



## Internationella bestämmelser för sjöfarten i praktiken

En studie av hur länder integrerar internationella regler och överenskommelser för att främja kvinnor i sjöfarten.

Examensarbete inom sjökaptensprogrammet

GRY FRÖLICH

JESSICA KARLSSON

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER



# Internationella bestämmelser för sjöfarten i praktiken

En studie av hur länder integrerar internationella regler och överenskommelser för att främja kvinnor i sjöfarten.

Examensarbete inom sjökaptensprogrammet

GRY FRÖLICH  
JESSICA KARLSSON

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper  
*Avdelningen för maritima studier*  
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige, 2023

## **Internationella bestämmelser för sjöfarten i praktiken**

En studie av hur länder integrerar internationella regler och överenskommelser för att främja kvinnor i sjöfarten.

GRY FRÖLICH  
JESSICA KARLSSON

© GRY FRÖLICH, 2023  
© JESSICA KARLSSON, 2023

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper  
Chalmers tekniska högskola  
SE-412 96 Göteborg  
Sverige  
Telefon: + 46 (0)31-772 1000

Omslag:  
Kollegor – REDO2

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper  
Chalmers tekniska högskola  
Göteborg, Sverige 2023

## FÖRORD

Följande rapport är ett examensarbete. Arbetet är utfört av två studenter, i samarbete med REDO2, som läser för en kandidatexamen på sjökaptensprogrammet vid Chalmers tekniska universitet. Rapporten avser att se hur internationella regler och rekommendationer i sjöfarten behandlas på nationell nivå.

Stort tack till REDO2 som bistått med en inblick i hur arbetet för jämställdhet i sjöfarten ser ut i Sverige.

Stort tack till de myndigheter som deltagit i intervjuer samt deras representanter; Sveriges Transportstyrelsen, Tysklands Die Deinstelle Schiffssicherheit, Lettlands Latvijas Jūras administrācija och Finlands Traficom.

Speciellt stort tack till våra handledare; Thomas Olsson Neptun som varit vår handledare genom skolan och stöttat oss i arbetet och Cajsa Fransson som är en del av Recruitment Equality and Diversity Opportunities projektet och har rådgivit oss och bistått med expertiskunskap.

## **Internationella bestämmelser för sjöfarten i praktiken**

En studie av hur länder integrerar internationella regler och överenskommelser för att främja kvinnor i sjöfarten.

GRY FRÖLICH  
JESSICA KARLSSON

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper  
Chalmers tekniska högskola

## **SAMMANDRAG**

Internationella organisationer har sedan länge arbetat med projekt för att uppmuntra kvinnor inom sjöfartsbranschen, trots detta förblir sjöfarten ombord en bransch som domineras av män. Syftet med denna studie är att undersöka hur ett antal flaggstater i östersjöområdet har tolkat och implementerat rekommendationer, regler och förslag från Förenta nationerna, International Maritime Organization och International Labour Organization för att främja jämställdhet och öka kvinnors deltagande i sjöfartsbranschen. För att uppnå detta syfte användes två metoder som innebar att utvärdera relevant litteratur från organisationerna, samt att genomföra semi-strukturerade intervjuer med respondenter från sjöfartsmyndigheterna i de valda länderna. Representanter från deltagande länder inkluderade Transportstyrelsen (Sverige), Die Deinstelle Schiffssicherheit (DS) (Tyskland), Latvijas Jūras administrācija (LJA) (Lettland) och Traficom (Finland). Resultaten av undersökningen visar att samtliga länder har ratificerat och följer organisationernas konventioner och att procedurer och inspektioner genomförs för att uppfylla dessa krav. Samtliga respondenter betonade vikten av jämställdhet inom sjöfartsbranschen och påpekade att de har nationella lagar som är avsedda att uppfylla detta. Dessutom visade de valda länderna en positiv inställning till framtida rekommendationer från internationella organisationer som kan främja jämställdhet inom den internationella sjöfarten. Studien kan utgöra en grund för vidare forskning för hur länderna implementerar detta i praktiken, samt vilka aktiva handlingar som utförs för att säkerställa att detta upprätthålls på fartygen.

**Nyckelord:** International Maritime Organization, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, International Labour Organization, Maritime Labour Convention 2006, United Nations, Globala målen för hållbar utveckling, International Day for Women in Maritime, Jämställdhet

## **International regulations for maritime shipping in practice**

A study of how countries integrate international rules and agreements to promote women in maritime.

GRY FRÖLICH

JESSICA KARLSSON

Department of Mechanics and Maritime Sciences  
Chalmers University of Technology

## **ABSTRACT**

International organizations have worked on projects to encourage women in the maritime industry for a long time. Despite this shipping remains a male-dominated industry on board ships. The purpose of this study is to examine how a few flag states in the Baltic Sea region have interpreted and implemented recommendations, rules, and proposals from the United Nation, International Maritime Organization, and International Labour Organization to promote gender equality and increase women's representation in the maritime industry. To achieve this goal, two methods were used: evaluating relevant literature from the organizations and conducting semi-structured interviews with respondents from maritime authorities in the selected countries. Representatives from the selected countries included the Swedish Transport Agency, Die Deinstelle Schiffssicherheit (DS) in Germany, Latvijas Jūras administrācija (LJA) in Latvia, and Traficom in Finland. The results of the study show that all countries have ratified and follow the organizations' conventions, and procedures and inspections are carried out to meet these requirements. All respondents emphasized the importance of gender equality in the maritime industry and noted that they have national laws intended to fulfill this. Additionally, the selected countries showed a positive attitude towards future recommendations from international organizations that can promote gender equality in international shipping. In summary, the discussion mentions that the countries comply with international rules, but the study shows that the need for specific adaptations to promote women on board ships needs to be clarified. The study can provide a basis for further research on how countries implement this in practice, as well as what active measures are taken to ensure that this is maintained on ships. The report is written in Swedish.

**Keyword:** International Maritime Organization, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, International Labour Organization, Maritime Labour Convention 2006, United Nations, Sustainable Development Goals, International Day for Women in Maritime, Gender Equality

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 Inledning.....	9
1.1 Bakgrund .....	9
1.2 Syfte .....	9
1.3 Frågeställning .....	9
1.4 Avgränsningar .....	10
2. Teori .....	11
2.1 Jämställdhet.....	11
2.2 Förenta nationernas globala mål för hållbar utveckling.....	11
2.2.1 Mål 3 – God hälsa och välbefinnande .....	12
2.2.2 Mål 5 - Jämställdhet .....	12
2.3 The International Maritime Organization .....	12
2.3.1 IMO:s Arbete för att främja kvinnor i sjöfarten .....	12
2.3.2 IMO’s Gender Programme.....	12
2.3.3 Women’s International Shipping and Trading Association .....	12
2.4 International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers .....	13
2.4.1 Final Act of the Manila 2010 STCW Conference.....	13
2.5 International Labour Organization .....	13
2.5.1 Maritime Labour Convention 2006.....	14
3. Metod .....	15
3.1 Litteraturstudie .....	15
3.2 Intervjuer .....	15
4. Resultat.....	17
4.1 Levnadsstandard.....	17
4.2 Främjande av kvinnor inom sjöfarten .....	17
4.2.1 Antal kvinnor till sjöss .....	18
4.2.2” International Day for Women in Maritime” .....	18
4.3 Arbetsmiljö och flaggstaternas lagar.....	19
5. Diskussion.....	20
5.1 Avgränsningar .....	20
5.2 Metod .....	21
5.3 Analys av interjuver .....	20
5.3.1 Arbetsmiljö och levnadsstandard .....	20

5.3.2 Främjande av kvinnor inom sjöfarten .....	21
6. Slutsatser .....	22
6.1 Rekommendationer till fortsatt arbete .....	22
Källförteckning.....	23
Bilaga 1 .....	1
Bilaga 2 .....	2
Bilaga 3 .....	4
Bilaga 4 .....	5

## Förkortningar

DS	Die Deinstelle Schiffssicherheit
FN	Förenta nationerna (United Nations)
ILO	International Labour Organization
IMO	International Maritime Organization
LJA	Latvijas Jūras administrācija
MARPOL	International Convention for the Prevention of Pollution from Ships
MLC	Maritime Labour Convention 2006
MSC	Maritime Safety Committee
REDO	Recruitment Equality and Diversity Opportunities
SOLAS	International Convention of Safety of Life at Sea
STCW	International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers
WISTA	Women's International Shipping and Trading Association

