



Självständigt arbete

Mellan hav och hem

En kvalitativ studie om rederiernas stöd för kvinnliga sjöbefäl under graviditet och föräldraledighet.



Författare: Moa Lång &
Janina Söderberg Larsson
Handledare: Ellinor Brandt
Examinator: Fredrik Hjorth
Termin: VT26
Ämne: Självständigt arbete
Nivå: 15hp
Kurskod: 1SJ51E



Abstrakt

Syftet med denna studie var att undersöka vad svenska rederier med fartyg som seglar under svensk flagg har för rutiner då en arbetstagare blir gravid och/eller går på föräldraledighet. Hur rederierna arbetar för att arbetstagarna inte ska vara med om en eventuell behörighetsförlust har undersökts, likaså om det finns stöd för arbetsgivare i dessa situationer.

För att utföra studien användes en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Totalt intervjuades sex personer från olika svenska rederier, som alla arbetar med personalfrågor på något sätt. De delade med sig av sina erfarenheter, upplevelser och rederiernas rutiner och policys.

Resultatet visade att det finns en del kunskapsluckor bland rederierna när det kommer till graviditet och inte minst likvärdiga arbetsuppgifter. Samt att Transportstyrelsens föreskrifter om behörigheter inte är anpassade för en längre frånvaro från arbetet, som en graviditet och lång föräldraledighet kan innebära. Respondenterna skulle gärna se ett mer omfattande stöd från myndigheterna och fick ge förslag på hur detta skulle kunna se ut. Bland annat kom det upp att det bör finnas någon slags dispens för när en arbetstagare är gravid så att denne inte råkar vara med om en behörighetsförlust.

Nyckelord

Graviditet, föräldraledighet, kvinnliga sjöbefäl, behörighetsförlust, behörighetsförlängning, likvärdiga arbetsuppgifter, stöd.



Abstract

The purpose of this study was to investigate what kind of routines and policies Swedish shipping companies have when a female officer gets pregnant or goes on parental leave. The study also focuses on how the companies work to avoid a loss of license for their employees in these situations. Lastly the study covers if the shipping companies get any kind of support from the Swedish authorities for working with these kinds of questions.

To perform the study a qualitative method with semi-structured interviews was used. In total six persons working with human resources for Swedish shipping companies were interviewed. They shared their experiences and the shipping companies routines and policies.

The results showed a couple of gaps of knowledge among the companies when it came to pregnancy and equivalent tasks. It also showed that the Swedish Transport Agency's regulations regarding certification for seafarers is not adapted for a longer absence from the workplace, like a pregnancy and long parental leave can imply for female officers. The participants also stated that they would value a more extensive support from the authorities, and gave their own suggestions. One example was exceptions for pregnant officers to prevent a loss of license.

Keywords

Pregnancy, parental leave, female officers, loss of license, extension of license, equivalent tasks, support.



Tack

Vi vill tacka alla respondenter som tagit sig tid för att medverka på en intervju, utan er hade vi inte kunnat genomföra denna studie. Vi vill även ge ett stort tack till vår handledare Ellinor Brandt för all vägledning och stöd som du har gett oss under hela studiens gång.

Janina Söderberg Larsson & Moa Lång
Kalmar, maj 2026



Definitioner och förkortningar

Behörighetsförlust - behörighetsförlust innebär att ett sjöbefäl blir av med sina certifikat och behörigheter för att man inte har samlat in tillräckligt med sjödagar under en viss period.

TSFS - Transportstyrelsens författningssamling.

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling.

Nyförlöst - har fött barn för 14 veckor sedan eller mindre.

Gravidpenning - en form av ersättning som man kan få om man har ett fysiskt ansträngande arbete, eller om det finns risker i arbetsmiljön och arbetsgivaren inte kan omplacera personen.

Föräldralön - en ekonomisk utfyllnad från arbetsgivaren, utöver Försäkringskassans föräldrapenning.

STCW-konventionen - står för *International convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* och är en internationell konvention för utbildning, certifiering och vilotider för sjömän.

VAB - står för *vård av barn*, som innebär att en vårdnadshavare stannar hemma från arbetet och tar hand om ett sjukt barn.

Övertaligt befäl - med övertaligt befäl menas att personen då går dubbelt för att samla dagar utan att vara en del av den mönstrade besättningen.

Sjödagar - en sjödag är en dag när sjömannen är i tjänst och fartyget är i drift, inklusive normala hamnuppehåll, om sjömannen befinner sig ombord.

ISM-koden - står för *International Safety Management* och är en internationell sjöfartsstandard framtagen av IMO med syftet att förhindra olyckor till sjöss, skydda människoliv och förebygga miljöförstöring från fartyg.

SMS - står för *Safety Management System*, och är ett fartygsspecifikt system som säkerställer att fartyget drivs i enlighet med internationella regler och standarder.



Innehållsförteckning

1. Bakgrund	1
2. Syfte	3
2.1 Frågeställningar	3
2.2 Avgränsning	3
3. Aktuella regelverk	4
3.1 Föräldraledighetslag (1995:584)	4
3.2 Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utbildning och behörigheter för sjöpersonal, TSFS 2011:116	4
3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.	5
3.4 STCW-konventionen	5
4. Teori och litteraturöversikt	6
4.1 Tidigare forskning	6
4.2 Teoretiskt ramverk	8
4.2.1 Institutionell diskriminering	8
5. Metod	10
5.1 Val och motivering av metod	10
5.2 Litteratursökning	11
5.3 Forskningsetiska aspekter	11
5.4 Analys	11
5.5 Urval	12
5.6 Intervjuguide och pilotintervju	13
5.7 Arbetssätt och AI-användande	13
6. Resultat	14
6.1 Presentation av respondenterna	14
6.2 Resultatsammanställning	14
6.2.1 Graviditet och föräldraledighet	14
6.2.2 Behörighetsförlust och behörighetsförlängning	16
6.2.3 Myndighetsstöd	18
6.3 Resultatanalys	19
7. Diskussion	21
7.1 Rederiernas rutiner då en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet	21
7.2 Rederiernas arbete för att arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust	23
7.3 Rederiernas stöd från myndigheter	24
7.4 Slutsatser	25
7.5 Metoddiskussion	25



8. Förslag till vidare forskning	28
9. Referenser	29
Bilaga 1	33
Bilaga 2	34



1. Bakgrund

Idag finns det fler yrkesaktiva kvinnor i den globala handelsflottan än någonsin, och bara mellan åren 2015 och 2021 såg man en ökning på nästan 46% av kvinnliga sjöfarare (International Chamber of Shipping, 2021). Även på de svenska sjöfartshögskolorna i Kalmar på Linnéuniversitetet och i Göteborg på Chalmers Tekniska Högskola har man enligt Universitets- och Högskolerådets statistik sett en ökning av kvinnor som blir antagna till sjöfartshögskolorna sedan 2021 (Universitets- och Högskolerådet, 2025).

Som kvinna har man ingen skyldighet att meddela sin arbetsgivare när man blir gravid (de Boer, 2024). Det är däremot viktigt, då arbetsgivaren har en skyldighet att utföra en riskanalys så fort denne blivit informerad om att arbetstagaren är gravid. Om riskbedömningen visar att arbetsmiljön medför risker för den som bär barnet eller för fostret ska arbetsgivaren i den mån det går försöka minska riskerna. Om detta inte går ska man erbjudas andra arbetsuppgifter. Även vanliga arbetsuppgifter som rök- och kemdykning är förbjudet för gravida arbetstagare (AFS 2023:2, 2023). Att fortsätta jobba till sjöss under graviditeten blir därmed svårt med tanke på riskerna som till exempel buller och vibrationer som arbetet till sjöss medför. Skulle det vara så att personen inte kan jobba kvar ska arbetsgivaren i det första taget försöka omplacera arbetstagaren och erbjuda andra arbetsuppgifter under graviditeten. Skulle det inte vara möjligt kan arbetstagaren i fråga ha rätt till gravidpenning (Försäkringskassan, 2025).

I en artikel från tidningen *Sjömannen* har författaren Ylva Bowes intervjuat två olika rederier för att ta reda på hur de jobbar med frågan om föräldraledighet. Men även vad dessa två rederier gör för att underlätta för deras arbetstagare som är föräldrar. Ett av rederierna svarade att de tyckte det var viktigt att man försöker hitta lösningar som passar deras arbetstagare. Detta kan vara genom att försöka få längderna på törnarna att passa arbetstagaren eller om det verkligen behövdes, att man kan skjuta upp en på- eller avmönstringsdag. Det andra rederiet svarade att de försökte hjälpa deras arbetstagare som ville stanna kvar i sjömansyrket. Men även att de försökte erbjuda arbete inom rederiet för de som ville gå iland för en period och sedan komma tillbaka (Bowes, 2023).

De flesta familjer i Sverige får sitt andra barn cirka tre år efter att det första barnet fötts (SCB, 2017). Detta kan vara för flera olika anledningar, bland annat att man vill ha barn nära i ålder. Eftersom man som gravid sjöfarare oftast inte kan arbeta kvar ombord under graviditeten försvinner flera månader innan barnet föds. Efter att barnet är fött har man rätt till sju veckors föräldraledighet som kvinna (Försäkringskassan, 2025). Dock visar statistik från TCO att de flesta nyblivna mammorna är föräldralediga i 12,7 månader under de första två



åren (Forsell, 2023). Om man kan planera att få barn så att behörigheterna inte går ut har kvinnliga sjöfarare det enklare att komma tillbaka till sjömansyrket (von Mentzer, 2016).

