. Där uppgav den enda svaranden att personen som utsatte den svarande för rasism blev förflyttad till ett annat fartyg.

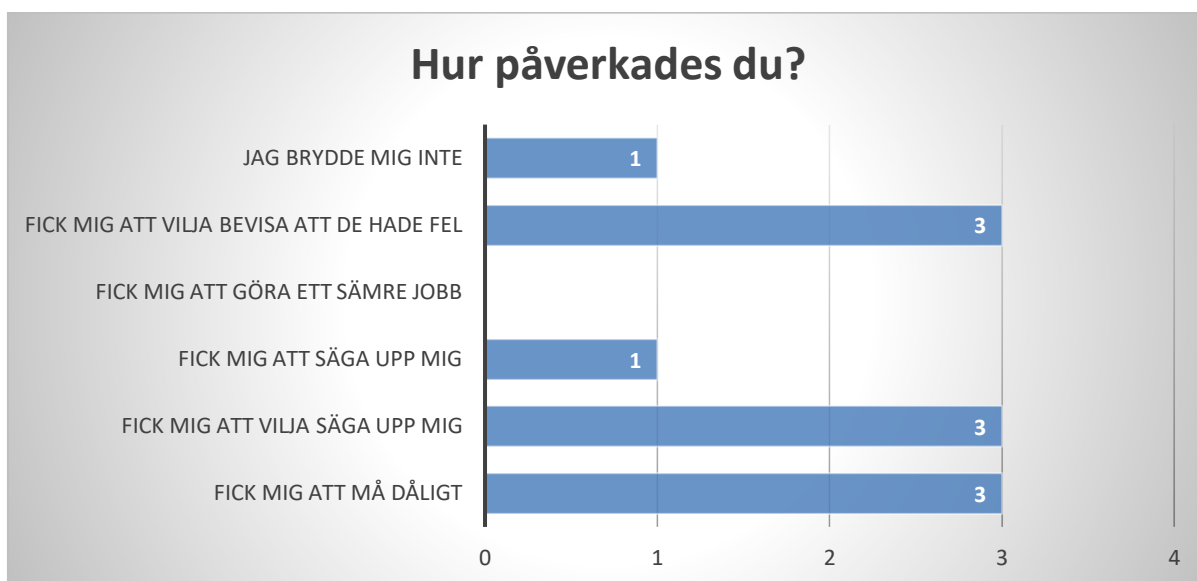
## 18. Rasismens uttryck



**Figur 16.** Rasismens uttryck

Här kan man se hur rasismen kan ta sig uttryck i olika former. De svaranden gavs olika alternativ och fick kryssa i de alternativ, (ett eller flera) som stämde för dem. Mest vanligt är att man blir utsatt för förolämpningar, men man upplever även att man får större arbetsbörda än den europeiska besättningen. Ingen uppger att de har blivit utsatta för våld, vilket förstås är positivt.

## 19. Rasismens påverkan



**Figur 17.** Rasismens påverkan

Även här fick man bevis på att rasism påverkar individer på olika sätt. Vissa upplever en slags "hämnlysten" känsla och vill motbevisa sina förtryckare, medan lika många blir ledsna och till den pass milda grad att de vill säga upp sig.