## Begrepp

#lättaankar	En tagg som används av kvinnor inom sjöfarten i sociala medier, för att berätta vad de varit med om ombord. Allt ifrån kränkande särbehandling till allvarliga trakasserier.
FN	Internationell Organisation med syfte att upprätthålla internationell fred och säkerhet. Grundad 1945. 193 medlemsstater. Huvudkontor New York, USA. Generalsekreterare António Guterres.
ILO	FN:s organ som sammanför regeringar, arbetsgivare och arbetstagare i 187 länder för att fastställa arbetsstandarder, utvecklar policys och utarbetar program som främjar anständiga arbeten för män och kvinnor. Grundad 1919. Huvudkontor Genève, Schweiz.
IMO	FN:s organ som ansvarar för sjöfartens trygghet och säkerhet, och förebyggande av havs- och atmosfäriska föroreningar från fartyg. Grundad 1948. 175 medlemsstater, 50 konventioner och protokoll. Huvudkontor i London, Storbritannien.
MLC	Internationell konvention under International Labour Organization. MLC, 2006 fastställer minimumstandarder för arbets- och levnadsvillkor för sjömän. Trädde i kraft 2013. Även känd som Huvudkontor Genève, Schweiz. Känd som "Seafarers bill of rights"
MSC	Sjösäkerhetskommittén är en kommitté inom IMO som ansvarar för att uppdatera IMO:s internationella konventioner. Kommittén är till för att förbättra säkerheten för både passagerarfartyg och alla typer av lastfartyg.
REDO	Forskningsprojekt som forskar på social hållbarhet till sjöss. Projektets uppgift är att ge de anställda ombord verktyg att arbeta systematiskt med social arbetsmiljö. Organisationer med i projektet: RISE, Sweship, Chalmers, MÄN och Sjöfartsverket.
STCW	IMO:s Konvention som föreskriver miniminormer för utbildning certifiering och vakthållning för sjöfolk som länder är skyldiga att uppfylla eller överträffa.  Grundad 1978; trädde i kraft 1984; större revidering år 1995 och 2010. Huvudkontor London, Storbritannien.
Vågrätt	En avsiktsförklaring för en arbetsmiljö i världsklass och som skall vara till för alla. Samarbete med organisationerna Svensk Sjöfart, Seko Sjöfolk, Sjöbefälsföreningen, Sarf, Sveriges Skeppsmäklare förening, Skärgårdsredarna, Chalmers tekniska högskola, Linnéuniversitetet/Sjöfartshögskolan, WISTA, #lättaankar, Sjösektionen på Chalmers, Lambda studentförening, Sjöfartsverket, Almega, Sveriges

Hamnar, Göteborgs Hamn, Blidösundsbolaget och Lindholmens tekniska gymnasium. Grundad 2018.

**WISTA** Global organisation som arbetar med att främja kvinnors deltagande och ledarskap inom internationella sjöfartssektorn. Grundad 1974. Nationella nätverk i över 50 länder. Huvudkontor Oslo, Norge.

# 1 INLEDNING

Fler kvinnor söker sig till mansdominerade yrken (Catalyst, 2021) och sjöfartsorganisationen International Maritime Organization (IMO) skriver att bevisen är klara: Jämställdhet för kvinnor betyder framsteg för alla (IMO, u.å.-h). I följande kapitlet kommer bakgrunden till arbetet i rapporten att behandlas. Därefter presenteras syftet och frågeställningarna, till sist beskrivs avgränsningarna.

## 1.1 Bakgrund

Att arbeta till sjöss är fortfarande till hög grad mansdominerat. Undersökning som utförts har kommit fram till att kvinnor endast utgjorde ungefär 0.12% av befäl på handelsfartyg 2016 (Kitada, 2021a). IMO har sedan länge arbetat med olika projekt för att uppmuntra kvinnor inom sjöfartsbranschen, bland annat "Women in Maritime - IMO:s gender programme" (IMO, u.å.-h). IMO har i detta samarbetat med bland annat Women's International Shipping & Trading Association (WISTA), som arbetar för att bygga ett nätverk för kvinnor inom sjöfarten. WISTA arbetar även med att uppmuntra fler kvinnor till att söka sig till sjöfarten (WISTA, u.å.-a). Förutom detta finns Förenta nationernas (FN) globala mål för hållbar utveckling, där jämställdhet, god hälsa och välbefinnande är två utav 17 mål som länder enats om att sträva mot och fullt implementera till 2030 (United Nations, u.å.-b, u.å.-c).

Trots att det utförts arbete för att stärka och främja kvinnor inom sjöfarten under flera år uppdagades en hel del allvarliga arbetsmiljöproblem när #*lättaankar*-vågen svepte över internet (Sjöfartsverket, 2021). Med det kom insikten att många kvinnor kände sig otrygga inom sjöfarten. I och med #*lättaankar* startades "*Vågrätt*", som är ett samarbete mellan parter inom sjöfartsbranschen i Sverige. Enligt Kitada (2021) har mängden kvinnor i yrket ökat, men författaren påpekar att ökningen är försumbar.

Det är många parter som tycks sträva efter att göra det bättre för kvinnor inom sjöfarten, men lite som tyder på att det skulle ha skett någon tydlig förändring (Kitada, 2021b). I Sverige startades Recruitment Equality and Diversity Opportunities projektet (REDO) för att undersöka drivkrafter och hinder för kvinnor i sjöfarten (Eva Nordström et al., 2019). I REDO:s rapport nämns att mer än var femte kvinna fått erfara trakasserier, hot, förminskning, övergrepp eller blivit diskriminerade på sitt första jobb.

## 1.2 Syfte

Undersökning syftar till att granska hur flaggstater i östersjöområdet har tolkat samt implementerat rekommendationer, konventioner och regler, formulerade av internationella organisationer, för att främja jämställdhet och öka representationen av kvinnor i sjöfartsbranschen. Genom att undersöka dokument från organisationer som IMO, International Labour Organization (ILO) och FN ska undersökningen belysa åtgärder som har rekommenderats för att främja jämställdhet inom sjöfarten. Författarna hoppas kunna belysa likheter och skillnader i synsätt och handling hos länderna.

## 1.3 Frågeställning

För att uppnå syftet har följande frågeställningar formulerats:

- Hur har flaggstaterna tolkat och integrerat IMO:s och ILO:s rekommendationer, regler och uppmaningar?
- Hur har flaggstaterna avancerat i förhållande till FN:s Globala Mål, särskilt mål 3 (Hälsa och välbefinnande) och mål 5 (Jämställdhet)?

## 1.4 Avgränsningar

Ett flertal avgränsningar gjordes för att arbetet skulle kunna bli klart i tid:

- Studien skickade ut förfrågningar om intervjuer till fler länder än vad som finns presenterat i arbetet. Endast de fyra länder som arbetet behandlar svarade på dessa förfrågningar. Det fanns endast tid att hantera de länder som svarade då det är tidskrävande att strida för att få intervjuer. Därtill hade inte tidsramen tillåtit att avhandla intervjuer från hela Europa, än mindre hela världen.

Det kan finnas fler relevanta rekommendationer, regler och uppmaningar än de som nämns i rapporten, men ILO, IMO och FN valdes för att dessa redan var kända av författarna.

## 2. TEORI

I följande kapitel kommer begreppet jämställdhet att definieras. Vidare kommer organisationer och konventioner såsom FN och dess globala mål 3 och 5, IMO och dess arbete för att främja kvinnor inom sjöfarten, IMO:s jämställdhetsprogram samt WISTA, STCW-konventionen (International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers), Final Act of the Manila 2010 STCW Conference, ILO och Maritime Labour Convention (MLC) att beskrivas.

### 2.1 Jämställdhet

Jämställdhet syftar till en inställning där var och en oavsett kön har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet (Jämställdhetsmyndigheten, 2021).

Konceptet av jämställdhet är en viktig del av ett politiskt begrepp som syftar till att säkerställa jämlikhet mellan könen och erkänna att både män och kvinnor har samma värde. Jämställdhetsmyndigheten är en organisation som arbetar för att främja likabehandling mellan könen och säkerställa att alla individer har lika möjligheter att forma sina liv (Jämställdhetsmyndigheten, 2021).

Genom sitt arbete syftar myndigheten till att eliminera könsmissiga barriärer och begränsningar som kan hindra en persons frihet att välja sin egen väg. Sveriges mål för jämställdhetspolitik är att skapa en samhällskultur där både män och kvinnor har lika makt och möjligheter att påverka sina liv och samhället i stort, och där ingen diskrimineras baserat på kön (Jämställdhetsmyndigheten, 2021).

En central del av jämställdhetsarbetet är att identifiera och förstå de faktorer som påverkar kvinnors och mäns livsvillkor i samhället. Dessa faktorer kan inkludera samhällliga attityder, normer, värderingar och ideal. Jämställdhetsarbete fokuserar på två olika perspektiv, kvantitativt och kvalitativt (Jämställdhetsmyndigheten, 2021).