Behörighetsförlust innebär att ett sjöbefäl blir av med sina certifikat och behörigheter för att man inte har samlat in tillräckligt med sjödagar. Sjöfarears certifikat och behörigheter går ut om man inte har samlat ihop minst ett år ombord på fem år, eller tre månader de sista sex månaderna. Vilket kan försvåra för kvinnor som så småningom vill återvända till sitt yrke till havs, men som också vill kombinera det med ett familjeliv hemma. Utöver detta kan man utföra arbetsuppgifter som Transportstyrelsen bedömer som likvärdiga med tjänstgöring som maskinbefäl eller fartygsbefäl (Transportstyrelsen, 2011).

I Ewelina von Mentzers kandidatuppsats med titeln "*kvinnliga sjöbefäls karriärmöjligheter*" från 2016 skriver hon om att det finns en möjlighet att kombinera ett yrkesliv till sjöss med ett familjeliv. Däremot skriver hon också att personerna hon intervjuat upplever att de själva fått vara drivande i frågorna gällande graviditet och föräldradighet.



2. Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vad svenska rederier med fartyg som seglar under svensk flagg har för rutiner då en arbetstagare blir gravid och/eller går på föräldraledighet. Hur rederierna arbetar för att arbetstagarna inte ska vara med om en eventuell behörighetsförlust kommer undersökas, likaså om det finns stöd för arbetsgivare i dessa situationer.

2.1 Frågeställningar

- Vad har rederierna för rutiner då en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet?
- Hur arbetar rederierna för att deras arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust?
- Vilket stöd, om något, erbjuder myndigheter rederierna i deras roll som arbetsgivare?

2.2 Avgränsning

För att få en större helhetsbild, så har flera olika slags rederier med olika fartygstyper intervjuats. Tanken med detta var att få en stor bredd och för att kunna se skillnader och likheter mellan rederierna i deras arbete. Anledningen till att enbart svenska rederier intervjuades var för att kunna jämföra detta med svensk lagstiftning och svenska föreskrifter.



3. Aktuella regelverk

3.1 Föräldraledighetslag (1995:584)

Denna lag ger alla föräldrar, och vuxna som har vårdnad om ett barn, rätt att vara lediga från sitt jobb, antingen med eller utan föräldrapenning. Man har rätt att vara föräldraledig från den första dagen som man är anställd. När tiden kommer för den som man vill vara föräldraledig måste man ansöka om detta minst två månader innan tiden man tänkt vara föräldraledig (13§), det är dock viktigt att man kollar över speciella regler med sin arbetsgivare och med facket. Enligt 16§ i föräldraledighetslagen finns ett skyddsnet som ska skydda anställda, eller en sökande till jobbet, från särbehandling när det kommer till föräldraledighet. Om en arbetsgivare säger upp eller avskedar en arbetstagare på grund av föräldraledighet kan man som arbetstagare begära att ogiltigförklara det enligt 17§ (Föräldraledighetslag 1995:584, 1995).

Enligt 4§ har en kvinna som ska gå på mammaledighet ha rätt till hel ledighet med en sammanhängande tid av sju veckor både innan och efter att barnet har fötts. Det är dock obligatoriskt att den blivande mamman ska vara ledig två veckor innan och efter att hon har fött. Kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen har fött barn eller ammar, har rätt att bli omplacerad om den kvinnliga arbetstagaren har förbjudits att fortsätta med sitt vanliga arbete enligt 18§. Om den kvinnliga arbetstagaren inte förbjuds att fortsätta med sitt arbete har hon dock rätten att bli omplacerad 60 dagar innan det beräknade förlossningsdatumet är enligt 19§ (Föräldraledighetslag 1995:584, 1995).

3.2 Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utbildning och behörigheter för sjöpersonal, TSFS 2011:116

För att kunna behålla sina behörigheter eller uppdatera ska man inneha ett godkänt läkarintyg som inte är äldre än två år. Samt uppfylla något följande krav;

- Tjänstgjort som maskinbefäl eller fartygsbefäl i minst ett år under en femårsperiod.
- Ha utfört arbetsuppgifter som Transportstyrelsen anser vara likvärdiga med en tjänstgöring som maskin eller fartygsbefäl. Detta står beskrivet i punkten ovan.
- Har fullgjort tjänstgöring som är relevant för den aktuella behörigheten.
- Genomgått en fortbildningskurs, med godkänt betyg.
- Tjänstgjort på ett fartyg under tre månader, under de sex sista månaderna innan behörigheten skulle komma att förfalla (TSFS 2011:116, 2011)



3.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.

Dessa föreskrifter kom till för att skydda gravida kvinnor, kvinnor som precis förlöst och ammande kvinnor för att utsättas för olika risker i arbetslivet. Det finns flera olika typer av risker, det kan bland annat vara fysikaliska faktorer, kemiska ämnen, biologiska ämnen och arbetsförhållanden.

För att dessa föreskrifter ska gälla för en kvinnlig arbetstagare måste den kvinnliga arbetstagaren meddela dennes arbetsgivare att hon är gravid, ammar eller är nyförlöst. När detta är gjort har arbetsgivaren en skyldighet att utföra en riskbedömning om arbetsmiljöriskerna och arbetsmiljöförhållandena på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har även en skyldighet att åtgärda dessa risker genom att ta bort dem och går det inte att ta bort riskerna från arbetsplatsen har arbetstagaren rätt att få nya arbetsuppgifter eller ett nytt arbetsområde, om detta är möjligt (AFS 2023:2, 2023)

3.4 STCW-konventionen

Denna konvention bildades år 1978 för att fastställa grundläggande krav gällande utbildning, certifiering och vakthållning för sjömän på ett internationellt plan. Detta för att kraven kraftigt skildes åt mellan länder innan konventionen fastslogs. STCW-konventionen står för "International convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for seafarers" (IMO, u.å.a.)

För att få en behörighet eller ett certifikat måste man uppfylla minst den lägsta nivån på både ett teoretiskt och praktiskt plan. Genom denna konvention garanteras det att alla sjömän, oavsett vart i världen certifikat eller behörighet utfärdas, fått en likvärdig utbildning (Transportstyrelsen, 2026)



4. Teori och litteraturöversikt

Studien har skrivits med referenssystemet APA 7, och alla referenser och begrepp har formulerats utifrån detta referenssystem. Studien har haft ett stort fokus på gällande regelverk, till exempel TSFS 2011:116, AFS 2023:2 och Föräldraledighetslag (1995:584). Därmed innehåller studien sjöfartsrelaterade begrepp såväl som juridiska begrepp från de gällande lagtexterna.

Den tidigare forskning som gjorts kring detta ämne har nästan enbart haft ett fokus på kvinnors syn och erfarenheter. Där har man bland annat kommit fram till att det går att kombinera familjelivet och arbetslivet till sjöss, men att kvinnor då oftast har svårare att klättra på karriärstegen och att kvinnorna själva fått vara mycket insatta och drivande när det kommer till föräldraledighet och att sedan återgå till arbetet (von Mentzer, 2016). Dock har REDO under de senaste åren gjort olika undersökningar för att försöka hitta lösningar och förslag för att underlätta för sjöfarare som är föräldrar. Men även hur man kan hitta lösningar på problemet med behörighetsförlust. I juni 2025 under Almedalsveckan, hade Sjöbefälsföreningen ett panelsamtal där man tog upp hur det är att kombinera sjömansyrket och föräldraskapet och vilka svårigheter och hinder som finns (Sjöbefälsföreningen, 2025). Med den tidigare forskning som finns kan man se att det finns en kunskapslucka, eftersom det inte finns någon större undersökning om hur rederierna faktiskt jobbar med dessa frågor. Tanken är att ta reda på hur rederierna jobbar med graviditet, föräldraledighet, behörighetsförlust och om rederierna får någon form av stöd från myndigheterna.

4.1 Tidigare forskning

I genomsnitt är svenska mammor föräldralediga längre än papporna. Under barnets första två år är kvinnorna hemma i genomsnitt 12,7 månader, jämfört med männen som är hemma 3,4 månader (Forsell, 2023). Ingrid Kaijser skriver i sin bok *Kvinnliga sjömän - finns de?* från 2005, om kvinnliga sjömäns upplevelser till sjöss under 1900-talet. Många av dem såg det som att man fick välja mellan föräldraskapet eller ett yrkesliv till sjöss. Man tyckte att det var svårt att kombinera yrkeslivet med ett familjeliv hemma.

Sjömansyrket kan ses som en attraktiv livsstil då man får en bra lön och långa ledigheter. Hindret här är då att de flesta kvinnor inom sjöfarten upplever utmaningar med familje- och arbetsmiljöfrågor, kopplat till en förväntan om att kvinnor ska ta mer ansvar för familjen (Redo, 2021). Kvinnliga sjöbefäl berättar att de själva fått vara drivande och pålästa när det kommer till frågor gällande



graviditet och föräldradighet, men även när det kommer till anpassat arbete och behörighetsförluster. En eventuell behörighetsförlust uppfattas som en stoppkloss i karriären för många kvinnor (von Mentzer, 2016).

När det kommer till graviditet för kvinnliga sjöbefäl, måste man ha vissa arbetsmiljörisker i åtanke, det kan bland annat vara fysikaliska faktorer, kemiska och biologiska ämnen och arbetsförhållanden. Dessa kan vara farliga för fostret eller mamman och det är därför viktigt att arbetsgivaren utför en riskanalys på arbetsplatsen så fort denna blir varse om att en anställd ombord är gravid. Arbetsmiljörisker regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter; AFS 2023:2 (Arbetsmiljöverket, 2023). Ett fortsatt jobb ombord under graviditeten innebär alltså många risker för både mamma och foster. Enligt ISM-koden så måste alla rederier ha ett välfungerande SMS, som möjliggör för besättningen och personal i land att effektivt arbeta med bland annat säkerhet. Det är viktigt att alla ombord är medvetna om rutiner, regler och riktlinjer som finns för rederiet och fartyget (IMO, 2018).