## 20. Förtroende till kaptenen

Följande frågor gick till alla svaranden i enkäten



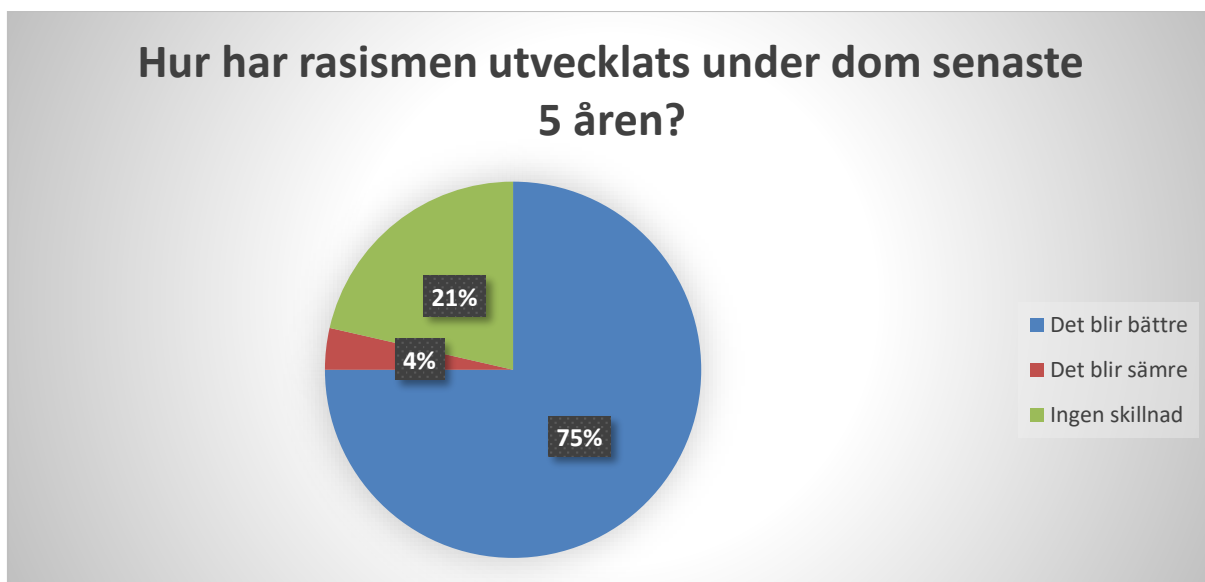
**Figur 18.** Kaptens förtroende

Majoriteten av de svarandena känner förtroende till kaptenen ombord. Detta är förstås en viktig punkt, men även oroväckande att 5 av de svarande inte känner förtroende till kaptenen att ta upp problem likt dessa.

## 21. Varför inget förtroende till kaptenen?

Här fick man ge öppna svar till varför man inte skulle vara bekväm med att gå till kaptenen med problem gällande rasism. Svaren jag fick var att man kände rädsla, men också att man inte skulle bli skyddad eller tagen seriöst. Man känner även att det inte skulle vidtas några åtgärder eftersom de inte är europeiska medborgare.

## 22. Rasismens utveckling



**Figur 19.** Rasismens utveckling

Majoriteten upplever ändå att rasismen har blivit bättre under dom senaste 5 åren. Ledsamt såklart är att en fjärdedel av alla svaranden känner att det blir värre eller ingen skillnad sedan tidigare.

## 8 Analys

Enligt min undersökning så kan man definitivt konstatera att rasism och diskriminering är något som upplevs ombord på våra finska fartyg idag. 39% säger sig ha upplevt rasistiska situationer ombord även om 18 % var osäkra om dom hade upplevt detta. Det är även vanligt att man bevittnar kollegor agera rasistiskt ombord mot andra, hela 46 % av de svarande uppger detta. När man upplever en rasistisk eller diskriminerande situation väljer majoriteten att ignorera det hela (54 %) medans 31 % uppgav att dom konfronterade personen som hade agerat rasistiskt eller diskriminerande. Att ignorera situationen må kännas som den enklaste vägen, men i det långa loppet främjar ignorerandet rasism - utan konkreta handlingar uppstår ingen förändring. Alla är skyldiga att ingripa i vardagens rasism vid exempelvis diskriminerande handlingar och rasistiska skämt. Att motverka rasism kräver aktiva och medvetna åtgärder mot alla former och typer av rasism. 15 % av dom svarande valde dock att gå direkt till kaptenen ombord.

Majoriteten av de tillfrågade (56%) uppger att de ej har känt av en annorlunda behandling på grund ut av deras etnicitet medan 33 % säger sig dock ha upplevt denna typ av särbehandling, 11 % säger sig vara osäkra i frågan. Att dom flesta inte upplever särbehandling är glädjande men de finns fortfarande dom som känner av en viss typ av särbehandling. Detta måste rådats bot på, man borde våga kräva en förändring. Detta kan förstås vara lättare sagt än gjort i och med att man redan är i en utsatt position. Rasismen och diskrimineringen ombord uttrycks ofta i form av förolämpningar, större arbetsbördor, utfrysning men även som mobbning och hot. Ingen i min undersökning uppger att de har blivit utsatta för våld på sin arbetsplats. Att behöva drabbas av denna typ av särbehandling på sin arbetsplats är allt annat än okej. Alla förtjänar en jämlik arbetsplats, likt som jag nämnt tidigare i detta examensarbete så effektiviserar arbetsmiljön och kompetensen ökar när man respekterar och värdesätter olikheter.