Det kvantitativa perspektivet fokuserar på faktorer som går att mäta, som könsfördelning på arbetsplatser, utbildningsinstitut, maktpositioner och organisationer. Jämställdhetsmyndigheten definierar en jämn könsfördelning som en grupp som består av minst 40–60% kvinnor och män. Det kvalitativa perspektivet fokuserar på den underliggande strukturen, normerna och värderingarna som kan bidra till en ojämlig könsfördelning även när det är en jämn fördelning på ytan. Genom att utforska orsakerna till ojämlikheter på det kvalitativa sättet, söker man förstå och utveckla en jämlik samhällskultur (Jämställdhetsmyndigheten, 2021). Jämställdhet är ett utav de globala målen för hållbar utveckling som FN arbetat fram och som länderna ska arbeta för. (United Nations, u.å.-b)

### 2.2 Förenta nationernas globala mål för hållbar utveckling

FN är en internationell organisation som samlar medlemsländer från hela världen för att diskutera och hitta gemensamma lösningar på globala utmaningar och frågor (United Nations, u.å.-a). FN:s mål är att främja fred, rättvisa och hållbar utveckling för alla människor. År 2015 enades FN:s medlemsländer om Globala Målen, 17 mål för hållbar utveckling, som är en brådskande uppmaning till handling för att nå en mer hållbar värld (United Nations, u.å.-b). Tillsammans med dem 17 målen, finns det 169 relaterade delmål, för att uppnå detta (IMO, u.å.-d). Målen omfattar allt från att bekämpa fattigdom och hunger till att främja jämställdhet och hållbar utveckling. De är en gemensam riktning för alla länder och samhällsgrupper och målsättningen är att de ska vara fullt implementerade till 2030 (IMO, u.å.-d). IMO är en organisation i FN och jobbar med de globala målen inom sjöfartsbranschen (*Läs mer om IMO i denna rapport på 2.3*) (IMO, u.å.-d). För att klara av detta behövs det nationella lagar som tar tag i landsöverskridande utmaningar. IMO har som mål att utveckla målinriktade maritim

politik för att möta behoven på en global nivå, då de globala målen genomförs främst på nationell nivå(IMO, u.å.-d).

### **2.2.1 Mål 3 - God hälsa och välbefinnande**

För att alla människor ska ha möjlighet att fungera till sin fulla potential och bidra till samhällets utveckling krävs god hälsa (UNDP, 2022a). Ett utav mål 3s delmål är 3.4 som står för att minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa (UNDP, 2022a). IMO samarbetar med ILO för att förbättra socialt skydd för sjöfolk och deras familjer, där de arbetar med frågor som hälso- och sjukvårdstjänster och sociala skyddsnet(IMO, u.å.-d).

### **2.2.2 Mål 5 - Jämställdhet**

För en hållbar och fredlig utveckling krävs jämställdhet mellan kvinnor och män. Det innebär att det ska vara jämnt fördelat i makt, inflytande och resurser. Våld och diskriminering drabbar, förutom individen, också samhället som stort. På FN:s websida globalamalen.se om mål 5 skriver de; ”Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling.” (UNDP, 2022b)

## **2.3 The International Maritime Organization**

IMO är FN:s organisation som är ansvarig för skydd och säkerhet för sjöfarten, samt förebyggande av marina och atmosfäriska föroreningar utav fartyg, IMO:s arbeten stödjer även FN:s globala mål (IMO, u.å.-g). IMO bildades som en konsekvens av ett arbete som inleddes under mitten av 1800-talet för att reglera säkerheten till sjöss (IMO, u.å.-c). Konventioner som har trätt i kraft via IMO inkluderar SOLAS (International Convention for the Safety of Life at Sea), MARPOL (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships) och STCW (IMO, u.å.-c). IMO arbetar för att uppnå FN:s globala mål till 2030, inklusive bekämpning av klimatförändringar, främjande av hållbar utveckling och social och ekonomisk utveckling (IMO, 2019b). IMO har idag 175 medlemsstater och samarbetar med sina medlemsländer och andra intressenter för att uppnå gemensamma mål (IMO, u.å.-g, u.å.-f).

### **2.3.1 IMO:s Arbeta för att främja kvinnor i sjöfarten**

Den 18 maj 2022 hölls för första gången The International Day for Women in Maritime. Temat för första året var ”Training-Visibility-Recognition: Supporting a barrier-free working environment” och IMO bjöd in intressenter till att på denna dag engagera sig kring detta tema (IMO, u.å.-a).

### **2.3.2 IMO:s genusprogram**

IMO skriver på sin webbsida för *IMO's Gender Programme* att jämställdhet mellan könen är ett effektivt sätt att öka den ekonomiska tillväxten och att de företag som har fler kvinnor i ledande roller presterar bättre (IMO, u.å.-h). De refererar till en studie som utförts av Catalyst, ”The bottom Line: Corporate performance and women representation on boards.”. I studien gjordes en jämförelse mellan 500 företag och de kom fram till att de företagen som har fler kvinnor i ledningen presterade bättre. Vid jämförelse mellan det företag som hade lägst antal kvinnor mot det företag som har flest antal kvinnor i ledningen ökade avkastningen av eget kapital med 53%, avkastningen på försäljning ökade med 42% och avkastningen på investerat kapital ökade med 66% (Catalyst, 2007). Idag består världens sjöfart endast av 1,2% kvinnor. (IMO, u.å.-h)

### **2.3.3 Women's International Shipping and Trading Association**

WISTA arbetar för att skapa en plattform för kvinnor som arbetar inom ledarpositioner i sjöfartsindustrin (WISTA, u.å.-b). Deras mission är att skapa jämställdhet i ledarposter, bygga en gemenskap, skapa affärsrelationer mellan medlemmar, stödja utvecklingen hos

medlemmarna och bygga förbindelser till institutioner runt om i världen som utför relaterade arbeten (WISTA, u.å.-a). Organisationen fick 2018 rådgivande status hos IMO och kan därmed delta i diskussioner som rör att stärka kvinnor i den internationella sjöfarten. IMO skriver att WISTA spelar en viktig roll för att hjälpa IMO nå ut till kvinnorna som jobbar i sjöfartindustrin(IMO, u.å.-h). I Sverige har den svenska delen av WISTA bland annat skapat ett mentorsprogram för att hjälpa kvinnliga studenter att få stöd och rådgivning under en period av ett år, där studenter möter kvinnor i arbetslivet under flera tillfällen (WISTA, u.å.-b).

## **2.4 International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers**

STCW är IMO:s konvention som sätter grundläggande krav på utbildning, certifiering och vakthållning av sjöfolk på internationell nivå som länderna är skyldiga att följa eller överträffa (IMO, u.å.-e, u.å.-b). Före 1978 var det enskilda flaggstater som själva fastslog krav på kompetens för sjöfolk (IMO, u.å.-e, u.å.-b). Detta ledde till en varierande kunskapsnivå mellan länder, och man behövde inte ta hänsyn till andra länders regler (IMO, u.å.-e). STCW koden blev då den första konventionen som ändrade den varierande kunskapsnivån till internationell standard. 1995 hölls en konferens där det beslutades att STCW-koden från 1978 behövde uppdateras (IMO, u.å.-e, u.å.-b). Innan var STCW koden oklar och kunde leda till missförstånd. Koden omarbetades därför till två delar, Del A och Del B. Del A innefattar obligatoriska krav, medan Del B innefattar rekommendationer för att uppnå Del A. Denna uppdelning gör det enklare för administrationen att uppdatera STCW-koden, då en fullständig konferens inte längre krävs. En viktig aspekt av ändringarna från 1995 var IMO:s rätt att erhålla detaljerad information från flaggstaterna om att de följer STCW-konventionens krav. IMO skapade därför en sjösäkerhetskommitté (Maritime Safety Committee, MSC) som har som uppgift att skapa en "vit lista" över flaggstater som har bekräftat och bevisat sin överensstämmelse med STCW-konventionen (IMO, u.å.-e, u.å.-b).

### **2.4.1 Final Act of the Manila 2010 STCW Conference**

Under perioden 21 till 25 juni 2010, hölls en konferens av STCW för att genomföra ändringar i STCW-koden, syftet var att genomföra ändringar och lägga till nya komponenter för att uppdatera och möta de kommande behoven inom sjöfarten (IMO, u.å.-e; STCW, 2010b). Mötets kompendie fick där med namnet: ”*Final Act of the Manila 2010 STCW Conference*” med 3 bilagor (STCW, 2010b). Förutom ändringar i STCW koden lades 17 resolutioner in i bilaga 3(STCW, 2010b). Där bland annat Resolution 14 handlade om främjande av kvinnors deltagande i sjöfartsnäringsen (STCW, 2010b). Dessa ändringar trädde i kraft den 1 januari 2012(IMO, u.å.-e). Konferensen hölls på Philippine International Convention Center i Manila, Filippinerna (IMO, u.å.-b; STCW, 2010b). Konferensen samlade 85 nationer och var bevittnad av FN:s organisation ILO. I bilaga 3 till *the Final Act of the 2010 STCW conference* nämns resolution 14 (bilaga 1 I denna rapport) (STCW, 2010b). I resolutionen bjuder STCW in regeringen till att ta särskild hänsyn till att män och kvinnor ska ha samma förutsättningar inom den maritima sektorn, (STCW, 2010b). Belysa rollen som kvinnlig sjöfarande och främja kvinnornas deltagande på alla nivåer inom maritima branscher. De uppmanar regeringen och hela industrin att överväga de hinder kvinnor måste överkomma inom sjöfarten. Så som bristande faciliteter ombord för kvinnor. Kvinnor ska ha samma tillgång till utbildning och den praktisk erfarenhet som krävs för att förstärka sina yrkeskunskaper (STCW, 2010).