I tidningen *Sjömannen*, utgiven av Seko Sjöfolk 2023, har Ylva Bowes frågat vad två olika rederier gör för att underlätta för anställda som är föräldrar. När frågan "vad gör ni för att vara attraktiva arbetsgivare för föräldrar" svarade ena rederiet att de tycker det är viktigt att kunna hitta lösningar som passar deras anställda. När frågan om hur de rederierna jobbar med detta svarade de ena rederiet att de försöker vara så flexibla de kan, att de försöker hitta lösningar så att man möjligtvis jobbar två veckor i taget istället för fyra veckor i taget. Eller att om det verkligen skulle behövas att man hittar lösningar så att det går att skjuta på en påmönstringsdag. Det andra rederiet svarade att de försöker hjälpa sina anställda som vill stanna kvar i yrket, men också att de kan erbjuda ett jobb inom rederiet på något sätt för de anställda som väljer att gå iland en period för att sedan komma tillbaka.

Likvärdiga arbetsuppgifter nämns i TSFS 2011:116, och innebär att man kan jobba med arbetsuppgifter som Transportstyrelsen anser vara likvärdiga med ett arbete i befälsbefattning ute på ett fartyg (Transportstyrelsen, 2026). Kvinnor som arbetar till sjöss förlorar sjödagar på grund av frånvaro från arbetet, respondenterna i Evelina von Mentzers studie berättade att man måste planera för att inte förlora dessa sjödagar. Problemet med att samla sjödagar verkar vara det absolut största problemet för kvinnliga sjöbefäl. Evelina von Mentzer fortsätter berätta att ibland kan kvinnor få anpassat arbete på exempelvis rederikontoret med likvärdiga arbetsuppgifter, för att på det sättet ändå kunna få sjödagar. Alla rederier kan inte erbjuda ett jobb på kontoret av olika anledningar och att kvinnor då får gå hemma med gravidpenning. Men vad rederierna gör



för att underlätta för sina kvinnliga arbetsgivare som bildar familj skiljer sig mycket åt mellan rederierna (von Mentzer, 2016).

I Redos *policylab*; *livspusslet för ombordanställda föräldrar* från 2025, har de undersökt och tagit fram förslag på lösningar samt förändringar som underlättar för sjöfarare som är föräldrar. I undersökningen kom de fram till att ur arbetsgivarnas perspektiv är en tidig kommunicerad föräldraledighet inte ett stort problem, om personen i frågas kompetens inte är mycket specifik. Dock ser arbetsgivarna oväntad frånvaro som ett större problem. Däremot kom det fram i undersökningen att arbetsgivarna behöver jobba på arbetsplatskultur som uppmuntrar till jämställt föräldraskap. Arbetsgivarna bör även jobba med underlättande för återvändande föräldrar efter föräldraledighet och certifikat-förnyelse. Som en sista slutsats kom det fram i undersökningen att om både arbetsgivare och arbetstagare vill så går det att planera föräldraledigheten så att sjöfararen inte förlorar sina behörigheter och certifikat, eller att de uppfyller kraven för förlängning för sina behörigheter.

4.2 Teoretiskt ramverk

4.2.1 Institutionell diskriminering

Studiens syfte var att undersöka vad rederier har för rutiner då kvinnliga sjöbefäl blir gravida och/eller går på föräldraledighet. Som teoretiskt ramverk valdes institutionell diskriminering. Anledningen till att detta teoretiska ramverk valts är att den institutionella diskrimineringen grundas i normer, lagar och organisationer. Det här kan kopplas till en mansdominerad bransch, som sjöfarten, där regelverk som egentligen är neutrala kan få könsspecifika konsekvenser.

Detta ramverk är passande till studiens syfte eftersom den likt frågeställningarna och syftet undersöker hur organisationer jobbar rutinmässigt med regler och tillämpning av dessa. Vilket i sin tur kan kopplas till denna studie som fokuserar på rederier, organisationer och myndigheters rutiner och policys gällande en minoritet i branschen.

Enligt uppgifter från Det svenska sjömansregistret 2021, var 3 000 av 11 000 registrerade sjöfarare kvinnor, alltså ca 27% (Redo 2021).

Ramverket belyser hur den mest framträdande gruppen i en organisation följer regler automatiskt och utan vidare beaktning, vilket kan påverka minoriteter i bland annat organisationer negativt. Detta leder till att aktiv särbehandling och



påverkan av normer inte har någon vidare påverkan, då allt utövats systematiskt enligt "regler" som alltid funnits (Burns, 2005)

Det finns olika typer av institutionell diskriminering som påverkar minoriteter i organisationer, institutioner eller andra miljöer enligt Burns. Bland annat *ren institutionell diskriminering* som innebär att organisationer i näringslivet ger ansikte åt makt. Vilket kan leda till konsekvenser, både avsedda men i andra fall också ej avsedda konsekvenser för minoriteter. När detta sker är det viktigt att hitta två komponenter av diskrimineringen; *vem* som blir utsatt för diskrimineringen, men också på *vilket sätt* som diskrimineringen utförs. *Direkt institutionell diskriminering* är ett till begrepp som är relevant i denna teori. Detta är när krav och förfaranden i organisationen påverkar en grupp i organisationen mer än andra, trots att dessa så vitt man kan se är neutrala krav och förfaranden (Burns, 2005).

Inom teorin kan man också dra paralleller till möjligheter. Där resurser kan delas ut utan beaktande till hur människor påverkas av detta, och vissa kan bli helt exkluderade både på ett sätt som kan ses som systematiskt, men också på sätt som kan ses som ej avsedda. Vilket kan kopplas till begreppet *gatekeeper*. Detta innebär kortfattat att en aktör inom dessa organisationer, kan bruka sin makt på ett sätt som kan påverka en annan persons förutsättningar (Burns, 2005)

Sammanfattningsvis kan denna teori användas för att identifiera diskriminering i organisationer, oavsett om diskrimineringen är avsedd eller ej. När denna sortens diskriminering sker är det viktigt att undersöka faktorerna; *vem eller vilka* som blir utsatt för diskrimineringen och *hur* diskrimineringen utträttas.



5. Metod

5.1 Val och motivering av metod

Denna studien utfördes genom en kvalitativ metod. För att genomföra intervjuerna användes semistrukturerade intervjuer med sex olika respondenter. Studiens syfte undersöktes med hjälp av frågeställningarna.

Anledningen till att en kvalitativ metod valdes för denna studie var för att den är framgångsrik när personers tankar, synsätt och beteenden undersöks. Metoden är mångsidig och kan användas genom intervjuer och fältstudier (Vetenskapsrådet, u.å.c).

Semistrukturerade intervjuer som användes för studien är en blandning av strukturerade och ostrukturerade intervjuer. Intervjuerna utgick från en intervjuguide. Det visade sig vara framgångsrikt då det underlättade att utforska flera teman, samt ställa följdfrågor som var relevanta till temana för att få en bredare förståelse för ämnet (Patel & Davidsson, 2019).

En intervjuguide användes under intervjuerna med respondenterna. Intervjuguiden delades upp i olika teman: Rutiner och policys, behörighetsförlust och behörighetsförlängning, återvända till arbetet, likvärdiga arbetsuppgifter, och stöd. Innan intervjuerna genomfördes två pilotintervjuer med en styrman och en person med personalansvar på ett annat rederi, vilket gjorde det möjligt att utvärdera intervjuguiden.

Det finns nackdelar med att använda en kvalitativ metod, exempelvis består ofta urvalet av små grupper vilket innebär att det kan bli svårt att generalisera, en stor grupps upplevelser och tankar kring ämnet, då urvalet blir begränsat. Metoden kan också uppfattas som tidskrävande och svår att analysera, då datan kan bestå av bland annat ljudinspelningar. Detta kan anses som tidskrävande då allt skall transkriberas och sedan analyseras (Abbadia, 2023).

För att undvika dessa fallgropar som en kvalitativ metod kan innefatta så utfördes intervjuerna tills dess att studien ansågs vara mättad. Det vill säga att respondenternas svar och resonemang ansågs likna varandra. Målet var att uppnå hög reliabilitet, vilket gjorts genom den stora mängden data som samlats in under intervjuprocessen.



5.2 Litteratursökning

När litteraturundersökningen gjordes användes databaserna Diva, Google Scholar, Chalmers databas ODR, som är till för publicerade examensarbeten, OneSearch och Google. Alla artiklar och arbeten som har använts har källkritiskt granskats.

Sökorden som har använts är;

- föräldraledighet
- kvinnliga sjömän
- behörighetsförlust
- graviditet
- pregnant seafarers
- parental leave at sea
- female seafarers
- future

Under litteratursökningen hittades enbart studier och undersökningar som har varit från arbetstagarens perspektiv. Därför bestämdes det att göra en undersökning som är utifrån arbetsgivarens perspektiv.

5.3 Forskningsetiska aspekter

Under studiens gång har Vetenskapsrådets rapport om God forskningssed från 2024 haft en central roll i studien. I rapporten finns det fyra huvudkrav för att hålla respondenterna anonyma; tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvar (Vetenskapsrådet, 2024).

Respondenterna som valde att medverka i intervjuerna fick information om vad studiens syfte var. Respondenterna som medverkade fick även information om att de skulle hållas helt konfidentiella. Deras svar sparades tills studien var helt avklarad och godkänd och raderades sedan. Efter att sammanställningen av intervjuerna var klara fick respondenterna möjlighet att läsa igenom sammanställningen för att kunna säkerställa att de blev helt rätt tolkade under intervjun (se bilaga 1).