75% anger att dom upplever mindre rasism nu jämfört med för 5 år sedan, att situationen blir bättre. Detta är förstås otroligt glädjande och förhoppningsvis fortsätter utvecklingen i samma anda med hjälp av mer kunskap, insikter och ingripanden. 21 % anser dock att situationen inte har ändrats alls under dom senaste 5 åren medan 4 % anser att det till och med blivit värre. Vilket man borde se över, och göra allt i sin makt för att förbättra,

förmodligen med mera kunskap både på organisationsnivå så väl som individnivå. Man borde lyssna mer på sina anställda och ta deras upplevelser på allvar.

40 % uppger att de själva har blivit utsatta för rasism och av dessa uppger 87 % att det har skett på finska fartyg. Det vill säga, man kan absolut konstatera att rasism förekommer på våra finska fartyg och är ett problem ännu idag. Dom flesta uppgav att de började må dåligt och ville säga upp sig från sitt jobb efter att ha blivit utsatt för rasism på arbetsplatsen. Även flera uppgav att de ville motbevisa sin förtryckare genom arbetet. En av de svarande valde att säga upp sig från arbetet. Vilket bevisar likt tidigare undersökningar och enligt mig själv åtminstone, sunt förnuft, att individen påverkas negativt av diskriminering. Hälften av de svarande som hade blivit utsatt för rasism uppgav att detta enbart hade skett 1–2 gånger under hela deras arbetsliv medan den andra hälften har blivit utsatta mer kontinuerligt allt från några gånger per år till flera gånger i veckan. Att flera blir utsatta flera gånger i veckan är otroligt skrämmande och något man ej ska behöva tolerera på sin arbetsplats. Vanligast är att man väljer att ignorera situationen när man blir utsatt för rasism, även om några av de tillfrågade valde att konfrontera personen i fråga. Enbart en av de tillfrågade gick till kaptenen för att ta upp problemet. Vilket är en förvånandevis låg siffra i och med att majoriteten ändå uppger att de har förtroende till kaptenen. Tröskeln att gå till kaptenen gällande problem likt dessa borde bli lägre. Man ska uppmuntras att gå till kaptenen eller annan förman när man upplever denna typ av problem på sin arbetsplats och att ärenden likt dessa skall tas på största allvar och ageranden ska göras.

Majoriteten av de svarande i min undersökning säger sig ha förtroende till sin förman (82%) att ta upp problem gällande rasism och diskriminering vilket förstås är positivt och något man borde vara rädd om och vårda för fortsatt god arbetsmiljö. Detta är dock något som kan skilja sig stort mellan fartyg. 18 % håller och andra sidan ej med och uppger att de inte har denna typ av förtroende till kaptenen ombord. Detta borde ses över och försöka främjas. De svarande angav att de kände sig rädda och oskyddade att ta upp dessa problem med kaptenen vilket är något som man måste råda bot på. Likt många andra problem är kunskap, insikter och ingripanden många gånger lösningen.

## 9 Kritisk granskning

Om jag skulle göra om examensarbetet skulle jag förmodligen försöka få med någon slags definition av rasism i frågeformuläret. Jag har en känsla av att de svarande inte förstod vad som kan klassas som rasism. Men eftersom det hela baserar sig på ytterst subjektiva upplevelser så är jag ändå glad att formuläret var någorlunda neutralt och att de svaranden fick avgöra själv vad de anser som rasism. Rasism i sig är också ett känsligt ämne och det hela baserar sig på en redan utsatt målgrupp, därav är jag även rädd att de svarandena inte har vågat vara helt ärliga i min undersökning trots att formuläret har varit anonymt.

## 10 Avslutning och diskussion

Antalet svar blev för litet för några större slutsatser, men man kan konstatera att besättningen ombord våra fartyg med blandbesättning utsätts för rasism och diskriminering ombord sin arbetsplats. Diskrimineringen och rasismen uttrycks i former som är allt annat än okej och påverkar individen negativt. Dock anser majoriteten av besättningen att rasismen har förbättrats under dom senaste åren, vilket är positivt och en önskvärd utveckling. Majoriteten av de tillfrågade hade också förtroende till kaptenen att ta upp problem likt dessa vilket borde värdesättas och vårdas.

Jag hoppas att detta examensarbete skall komma till nytta och förhoppningsvis ge inspiration för fler studier inom ämnet. Jag hoppas även i och med detta slutarbete kunna bidra med kunskap och på så vis minska rasism och diskriminering ombord våra fartyg, alla förtjänar en trygg och rättvis arbetsplats.

Jag vill tacka alla som deltog och svarade i min undersökning samt de som har hjälpt till med detta examensarbete.