## **2.5 International Labour Organization**

FN-organisationen ILO fastställer internationella arbetsnormer, utvecklar grundläggande principer och skapar program för att främja anständiga arbetsförhållanden för både män och

kvinnor sedan 1919 (ILO, u.å.-a). ILO består av tre parter: regeringar, arbetsgivare och arbetstagare, dessa sammanförs för att ta sig an detta uppdrag.(ILO, u.å.-c). ILO grundades år 1919 av nio länder: Belgien, Cuba, Frankrike, Italien, Japan, Polen, Storbritannien, Tjeckoslovakien och USA (ILO, u.å.-b). Det var först år 1946 som ILO blev erkänt som ett specialiserat organ inom FN. ILO:s arbete är också att främja samarbete mellan de tre parterna för att förbättra sociala och ekonomiska förhållanden (ILO, u.å.-c).

### **2.5.1 Maritime Labour Convention 2006**

ILO:s konvention MLC bestämmer minimistandard för arbets- och levnadsvillkor för alla sjöfolk som arbetar på fartyg som seglar under ratificerade länders flagg (ILO, u.å.-d). MLC,2006 är också känt för namnet "Seafarers' bill of rights". MLC,2006 mål är att främja anständiga arbetsförhållanden för sjöfolk samt säkerställa ekonomiska intressen genom en rättvis konkurrens för fartygsägare. MLC, 2006 täcker områden för sjöfolk som: Minimiålder, Arbets- och vilotid, sjukvård ombord, boende, mat och catering; hälsa och säkerhet, skydd och förebyggande av olyckor, sjöfolks klagomålshantering; Sjöfolks anställningsavtal, Utbetalning av löner, årlig betald semester, repatriering vid kontraktets slut; användningen av licensierade privata rekryterings- och förmedlingstjänster (ILO, u.å.-d). Konventionen är lättförståelig, uppdaterad och är utformad för att tillämpas globalt. Tillsammans med IMO:s SOLAS (International Convention for the Safty of life at Sea), STCW, och MARPOL (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships) är MLC,2006 en del av de fyra pelarna som främjar säkerhet, utbildning, miljö och arbetsförhållanden för sjöfolk på en global nivå. (ILO, u.å.-d; Marine Insight, 2022). I MLC,2006 med ändringarna från 2018, finns det ett kapitel som heter Standard A3.1 - Accommodationand recreational Facilities (bilaga 2 och 3) (ILO, 2006), Där står det att kvinnor har rätten till en egen toalett ombord på fartyget och att kvinnor och män inte bör behöva dela samma hytt.

### 3. METOD

Data för den här rapporten har samlats genom en tvåstegsprocess. Som första steg genomfördes en litteraturgranskning för att få en överblick över vad internationella organisationer har publicerat om ämnet. Denna litteraturgranskning tjänade som en grund för att förstå de rådande normerna och praxis. I andra steget hölls intervjuer med relevanta myndigheter för att få en insikt i deras tolkning och användning av de internationella organisationernas riktlinjer och rekommendationer.

#### 3.1 Litteraturöversikt

En litteraturöversikt av, enligt författarnas bedömning, relevant litteratur där kvinnor nämns från de internationella organisationerna IMO, ILO, och FN genomfördes för att samla information om deras påbud och regler. En sökmotor användes för att hitta litteratur från organisationernas officiella hemsidor. Sedan söktes orden; kvinnor, women, female, equality, jämställdhet i publikationerna för att sortera ut regler och påbud som rörs av rapportens ämne. Litteratur från dessa källor valdes för att de är organisationer som har en central eller styrande roll i den internationella sjöfarten samt hög trovärdighet. Relevant befintlig forskning som behandlar kvinnor i sjöfarten söktes via Chalmers bibliotek och Scopus för att skapa en bild av dagsläget. Dessa söktes med hjälp av sökorden; kvinnor, sjöfart, jämställdhet, arbetsmiljö och samma ord med engelsk översättning. För att bestämma litteraturens trovärdighet togs initialt hänsyn till antalet citeringar och följdes sedan av en noggrannare granskning av verket.

#### 3.2 Intervjuer

Semi-strukturerade intervjuer över videolänk valdes då de tillåter den intervjuade att vidareutveckla sina idéer och prata bredare kring de frågor som tas upp (Denscombe, 2014). Intervjuerna hade en viss struktur men tillät avvikelser i form av följdfrågor eller utveckling kring svaret. Att utföra intervjuerna online innebär att det inte fanns några geografiska begränsningar på var den som utför intervjuerna och den som blir intervjuad befann sig. Syftet med intervjuerna var att samla detaljerad information om tolkningen och implementeringen av rekommendationer och regler från internationella organisationer. Deltagande i intervjuerna ses i rapporten som representanter för den myndighet de företräder och inte som enskilda personer. Därför kommer dessa aldrig att nämnas vid namn.

De semi-strukturerade intervjuerna genomfördes med representanter från sjöfartsmyndigheterna i de valda länderna. Representanter från Transportstyrelsen (Sverige), Die Deinstelle Schiffssicherheit (DS) (Tyskland), Latvijas Jūras administrācija (LJA) (Lettland), och Traficom (Finland) intervjuades. Urvalet baserades på vilka myndigheter som hanterar regler för sjöfarten i de olika länderna. Genom att skicka frågorna till myndigheten via email, hänvisade myndigheten för respektive land till den person de ansåg vara bäst kvalificerad att besvara rapportens intervjufrågor. I ett av fallen var det en grupp av olika människor som besvarade frågorna. Rapporten har inte undersökt eller tagit hänsyn till de intervjuades positioner i myndigheterna utan förlitat sig på att de kunnat representera sin myndighet i sina svar.

Intervjufrågorna, se bilaga 4, skrevs som öppna frågor för att ha så liten påverkan på svaret från den intervjuade som möjligt, samt för att ge plats att kunna fördjupa sig och ställa följdfrågor (Denscombe, 2014). Innehållet i frågorna utformades efter de regler och påbud författarna valt för litteraturstudien.

Intervjuerna utfördes över videolänk med representanter från Sverige och Lettland. Detta kunde inte tillgodose av Tyskland och Finland och därför utfördes deras intervjuer via mejl med samma frågor. Samtliga deltagande fick tillgång till frågorna med information om intervjun och

inspelning, samt information om rapporten och dess syfte, minst en vecka före utförd intervju. Onlineintervjuerna börjades med att kontrollera att respondenten frivilligt deltog i intervjun och gav sitt medgivande till att intervjun spelades in. Intervjuerna tog i sin helhet 30–45 minuter att genomföra. Efter slutförd intervju transkriberades de av författarna och därefter raderades filen med videon. Om intervjun i stället utfördes via mejl skickades samma frågor ut och efter att de blivit besvarade hade intervjuarna chans att ställa följdfrågor i form av text. De semi-strukturerade intervjuerna innebar att ett svar kunde behandla flera frågor samtidigt. Därför valde författarna att sammanställa resultaten i form av ämnen som frågorna och svaren behandlade.

### **3.2.1 Analys av data**

Datan från intervjuerna analyserades enligt Denscombes - ”De fem stegen för analys av data” i Forskningshandboken(2014). Först transkriberades intervjuerna och därefter delades datan upp utefter vilken eller vilka frågor svaren behandlade. Sedan sammanställdes svaren ytterligare utifrån likheter och ämnen för att undvika upprepning då många svar behandlade flera frågor samtidigt. Detta tolkades skriftligt av författarna i löpande text för att förenkla observation av likheter, skillnader och samband. Till sist validerades datan genom respondentvalidering vilket innebar att respondenterna själva får validera att datan är korrekt.

## 4. RESULTAT

Nedan följer en redogörelse för de svar som myndigheternas representanter givit i intervjuerna. Resultatet är uppdelat efter tre ämnen som summerar vad de olika frågorna och intervjuvarerna tog upp. Dessa tre ämnen är levnadsstandard, främjande av kvinnor i sjöfarten samt arbetsmiljö och flaggstatens lagar.

### 4.1 Levnadsstandard

Alla respondenter nämner att flaggstaterna har ratificerat MLC:s: ”Standard A3.1 – Accommodation and recreational facilities”. För separata sovrum och sanitära faciliteter skall finnas för kvinnor och män.

