

# Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor



# Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor

**Forslag fra arbeidsgruppe bestående av  
representanter fra**

Norges Fiskarlag  
Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening  
Norske Sjømatbedrifters Landsforening  
Landsorganisasjonen  
Fiskesalgslagenes samarbeidsråd  
Norges Fiskarkvinnelag  
Barne- og likestillingsdepartementet  
Fiskeri- og kystdepartementet

August 2007

Jeg leter ikke. Jeg finner.

*P. Picasso*

# Innholdsfortegnelse

<b>1. SAMMENDRAG</b> .....	<b>3</b>
<b>2. BAKGRUNN FOR ARBEIDET</b> .....	<b>4</b>
2.1 MANDAT OG ARBEIDSGRUPPENS SAMMENSETNING .....	4
2.2 AVGRENSING AV MANDATET .....	5
2.3 TIDLIGERE KVINNERETTEDE TILTAK I NÆRINGEN .....	5
<b>3. REGLER OM KJØNNSREPRESENTASJON I STYRER, RÅD OG UTVALG</b> .....	<b>7</b>
3.1 LIKESTILLINGSLOVEN.....	7
3.2 OFFENTLIGE STYRER, RÅD OG UTVALG UNDER FISKERI- OG KYSTDEPARTEMENTETS ANSVAR SOMRÅDER.....	8
3.3 KJØNNSREPRESENTASJON I SELSKAPSTYRER .....	9
<b>4. HOVEDMÅL</b> .....	<b>11</b>
4.1 DELMÅL .....	12
4.2 NÆRMERE OM MÅLENE.....	13
<b>5. TILTAK</b> .....	<b>14</b>
5.1 TILTAK FOR Å SKAPE BEVISSTHET OM BEHOVET FOR JEVN KJØNNSBALANSE .....	15
5.2 TILTAK FOR Å GJØRE MARINE VIRKSOMHETER ATTRAKTIVE FOR KVINNER OG MENN ...	17
5.3 TILTAK FOR Å STYRKE REKRUTTERINGEN AV KVINNER TIL MARIN SEKTOR .....	20
5.4 TILTAK FOR Å KARTLEGGE OG SYNLIGGJØRE KVINNER I MARIN SEKTOR .....	26
5.5 TILTAK FOR Å REKRUTTERE KVINNER TIL LEDER- OG STYREVERV .....	29
<b>6. OPPFØLGING AV HANDLINGSPLANEN</b> .....	<b>34</b>
<b>7. RISIKO</b> .....	<b>36</b>
<b>8. BESKRIVELSE OG ANALYSE</b> .....	<b>37</b>
8.1 GENERELT OM NÆRINGEN .....	37
8.2 FISKERI- OG HAVBRUKSRETTET UTDANNING .....	38
8.3 FISKERI- OG FANGSTNÆRINGEN .....	40
8.4 HAVBRUKSNÆRINGEN .....	44
8.5 FISKEINDUSTRI .....	48
8.6 FISKERI- OG KYSTFORVALTNINGEN .....	49
<b>9. KILDER</b> .....	<b>51</b>

## **1. Sammendrag**

Representanter fra Norges Fiskarlag, Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening, Norske Sjømatbedrifters Landsforening, Landsorganisasjonen (LO), Fiskesalgslagenes samarbeidsråd, Barne- og likestillingsdepartementet og Fiskeri- og kystdepartementet legger med dette fram handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor.

I kapittel to gjøres det rede for bakgrunnen for handlingsplanen og orienteres om tidligere kvinnerettede tiltak i fiskeri- og havbruksnæringen.

I kapittel tre orienteres det om regler for kjønnsrepresentasjon i styrer, råd og utvalg, og sammensetningen i styrer, råd og utvalg under Fiskeri- og kystdepartementet sitt ansvarsområde.

I kapittel fire beskrives målene for økt kvinneandel i fiskeri- og havbruksnæringen og i ledelsen i forvaltningen. Arbeidsgruppen foreslår tallfestede mål for økt rekruttering av kvinner til næringen. Målsetningen om økt rekruttering av kvinner er viktig for lettere å nå målene om å øke andelen kvinner i styrer og ledelse.

I kapittel fem foreslår arbeidsgruppen både kortsiktige og langsiktige tiltak. Ansvaret for oppfølgingen av tiltakene vil påhvile både organisasjonene i næringen, næringen selv og offentlige myndigheter.

I kapittel seks beskrives den videre oppfølgingen av handlingsplanen. Bedriftene, næringsorganisasjonene og fiskeri- og kystforvaltningen oppfordres til å arbeide systematisk med å øke andelen kvinner. Oppfølgingen vil bli omtalt i de årlige budsjettproposisjonene, og bli vurdert i forbindelse med de løpende budsjettprosessene.

I kapittel syv omtales ulike forhold (risiko) som kan påvirke måloppnåelsen.

Kapittel åtte beskriver rekruttering og utdanning. Videre beskrives fiskerinæringen, havbruksnæringen og fiskeindustrien med vekt på sysselsetting, utvikling i sysselsetting og kjønnsbalanse de siste 20 årene. Kapitlet avsluttes med en statusbeskrivelse av andel kvinner i fiskeri- og kystforvaltningen.