## 11 Källförteckning

- Antirasistiska Akademin. (den 7 November 2022). *Strukturell Institutionell rasism*. Hämtat från Antirasistiska akademien: <https://www.antirasistiskaakademin.se/strukturellinstitutionell-rasism/>
- Arbetsmiljöverket. (2022). *Kränkande särbehandling och mobbning*. Hämtat från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>
- Boström, C., & Österman, M. (2021). *Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart*. Linné universitetet.
- Diskrimineringslagen. (den 30 December 2014). 1325/2014. Hämtat från Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325> (Lagändring om handelsfartyg i utrikesfart, 1992)
- Diskrimineringsombudsmannen. (2022). *Diskriminering*. Hämtat från Diskrimineringsombudsmannen: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/diskriminering>
- Finlands Grundlag. (den 11 Juni 1999). *Finlex*. Hämtat från Finlands grundlag: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Finlands Röda Kors. (den 4 November 2022). *Vad är rasism*. Hämtat från Röda korset: <https://www.rodakorset.fi/vart-arbete/verksamhet-som-motarbetar-rasism/vad-ar-rasism/>
- ICS/ITF. (2016). *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*. International Chamber of Shipping (ICS) and International Transport Workers Federation (ITF).
- ILO. (2019). *Maritime Labour Convention. Consolidated text established by the International Labour Office, including the Amendments of 2014 and 2016 to the Code of the Convention*. Geneva: International Labour Organization.
- IMO. (2015). *ISM Code. International safety management code and guidelines on implementation of the ISM code*. London: International Maritime Organization.
- Institutet För Hälsa Och Välfärd. (2022). *Invandring och kulturell mångfald*. Hämtat från Institutet för hälsa och välfärd: <https://thl.fi/sv/web/invandring-och-kulturell-mangfald/stodmaterial/begrepp>
- Justiteministeriet. (2021). *Ett jämlikt Finland; Statsrådets handlingsprogram mot rasism och för goda relationer*. Justitieministeriet.
- Lag om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg. (2007). 21.12.2007/1277. Hämtat från Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20071277>
- Lagändring om handelsfartyg i utrikesfart. (1992). 1611/1992. Hämtat från Finlex: <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/1992/19921611>
- Lefkowitz, R., & Slade, M. (Oktober 2019). *Seafarers Mental Health Study*. ITF Seafarers Trust & Yale University. Hämtat från Seafarers Mental Health Study:

[https://www.seafarerstrust.org/sites/default/files/node/publications/files/ST\\_MentalHealthReport\\_Final\\_Digital-1.pdf](https://www.seafarerstrust.org/sites/default/files/node/publications/files/ST_MentalHealthReport_Final_Digital-1.pdf)

Länsstyrelsen. (2022). *Rasism i arbetslivet*. Hämtat från Länsstyrelsen: [rasismiarbetslivet.se](https://rasismiarbetslivet.se)

Polisen. (2022). *Hatbrott*. Hämtat från Polisen: <https://poliisi.fi/sv/hatbrott>

Roth, H. I. (2021). *Diskriminering*.

Svenska ESF-rådet. (2017). *Diskriminering i arbetslivet*. Hämtat från <https://www.esf.se/app/uploads/2021/01/Diskriminering-i-arbetslivet-version-2.pdf>

Trafi. (2012). *Suomen kauppalaivasto ja merimiestyövuodet kasvoivat hieman vuonna 2011*. Hämtat från Trafi: [http://www.trafi.fi/tietoa\\_trafista/ajankohtaista/1845/suomen\\_kauppalaivasto\\_ja](http://www.trafi.fi/tietoa_trafista/ajankohtaista/1845/suomen_kauppalaivasto_ja)

Traficom. (2021). *Statistik över sjömän*. Hämtat från Traficom: <https://tieto.traficom.fi/sites/default/files/media/file/Merimiestilasto-2021.pdf>

UNCTAD. (2020). *Review of Maritime Transport 2020*. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development.

Utrikesministeriet. (2022). *Utrikesministeriet*. Hämtat från Utrikesministeriet: [https://um.fi/fn-s-gallande-manniskorattskonventioner/-/asset\\_publisher/y6WT84XZFX2z/content/kaikkinaisen-rotusyrjinnan-poistamista-koskeva-kansainvalinen-yleissopimus-1965-](https://um.fi/fn-s-gallande-manniskorattskonventioner/-/asset_publisher/y6WT84XZFX2z/content/kaikkinaisen-rotusyrjinnan-poistamista-koskeva-kansainvalinen-yleissopimus-1965-)

Wikipedia. (2023). *Bekvämlighetsflagg*. Hämtat från Wikipedia: <https://sv.wikipedia.org/wiki/Bekvämlighetsflagg>

Yhden Vertaisuus. (2021). *Fakta om diskriminering*. Hämtat från Yhden Vertaisuus: <https://yhdenvertaisuus.fi/sv/statistik-om-diskriminering>

Yilmaz, S. (2021). *Vad jag pratar om när jag pratar om rasism*.