Tyskland, Lettland och Finland berättar med vilka lagar i landet som uppfyller detta. DS skriver att Tyskland har implementerat MLC-kraven i den nationella lagstiftningen genom "Ordinance on Accommodation in Maritime Shipping". LJA svarar att Lettland har integrerat den i "Cabinet Regulation #18 Regulation on Requirements defined in Maritime Labour Convention 2006 concerning onboard accommodation and recreational facilities and conditions". Respondenten berättar att i sektion 15 och 41 finns krav på separata sovrum och sanitära faciliteter för män och kvinnor. Traficom skriver att Finland har "Act on the Working and Living Environment and Catering for Seafarers on Board Ships 395/2012" kapitel fyra. (Accommodation and recreational facilities) och "Government Decree on the Living Environment for Seafarers on Board Ships 825/2012". (Sektion 3: Sleepingrooms and day rooms. Sektion 15: Sanitary accommodation)

För att se till att ”A3.1 ” (Se kapitel 2.5.1) följs på fartygen svarar DS att tyska fartyg inspekteras när de får sin MLC certifiering, samt efter bestämda intervaller enligt den nationella lagstiftningen Maritime Labour Act. Fartyg som inte omfattas av MLC certifiering inspekteras vart 3:e år enligt nationell lag (MLA Maritime Labour Act). Traficom skriver att MLC kraven fortsatt kontrolleras i Finland enligt lagstiftning för finskflaggade fartyg. LJA säger att självklart om de under inspektioner ser något som inte följer MLC skall flaggstaten kontaktas.

Vid frågan om de har några ytterligare direktiv kring Standard A3.1 svarar DS ja och motiverar detta genom att nämna MLA Maritime Labour Act -Ordinance on Accommodation in Maritime Shipping – MaritimeAccommodationO. LJA kommenterar att de inte ser några behov av detta för att MLC är tydliga med vad som krävs. Traficom skriver att det inte ser ett behov för ytterligare utveckling. Skulle eventuella brister eller att ämnet tas upp under inspektionen, kommer det att undersökas mer detaljerat.

### 4.2 Främjande av kvinnor inom sjöfarten

DS skriver att i Tyskland har både män och kvinnor obegränsad tillgång och möjligheter i den maritima sektorn. LJA skriver att de tar hänsyn till rekommendationer och initiativ. Under Lettlands policys och lagar betonas det att alla oavsett kön har lika rättigheter att arbeta samt till rättvisa, säkra och hälsosamma arbetsvillkor likaså rättvis ersättning. Särbehandling baserat på kön är förbjudet enligt arbetslagen. Det kan leda till böter och straff. Traficom skriver att det är principiellt lika möjligheter att studera och arbeta under finsk flagg. De svarar också att de inte har specifika kampanjer i detta ämne.

Vid frågan om de finns lagar i deras land för att uppnå mål 5 (jämslällldhet) svarar de följande: Transportstyrelsen säger att det finns mycket rekommendationer, riktlinjer och lagstiftning i detta ämne. Det som brister svarar responderten är att följa de regler som finns. Transportstyrelsen meddelar också att IMO och ILO har påbörjat ett särskilt arbete, man har skapat två grupper som skall diskutera fler åtgärder mot mobbning och sexuella trakasserier. I en utav grupperna skall Sverige delta och diskutera detta. Respondenten hoppas att det leder

till nya lagstiftningar, utbildningsmaterial och informationskampanjer. DS hänvisar till "the German General Act on Equal Treatment". Traficom svarar att Finland generellt verkar för jämställdhet och att det finns lagar som stöder det, men inte speciellt riktat för kvinnliga sjöfarare utan för alla kön.

Vid frågan om de skulle vilja se mer rekommendationer ifrån internationella organisationer angående jämställdhet i den maritima industrin svarar Transportstyrelsen att vi måste försätta med detta. Respondenten meddelar att det pratas även på IMO-nivå om detta ämne i många olika sammanhang. "Det är på agendan." Respondenten tillägger att det inte bara får bli ett samtal, det är viktigt att det blir något konkret utav det. Sedermera att Sverige inte är världs bäst men att de kommit hyfsat långt. Den här frågan har varit viktig länge, det innebär inte att de skall sluta prata om det, utan de är bra om de visar bra exempel. DS skriver att eftersom de utgår från lika tillgång och möjligheter inom denna sektor ser de ingen absolut nödvändighet inom deras ansvarsområde. De välkomnar dock rekommendationer när det gäller att stödja jämställdhet på internationell nivå. LJA svarar att de inte ser ett behov av fler rekommendationer i den maritima sektorn, då det inte har stött på något problem. Lettland nämner också att rekommendationer är bra att ha men eftersom de inte är obligatoriska vore det bättre att länder själva kan skapa lagar vid behov. Traficom svarar att deras uppfattning är att de nordiska länderna är bättre än generellt. De har inga invändningar relaterat till rekommendationer och det finns ett behov att förbättra arbetsvillkoren generellt och särskilt jämställdhet ombord på fartyg.

#### **4.2.1 Antal kvinnor till sjöss**

DS skriver att underrepresentationen av kvinnor på fartyg under Tysk flagg kan bero på arbetets attraktivitet, men att det inte beror på begränsad tillgång eller begränsade möjligheter inom sjöfartssektorn. Deras bedömning skriver de är teoretiskt mätbar, då kvinnor i decennier haft nautiska och tekniska jobb ombord, inom rederier och förvaltningar på alla nivåer. Andra positioner nämns som yrkesarbetare (tex farygsmekaniker), nautiska -, tekniska officerare och kaptener ombord och förekommande fall senare i land som nautiska och tekniska inspektörer i sjöfarten, ISM kvalitetschefer, fleet managers även högsta ansvarsområdena inom rederier. DS skriver att så gott som de kan bedöma finns det inga invändningar på rederiernas del att anställa kvinnliga sjömän antingen till sjöss eller i land. Allt detta gäller uttryckligen även för uppgifter och befattningar inom vår flaggstatsförvaltning. Här hålls centrala positioner upp till högsta ledningsnivåerna utav tidigare kvinnliga sjömän. LJA:s representant meddelar att i Lettland är 4 % av de certifierade sjöfararna kvinnor, vilket de anser är en relativt hög procent. Traficom nämner att antalet kvinnor i sjöfarten växer långsamt och att det finns kvinnor som också tjänstgör som befälhavare ombord.

#### **4.2.2" International Day for Women in Maritime"**

Vid frågan om länderna såg ett behov utav Internationella dagen för kvinnor i sjöfarten svarade Transportstyrelsens representant att de var positiva till denna dag, och Sverige var ett av de länderna som lade fram denna dag som ett förslag när det togs upp i IMO. De säger också att de har uppmärksammat dagen genom att publicera en artikel på sin hemsida. De hade sett att bränschen uppmärksamade dagen genom tillexempel rederier som pratade om det på sociala medier och Haverikommissionen skrev om det på sin hemsida. DS representant skrev att eftersom de förutsätter lika möjligheter och tillgång inom den nationella sektorn såg de ingen absolut nödvändighet inom deras ansvarsområde. De skriver att de är öppna för stödjande åtgärder för sina möjligheter och även mot jämlikhet på internationell nivå. Enligt DS bör dagen ses som ett viktigt kärnverktyg på internationell nivå. För att belysa vikten av att skapa en inkluderande och rättvis arbetsmiljö för kvinnor inom sjöfarten och främja lika möjligheter. DS nämner att sedan några år tillbaka har Tyskland olika aktiviteter med kommunikation som

fokus. Tillexempel att den tyska rederiföreningen genomförde olika aktiviteter internt och externt på denna dag, för att främja rekrytering och säkerhet för kvinnor inom sjöfarten och att det fortfarande är ett pågående projekt. LJA lyfter att dagen är ett bra sätt att uppmärksamma kvinnor som arbetar inom sjöfartsbranschen. Några företag och institut relaterat till den marina sektorn firade detta. Det fanns publikationer, media och podcast som uppmärksammade dagen. Traficom svarar att de inte hittills ägnat någon särskild uppmärksamhet åt detta, men deras hållning är positiv till IMO:s och ILO:s insatser angående ovanstående. Traficom stödjer förekomsten av dessa event.