5.4 Analys

För att analysera datan från de intervjuer som har genomförts användes kvalitativ analys. Detta för att på ett systematiskt och effektivt sätt kunna analysera datan och hitta de relevanta temana. Det här sättet att analysera gjorde det möjligt att hantera datan från de kvalitativa intervjuerna men även



för att på ett smidigt sätt kunna tematisera, hitta olika synpunkter och observationer från intervjuerna (Patel & Davidsson, 2019).

För att underlätta analysen spelades intervjuerna in och sedan transkriberades med hjälp av AI verktyget Klang.ai. Efter att intervjuerna transkriberats kollades transkriberingen igenom för att säkerställa att ingenting blev feltolkat av AI verktyget. Själva analysen av intervjumaterialet gjordes i samband med sammanställningarna av varje enskild intervju, där de teman som använts var graviditet och föräldradedighet, behörighetsförlust och myndighetsstöd. Analyseringen skedde under tiden som intervjuperioden pågick. Det gjordes för att se om studien blev mättad under tiden intervjuerna pågick och om det då behövdes utvärderas om resterande intervjuer borde genomföras som planerat eller inte.

5.5 Urval

Intervjuerna hölls med representanter från svenska rederier, med målsättningen att intervjua rederier med olika slags fartygstyper för att undersöka om det fanns skillnader på hur olika rederier hanterar frågan. Det fanns också utrymme för att intervjua olika rederier med liknande fartygstyper, anledningen till att detta gjordes var för att undersöka om det fanns någon skillnad mellan rederierna, som till synes hade liknande förutsättningar, exempelvis lika fartområden och längder på törnar.

Förfrågan om deltagande i intervjuer skickades via mail till rederierna. Mailet innehöll information om studien och dess syfte, samt om konfidentialitet i studien. Alla respondenter fick även information om samtycke och deras rätt att dra tillbaka sitt deltagande när de ville under tidens gång och vad som då hade hänt med informationen de delat med sig av (se bilaga 1) (Patel & Davidsson, 2019).

Tanken var att hålla intervjuer med cirka tio stycken rederier för att få en stor variation på fartygstyper, antalet anställda och fartområde. Det gavs då även möjlighet att intervjua rederier med liknande fartområden bland annat för att jämföra deras tillvägagångssätt när de arbetar med frågor som dessa. I slutändan blev det sex stycken intervjuer som hölls med rederier som har fartygstyperna RoPax, statsfartyg, RoRo, general cargo fartyg och tankfartyg. Dessa sex rederierna har olika längd på törnarna och de alla går i liknande fartområde, norra Europa. Efter dessa sex intervjuer ansågs studien vara mättad, då det upplevdes som att respondenternas svar och resonemang liknade varandras.



5.6 Intervjuguide och pilotintervju

Till de intervjuer som genomfördes gjordes en intervjuguide. Vid skrivandet av intervjuguiden har Nordic Tech Instituts mall använts, detta för att det ansågs att denna mall var bra eftersom den tydligt visar hur man kan strukturera upp en intervjuguide med dess olika delar. Men även vad som bör ingå i varje del (Nordic Tech Institutes, 2022).

För att säkerställa att intervjuguiden faktiskt var bra och därmed kunde användas till intervjuerna utfördes två pilotintervjuer (Patel & Davidsson, 2019). Pilotintervjuerna hölls med ett skärgårdsrederi och en överstyrman. Under pilotintervjuerna testades intervjufrågorna men även inspelnings- och transkriberings tekniken för att säkerställa att det fungerade som önskat för ett bra resultat. Efter att pilotintervjuerna var genomförda ändrades intervjuguiden något, bland annat så omformulerades vissa frågor för att göra dessa enklare att förstå.

5.7 Arbetssätt och AI-användande

Under studiens gång delades arbetet upp mellan oss, det fungerade bra. Texten delades upp och skrevs var för sig, men allt bearbetades av båda eftersom avsnitten blev färdigskrivna. Tillsammans bollade vi idéer och läste igenom textstyckena kontinuerligt för att kolla stavning, fakta och struktur.

Under arbetets gång har AI använts för att komma på en titel till arbetet och för att svara på frågor, det som AI då gjort främst är att förtydliga begrepp eller ge förslag. När arbetet med AI har skett så har all fakta granskats kritiskt i efterhand för att säkerställa att informationen stämde. AI användes även för att transkribera. Detta gjordes med plattformen Klang.ai, alla intervjuer spelades in via appen och lyssnades sedan igenom för att säkerställa att transkriberingen överensstämde med den faktiska ljudinspelningen.

AI har inte använts för rättstavning eller för att skriva text.



6. Resultat

6.1 Presentation av respondenterna

Alla respondenterna i denna studie jobbar på något sätt med personalfrågor på rederikontoren på de rederier som intervjuats.

Respondenter	Fartygstyp	Längd på törnar
Respondent 1	RoPax-färja	Cirka 1-2 veckor
Respondent 2	Lastfartyg	Mellan 4-6 veckor
Respondent 3	Statsfartyg	Varierar i längd
Respondent 4	RoPax-färja	Cirka 1-2 veckor
Respondent 5	Tankfartyg	Mellan 4-6 veckor
Respondent 6	Tankfartyg	Mellan 4-6 veckor

Tabell 1: visar antalet respondenter, samt vad deras rederier har för fartygstyp och längd på törnar.

6.2 Resultatsammanställning

Resultatet har delats upp i tre huvudteman utifrån frågeställningarna i studien, men även det som varit centralt under intervjuerna. Dessa teman är; Graviditet och föräldraledighet, behörighetsförlust och myndighetsstöd. Anledningen till att dessa huvudteman valts är att dessa har ansetts vara centrala genom hela studiens gång och det lagts ett stort fokus på dessa teman även under intervjuerna. När tematiseringen av intervjuerna gjordes var dessa återkommande teman i alla intervjuer.

6.2.1 Graviditet och föräldraledighet

När det gäller vad rederierna har för rutiner när en arbetstagare blir gravid framkom det att det ser olika ut för rederierna som intervjuades. En av respondenterna sa att rutinerna ser olika ut beroende på befattning medan en annan respondent sa att de inte hade några rutiner alls, utan att de hanterade det fall för fall. Tre av respondenterna sa att det första som görs är att utföra en riskanalys. Sedan fanns det lite olika rutiner beroende på vad riskanalysen visar. Det som majoriteten av respondenterna svarade är att de alltid försöker följa arbetstagarens egna önskemål så långt det går.



Av de sex personerna som intervjuades var det fyra som svarade att dessa utförde en riskanalys när det fick reda på att en arbetstagare var gravid. Respondent 1 nämnde dock att en riskanalys enbart gjordes när matrosar eller motormän berättade att det var gravida. Respondent 2 och 6 nämnde ingenting om att de utför riskanalyser.

“Vi har en generell riskbedömning överlag. Sen gör man en riskbedömning på fartyget oavsett position. Om du jobbar i en befälsbefattning eller manskapsbefattning, det spelar inte så stor roll. Man gör en riskbedömning för den personen. Vi är väldigt noga med att den, hon ska ju såklart vara med på den här riskbedömningen, berätta vad hennes moment innebär. Och sen så är vi väldigt noga med att ha en uppföljning.”
(Respondent 3)

Det framkom även från intervjuerna att de flesta av dessa rederier inte har några speciella rutiner eller riktlinjer för vad som avgör hur länge en gravid arbetstagare kan jobba kvar ombord utöver riskanalysen. Tre av respondenterna sa att om det visar sig efter riskanalysen att personen i fråga kan jobba kvar ombord en period under graviditeten är det fullt möjligt. Dock sa respondent 3 att det beror mycket på arbetsbelastningen som behövs just då, och att de starkt rekommenderar att den gravida arbetstagaren mönstrar av omgående för att göra en första bedömning och riskanalys. Respondent 5 berättade att när de gjort riskanalyser har det bara gjorts detta för däckspersonal i seniora befäl då det bara haft styrmän som blivit gravida. Efter riskanalyserna har de kommit fram till att det inte finns några arbetsmiljörisker utöver kemikaliehantering och att majoriteten av deras arbetstagare jobbat kvar ombord tills det att de inte fick flyga längre, vilket är fram till och med vecka 28 eller vecka 36 med läkarintyg. Respondent 2 sa att arbetstagaren själv får avgöra hur länge denne kan jobba kvar ombord. Respondent 6 berättade något liknande men att det själva tycker det blir svårt med en omplacering ombord fartyget på grund av alla risker som finns. Men sa även att om arbetstagaren vill jobba kvar ombord får man då ha en överenskommelse om att arbetstagaren själv tar den risken.

Om riskanalysen visar att det inte går att jobba kvar ombord försöker majoriteten av rederierna hitta något för arbetstagaren att jobba med på kontoret, detta kan vara olika projekt som ska utföras. Respondent 1 nämnde inget om vad som avgör hur länge en gravid arbetstagare kan jobba kvar ombord, men sa även att de i de flesta fall har kunnat erbjuda en tjänst på kontoret för att jobba med något projekt.

Alla respondenterna sa att man som sjöfarare är föräldraledig som på vilket annat jobb som helst och att man följer föräldraledighetslagen. Många av respondenterna sa att om man vill hoppa in och jobba någon gång då och då under ens föräldraledighet så går det oftast att lösa, däremot berättade



respondent 6 att det går men att man måste anpassa det till 1-1 systemet. När det gäller föräldralön så nämnde bara två av respondenterna detta. Respondent 2 berättade att de betalar ut en liten del medan respondent 4 sa att beroende på hur länge man varit anställd inom rederiet så styr det under hur lång tid man kan få föräldralön.

Flera av respondenterna sa även att ett steg i processen på vad det gör när en arbetstagare går på föräldraledighet är att kolla på hur de ska ersätta personen.