## 2. Bakgrunn for arbeidet

Det er viktig å fremme en samfunnsutvikling som anerkjenner og gjør bruk av begge kjønns kompetanse. I fiskeri- og havbruksnæringen er andelen kvinner gjennomgående lav. Behovet for sterkere representasjon av kvinner i næringen er spesielt begrunnet ut fra følgende forhold:

- Økt mangfold i styrer og ledelse bidrar til at ulike perspektiver kommer fram og legger til rette for fornyelse.
- Lovens krav til representasjon av begge kjønn i offentlige råd, styrer og utvalg, skal oppfylles.
- Fiskeri- og havbruksnæringen må konkurrere om arbeidskraften – og må derfor være attraktiv for både kvinner og menn.
- Økt kvinneandel bidrar til å opprettholde bosettingen i kystdistriktene.

For å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft er det viktig at de varierte karrieremulighetene i alle deler av marin sektor er synlige for kvinner så vel som menn som søker utdanning og jobb.

På bakgrunn av ulike prosesser vedrørende krav om en jevnere kjønnsbalanse i styrer og ønsket om å unngå dispensasjonssøknader iht. likestillingsloven § 21, inviterte daværende barne- og familieminister Laila Dåvøy og fiskeri- og kystminister Svein Ludvigsen representanter fra organisasjonene i fiskeri- og havbruksnæringen til et møte. Møtet ble avholdt 4. mai 2005, og hadde som formål å drøfte hvordan partene sammen kan arbeide for en jevnere kjønnsbalanse på alle nivå i fiskeri- og havbruksnæringen. På møtet ble det bestemt at det skulle utarbeides en felles handlingsplan for økt kvinneandel i fiskeri- og havbruksnæringen.

### 2.1 Mandat og arbeidsgruppens sammensetning

Handlingsplanen skal omfatte alle deler av næringen (fiskeri, havbruk og prosessindustri) og forvaltningen. Handlingsplanen skal inneholde tiltak for å:

- øke kvinneandelen i næringen generelt
- øke representasjonen av kvinner i statlige styrer, råd og utvalg
- øke representasjonen av kvinner i styrene i fiskerisamvirkene
- sikre jevn kjønnsbalanse i ledelsen i fiskeri- og kystforvaltningen

Arbeidsgruppen som har utarbeidet handlingsplanen har bestått av:

Bente Sørum, fagsjef HMS, Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening.

Torleif Paasche, avdelingsleder, Norges Fiskarlag.

Robert Hansen, representant for Fiskesalgslagenes samarbeidsråd.

Sigurd Bjørgo, assisterende direktør, etterfulgt av Reidun Ann Støle, fagsjef, Norske Sjømatbedrifters Landsforening.

Helle Stensbak, rådgiver, Landsorganisasjonen.

Sonja Hellen Sele, nestleder, Norges Fiskarkvinnelag.

Leif Kjetil Tviberg, rådgiver, etterfulgt av Anne-Mari Voll, seniorrådgiver, Fiskeri- og kystdepartementet.  
Hege Nordstrand, rådgiver, Barne- og likestillingsdepartementet.

Sekretariat for arbeidsgruppen har vært Leif Kjetil Tviberg og Anne-Mari Voll i Fiskeri- og kystdepartementet.

Gruppen har hatt 5 møter. På møtet 27. oktober 2005 presenterte NHO, Innovasjon Norge og Norsk Landbrukssamvirke sine organisasjoners arbeid for å styrke kvinners posisjon. På møtet 7. februar 2006 informerte May Britt Manin og Annbjørg Reiersen om tidligere arbeid med kvinnerettede tiltak i fiskeri- og havbruksnæringen.

I handlingsplanen omfatter begrepet "næring" hele fiskeri- og havbruksnæringen, inkludert fiskeindustrien. Med formuleringen "organisasjonene i næringen" menes Norges Fiskarlag, Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening, Norges Kystfiskarlag, Norske Sjømatbedrifters Landsforening, Landsorganisasjonen og Norges Fiskarkvinnelag. Begrepet slik det er brukt her inkluderer ikke fiskesalgslagene.

Arbeidsgruppens utgangspunkt har vært at det er den enkelte som må velge karrierevei ut fra egne forutsetninger og behov, og uavhengig av kjønn. Kvinner og menn skal ha de samme muligheter til deltakelse, og handlingsplanen skal bidra til å bygge ned hindringer for dette.

## **2.2 Avgrensing av mandatet**

I analysedelen har arbeidsgruppen sett på kvinneandelen blant sysselsatte i næringen og blant eierne. Når det gjelder fiskeflåten har arbeidsgruppen valgt å ikke behandle dette temaet ytterligere, ettersom det foregår et eget arbeid med å utrede etableringsordninger i fiskeflåten.