**Figurförteckning**

<b>Figur 1</b>	Fördelning mellan finska och utländska sjömän
<b>Figur 2</b>	Könsfördelning
<b>Figur 3</b>	Åldersfördelning
<b>Figur 4</b>	Nationalitetsfördelning
<b>Figur 5</b>	Arbetserfarenhetsfördelning
<b>Figur 6</b>	Upplevelser av rasism
<b>Figur 7</b>	Rasism mot andra
<b>Figur 8</b>	Reaktioner på rasism
<b>Figur 9</b>	Rasistiskt agerande
<b>Figur 10</b>	Särbehandling på grund utav etnicitet
<b>Figur 11</b>	Offer för rasism
<b>Figur 12</b>	Offer för rasism på finska fartyg
<b>Figur 13</b>	Offer för rasism under senaste 5 åren
<b>Figur 14</b>	Regelbunden rasism
<b>Figur 15</b>	Individens reaktion
<b>Figur 16</b>	Rasismens uttryck
<b>Figur 17</b>	Rasismens påverkan
<b>Figur 18</b>	Kaptenens förtroende
<b>Figur 19</b>	Rasismens utveckling

## **Bilaga: Undersökningsenkäten**

### **Survey of racism and discrimination onboard Finnish vessels**

The survey is **anonymous** and the answers will be handled **confidentially**. No one's identity can be identified in this research report. The questionnaire has 22 questions and takes about 5-10 minutes to answer. If there are any questions regarding my survey I will be happy to answer. Thank you for answering!

Sincerely,

Hilda Stormblad

1. Gender

Male

Female

2. Age

Under 20

20-30

31-40

41-50

51-60

60+

3. I am

EU crew

Non-EU crew

4. Are you currently working on Finnish flagged vessels or have been during the last 5 years?

Yes

No

5. If you answer yes, do you have multicultural crew?

Yes

No

6. How many years have you been working onboard Finnish flagged vessels?

1-2 years

3-5 years

6-10 years

11-15 years

16-20 years

20 + years

7. Have you ever experienced racism onboard? (towards you or others)

Yes

No

Not sure

8. Have you ever noticed a crewmate act racist towards one of your colleagues onboard?

Yes

No

9. If you answered yes on previous question, how did you react?

I confronted the person about it

I ignored it

I told the captain/foreman

Other \_\_\_\_\_

10. Have **you** ever acted in a racist way towards one of your crewmates?

Yes, multiple times

Yes, maybe 1-2 times

I don't know

Never

**If you are EU-crew proceed to question 20, Non-EU crew continue with question 11**

11. Have you ever felt like you have been treated differently from coworkers onboard due to your ethnicity?

Yes

No

Not sure

12. Have you ever been a victim for racism onboard? (If your answer is no, continue to question 20)

Yes

No

13. Has this been onboard Finnish flagged vessels?

Yes

No

14. Has it been during the last 5 years?

Yes

No

15. How often has this happened?

Multiple times a week

Few times a month

Few times a year

Once or twice during my whole career

16. How did you react? (Cross the ones that apply to you)

I confronted the person

I ignored it

I told the captain/foreman

Other:

---

17. If you told your captain/foreman, what did they do about the situation?

---

---

---

---

---

18. In what way was racism shown? (Cross the ones that apply to you)

- Insults
  - Threats
  - Bigger workload compared to your Finnish crewmates
  - Bullying
  - Made fun of
  - Violence
  - Exclusion
  - Other:
- 

19. How has this affected you? (Cross the ones that apply to you)

- Made me feel bad about myself
  - Made me want to quit my job
  - Made me quit my job
  - Made me do a worse job
  - Made me want to prove them wrong
  - I did not care
  - Other:
- 

20. Do you feel confident in talking to your captain/foreman onboard if problems regarding racism would occur?

- Yes
- No

21. If not, please specify why:

---

---

---

---

22. In general, how do you think racism onboard ships has developed during the last 5 years?

It's improving

It's getting worse

No difference