“Alltså det är ju, antingen så mönstrar man upp någon annan eller så anställer man någon.” (Respondent 5)

När en arbetstagare varit borta från jobbet på grund av graviditet eller föräldraledighet ser det lite olika ut hur rederierna jobbar med detta, mycket är dock väldigt likt. Samtliga respondenter sa till exempel att man kan försöka anpassa törnarna, men att det ska gå bra för avlösaren också. Respondent 3 sa att om det skulle vara så att avlösaren inte går med på längden av törnar kan de kolla om någon på ett annat fartyg går med på det istället. Hur mycket man kan anpassa törnarna skiljer sig en del mellan respondenterna. Respondent 5 sa att de egentligen inte kortar ner törnarna utan att de istället förlänger ledigheten hemma. Medan respondent 6 sa att det kortaste törnarna är fyra veckor, om det inte skulle vara så att tre olika personer delar på en tjänst och gör tre veckor var. När en anställd ska komma tillbaka efter en längre period skiljer det sig en hel del mellan rederierna.

“Men när man väl har bestämt ett datum så är det bara att komma tillbaka. Jag jobbar inte så mycket med det. Det är bara att gå tillbaka som vanligt.” (Respondent 2)

Respondent 5 sa något liknande respondent 2, där arbetstagaren får en port-to-port handover för att komma in i rutinerna igen. Medan respondent 4 berättade att arbetstagaren ofta går dubbelt en kortare period.

Tre av respondenterna nämner att de försöker vara så flexibla det går och följa arbetstagarens önskemål så långt som möjligt när denne ska komma tillbaka till jobbet. Respondent 4 sa att det skulle kunna gå att jobba deltid en stund för att långsamt komma tillbaka till arbetslivet efter en längre tid borta.

6.2.2 Behörighetsförlust och behörighetsförlängning

Mer än hälften av respondenterna sa att de inte har haft en behörighetsförlust på grund av graviditet eller föräldraledighet inom rederiet. Två av respondenterna berättar att det inte är något man jobbar aktivt med och att det är utanför deras



kontroll. Medan två andra respondenter sa tvärtemot, de har stor koll på deras anställdas behörigheter och certifikat för att ingen anställd ska vara med om en behörighetsförlust.

“Men om man blir av med sin behörighet för att man inte varit ute på sjön på fem år. Till exempel blir av med sin olja/kem behörighet för att man inte har jobbat. Då tar vi ut personen som ett övertaligt befäl och hjälper till att få det certet.” (Respondent 6)

Respondent 4, som är en av de som sa att de inte jobbar aktivt med detta, nämner dock att om en arbetstagare vill försöka behålla sina behörigheter när de ska vara borta på föräldraledighet en längre tid får man göra en överenskommelse.

När det kommer till vad för rederierna står för ekonomiskt vid en behörighetsförlängning ser det väldigt olika ut. Respondent 4 och 6 berättade att de betalar allt för sina anställda. Två andra av respondenterna sa att de har varierat från fall till fall om deras rederi har betalat för en behörighetsförlängning eller inte. En av dessa två respondenter tycker inte att det ska ligga på rederiet att betala för en behörighetsförlängning, utan att det ska ligga på myndigheterna. Respondent 5 berättar att de inte betalar för en behörighetsförlängning, men att de kan betala för refresh-kurser.

Enligt Transportstyrelsen kan man arbeta med likvärdiga arbetsuppgifter för att kunna förlänga sina behörigheter utan att jobba ombord på fartyg för att samla sjödagar. Av de sex personerna som intervjuades svarade hälften att de kan erbjuda likvärdiga arbetsuppgifter. Respondent 2 visste inte att detta fanns och två andra respondenter sa att de inte kunde erbjuda detta.

“Jaha, det visste jag inte. Det låter ju skitbra tycker jag.” (Respondent 2)

Dock sa respondent 4 att hen inte hade jättebra koll på detta och att allt beror på vad som anses vara likvärdiga arbetsuppgifter. Utav de respondenterna som sa att de kan erbjuda likvärdiga arbetsuppgifter anser de att likvärdiga arbetsuppgifter kan vara att man jobbar med den tekniska avdelningen, säkerhetsavdelningen, ombordinspektioner, varvsbesök, crewing och HR-avdelningen. De svarade även att det är en platsbaserad tjänst på kontoret, så det går bara att erbjuda detta för arbetstagare som kan ta sig till rederikontoret varje dag. Några av respondenterna sa även att de använder sig av likvärdiga arbetsuppgifter för att kontorspersonal ska kunna behålla sina behörigheter.



6.2.3 Myndighetsstöd

I denna studie undersöktes även vad för stöd rederierna får från myndigheter när de hanterar frågor som exempelvis behörighetsförlust. Det framkom att hälften av respondenterna tycker att de har en bra relation till myndigheter, den mest förekommande myndigheten under intervjuerna var Transportstyrelsen men även andra myndigheter nämnades. För de tre respondenterna som svarade att de får stöd, ser stödet relativt lika ut. Stödet handlar då främst om former av kunskap, att respondenterna vänder sig till Transportstyrelsen med frågor, är ett exempel som lyftes. Två av respondenterna sa att de inte får något stöd, medan en respondent är osäker på om de får något stöd från myndigheterna.

“Nej, det får vi inte. Det skulle jag inte säga. Det skulle jag inte säga. De lutar sig bara på de här, det vi får tillbaka av Transportstyrelsen där som en bumerang är ju de här tre månaderna på de sista sex månaderna. Den luckan som finns där i behörighetsförordningen, den får vi bara tillbaka. De har ju väldigt svårt att göra avsteg ifrån, vad heter det? internationella konventionen liksom.” (Respondent 5)

Alla sex respondenter blev även frågade hur de hade velat att ett stöd såg ut om det fick önska fritt. Från denna fråga blev svaren lite olika, i huvudsak kom tre olika saker upp. Två av respondenterna hade velat att man kan pausa tiden för när ens sjötid räknas under graviditet eller föräldraledighet, eller att det finns någon slags dispens för detta.

*“Framförallt kan jag tycka att under graviditet och under föräldraledighet så ska man pausa den här tiden. Idag så tickar tiden på. Men föräldraledighet, för oftast är det kvinnorna som är hemma längre, så är det ju alltid. Och det slår ju väldigt hårt mot kvinnorna att man tappar sjötid bara för att man är hemma på föräldraledighet. Det hade varit önskvärt att man tog hänsyn till den tiden, då stannar man så att säga. När man går hem på föräldraledighet eller havandeskapspenning, då stannar tiden där. Den ska liksom inte ticka på helt enkelt. Det hade varit det mest önskvärda.”
(Respondent 1)*

Respondent 5 är inne på samma tema med hur man kan underlätta för arbetstagare som inte kan jobba ombord när de är gravida, hen vill att det ska göras en full revidering av hela STCW-konventionen med ett fokus på alternativ tjänstgöring och vidgning av detta. En annan respondent sa att hen ville att det skulle finnas något stöd för hur man ska hantera VAB, eftersom de inom rederiet vill att deras arbetstagare ska kunna göra detta. Hen vill även att man ska försöka ändra kulturen gällande föräldraledighet och få stöd från myndigheter för detta, så att arbetstagare ska våga vara föräldralediga utan att man ska få några negativa kommentarer från kollegor. Med detta som önskemål när hen fick önska fritt fortsatte respondenten berätta att detta inte är något hen



har kommit på exakt hur det skulle kunna gå att genomföra. Respondent 6 vill att myndigheter ska ha bättre koll för vad som gäller sjöfarare jämfört med arbetstagare som jobbar iland. Detta då myndigheterna oftast inte har någon koll för vad som gäller när en person jobbar till sjöss.

6.3 Resultatanalys

Då kvinnor i genomsnitt är hemma längre i och med graviditet och föräldraledighet påverkas de mer av kraven på sjötiden som ställs i TSFS 2011:116. Här kan man se att den institutionella diskrimineringen, där kvinnorna som är gravida och föräldralediga, påverkas mer än männen som i genomsnitt inte är hemma lika länge. Detta blir en direkt form av institutionell diskriminering, då till synes neutrala regelverk och rekommendationer får könsspecifika konsekvenser.

En ej avsedd form av diskriminering kan kopplas till okunskap, där en person i en maktposition tar beslut gällande ting utan att ha full kännedom om det relevanta i frågan. Detta leder till att kvinnorna hamnar mellan stolar, när beslut tas utan tillräcklig kunskap. Avsikten är inte diskriminerande, men det blir en konsekvens av okunskapen.

Den generella kunskapsbristen som fanns bland vissa respondenter, gällande likvärdiga arbetsuppgifter, är något som kan komma att påverka arbetstagarna. De likvärdiga arbetsuppgifterna är en möjlighet som finns för de som jobbar landbaserat att behålla sina certifikat, men också för de som av anledningar inte kan jobba ombord, till exempel de gravida sjöbefälen som inte kan arbeta ute i sina positioner längre. Då kunskapen brister hos arbetsgivare om möjligheter som dessa, blir utfallet negativt. Möjligheterna för de gravida sjöbefälen blir därmed färre, utan att deras arbetsgivare är medvetna om det.

Sett till behörigheter och hur rederierna ser på behörighetsförluster och behörighetsförlängningar kan man koppla det till en slags gatekeeper, som kan påverka en persons förutsättningar.

Då vissa av respondenterna svarade att de inte betalar för behörighetsförlängningar, så är det möjligt att koppla detta till gatekeeping. Där kan dessa rederier ses som gatekeepers, då de har makt över resurser som kan påverka de anställdas förutsättningar att arbeta kvar i yrket. Speciellt om de anställda i fråga inte har ekonomiska möjligheter att själv betala för en behörighetsförlängning.