## **2.3 Tidligere kvinnerettede tiltak i næringen**

I 1990 tok kvinner i næringen initiativ til å utarbeide en handlingsplan for likestilling i fiskerinæringen. Dette resulterte i opprettelsen av Fiskerinæringens Kvinneutvalg (FKU). Hovedformålet var å styrke kvinnenes situasjon i fiskerinæringen og i kystsamfunnene ved å legge grunnlaget for økt innflytelse og deltagelse i næringsliv og samfunn. I 2001 ble FKU og Fiskerinæringens felles kompetansestyre (FFK) slått sammen til Fiskerinæringens kompetansesenter (Finko). De kvinnerettede tiltakene ble ivarettatt av et eget sekretariat. FKU og Finko administrerte en tilskuddsordning for kvinnerettede tiltak på FKDs budsjett, og gjennomførte en rekke tiltak for å øke kvinneandelen i næringen:

- kurstilbud
- utredninger

- nettverkskreditt/mikrofinans
- kvinnenettverk
- jenteleir for å motivere ungdomsskoleelever til fiskerelatert utdanning

Den offentlige bevilgningen til Finko ble avsluttet i 2002, og Finko ble avviklet i 2004. Kvinnerettede tiltak gjennomføres nå blant annet i regi av organisasjonene (NHOs Female Future), Innovasjon Norge og regionalt/lokalt. Nåværende handlingsplan bygger videre på erfaringene fra arbeidet som tidligere har vært gjennomført og evaluert (NORUT Samfunnsforskning 1995).



Foto: Eksportutvalget for fisk, Tom Haga

### 3. Regler om kjønnsrepresentasjon i styrer, råd og utvalg

#### 3.1 Likestillingsloven

Likestillingsloven § 21 har siden 1981 inneholdt bestemmelser om kjønnsrepresentasjon for situasjoner der et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder mv. Bestemmelsens første og annet ledd lyder:

*"Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder mv, skal begge kjønn være representert på følgende måte:*

- 1. Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.*
- 2. Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.*
- 3. Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.*
- 4. Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.*
- 5. Reglene i nr. 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer.*

*Det kan gjøres unntak fra reglene i første ledd når det foreligger særlige forhold som gjør det åpenbart urimelig å oppfylle kravene."*

Det er også fastsatt en forskrift til bestemmelsen, og både lovteksten og forskriften er inntatt i rundskriv Q-4/2005, som finnes på Barne- og likestillingsdepartementets nettsider.

Den gjennomsnittlige kvinneandelen i offentlig oppnevnte organer er på over 40 prosent, og har vært det i en årrekke. Det er likevel verdt å merke seg at forskjellen mellom departementene er store. Fiskeri- og kystdepartementet har vært et av de tre departementene med lavest kvinneandel i styrer, råd og utvalg. Barne- og likestillingsdepartementet kan, etter søknad, gi dispensasjon fra lovens krav til kjønnsrepresentasjon. Til tross for at departementets praksis over flere år har vært svært streng, mottas det fremdeles dispensasjonssøknader. I 2005 var det bare Olje- og energidepartementet og Fiskeri- og kystdepartementet som søkte om dispensasjon, og den eneste dispensasjonen dette året ble gitt i forbindelse med oppnevningen av medlemmer til Sjøpattedyrrådet.



### 3.2 Offentlige styrer, råd og utvalg under Fiskeri- og kystdepartementets ansvarsområder

**Eksportutvalget for fisk:** Styret ble oppnevnt i 2005 med 4 kvinner og 4 menn som medlemmer, og 3 kvinner og 5 menn som varamedlemmer. Fiskeri- og kystdepartementet oppnevner 7 av styrets medlemmer, etter forslag fra organisasjonene, for en periode på to år. Det vil bli valgt nytt styre i 2007.

**Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond:** Styret som ble oppnevnt i desember 2004 har 3 kvinner og 4 menn som medlemmer, og 3 kvinner og 4 menn som varamedlemmer. Styret oppnevnes av Fiskeri- og kystdepartementet, etter forslag fra organisasjonene, for en periode på fire år.

**Sjøpattedyrrådet:** Rådet ble oppnevnt høsten 2006, og har en funksjonsperiode på to år. Av de faste representantene fra medlemsorganisasjonene er 6 av 12 kvinner, mens 5 av 12 varamedlemmer er kvinner.

**Havforskningsinstituttet:** Styremedlemmene oppnevnes for en periode på fire år. Nåværende styre, som sist ble endret i 2005 består av 4 kvinner og 5 menn som medlemmer, og 3 kvinner og 1 mann som varamedlemmer. Styret oppnevnes av Fiskeri- og kystdepartementet.

**Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning:** Styremedlemmene oppnevnes for en periode på fire år. Nåværende styre består av 2 kvinner og 3 menn. Styret oppnevnes av Fiskeri- og kystdepartementet, og nye styremedlemmer vil bli valgt i 2008.

**Akvaforsk:** Styret oppnevnes for en periode på to år. Nåværende styre, som ble oppnevnt i 2005, består av 3 kvinner og 5 menn, inkludert to mannlige ansatterepresentanter. Det er 6 vararepresentanter, alle menn. Styret oppnevnes av Landbruks- og matdepartementet.

**Fiskeriforskning:** Fiskeri- og kystdepartementet oppnevner halvparten av styrets medlemmer. Styret velges for en periode på to år. Nåværende styre består av 3 kvinner og 5 menn, og ble sist endret i 2003. Styret velges normalt for 2 år.

**NOFIMA A/S:** Foreløpig er det oppnevnt et interimsstyre for ett år som består av 3 kvinner og 4 menn. Dette styret ble oppnevnt i 2006. Akvaforsk, Fiskeriforskning, Matforsk og Norconserv vil bli datterselskaper til NOFIMA. Det nye styret for NOFIMA vil bli oppnevnt av Fiskeri- og kystdepartementet i samråd med Landbruks- og matdepartementet og Kunnskapsdepartementet.