### **4.3 Arbetsmiljö och flaggstaternas lagar**

Vid tillfrågan om hur länderna når mål 3 (God hälsa och välbefinnande) svarar Transportstyrelsen för att förebygga ångest och depression hos kvinnor till sjöss, tar de hänsyn till helheten för både män och kvinnor. Regelverken för de landanställda finns också ombord. För ett par år sedan kom ett nytt regelverk om tillexempel trakasserier. I stället för arbetsmiljöverket i land, arbetar Transportstyrelsen med organisatorisk och social arbetsmiljö för sjöfarten. Transportstyrelsens inspektörer går ombord på fartygen och ser att fartygen har en arbetsmiljö agenda. Arbetsmiljö är en paradfråga i Sverige och har varit det länge svarar Transportstyrelsen. På svenska fartyg ställer de höga krav på arbetsmiljön och gör mer än vad som krävs enligt konventionerna. Som ett exempel nämns Vågrätts avsiktsförklaring som Transportstyrelsen tillsammans med andra organisatorer i branschen har skrivit på, för att arbeta med dessa frågor i syftet att få en arbetsmiljö i världsklass. När DS svarar på frågan om vad de gör för att uppnå FN:s mål 3, för att förhindra psykisk ohälsa och ångest hos kvinnligt sjöfolk, svarar de att enligt nationell lag är arbetsgivaren skyldig att ta hänsyn till detta i riskbedömningen och agera därefter. Riskbedömningen heter "Act of the implementation of measures of occupational Safety and Health to Encourage improvements in the Safety and Health Protection of workers at work" som kräves enligt arbetsmiljölagen sedan 2013. När Respondenten får frågan om de har någon lag för att uppnå mål 3 hänvisar DS till "Maritime Labour Act" (MLA) och and Ordinance on Maritime Medicine Requirements on mercant vessels (Maritime Medicine Ordinance). DS refererar också till sina lagar och föreskrifter för arbetsmiljö och hälsa och i BG Verkehrs kompendium. LJA svarar att för att nå mål 3 så följer de MLC standarder. Samt andra standarder som är relaterade till hälsoskydd, sjukvård, välfärd och socialförsäkringsskydd. De nämner också att det inte är specifikt för kvinnor. Trafficoms respondent svarar att Finland inte har specifika strategier för att motverka psykisk ohälsa för kvinnor ombord, i stället hänvisar de till att det finns lagar för att främja psykisk hälsa för alla människor i Finland. Vid frågan om de har rekommendationer för separerade omklädningsrum ombord, svarar LJA (Lettland) att de inte upplevt detta problem och att hytten kan användas som ett omklädningsrum. På frågan om de har rekommendationer för separata omklädningsrum ombord svarar DS (Tyskland) att denna fråga också beror på storleken på fartyget, typen och åldern. Rederiet bör därför fastställa och definiera de faktiska behoven och potentialerna.

## 5. DISKUSSION

I detta kapitel ges en djupare insikt i rapporten samt dess resultat med en utvärdering för att kunna besvara de två forskningsfrågorna.

### 5.1 Avgränsningar

Denna studie hade en tidsbegränsning på sex månader på halvfart vilket gjorde att rapportens omfattning begränsades ner till fyra länders myndigheter. Med mer tid hade fler länder och även arbetande till sjöss, både kvinnor och män, kunnat intervjuas. Det råder därför en risk att rapportens resultat är partiskt då endast länder i norra Europa har intervjuats och kan inte appliceras på större skala. Att intervjua arbetande människor hade kunnat ytterligare bevisa eller motbevisa det som påstods av respondenterna.

### 5.2 Interjuver

Något som gruppen saknade i ett flertal av svaren, som gavs av de olika respondenterna, är en tydlig förklaring hur de tolkade det som bestämts i de internationella organisationerna. Att de arbetar med att främja kvinnor inom sjöfart betyder med stor sannolikhet olika saker för olika länder. Dock var det betryggande att myndigheterna ofta svarade liknade vilket gav ett intryck av enhetlighet och att de delade samma syn på frågorna.

#### 5.2.1 Arbetsmiljö och levnadsstandard

I resultatkapitlet angående MLC (ILO, u.å.-d) ser vi många likheter i myndigheternas svar. De har alla gemensamt att de integrerat konventionen och att de följer upp efter föreskrifter eller mer. Däribland att män och kvinnor har rätt till separata sovutrymmen och sanitära faciliteter (ILO, u.å.-d). En fundering som väcktes hos gruppen var vad det egentligen innebär att de ratificerat MLC då detta inte kommer fram i resultatet. Att se till att det finns separata sovutrymmen och sanitetsanläggningar för män och kvinnor vid inflaggning av fartyg kanske ses som väldigt självklart i den här delen av världen. Det kan vara en anledning till att det inte finns någon vidareförklaring av detta.

Genomgående i resultatet har vi sett att myndigheterna generellt inte anser att jämställdhet är ett stort problem inom sjöfarten i norra Europa. Vid frågor om ytterligare direktiv utöver de obligatoriska, från de internationella organisationerna, fick gruppen i de flesta fallen svaret att myndigheterna inte sett något behov för detta. Detta kan innebära att läget ser bättre ut i Tyskland, Lettland och Finland än vad det gör i Sverige baserat på REDO:s tidigare undersökning (Eva Nordström et al., 2019) som pekar mot att svenska kvinnor i sjöfarten fortfarande har mycket att önska och att kvinnorna känner sig ganska utsatta. En annan anledning skulle kunna vara kulturskillnader mellan länderna, exempelvis att kvinnorna uttrycker sitt missnöje mer i Sverige än i de övriga intervjuade flaggstaterna. Vi tror inte att det betyder att behovet av en mer jämställd arbetsplats är olika.

Trots att norra Europa anses ligga i framkant vad gäller jämställdhet är det mycket färre kvinnor än män som söker sig till sjöfarten. Varför denna stora skillnad? Utgår man från resultatet kan det bero på att arbetet inte är attraktivt. Gruppen förmodar dock att en troligare anledning är att yrket varit mansdominerat så pass länge att det blivit en norm och kultur att kvinnor inte jobbar till sjöss.

I resultatet Arbetsmiljö och flaggstaternas lagar kunde gruppen se att samtliga länder strävar mot mål 3 (god hälsa och välbefinnande) (UNDP, 2022a) genom att ha nationella lagstiftningar för att alla medborgare i landet skall ha en bra arbetsmiljö. Det är ingenting som myndigheterna gör specifikt för sjömän eller kvinnor, utan det gäller för alla medborgare. Sverige stack ut angående Vågrätts avsiktsförklaring.

## 5.2.2 Främjande av kvinnor inom sjöfarten

Resultatet pekar mot att påbuden i resolution 14 (STCW, 2010b) inte specifikt arbetas med i de flesta deltagande flaggstaterna. I alla fall inte på ett sätt som gör att respondenterna kopplar det direkt till resolution 14 eller till att generellt främja kvinnor i sjöfarten. Dock beskriver de att de jobbar med jämställdhet i största allmänhet, för både kvinnor och män i. Med undantag för Transportstyrelsen som om vi ser i resultatet kan antas utföra arbete specifikt för att se till de hinder kvinnor upplever. Gruppen är osäker på vad som gör att man inte specifikt arbetar för att öka representationen av kvinnor i sjöfarten. Författarna tänker att det kan bero på att det rent krasst inte finns något som säger att kvinnor inte får eller kan arbeta med sjöfart. Och att de hinder som kvinnor upplever (Eva Nordström et al., 2019) är svåra att ta på då det ofta är kopplat till det sociala ombord och kan vara väldigt subjektiva.

Lettland berättar att de har 4% kvinnor i sjöfarten och anser det att vara en ganska bra siffra. Satt emot den globala siffran på 1,2% är det en mycket bra siffra. Men i jämställdhetssammanhang där man pratar om att sträva efter en blandning av 40–60% kvinnor och män tycker vi att det fortfarande är alldeles för lågt. Vad beror det på att man tycker att 4% är en bra mängd kvinnor i sjöfarten? En anledning tror gruppen skulle kunna vara att man eventuellt inte satsar på kvantitativ jämställdhet utan strävar i stället efter en kvalitativ jämställdhet (Jämställdhetsmyndigheten, 2021). Den kvalitativa jämställdheten påstår gruppen är svår att mäta med hjälp av resultatet i denna rapport, men möjligen skulle kunna undersökas genom att intervjua rederierna samt de som jobbar på fartygen.

## 5.3 Metod

I detta examensarbete valdes semistrukturerade intervjuer då det ansågs vara högst viktigt att det fanns plats för följdfrågor. Det ansågs lämpligt för att kunna säkerställa mer ingående och tydliga svar om vad varje myndighets syn på frågeställningarna var, även om det försvårade arbetet med att jämföra svaren mellan de olika länder och dra tydliga slutsatser. Gruppen ville ha en röd tråd och att intervjuerna skulle anses seriösa och professionella men att det också skulle vara ett samtal snarare än ett "förhör". Detta val av intervjumetod försvårade arbetet men gruppen tror att genom att ställa följdfrågor kunde en djupare förståelse för varje individuell myndighet skapas och att det var rätt val i slutändan. Dock var det endast två av fyra respondenter som kunde tillgodose gruppens önskan om en videointervju. Resterande intervjuade valde att svara via mejl och detta försvårade jämförelsen av svaren ytterligare. I analysen av hur tillförlitliga svaren var uppstod stundvis en fundering om svaren emellanåt kunde ha varit baserade på individens vy och inte myndighetens åsikt då det var strukturerat som ett samtal. Hos de som svarade via mejl blev det å andra sidan mycket uppräddare regler. Hade en enkät utförts hade denna risk potentiellt förminskats. Men sannolikheten för svar ansågs väldigt låg och avgörandet av vilka personer som skulle vara relevanta hade blivit svårbedömt och tidskrävande.

Majoriteten av respondenterna har gruppen inte själva handplockat, utan vi har hört av oss till myndigheterna och sedan har det blivit vidarebefordrat. I två av fallen är det flera människor från samma myndighet som har tillsammans svarat på de frågorna som de själva har insikt i. Gruppen ser detta som positivt då vi antar att varje myndighet då har kunnat välja ut de som är mest lämplig för att representera myndigheten i dessa frågor. Detta gäller dock inte respondenten från Sverige då studenterna hade kontakt med människor som har mer insikt i myndigheten och givit förslag på vem som kan kontaktas angående frågorna.