Sammanfattningsvis så styrs den svenska sjöfarten av strikta regelverk som utåt sett ser neutrala ut, men utfallet pekar på att detta ändå kan få könsspecifika konsekvenser. Kvinnor faller mellan stolar, i och med en längre frånvaro från arbetet under både graviditet och föräldraledighet, som i genomsnitt varar längre än männens föräldraledighet. Vilket leder till att kvinnor får andra förutsättningar än män när det kommer till att bibehålla och förnya sina certifikat.

Okunskapen om gravida sjöbefäl och arbetet kring detta, som likvärdiga arbetsuppgifter och riskbedömningar, har visat sig vara en blindfläck bland vissa respondenter.



7. Diskussion

Syftet med studien var att undersöka vad svenska rederier har för rutiner och policys när ett kvinnligt sjöbefäl blir gravid eller går på föräldraledighet. Samt hur rederierna arbetar med behörighetsförlust och om rederierna själva får något stöd från myndigheter då de arbetar med dessa frågor.

Frågeställningarna i studien var följande:

- Vad har rederierna för rutiner då en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet?
- Hur arbetar rederierna för att deras arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust?
- Vilket stöd, om något, erbjuder myndigheter rederierna i deras roll som arbetsgivare?

I diskussionsavsnittet nedan kommer det att undersökas om studiens frågeställningar och syfte besvarats.

7.1 Rederiernas rutiner då en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet

Från resultatet framkom det att rederiers rutiner vid en graviditet ser väldigt olika ut. De flesta av rederierna hade någon typ av rutin, där det då kom fram att rutinen består av att göra en riskanalys när de får reda på att en anställd är gravid, och att rutinerna sedan varierar beroende på vad riskanalysen visar. Resultatet visade även att majoriteten av rederierna alltid försöker följa arbetstagarens egna önskemål. Ewelina von Mentzer gjorde en studie 2016 där det framkom att kvinnliga sjöfarare själva behöver ha mycket koll för vad som gäller när de blir gravida.

Enligt ISM-koden, så skall alla rederier ha tydliga rutiner och riktlinjer som säkerställer säkerheten för besättning, fartyg och miljö (IMO, 2018). Säkerheten för besättningen är essentiell, och om det finns risker för besättningen så skall det finnas rutiner för detta. Många av rederierna berättade att de arbetar med graviditet ombord från fall till fall, men fasta rutiner för personalens säkerhet är något som ska finnas enligt ISM-koden och SMS.

Under intervjuerna sa en respondent att deras rutiner ser olika ut beroende på vilken befattning det gäller, vad som menas med befattning i detta fall kan tolkas olika. Antingen ser man det som att styrmän, överstyrmän och befälhavare går under ett paraply och att manskap, alltså motormän och manskap, går under ett annat. Eller så tolkar man det som att styrmän,



överstyrmän och befälhavare alla är sin egen befattning. Om det är så att respondenten menar att styrmän, överstyrmän och befälhavare faller under varsin befattning, varför finns det olika rutiner beroende på författning, borde inte det vara samma rutiner? Samma respondent sa även att de enbart gör riskanalyser för manskap som blir gravida. Jämför man styrmän och matroser så utsätts dessa personer för samma risker med bland annat vibrationer, buller och avgaser under lastning- och lossningsoperationer. En annan respondent sa att de inte hade några rutiner och att de bara hanterar det fall för fall. Detta kan kopplas till ej avsedd diskriminering då det skulle kunna vara så att två kvinnliga arbetstagare som egentligen har rätt till samma möjligheter inte får detta, då de inom rederiet inte finns några rutiner eller riktlinjer (Burns, 2005).

När det gäller rutiner som avgör hur länge en gravid arbetstagare kan jobba kvar i sin befattning ombord visar resultatet att majoriteten av rederierna inte har någon rutin utöver riskanalysen. Från de riskanalyser som respondent 5s rederi har gjort visar det sig att det inte har identifierats några risker utöver kemikaliehantering. Två andra respondenter nämnde ingenting om att de utför riskanalyser när en arbetstagare berättar att denne är gravid.

I arbetsmiljöverkets föreskrifter finns det information om bland annat fysikaliska faktorer som buller och vibrationer, kemiska risker och brand- och kemdykning som skulle kunna påverka mamma och foster. Skador på foster och, eller mamman, avlossning av moderkakan eller för tidig födsel av barnet är risker som förekommer i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:2). Dessa faktorer är viktiga att ha i beaktning då en arbetsgivare skall utföra en riskanalys.

På frågan om rederierna har några speciella rutiner när en arbetstagare ska gå på föräldraledighet svarade alla att de inte har det och att man som sjöfarare är föräldraledig som på vilket annat jobb som helst. Vilket är helt i linje med Föräldraledighetslag (1995:584), som ger rätt till vårdnadshavare att vara ledig från sitt jobb, antingen med eller utan föräldrapenning. Detta är intressant då Ewelina von Mentzer kom fram till att kvinnliga sjöbefäl själva måste vara driva och pålästa om sina rättigheter när det kommer till graviditet och föräldraledighet i hennes slutsats.

Det sista som framkom gällande rederiernas rutiner är när en arbetstagare ska börja jobba igen efter graviditet eller föräldraledighet. Det visar sig att det inte finns några speciellt fasta rutiner för majoriteten av rederierna. Dessa respondenter säger att de alltid har en dialog med personen i fråga för att komma fram till en lösning som passar både arbetsgivare och arbetstagare. En respondent svarade dock att arbetstagare som varit borta en längre tid alltid går



dubbelt med någon annan för att komma in i rutiner igen, och en annan respondent svarade att arbetstagare får en port-to-port handover för att komma in i rutinerna.

I tidningen Sjömannen skriver Ylva Bowes i en artikel om hur redare arbetar för att göra arbetet ombord enklare för föräldrar. Där framkommer förslag som liknar respondenternas förslag; flexibilitet och vilja att anpassningsbarhet genomsyrar respondenterna i studien, såväl som artikeln.

7.2 Rederiernas arbete för att arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust

Behörighetsförlust har varit ett centralt begrepp genom hela studien, det har undersökts hur rederierna arbetar med behörighetsförlust och *behörighetsförlängning*. Behörighetsförlust innebär att ett sjöbefäl inte uppfyller Transportstyrelsens krav på tjänstgöring som återfinns i TSFS 2011:116.

I resultatet kan man se att respondenterna arbetar olika med behörighetsförluster och mer än hälften av respondenterna berättade att de inte haft en behörighetsförlust på grund av graviditet och föräldraledighet.

Rederierna har olika arbetssätt när det kommer till att ha koll på sina besättnings certifikat. Två av respondenterna berättar att behörighetsförlust i samband med graviditet eller föräldraledighet är utanför deras kontroll, medan två andra av respondenterna berättade att de har god koll på sina anställdas behörigheter och certifikat. Vilket tyder på att rederierna har lite olika inställningar till denna frågan.

Respondenterna svarade olika när frågan om likvärdiga arbetsuppgifter ställdes. Vissa av respondenterna hade bra koll på vad likvärdiga arbetsuppgifter är och vad det innebär, samtidigt som vissa hade mindre koll eller inte visste alls vad det var. De flesta menade främst att det var till för personer på kontoret som ville behålla sina behörigheter. Det visade sig även att det fanns möjlighet att placeras på rederikontoret om man inte kunde arbeta ombord, men då att tjänsten blev platsbaserad. Möjligheten till likvärdiga arbetsuppgifter var också behovsbaserad, och samtliga rederier som kunde erbjuda likvärdiga arbetsuppgifter var ense om detta.

En annan respondent svarade att de inte kan erbjuda likvärdiga arbetsuppgifter som ett alternativ för gravida sjöbefäl som inte kan jobba ombord, eftersom de inte vet vad som skulle kunna anses som likvärdiga arbetsuppgifter



Under 1900-talet fick kvinnor ibland välja mellan ett arbete till sjöss och att få barn (Kaijser, 2005). Idag är det möjligt att kombinera ett arbete till sjöss med att vara förälder, trots att Von Mentzer nämner i sin studie från 2016 att kvinnorna själva fått vara pålästa och föra sin talan när det kommer till frågor rörande graviditet och föräldraledighet, av anledningen att arbetsgivarna inte varit nog pålästa. I Redos policylab, *livspusslet för ombordanställda föräldrar*, kom de fram till att även arbetsgivare behöver jobba med detta för att det ska bli ett jämställt föräldraskap.

TSFS 2011:116 är inte anpassad för en lång frånvaro från arbetet som en graviditet och föräldraledighet kan innebära. Då uteblir sjödagar, vilket innebär att detta blir en direkt parallell till institutionell diskriminering. Då föreskrifterna i sig neutrala men kraven som ställs får könsspecifika konsekvenser för de kvinnor som inte kan arbeta kvar ombord under sin graviditet. Kvinnor är föräldralediga i genomsnitt 12,7 månader (Forsell, 2023). Detta innebär en lång frånvaro från arbetet, som i sin tur gör tidspannet för att förnya sina behörigheter mindre, vilket skulle kunna innebära en behörighetsförlust.

7.3 Rederiernas stöd från myndigheter

Denna studie undersökte också om rederierna får något stöd från myndigheterna. I resultatet kan man se att hälften av respondenterna tycker att de får stöd från bland annat Transportstyrelsen, som då är i form av kunskap, och att de har en bra relation. Två av respondenterna tycker inte att de får något stöd från myndigheterna. En respondent tolkade frågan som att stöd menades i form av pengar, vilket de inte får men berättar sen även att de tycker att de får stöd i form av kunskap.

Utöver frågan om rederierna känner att de får något stöd undersöktes det även vad för stöd respondenterna hade velat ha om de fick tänka helt fritt. Från resultatet kan man då se att två av respondenterna var inne på samma spår. De vill att man antingen ska kunna pausa tiden för när sjödagarna räknas, när man är gravid eller föräldraledig. Eller att det skulle finnas någon slags dispens. En respondent ville att det skulle göras en full revidering av hela STCW-konventionen med ett fokus på alternativ tjänstgöring.