**Reguleringsrådet:** Rådet ble lagt ned i 2006.

### 3.3 Kjønnrepresentasjon i selskapsstyrer

I desember 2003 vedtok et bredt flertall på Stortinget regjeringen Bondevik IIs forslag om lovregulering av kjønnssammensetningen i selskapsstyrene (Ot.prp. nr. 97 (2002-2003)). Lovreguleringen omfattet alle statsaksjeselskaper, statsallmennaksjeselskaper, statsforetak, enkelte særlovselskaper og interkommunale selskaper. For disse selskapene trådte kravet om kjønnrepresentasjon i styrene i kraft 1. januar 2004.

Lovgivningen omfatter også private allmennaksjeselskaper. For disse selskapene trådte kravet om kjønnrepresentasjon i styrene i kraft 1. januar 2006. Per 1. januar 2007 oppfylte 38 prosent av selskapene alle lovens krav til kjønnrepresentasjon. Eksisterende selskaper må oppfylle kravene innen utgangen av overgangsperioden, dvs. innen 1. januar 2008. Per 1. januar 2007 var det 17 allmennaksjeselskaper innenfor fiskeri- og havbruksnæringen og bare 3 av dem oppfyller lovens krav om kjønnrepresentasjon blant de eiervalgte representantene.

Reglene gjelder ikke for privateide aksjeselskaper, da de fleste aksjeselskaper i Norge er små familiebedrifter hvor eierne er fysiske personer som selv sitter i styret. For slike bedrifter vil regler om kjønnrepresentasjon ikke passe så godt.

Bakgrunnen for ønsket om å lovregulere kjønnrepresentasjon i styrerommene, var at regjeringen mente at den lave kvinneandelen i styrene var uheldig. Derfor fant regjeringen det nødvendig å gripe inn for å fremme en samfunnsutvikling som anerkjenner og gjør bruk av begge kjønnets kompetanse. Det ble i denne sammenhengen pekt på at kvinners høye utdanningsnivå og arbeidslivsdeltakelse ikke står i forhold til den lave kvinnerepresentasjonen i styrene. Lovendringen ble videre ansett å innebære økt likestilling og demokrati, og en styrking av ledelsen i næringslivet og av bedriftenes konkurransekraft.

Kravet til kjønnrepresentasjon ble utformet som et krav om et bestemt minstantall av hvert kjønn, avhengig av styrets størrelse, og ikke som et prosentkrav. Kjønnrepresentasjonen i styret skal beregnes separat for henholdsvis de ansattevalgte og de eiervalgte styremedlemmene, for å gjøre valgprosessen uavhengig av hverandre. Den vedtatte ordlyden (allmennaksjeloven § 6-11 a) er som følger:

*"(1) I Styret i allmennaksjeselskaper skal begge kjønn være representert på følgende måte:*

- 1. Har styret to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert*
- 2. Har styret fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to*

3. *Har styret seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre*
4. *Har styret ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og har styret flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent.*
5. *Reglene i nr. 1 til 4 gjelder tilsvarende ved valg av varamedlemmer*

*2) Første ledd omfatter ikke styremedlemmer som skal velges blant de ansatte etter § 6-4 eller 6-37 første ledd. Når det skal velges to eller flere styremedlemmer som nevnt i første punktum, skal begge kjønn være representert. Det samme gjelder for varamedlemmer. Annet og tredje punktum gjelder ikke dersom et av kjønnene utgjør mindre enn 20 prosent av samlet antall ansatte i selskapet på det tidspunktet valget skjer."*

Som en konsekvens av at det ble vedtatt regler om kjønnsrepresentasjon for allmennaksjeselskaper, ble det også foreslått å innta tilsvarende krav om kjønnsrepresentasjon i den nye samvirkeoven, se Ot.prp. nr 21 (2006-2007) kapittel 10. Proposisjonen ble fremmet 22. desember 2006, og behandlet av Stortinget i mai 2007. Kravet til kjønnsrepresentasjon er utformet på samme måte som i allmennaksjeloven § 6-11a og likestillingsloven § 21. Det foreslås at samvirkeselskap der ett av kjønnene utgjør mindre enn 5 prosent av medlemsmassen, og selskaper med 1000 eller færre medlemmer, unntas fra kravet om kjønnsrepresentasjon.

I Ot.prp. nr. 21 (2006-2007) Om lov om samvirker, understreket også Justisdepartementet at unntaket for samvirker der et av kjønnene utgjør mindre enn 5 prosent av medlemsmassen, ikke er ment å undergrave eller motvirke frivillige tiltak som tar sikte på å øke kvinneandelen, men at det nettopp i slike foretak er viktig med handlingsplaner og prosjekter som kan medvirke til en jevnere kjønnsbalanse. Justisdepartementet framholdt også at det, dersom samvirkeforetakene ikke arbeider aktivt for å bedre kjønnsbalansen, kan bli aktuelt å vurdere ytterligere lovtiltak.

#### **4. Hovedmål**

Hovedmålet med handlingsplanarbeidet er at næringen, organisasjonene i næringen, salgslagene og forvaltningen skal utnytte hele potensialet i arbeidsstyrken ved å tilstrebe en jevn(ere) kjønnsbalanse på alle nivåer. Da vil også næringen framstå som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn.