## 6. SLUTSATSER

Gruppen ställde frågor kring IMO:s rekommendationer i STCW(STCW, 2010b). I resultatet ser vi att länderna i många fall tycker att dessa påbud redan täcks av nationell lagstiftning. De refererar till lagstiftning som förbjuder olika behandling och trakasserier. Förutom nationella lagar är det endast Transportstyrelsen som vi ser aktivt arbeta med detta. I resultatet presenteras deras pågående branchsamarbete, Vågrätt, för att främja kvinnor och arbeta mot trakasserier inom sjöfarten. Från resultatet kan vi även utläsa att samtliga länder säger att män och kvinnor ska ha samma tillgång till arbete och utbildning inom sjöfarten. Det har dock inte framkommit att det skulle finnas några lagar eller rekommendationer som specifikt främjar kvinnor på nationell nivå. Angående uppmaningen att överkomma hinder, som bristande faciliteter för kvinnor, påvisar rapporten att länderna inte ser något behov för separata omklädningsrum.

De intervjuade flaggstaterna är medlemmar och har ratificerat MLC. Detta innebär att de förpliktar sig att följa kravet som specificerar att det ska finnas separata sovutrymmen och sanitetsanläggningar för kvinnor och män ombord på fartyg. I och med att de förpliktat sig till detta ser vi i resultatet att de deltagande länderna har integrerat detta i den nationella lagstiftningen och att det kontrolleras enligt krav. Baserat på svaren som finns presenterade i resultatet kan inte gruppen komma till en tydlig slutsats om hur flaggstaterna tolkar de internationella MLC kraven(ILO, u.å.-d).

Samtliga respondenter uttrycker sig positiva till jämställdhet och uppger att arbetsmiljölagar i länderna täcker diskriminering samt främjar god psykisk hälsa för både män och kvinnor. Tyskland arbetar med mål 3(UNDP, 2022a) genom att arbetsgivaren är tvungen att göra en riskbedömning för psykisk hälsa på arbetsplatsen. Sverige jobbar med jämställdhet och god psykisk hälsa bland annat genom projekt för att främja lika rättigheter och motarbeta dålig social kultur ombord.

Sammanfattningsvis påvisar rapporten att de deltagande länderna täcker de obligatoriska internationella reglerna genom nationell lagstiftning. För att vidare se hur dessa har tolkats av deltagande länder krävs ytterligare undersökning. Resultatet visar dock att det pågår ytterligare arbete för att främja kvinnors deltagande i sjöfarten i ett av fallen. Men för att validera att detta endast sker i ett av fallen skulle mer forskning behöva utföras. Rapporten påvisar att det finns en positiv inställning och de deltagande myndigheterna var väl informerade samt uttryckte att dessa frågor är viktiga för dem. Dock för att kunna göra en fullständig slutsats på frågeställningarna behövs vidare forskning göras på hur de deltagande flaggstaterna tolkat och integrerat internationella regler och uppmaningar. Fler länder behöver undersökas för att nå ett resultat som går att applicera på en större skala.

### 6.1 Rekommendationer till fortsatt arbete

I den här rapporten lades en grund för hur Sverige, Tyskland, Lettland, och Finland förhåller sig till de internationella regler och uppmaningar som finns för att främja kvinnor i sjöfarten. Vidareutveckling skulle vara att undersöka implementeringen av dessa i praktiken, samt vilka aktiva handlingar som utförs för att säkerställa att detta upprätthålls på fartygen.

Fortsatt arbete skulle också kunna vara att utöka forskningen till ett större antal länder och jämföra hur olika världsdelar tolkar och implementerar internationella regler.

# KÄLLFÖRTECKNING

- Catalyst. (2007, November). *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards...*: EBSCOhost. Catalyst.  
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=5d487b7a-bca9-4179-8f2a-85572baccd65%40redis>
- Catalyst. (2021). *Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take) | Catalyst*. <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>
- Denscombe, M. (2014). *The good research guide : for small-scale research projects*.
- Eva Nordström, Cajsa Jersler Fransson, Petter Löfgren, Mikael Axén, Henrietta Lybeck, & Taline Sandberg Jadaan. (2019). Drivkrafter och hinder för kvinnor till sjöss. *Redo*.  
[https://www.sjofartsverket.se/contentassets/f68ea442f30a4d299505ca1b7e74d51d/bilaga-a\\_drivkrafter-och-hinder-for-kvinnor-till-sjoss.pdf](https://www.sjofartsverket.se/contentassets/f68ea442f30a4d299505ca1b7e74d51d/bilaga-a_drivkrafter-och-hinder-for-kvinnor-till-sjoss.pdf)
- ILO. (n.d.-a). *About the ILO*. International Labour Organization. Retrieved January 6, 2023, from <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- ILO. (n.d.-b). *History of the ILO*. ILO. Retrieved January 23, 2023, from <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>
- ILO. (n.d.-c). *How the ILO works*. ILO. Retrieved January 23, 2023, from <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>
- ILO. (n.d.-d). *Labour standards: Basic facts on the Maritime Labour Convention 2006*. ILO. Retrieved January 24, 2023, from [https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS\\_219665/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS_219665/lang--en/index.htm)
- ILO. (2006). ILO Maritime Labour Convention- As Amended by the 2018 Amendment. *ILO*.  
[http://dmr.regs4ships.com.eu1.proxy.openathens.net/docs/international/ilo/mlc\\_2006/loader.cfm?csModule=security/getfile&PageID=2234183](http://dmr.regs4ships.com.eu1.proxy.openathens.net/docs/international/ilo/mlc_2006/loader.cfm?csModule=security/getfile&PageID=2234183)
- IMO. (n.d.-a). *18 May – celebrating women in maritime*. IMO. Retrieved January 5, 2023, from <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/IDWIM-2022.aspx>
- IMO. (n.d.-b). *Adoption: 7 July 1978; Entry into force: 28 April 1984; Major revisions in 1995 and 2010*. IMO. Retrieved January 7, 2023, from [https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-\(STCW\).aspx](https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-(STCW).aspx)
- IMO. (n.d.-c). *Brief History of IMO*. IMO. Retrieved January 22, 2023, from <https://www.imo.org/en/About/HistoryOfIMO/Pages/Default.aspx>
- IMO. (n.d.-d). *IMO and Sustainable Development*. Retrieved February 22, 2023, from <https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/MediaCentre/HotTopics/Documents/IMO%20SDG%20Brochure.pdf>

- IMO. (n.d.-e). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*. IMO. Retrieved November 18, 2022, from <https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/STCW-Conv-LINK.aspx>
- IMO. (n.d.-f). *International Maritime Organization*. IMO. Retrieved January 7, 2023, from <https://www.imo.org/>
- IMO. (n.d.-g). *Introduction to IMO*. IMO. Retrieved January 22, 2023, from <https://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>
- IMO. (n.d.-h). *Women in Maritime IMO's Gender Programme*. IMO. Retrieved November 17, 2022, from <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>
- Jämställdhetsmyndigheten. (2021, November 30). *Vad är jämställdhet? / Jämställdhetsmyndigheten*. Jämställdhetsmyndigheten. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/>
- Kitada, M. (2021a). Chapter 6 Women Seafarers: An Analysis of Barriersto Their Employment. In V. Gekara & H. Sampson (Eds.), *The World of the Seafarer Qualitative Accounts of Workingin the Global Shipping Industry* (1st ed., Vol. 9, pp. 65–76). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2>
- Kitada, M. (2021b). Chapter 6 Women Seafarers: An Analysis of Barriersto Their Employment. In V. Gekara & H. Sampson (Eds.), *The World of the Seafarer Qualitative Accounts of Workingin the Global Shipping Industry* (1st ed., Vol. 9, pp. 65–76). Springer.
- Marine Insight. (2022). *What is International Maritime Organization?* Marine Insight. <https://www.marineinsight.com/maritime-law/what-is-international-maritime-organization-imo/>
- Sjöfartsverket. (2021, June 24). *Nolltolerans mot trakasserier och särbehandling*. <https://www.sjofartsverket.se/sv/om-oss/jobba-hos-oss/vardegrund-och-likabehandling/nolltolerans-mot-trakasserier-och-sarbehandling/>
- STCW. (2010a). *Attachment 3 to the Final Act of the 2010 STCW Conference* (International Maritime Organisation, Ed.). STCW; International Maritime Organisation. [http://dmr.regs4ships.com.eu1.proxy.openathens.net/docs/international/imo/stcw/2010/conv/fin\\_act\\_att\\_03.cfm](http://dmr.regs4ships.com.eu1.proxy.openathens.net/docs/international/imo/stcw/2010/conv/fin_act_att_03.cfm)
- STCW. (2010b). *Final Act of the Manila 2010 STCW Conference*. STCW. [http://dmr.regs4ships.com.eu1.proxy.openathens.net/docs/international/imo/stcw/2010/conv/fin\\_act.cfm](http://dmr.regs4ships.com.eu1.proxy.openathens.net/docs/international/imo/stcw/2010/conv/fin_act.cfm)
- UNDP. (2022a, October 18). *Mål 3: God hälsa och välbefinnande - Globala målen*. <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-3-halsa-och-valbefinnande/>
- UNDP. (2022b, October 18). *Mål 5: Jämställdhet - Globala målen*. <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstalldhet/>