Att förändra kulturen gällande föräldraledighet och att myndigheterna ska vara involverade i detta var något som en respondent tog upp under intervjun. Detta för att arbetstagare ska våga vara föräldralediga, utan några negativa kommentarer. Den sociala arbetsmiljön är viktig på en arbetsplats och därför



är det viktigt att jobba för en jämställd och inkluderande arbetsplats med en god jargong. Då det visat sig att arbetsplatser med brister i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön ofta löper större risk för ohälsa (REDO, 2021).

7.4 Slutsatser

Avslutningsvis finns det några slutsatser som man kan dra ur denna studie. Först och främst blev det väldigt tydligt att alla rederier arbetar olika med frågor gällande graviditet, men det mest centrala är att i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter var det viktigt för rederierna att utföra riskanalyser när ett kvinnligt befäl berättade att hon var gravid. Vissa av rederierna hade aldrig upplevt att ett kvinnligt befäl varit gravid vilket är rimligt med tanke på att enbart 27% av svenska sjöfarare är kvinnor enligt svenska sjömansregistret. När det kommer till föräldraledighet var alla rederier ense om att de följer föräldraledighetslagen och att de vid behov tillsätter en vikarie på tjänsten under tiden som personen är föräldraledig.

Rederierna jobbar på olika sätt när det kommer till behörighetsförluster och behörighetsförlängningar. När det gäller likvärdiga arbetsuppgifter så är arbetssätten också annorlunda, men slutsatsen som kan dras från studiens resultat är att det finns en kunskapslucka bland rederierna. Denna kunskapsbrist påverkar inte bara gravida eller föräldralediga kvinnor utan även andra anställda som av någon annan anledning skulle behöva en liknande lösning någon gång. Enligt Burns (2005) kan detta kopplas till gatekeeping inom ramen för institutionell diskriminering. Där finns möjligheter, men som undanhålls, antingen genom ett aktivt val eller på ett sätt som inte är avsett. Vilket det är i detta fall då det beror på okunskap.

De flesta av rederierna anser att de får stöd av myndigheter, oftast i form av kunskap, hjälp med översättningar och liknande, samtidigt som andra uppger att de inte får något stöd överhuvudtaget. Respondenterna gav många bra förslag på vad myndigheterna kan jobba på, för att underlätta för svenska rederier och sjöfarare. Några förslag som nämndes var bland annat att arbeta mer aktivt med VAB, se till att regelverk är bättre applicerbara för sjöfarare och möjligheten att frysa papper för föräldralediga och gravida.

7.5 Metoddiskussion

Studien genomfördes med hjälp av en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Detta innebar att man får en djupare förståelse för ämnet, samt respondenternas upplevelser och erfarenheter. Vilket även var anledningen till att en kvalitativ metod användes istället för en kvantitativ metod, eftersom den



kvantitativa metoden snarare fokuserar på statistik än resonemang och respondenternas erfarenheter och tankar.

Innan de riktiga intervjuerna genomfördes så hölls två pilotintervjuer vilket var värdefullt. Det gjorde det möjligt att utveckla intervjuguiden men också att öva på hur det är att hålla intervjuer, vilket var väldigt värdefullt. Totalt intervjuades sex personer från svenska rederier. Det gav ett bra underlag med mycket data från många olika respondenter med olika synsätt. Detta underlag har varit viktigt för att nå hög reliabilitet.

Gällande intervjuguiden togs beslutet att omformulera en fråga under intervjuprocessen, utan att ändra på frågan i sin helhet. Detta för att det märktes att de första respondenterna frågade om förtydligande på denna fråga. Ett sådant val kan göra att man får andra svar än vad som var tänkt.

Studien har fokuserat på ett litet antal rederier vilket gör det svårt att generalisera på en större grupp rederier, men datan som samlats in från intervjuerna och studien har fortfarande varit värdefull i att uppnå syftet med studien, fast detta inte är helt representativt för alla svenska rederier.

I intervjuguiden finns en fråga om vad för stöd rederierna får från myndigheter för att de hanterar frågor som behörigheter och behörighetsförlängning, frågan lyder;

- Får ni någon form av stöd från myndigheter, t.ex Transportstyrelsen, för er som hanterar frågor gällande behörigheter och liknande?

I denna fråga används Transportstyrelsen som ett exempel på en myndighet. Det resulterade i att respondenterna nästan enbart pratade om Transportstyrelsen, med några undantag som STCW-konventionen och Arbetsmiljöverket. Vilket innebär att svaren hade kunnat skilja sig mer om man hade gett flera exempel. Eftersom studien hade ett stort fokus på behörigheter ansågs det att dessa svar ändå var viktiga för studien.

När resultatdelen av denna studie skulle skrivas gjordes ett val att säkerställa respondenternas konfidentialitet genom att likställa alla respondenternas arbetsplatser med termen rederi. Samma sak gjordes när fartygstyper och längd på törnar skrevs in i *tabell 1*.

Under studiens gång reviderades TSFS 2011:116. Dessa revideringar trädde i kraft den 15 mars. Ändringarna i revideringen lästes igenom och det konstaterades att ändringarna som trätt i kraft inte påverkade studien och det som redan skrivits.



Sammanfattningsvis har studien gått bra att utföra och svaren på frågeställningarna har besvarats. Det har varit intressant att undersöka hur rederier jobbar med dessa frågor och att det skiljer sig så pass mycket fast alla rederier lyder under samma föreskrifter och lagar.



8. Förslag till vidare forskning

Förslag på vidare forskning skulle kunna vara att göra en ny undersökning om rederiernas stöd vid graviditet och föräldraledighet utifrån kvinnliga sjöbefäls perspektiv. En liknande undersökning gjordes av Evelina von Mentzer 2016, däremot har det gått 10 år sedan dess. Därför hade det varit intressant att undersöka om kvinnliga sjöbefäls upplevelser har förändrats sedan dess.

Ett annat spår kopplat till denna studie skulle kunna vara att undersöka Transportstyrelsens syn på likvärdiga arbetsuppgifter, då det framkommit att under denna studies gång fanns en kunskapslucka hos rederierna kopplat till *likvärdiga arbetsuppgifter* som nämns i Transportstyrelsens föreskrifter (TSFS 2011:116, 2011). Man hade även kunnat undersöka hur Transportstyrelsens motsvarigheter i andra länder arbetar med likvärdiga arbetsuppgifter, och jämföra dessa.



9. Referenser

Abbadia, J. (2023). *Vad är skillnaden? Kvalitativ vs kvantitativ forskning?*

Mind the GRAPH.

https://mindthegraph.com/blog/sv_se/kvalitativ-vs-kvantitativ-forskning/

(Hämtad: 2026-04-06)

Arbetsmiljöverket. (2023). *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.*

Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/#7kap-gravida-nyforlostaochammandearbetstagareatgarder7%C2%A7>

(Hämtad: 2026-01-21)

Bowes, Y. (2023-10-09). *Så jobbar rederierna för att underlätta för föräldrar.* SJÖMANNEN.

<https://sjomannen.se/nyheter/sa-jobbar-rederierna-for-att-underlatta-for-foraldrar/> (Hämtad: 2025-12-07)

Burns, T, R. (2005). Institutionell diskriminering: *Makt, kultur och kontroll över invandrares livsvillkor. Notat. 6/2005.*

<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/d5b2fd9f-938b-4d4f-b19b-8096dd03a664/content> (Hämtad: 2026-04-04)

de Boer, R. (2024-01-30). *Gravid på jobbet – det här gäller när du är gravid och jobbar.* Arbetet.

<https://arbetet.se/2024/01/30/gravid-pa-jobbet-det-har-galler-nar-du-ar-gravid-och-jobbar/> (Hämtad: 2025-11-15)

Forsell, Å. (2023). *Föräldraledigheten under barnens första år - mer ojämfäst än statistiken visar.* TCO.

https://tco.se/media/1bcjhjth/tco_rapport_foraldraledighet-forsta-2-ar.pdf (Hämtad: 2026-01-20)

Försäkringskassan. (2025). *Medarbetare väntar barn.* Försäkringskassan.

<https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/foraldraledighet/medarbetare-vantar-barn> (Hämtad: 2025-11-16)

International Chamber of Shipping. (2021-07-28). *New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage.* [Pressmeddelande]. International Chamber of Shipping.



<https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/> (Hämtad: 2025-11-13)

International Maritime Organisation. (u.å.a.). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*. IMO.

<https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/stcw-conv-link.aspx> (Hämtad: 2026-04-07)

International Maritime Organisation. (2018). *International Safety Management Code*. (Fifth edition). CPI Group Ltd. London. ISBN: 9789280116960.

Kaijser, I. (2005). *Kvinnliga sjömän - finns dom?* Statens maritima museer. Stockholm. ISBN: 9185268992.

Nordic Tech Institute. (2022). *Intervjuguide*. [Faktablad]. Nordic Tech Institute.

<https://kursadmin.nordictechinstitute.com/wp-content/uploads/2022/03/mall-intervjuguide.pdf> (Hämtad 2026-02-12)

Patel, R & Davidsson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (Upplaga 5:1). Författarna och Studentlitteratur. ISBN: 9789144126050.