Arbeidsgruppen mener det er viktig å fastsette konkrete mål som forplikter næring og forvaltning til en målrettet og kontinuerlig oppfølging, og som gjør det mulig å måle i hvilken grad en lykkes med arbeidet. Samtidig må målene ta høyde for at en økning av kvinneandelen i næringen er et langsiktig arbeid. Blant annet vil effekten av arbeidet med rekruttering ikke vises på flere år.



Foto: Eksportutvalget for fisk, Arild Juul

## **4.1 Delmål**

1. Øke andel kvinner i fiskeflåten (manttallsregister A og B) fra 2,6 prosent til 3 prosent innen 2010, 4 prosent innen 2015 og 8 prosent innen 2020.
2. Øke andel kvinner som tar videregående opplæring innen fiske- og fangst fra 4 prosent til 6 prosent innen 2010, 10 prosent innen 2015 og 30 prosent innen 2020.
3. Øke kvinneandelen sysselsatt i havbruksnæringen fra 10 prosent til 12 prosent innen 2010, 20 prosent innen 2015 og 25 prosent innen 2020.
4. Øke andel kvinner på videregående opplæring innen akvakultur fra 16 prosent til 20 prosent i 2010 og 30 prosent innen 2015.
5. Øke andelen kvinnelige eiere i fiskeri- og havbruksnæringen.
6. Øke andelen kvinner i ledelsen i fiskeri- og havbruksnæringen.
7. Andelen kvinner i underutvalg og i styrene i datterselskap til salgslagene skal minst være 30 prosent innen 2010 og oppfylle kravene satt i likestillingsloven innen 2012.
8. Øke andelen kvinner i styrene i fiskerisamvirkene.
9. Øke andelen kvinner i representantskapene i fiskerisamvirkene.
10. Alle nye oppnevninger til offentlige styrer, råd og utvalg under Fiskeri- og kystdepartementets ansvarsområde skal oppfylle kravene i likestillingsloven.
11. Ved alle nye oppnevninger til eksterne styrer, råd og utvalg skal Fiskeri- og kystdepartementet alltid foreslå to alternative representanter, en av hvert kjønn.
12. Hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent i lederstillinger i fiskeri- og kystforvaltningen. Andelen kvinner i ledelsen skal økes til 40 prosent innen 2015 i Fiskeridirektoratet og Havforskningsinstituttet, og til 20 prosent innen 2012 og 40 prosent innen 2017 i Kystverket.

## 4.2 Nærmere om målene

Arbeidsgruppen vil særlig framheve viktigheten av målene om å øke rekrutteringen av kvinner til næringen. En økning i aktive kvinnelige yrkesutøvere innen de deler av næringen hvor kvinneandelen er lav er viktig for å nå målet om å øke andelen kvinner i styrer og ledelse.

Oppgaver, stillinger og verv kommer som regel i en viss rekkefølge i et yrkeslivsløp. Tillitsvalgte for en yrkesgruppe har gjerne en fortid i det aktuelle yrket. Dette skaper ekstra utfordringer i fiskerinæringen, fordi deler av norsk fiskerinæring, særlig fangstleddet, i dag er svært kvinnefattig. Handlingsplanen legger opp til en offensiv rekruttering av kvinner også til de kvinnefattige delene. Det betyr at vi om noen år vil stå overfor et rekrutteringsgrunnlag av et annet omfang enn i dag. Da vil kravene til kjønnsrepresentasjon kunne møtes med rekruttering av personer med den erfaring, representativitet og legitimitet som en slik bakgrunn gir. Samtidig er det viktig å vurdere hvilken kompetanse og erfaring som trengs, nettopp med tanke på å få et bredere beslutningsgrunnlag og for å rekruttere flere kvinner til styrer, råd og utvalg. Marin sektor har behov for å tilpasse seg endringer raskt. Å ha en ledelse og et styre med mangfold av kompetanse vil derfor være en styrke.



Foto: Eksportutvalget for fisk, Per Eide

## 5. Tiltak

Arbeidsgruppen foreslår nedenfor en rekke tiltak som kan bidra til å øke kvinneandelen i marin sektor generelt og i ledelse, styrer, råd og utvalg spesielt. Det er både kortsiktige og langsiktige tiltak. Gjennomføringen av tiltakene må vurderes i forhold til tilgjengelige økonomiske midler og menneskelige ressurser. Det forutsettes imidlertid at aktørene i næringen prioriterer tiltak for å bedre kjønnsbalansen.

Virksomhetenes egen innsats for å øke andelen kvinner i ledelse og styrer er avgjørende for å oppnå målene i handlingsplanen. De fleste bedrifter i fiskeri- og havbruksnæringen er små og mellomstore bedrifter med begrenset administrativ kapasitet. Det er derfor viktig at de små bedriftene kan kjenne seg igjen i dette arbeidet, og at tiltakene erfarer som relevante også for disse.

Arbeidsgruppen har valgt å synliggjøre hvem som er hovedansvarlige for oppfølging. En del av tiltakene vil falle inn under andre departementers ansvarsområder. På disse områdene vil Fiskeri- og kystdepartementet ha ansvar for å vurdere en oppfølging i samråd med ansvarlig departement.