United Nations. (n.d.-a). *About Us / United Nations*. Retrieved January 7, 2023, from <https://www.un.org/en/about-us>

United Nations. (n.d.-b). *THE 17 GOALS / Sustainable Development*. Retrieved January 6, 2023, from <https://sdgs.un.org/goals>

United Nations. (n.d.-c). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development / Department of Economic and Social Affairs*. Retrieved January 6, 2023, from <https://sdgs.un.org/2030agenda>

WISTA. (n.d.-a). *Who is WISTA / WISTA International*. Retrieved January 6, 2023, from <https://wistainternational.com/who-is-wista/>

WISTA. (n.d.-b). *WISTA Mentor – Kvinnor inom Sjöfart*. WISTA Sweden. Retrieved February 5, 2023, from <https://wistamentor.se/>

## **BILAGA 1**

STCW Manila 2010

Attachment 3

Resolution 14

Promotion of the participation of women in the maritime industry

THE 2010 MANILA CONFERENCE,

HAVING ADOPTED the Manila amendments to the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 and to the Seafarers' Training, Certification and Watchkeeping Code, as amended,

NOTING the Long- and Medium-Term Plans for the Integration of Women in the Maritime Sector developed by the International Maritime Organization,

NOTING ALSO the resolution concerning the promotion of opportunities for women seafarers adopted by the International Labour Conference of the International Labour Organization on 22 February 2006,

EXPRESSING SUPPORT for the latter's aims to promote the training of women in the maritime sector,

CONSIDERING HIGHLY DESIRABLE that both men and women have equal access opportunities to maritime training and to employment on board ship,

INVITES Governments:

.1 to give special consideration to securing equal access by men and women in all sectors of the maritime industry; and

.2 to highlight the role of women in the seafaring profession and to promote their greater participation in maritime training and at all levels in the maritime industry;

FURTHER INVITES Governments and the industry:

.1 to endeavour considering ways to identify and overcome, at international level, the existing constraints, such as the lack of facilities for women on board training vessels, so that women can participate fully and without hindrance in seafaring activities in order to facilitate effectively the achievement of Millennium Development Goals (MDG) 3 (Promote gender equality and empower women);

.2 to support the provision of on-the-job-training opportunities so that women may acquire the appropriate level of practical experience required to enhance professional maritime skills.

## BILAGA 2

9. When sleeping accommodation on board ships is required, the following requirements for sleeping rooms apply:

(a) in ships other than passenger ships, an individual sleeping room shall be provided for each seafarer; in the case of ships of less than 3,000 gross tonnage or special purpose ships, exemptions from this requirement may be granted by the competent authority after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;

(b) separate sleeping rooms shall be provided for men and for women;

(c) sleeping rooms shall be of adequate size and properly equipped so as to ensure reasonable comfort and to facilitate tidiness;

(d) a separate berth for each seafarer shall in all circumstances be provided;

(e) the minimum inside dimensions of a berth shall be at least 198 centimetres by 80 centimetres;

(f) in single berth seafarers' sleeping rooms the floor area shall not be less than:

(i) 4.5 square metres in ships of less than 3,000 gross tonnage;

(ii) 5.5 square metres in ships of 3,000 gross tonnage or over but less than 10,000 gross tonnage;

(iii) 7 square metres in ships of 10,000 gross tonnage or over;

(g) however, in order to provide single berth sleeping rooms on ships of less than 3,000 gross tonnage, passenger ships and special purpose ships, the competent authority may allow a reduced floor area;

(h) in ships of less than 3,000 gross tonnage other than passenger ships and special purpose ships, sleeping rooms may be occupied by a maximum of two seafarers; the floor area of such sleeping rooms shall not be less than 7 square metres;

(i) on passenger ships and special purpose ships the floor area of sleeping rooms for seafarers not performing the duties of ships' officers shall not be less than:

(i) 7.5 square metres in rooms accommodating two persons;

(ii) 11.5 square metres in rooms accommodating three persons;

(iii) 14.5 square metres in rooms accommodating four persons;

(j) on special purpose ships sleeping rooms may accommodate more than four persons; the floor area of such sleeping rooms shall not be less than 3.6 square metres per person;

(k) on ships other than passenger ships and special purpose ships, sleeping rooms for seafarers who perform the duties of ships' officers, where no private sitting room or day room is provided, the floor area per person shall not be less than:

- (i) 7.5 square metres in ships of less than 3,000 gross tonnage;
  - (ii) 8.5 square metres in ships of 3,000 gross tonnage or over but less than 10,000 gross tonnage;
  - (iii) 10 square metres in ships of 10,000 gross tonnage or over;
- (l) on passenger ships and special purpose ships the floor area for seafarers performing the duties of ships' officers where no private sitting room or day room is provided, the floor area per person for junior officers shall not be less than 7.5 square metres and for senior officers not less than 8.5 square metres; junior officers are understood to be at the operational level, and senior officers at the management level;
- (m) the master, the chief engineer and the chief navigating officer shall have, in addition to their sleeping rooms, an adjoining sitting room, day room or equivalent additional space; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;
- (n) for each occupant, the furniture shall include a clothes locker of ample space (minimum 475 litres) and a drawer or equivalent space of not less than 56 litres; if the drawer is incorporated in the clothes locker then the combined minimum volume of the clothes locker shall be 500 litres; it shall be fitted with a shelf and be able to be locked by the occupant so as to ensure privacy;
- (o) each sleeping room shall be provided with a table or desk, which may be of the fixed, drop-leaf or slide-out type, and with comfortable seating accommodation as necessary.

### **BILAGA 3**

11. With respect to requirements for sanitary facilities:

- (a) all seafarers shall have convenient access on the ship to sanitary facilities meeting minimum standards of health and hygiene and reasonable standards of comfort, with separate sanitary facilities being provided for men and for women;
- (b) there shall be sanitary facilities within easy access of the navigating bridge and the machinery space or near the engine room control centre; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;
- (c) in all ships a minimum of one toilet, one wash basin and one tub or shower or both for every six persons or less who do not have personal facilities shall be provided at a convenient location;
- (d) with the exception of passenger ships, each sleeping room shall be provided with a washbasin having hot and cold running fresh water, except where such a washbasin is situated in the private bathroom provided;
- (e) in passenger ships normally engaged on voyages of not more than four hours' duration, consideration may be given by the competent authority to special arrangements or to a reduction in the number of facilities required; and
- (f) hot and cold running fresh water shall be available in all wash places.

## BILAGA 4

Interview questions for bachelor thesis by Jessica Karlsson and Gry Frölich, students in the Master Mariner programme in Chalmers Technical University, Sweden, Gothenburg.

### Interview questions:

Through the STCW convention, Manila 2010 amendments, IMO invites governments to create equal accessibility in the maritime sector for women and men. And to promote and highlight the role as a female seafarer.

Do your agency work with these questions?

1. Furthermore, they invite governments and the industry to work for an environment on board the ships where facilities are available for women as for men. Also support equal opportunities to excel at their work.
  - How has/are your flag state worked/working with these invitations?
  - Are there any laws or policies about this in your flag state?
  - Have you seen any results from working with these invitations?
  - How has the industry responded to your work?
  - Are there any recommendations for the ships to have e.g., separate changing rooms?
  
2. In the Maritime Labour Convention by ILO it is stated in the section “Standard A3.1 – Accommodation and recreational facilities”. That separate sleeping room and sanitary facilities shall be provided for women and men.
  - Are there any laws or policies about this in your flag state?
  - Do you have procedures to check if this is followed?
  - Does your flag state have additional directives in this area?
  - Is there a need for further development in this area?
  
3. May 18, 2022 was the first ever International Day for Women in Maritime proclaimed by IMO.
  - Do you see a need for such a day?
  - Did your country notice this day in any way?
  - Did you see any response from the industry?
  
4. What kind of work are your flag state doing for the maritime industry to reach the UN Goals of sustainable development?
  - Goal 3: Good health and well-being.
    - What is done to prevent mental illness, depression, and anxiety for women seafarers?
    - Are there any laws or policies about this in your flag state?
  - Goal 5: Gender Equality.
    - How do you work to fulfill this goal?
    - Are there any laws or policies about this in your flag state?
  
5. Would you like to see more recommendations from international organizations regarding equality in the maritime industry?
  
6. Apart from already mentioned work - is there anything you would like to mention or emphasize about women in the maritime industry?



INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2023

[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)



**CHALMERS**