REDO. (2021). *Drivkrafter och hinder för kvinnor till sjöss*. Sjöfartsverket. https://www.sjofartsverket.se/contentassets/f68ea442f30a4d299505ca1b7e74d51d/bilaga-a_drivkrafter-och-hinder-for-kvinnor-till-sjoss.pdf (Hämtad: 2026-04-04)

REDO. (2025). *Policylab: Livspusslet för ombordanställda föräldrar*. Sjöfartsverket.

https://www.sjofartsverket.se/globalassets/framtidens-sjofart/redo/redo-2/anne-x-5_livspusslet-for-ombordanstallda-foraldrar.pdf (Hämtad: 2025-12-03)

SCB. (2017). *Tid mellan barnen - hur lång tid väntar föräldrar innan de får sitt andra barn?* (2017:2). SCB.

https://www.scb.se/contentassets/e92aa51b60e044dcae00e919d218ee1a/be0701_2017a01_br_be51br1702.pdf (Hämtad: 2026-01-20)

SFS 1995:584. *Föräldraledighetslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet, ARM.



https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldradighetslag-1995584_sfs-1995-584/ (Hämtad: 2025-12-08)

Sjöbefälsföreningen. (2025-06-24). *Sjöbefälsföreningen: Jobba till sjöss och vara förälder – går det?* [video]. Youtube.

<https://www.youtube.com/watch?v=miGN2lO5TG8> (Hämtad: 2025-11-22)

Transportstyrelsen. (2026). *Behörigheter*. Transportstyrelsen.

<https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/ombordanstallda/sjoman/behorighet/> (Hämtad: 2026-04-07)

Transportstyrelsen. (2026). *Föreskrifter om ändring i Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (TSFS 2011:116) om utbildning och behörigheter för sjöpersonal*. (TSFS 2026:17). Transportstyrelsen.

https://www.transportstyrelsen.se/TSFS/TSFS%202026_17.pdf (Hämtad: 2026-03-22)

Transportstyrelsen. (2011). *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utbildning och behörigheter för sjöpersonal*. (TSFS 2011:116).

Transportstyrelsen.

https://www.transportstyrelsen.se/tsfs/TSFS%202011_116.pdf (Hämtad: 2025-11-22)

Universitets- och Högskolerådet. (2025). *Sjökapten: Könsfördelning*. UHR.

[https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=C893447B1C372A9BA34D4DE69F3912AE&astasearchperiod=HT25&astasearchfor=Sj%C3%B6kaptensexamen/Sj%C3%B6kaptens-%20och%20styrmansexamen%20\(180%20hp\)&astasearchcategory=Examen%20som%20utbildningen%20leder%20till](https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=C893447B1C372A9BA34D4DE69F3912AE&astasearchperiod=HT25&astasearchfor=Sj%C3%B6kaptensexamen/Sj%C3%B6kaptens-%20och%20styrmansexamen%20(180%20hp)&astasearchcategory=Examen%20som%20utbildningen%20leder%20till) (Hämtad: 2025-11-20)

Universitets- och Högskolerådet. (2025). *Sjökapten: Könsfördelning*. UHR.

<https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=34F43932BFD7D2858BA2E34B6BF3AE7A&astasearchperiod=HT25&astasearchfor=Sj%C3%B6kaptensexamen/Sj%C3%B6kaptens-%20och%20styrmansexamen%20%28180%20hp%29&astasearchcategory=Examen%20som%20utbildningen%20leder%20till> (Hämtad: 2025-11-20)

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.

<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningssed-2024.html> (Hämtad: 2025-11-17)



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Vetenskapsrådet. (u.å.c.). *Kvalitativ metod*. Forskning.se
<https://forskning.se/ordlista/kvalitativ-metod/> (Hämtad: 2025-11-17)

Von Mentzer, E. (2016). *Kvinnliga sjöbefäls karriärmöjligheter: En studie om att kombinera familjelivet och sjömansyrket*. Kandidatuppsats, Linnéuniversitetet.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:917924/FULLTEXT01.pdf>
(Hämtad: 2025-11-15)



Bilaga 1

Informationsbrev

Hej!

Vi heter Janina och Moa och går nu vårt sista år på Sjöfartshögskolan i Kalmar. Vi håller nu på med vårt examensarbete och håller på att undersöka vad svenska rederier har för rutiner och policys när kvinnliga arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet. Men även vad rederierna gör för att dessa arbetstagare inte ska vara med om en behörighetsförlust och om det finns något stöd för arbetsgivarna från myndigheter som till exempel Transportstyrelsen.

För att göra denna undersökning undrar vi om ni vill vara med på en intervju? Intervjun kommer att ta ca 30 minuter och det kommer att göras på Google Meet, intervjuerna kommer att spelas in för att användas till analysering.

Det frågeställningar vi vill undersöka är:

- Vad har rederierna för rutiner då en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet?
- Hur arbetar rederierna för att deras arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust?
- Vilket stöd, om något, erbjuder myndigheter rederierna i deras roll som arbetsgivare?

Undersökningen kommer bara att avse de arbetstagare som har svenska certifikat och behörigheter.

De personer som väljer att delta på intervjuer kommer personens identitet, position inom rederiet och rederiet att hållas konfidentiella i studien. Alla svar på intervjun kommer att sparas tills det att undersökningen är avklarad och godkänd, sedan kommer svaren att raderas.

När analysen och sammanställningen från varje enskild intervju är avklarad kommer personen som deltog i den intervjun få läsa igenom sammanställningen för att säkerställa att personens svar blir korrekt tolkat.

Alla som väljer att delta har all rätt att när som helst under undersökningens gång dra tillbaka sitt deltagande, de svar som då har getts kommer inte att tas med i undersökningen.

Hoppas att ni vill vara med på en intervju för att hjälpa vår undersökning!

Med vänliga hälsningar

Moa Lång & Janina Söderberg Larsson



Bilaga 2

Intervjuguide

Innan intervjun påbörjas kommer information om undersökningen, konfidentialitet, det transkriberade materialet och kontaktuppgifter att ges så att deltagaren är medveten om allt detta. *Läs mer: 5.4 Forskningsetiska aspekter, 5.5 Urval.*

Syfte med undersökningen

Syftet med denna undersökning är att ta reda på vad svenska rederier som har fartyg med svensk flagg har för rutiner när en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet. Men även hur rederierna arbetar för att arbetstagarna inte ska vara med om en eventuell behörighetsförlust. Att undersöka om det finns stöd för arbetsgivare i dessa situationer är också något som kommer att undersökas.

Detta är våra frågeställningar:

- Vad har rederierna för rutiner då en arbetstagare blir gravid eller går på föräldraledighet?
- Hur arbetar rederierna för att deras arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust?
- Vilket stöd, om något, erbjuder myndigheter rederierna i deras roll som arbetsgivare?

Checklista på saker att säga i början av intervjun

1. Välkommen hit. Vi heter Moa och Janina och kommer hålla i intervjun.
2. Intervjun kommer att ta ungefär 30min
3. Du har rätt att avbryta eller ta en paus.
4. Det finns inget rätt eller fel svar, vi vill höra hur ni jobbar.
5. Du är konfidentiell.
6. Fråga om inspelning är ok.
7. Frågor?

Huvudfrågor

Information

- Intervjutillfällets datum, tid och plats
- Deltagarens namn och rederi (konfidentialitet)
- Deltagarens arbetsuppgifter inom rederiet (konfidentiellt)

Rutiner och policys

- Berätta hur er process går till när ni får reda på att en anställd är gravid fram till att personen går på föräldraledighet?
- Vad finns det för rutiner och hur hanterar ni dessa fall internt?



- Hur avgör ni om en person kan jobba kvar ute på fartygen i sin befattning eller inte när denne person berättar att hon är gravid?
 - Vad är det som avgör detta?
- Vad har ni för rutiner och policys när en person går på föräldraledighet?

Behörighetsförlust och behörighetsförlängning

- Om en anställd meddelar att denne kommer vara med om en behörighetsförlust, hur hjälper ni till då?
- En behörighetsförlängning kan bli dyrt, kan man som arbetstagare få ekonomiskt stöd för att förlänga sin behörighet?
- Hur arbetar ni för att era arbetstagare inte ska råka ut för en eventuell behörighetsförlust?
- Vad anser ni är den största anledningen till att kvinnliga sjöbefäl förlorar sina behörigheter?
- Vad upplever ni att det finns för svårigheter för er när en arbetstagare riskerar att förlora sina behörigheter?

Återvända till arbetet

- Hur stöttar ni en arbetstagare som skall återvända till arbetet efter graviditet och föräldraledighet?
- Går det att anpassa exempelvis törnar efter nya behov som kan uppkomma? Hur går det till?

Likvärdiga arbetsuppgifter

- Transportstyrelsen anger att 'likvärdiga arbetsuppgifter' kan räknas som behörighetsförlängande. Hur arbetar ni med detta och vad anser ni kan räknas som likvärdiga arbetsuppgifter?
- Har ni möjlighet att erbjuda likvärdiga arbetsuppgifter under graviditeten för att fortsatt kunna räkna sjödagar?
- Om ja, hur går detta till?
- Om inte, vill ni kunna erbjuda detta för att en anställd inte ska vara med om en behörighetsförlust? Hur hade detta gått till?
- Finns det möjlighet för folk som inte bor i närheten av rederikontoret att utföra likvärdiga arbetsuppgifter? Hur hade detta gått till?

Stöd

- Får ni någon form av stöd från myndigheter, t.ex Transportstyrelsen, för er som hanterar frågor gällande behörigheter och liknande?
- Vad är syftet med stödet?
 - Hur tycker ni att detta fungerat?
 - Hur påverkar det er och era arbetstagare?



- Om inte, vad hade ni velat ha för stöd?

Avslutningsfrågor

- Är det något du vill utveckla/berätta mer om?
- Hur kändes intervjun för dig?
- Ev kontaktuppgifter för sammanställning av intervjun.

Tack så mycket för att du var med i denna intervju! Och att du tog dig tid för detta.

När vi har analyserat och sammanställt intervjun kommer du att få en kopia på det för att se så att vi har tolkat dina svar rätt.