### **De foreslåtte tiltakene følger disse hovedlinjene:**

1. Skape bevissthet om behovet for jevn kjønnsbalanse.
2. Gjøre marine virksomheter attraktive for kvinner og menn.
3. Styrke rekrutteringen av kvinner til marin sektor.
4. Kartlegge og synliggjøre kvinner i marin sektor.
5. Øke rekrutteringen av kvinner til ledelse og styrer, og sikre en jevn kjønnsbalanse i disse fora.

Kjennskap til handlingsplanen er et utgangspunkt for å skape oppmerksomhet om behovet for flere kvinner, økt bevissthet og ønske om å satse på kvinner i marin sektor.

Arbeidsgruppen foreslår at handlingsplanen og oppfølgingen av denne legges ut på nettsidene til de aktuelle forvaltningsvirksomhetene, næringsorganisasjonene og salgslagene. For at informasjonen skal bli lett tilgjengelig, foreslår arbeidsgruppen at alle ansvarlige innarbeider et eget punkt om økt kvinneandel på sine nettsider. Andre aktuelle aktiviteter er å presentere handlingsplanen i møter arrangert av næringsorganisasjonene, på messer og samlinger, for eksempel Nor-Fishing/Aqua Nor, på Sjømatfestivalen og lignende. Videre bør planen presenteres i etatsmøter og andre møter med etater/institusjoner som arbeider med rekruttering og kompetansehevede tiltak. Handlingsplanen bør også synliggjøres i organisasjonenes årsmeldinger.



## **5.1 Tiltak for å skape bevissthet om behovet for jevn kjønnsbalanse**

Virksomhetene selv er den viktigste interessenten i arbeidet med å øke andelen kvinner i alle posisjoner. Derfor må behovet for å øke kvinneandelen forankres i organisasjonene i næringen og i ledelsen i virksomhetene. Det er viktig at små bedrifter også kjenner seg igjen i dette arbeidet. Tidligere erfaring har vist at handlingsplaner og strategier for økt likestilling ikke er nok. Først når virksomhetene fastsetter konkrete mål og måltall, viser resultatene seg. (Likestillingsbarometeret 2005). I dette arbeidet betyr også næringens omdømme mye. Dersom det eksisterer barrierer for å øke tilgangen på kvinner, må det arbeides systematisk med å fjerne disse barrierene.

### **5.1.1 Kontaktside på internett med informasjon**

En enkel tilgang til informasjon, blant annet med statistikk, resultater og hvordan virksomhetene kan anlegge sitt arbeid er et hjelpemiddel for å motivere for denne type arbeid i virksomhetene, skolene og samfunnet for øvrig, for eksempel som tema i prosjektarbeid i skolen. Her kan også et utvalg av de gode historiene vises, se tiltak 5.4.2. Nettsiden bør oppdateres hvert halvår, og presentere utskriftsvennlige løsninger.

#### ***Aktivitet***

Legge ut informasjon, veiledere, intensjonsavtaler, statistikk og lenker til relevant informasjon og institusjoner. Nettsiden bør også gi en samlet oversikt over hvordan arbeidet følges opp.

#### ***Målgruppe***

Virksomhetene, næringsorganisasjonene, salgslagene, undervisningsinstitusjoner og opplæringskontor som formidler opplæringsplasser til næringen.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Ansvar for innholdet deles mellom Fiskeri- og kystdepartementet, næringens organisasjoner og fiskesalgslagene. Nettsiden legges under departementets nettsted, som vil være ansvarlig for oppdatering av nettsiden.



### 5.1.2 Rekruttere ambassadører i arbeidet med å øke kvinneandelen

Økt bevissthet og motivasjon i de enkelte virksomhetene er nødvendig for å rekruttere flere kvinner til virksomhetene og i ledelsen. Her kan ambassadører fra næring og forvaltning, som selv er motiverte og vektlegger likestillingsarbeid, bidra til å synliggjøre og legitimere arbeidet hos flere. Ambassadørene kan også fungere som positive rollemodeller i en bredere sammenheng, og slik sett stimulere rekrutteringen til sektoren.

#### ***Aktivitet***

Rekruttere ambassadører som kan synliggjøre og legitimere arbeidet lokalt, og også nasjonalt. Synliggjøre ambassadørene og formidle deres arbeid i media, på møter/årsmøter, i brosjyremateriell og på seminarer/konferanser.

#### ***Målgruppe***

Publikum generelt, ledere eller eiere i bedrifter i fiskeri- og havbruksnæringen, ledere i forvaltningen og ungdom som vurderer en karriere i næringen.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Hovedansvarlig er næringsorganisasjonene, bedriftene selv og fiskeri- og kystforvaltningen.

### 5.1.3 Kåre "årets virksomhet"

Virksomhetene vil anlegge ulike arbeidsformer i sitt arbeid. Det er viktig å få spredd informasjon og gode ideer om hvordan flere virksomheter arbeider med dette temaet, for å motivere flere til å sette i gang tilsvarende tiltak/innsats. For å synliggjøre interessante tiltak og gode effekter, foreslås det å tildele en pris til en virksomhet som utmerker seg i sitt arbeid med å rekruttere kvinner.

#### ***Aktivitet***

Arbeidsgruppen foreslår at det settes ned en jury på 4-6 personer bestående av representanter utenfor næringen, fra næringen og fra det offentlige. Disse får ansvar for å utarbeide kriterier som virksomhetene vurderes etter. For å begrense størrelsen på juryen foreslås det at representasjonen fra næringens organisasjoner går på omgang.

#### ***Målgruppe***

Virksomheter i fiskeri- og havbruksnæringen og publikum generelt.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Arbeidet koordineres av Fiskeri- og kystdepartementet.

## **5.2 Tiltak for å gjøre marine virksomheter attraktive for kvinner og menn**

For å lykkes med å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft av begge kjønn, vil innsats rettet mot arbeidsvilkårene i virksomhetene bety mye. Marin sektor merker konkurranse om arbeidskraften, både innad i sektoren og fra andre næringer. Marine virksomheter må framstå som en attraktiv arbeidsplass, med gode og konkurransedyktige arbeidsvilkår. I dette arbeidet er det vesentlig å rette oppmerksomheten mot faktorer som gjør arbeidsplassen attraktiv for kvinner, blant annet hvordan virksomhetene best kan arbeide for å få fram nye ledertalenter – såkalt perledykking. Det er også viktig å utfordre holdninger som eksisterer til om kvinner passer inn.

Arbeidsgruppen mener at virkemidler rettet mot nye bedriftsetableringer er interessante knyttet til målet om å øke andelen kvinnelige eiere innen fiskeri- og havbruksnæringen. Det er et generelt næringspolitisk mål å øke antallet innovative og lønnsomme bedrifter i Norge. Norge kommer godt ut av sammenligninger med andre land når det gjelder offentlig tilrettelegging for å starte egen bedrift. Nærings- og handelsdepartementet er blant annet i ferd med å utarbeide en nasjonal plan for kvinnelig entreprenørskap. Gjennom Innovasjon Norge og fylkeskommunene har det offentlige egne satsinger på entreprenørskap og etablerere.

### **5.2.1 Erfaringsutveksling**

Innen næringen og forvaltningen eksisterer det i dag flere tiltak som bidrar til å gjøre virksomhetene til attraktive arbeidsplasser for begge kjønn. Arbeidsgruppen mener det er interessant å spre informasjon om slike initiativ, for å motivere flere til å følge etter.

#### ***Aktivitet***

Synliggjøre arbeidet til de virksomhetene som har kommet lengst i arbeidet med å legge arbeidsforholdene til rette for å framstå som attraktiv for begge kjønn. Tiltakene kan legges ut på en relevant nettside, og distribueres som eksempler i rekrutteringsbrosjyrer.

#### ***Målgruppe***

Ledelsen i marine virksomheter.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Næringsorganisasjonene og forvaltningen.

### 5.2.2 Holdningsskapende arbeid og forankring på arbeidsplassen

En ledelse som er engasjert i arbeidsmiljø og rekruttering av kvinner er helt avgjørende for å oppnå målene om flere kvinner i marin sektor. Ledelsen bør, gjennom god kjennskap til likestillingsloven og annet relevant regelverk, etterspørre gode rutiner og retningslinjer for å sikre at kvinner rekrutteres, ivaretas og motiveres for å ta lederoppgaver. Gjennom en åpen og formalisert rekrutteringsprosess og en bevisst utforming av stillingsannonsen kan tilfanget av kvinnelige kandidater øke.

For å holde bevisstheten om likestilling oppe, er det en mulighet at store og mellomstore virksomheter i næringen utpeker en egen likestillingskontakt blant sine ansatte, for eksempel i forbindelse med rekruttering og forfremmelser. Når det gjelder små bedrifter er det viktig at også disse opparbeider en bevissthet for kjønnsperspektivet ved rekruttering på alle nivå.

#### ***Aktivitet***

Utarbeide en oversikt over regelverk og arbeidsgivers politikk på området. Etablere likestilling som et lederansvar og skolere tilsettingsrådenes medlemmer i å ta likestillingshensyn.

#### ***Målgruppe***

Ledelsen i bedriftene i fiskeri- og havbruksnæringen og i forvaltningen.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Bedriftene, næringsorganisasjonene og forvaltningen.

### 5.2.3 Entreprenørskap

Det generelle ansvaret for entreprenørskapssatsingen ligger til Nærings- og handelsdepartementet og Kommunal og regionaldepartementet. Tilsvarende finnes det ordninger rettet mot kommersialisering av forskningsresultater, hvor Kunnskapsdepartementet er en viktig aktør. Alle departementene har et ansvar for å styrke kvinners deltagelse innen sine ordninger. Arbeidsgruppen mener det er viktig at Fiskeri- og kystdepartementet i sitt samarbeid med disse departementene synliggjør handlingsplanen og vurderer hvordan det offentlige kan styrke kvinners deltagelse innen de marine næringer.

#### ***Aktivitet***

Påse at offentlige ordninger rettet mot etablerere tilgodeser kvinnelige etablerere i like stor grad som mannlige etablerere. Det bør utarbeides offensive mål for hvor mye av bevilgningene som bør gå til kvinner.

#### ***Målgruppe***

Kvinnelige etablerere med lønnsomme marine forretningsideer.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Fiskeri- og kystdepartementet vurderer oppfølging i samråd med berørte departementer.

### 5.2.4 Vurdering av kriterier som fastsettes i tildelingsrunder for oppdrettstillatelser

Når det gjelder rettigheter til oppdrettskonsesjoner, er oppmerksomheten dreid fra hvem som driver virksomheten til hvordan virksomheten drives. For oppdrett av marine arter er det løpende vurdering av søknader om konsesjoner. Alle som ønsker å starte oppdrett av marine arter, kan dermed i prinsippet søke om tillatelse. Når det gjelder tillatelse til oppdrett av laks og ørret behandles disse i egne tildelingsrunder, og Fiskeri- og kystdepartementet bestemmer om og når det åpnes for slike runder. Etter EØS-retten tillates, på visse vilkår, positiv særbehandling av det underrepresenterte kjønn. Innenfor oppdrettssektoren har tidligere forslag om prioritering av kvinner i konsesjonsrunder blitt imøtegått av ESA. Forslaget ble av den grunn endret til en særlig oppfordring til kvinner om å søke, noe som er gjort siden 2002.

Før tildelingsrundene, foretas det en egen vurdering av hvilke kriterier som eventuelt skal settes. I den sammenheng har regjeringen et handlingsrom til å vurdere aktuelle kriterier, også med bakgrunn i hvordan kriteriene kan virke favoriserende i forhold til det enkelte kjønn. Å legge vekt på formell

utdanning er et eksempel på tiltak som typisk vil styrke kvinnelige søkeres mulighet til å nå fram.

***Aktivitet***

Utrede hvordan ulike kriterier for tildeling av konsesjoner påvirker og kan ivareta kjønnspektivet, innenfor rammene fastsatt i akvakulturloven og EØS-avtalen.

***Målgruppe***

Fiskeri- og kystforvaltningen.

***Ansvarlig for oppfølging***

Fiskeri- og kystdepartementet.

### **5.3 Tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner til marin sektor**

Det har tidligere vært gjennomført prosjekter for å hjelpe ungdom til å foreta bevisste utdanningsvalg. Formålet er at utdanningsvalg i størst mulig grad skal være styrt av den enkelte, og i mindre grad av tradisjonelle kjønnsroller. Frie utdanningsvalg vil bidra til å skape et arbeidsmarked som i mindre grad preges av tradisjonell kjønnsdeling. Et godt samarbeid mellom aktører på den enkelte skole, mellom skoler og lokalt arbeidsliv har vist seg å være viktig for å lykkes i arbeidet med utradisjonelle valg. Arbeidet påpekte også betydningen av kjennskap/egen erfaring til yrket/næringen og viktigheten av rollemodeller.

Arbeidsgruppen vil påpeke at næringen på generell basis må rekruttere flere kvinner for å kunne nå målene om flere kvinner i ledelse og til ulike verv. Rekrutteringsbehovene er ulike innen de ulike deler av næringen og forvaltningen, og tiltakene må justeres i forhold til dette. I fiskeriene og i havbruk er det viktig å rekruttere flere kvinner. Innen fiskeindustrien har kvinner og menn tradisjonelt utført ulike oppgaver. Utfordringen er hvordan denne oppgavedelingen kan endres, og hvordan det kan rekrutteres flere kvinnelige lederkandidater.

For næringen og forvaltningen er det viktig å kommunisere mulighetene og behovet for arbeidskraft nå og i framtiden. Næringen må arbeide for å framstå som attraktiv og aktuell for jenter og ungdom generelt. Det har mye å si at informasjonen er nyansert i forhold til gamle forestillinger om arbeidets karakter, og at skolene, næringen og øvrig støtteapparat er bevisste på å motivere og ta vare på de som tar utradisjonelle utdanningsvalg.

Flere undersøkelser peker på at næringen verdsetter erfaring og nettverk når de skal rekruttere nye medarbeidere. Menn har i større grad enn kvinner hatt tilgang til nettverk og praksis. Arbeidsgruppen foreslår derfor flere tiltak for å gi kvinner praksis og nettverk i næringen.

### **5.3.1 Informasjon rettet mot elever i grunnskolen og i videregående skole**

Fiskeri- og havbruksnæringen og forvaltningen må vise seg attraktiv for ungdommen for å hevde seg i konkurransen om de flinkeste hendene og de klokeste hodene. Det er viktig med deltagelse og informasjon på de arenaer ungdom som skal velge utdanningsretning ferdes. Det må legges vekt på kjønnsperspektivet i dette arbeidet.

#### ***Aktivitet***

Utarbeide og spre informasjon (nettportal, brosjyrer, DVD og annet) om utdannings- og karrieremuligheter i fiskeri- og havbruksnæringen som appellerer til begge kjønn. Viktige kanaler for informasjonsspredning er internett, utdanningsmesser, skoler, opplæringskontor og studieveiledere. Deltagelse fra næring og forvaltning på de steder der ungdom velger yrkesretning.

#### ***Målgruppe***

Elever på ungdomsskolen og i videregående skole.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Kunnskapsdepartementet har det generelle ansvaret for informasjon om utdanning, som også ivaretar kjønnsperspektivet. Det er i stor grad skolene selv som lager informasjon om utdanningstilbudene. Virksomhetene har selv et hovedansvar for å sikre rekruttering, blant annet gjennom arbeidet til opplæringskontorene, men også organisasjonene i næringen og myndighetene v/fiskeri- og kystforvaltningen bør bidra i relevante tiltak.

### 5.3.2 Økt kjennskap til marin sektor

Kjennskap til yrkesmulighetene er en avgjørende faktor for unges utdanningsvalg. Det er påpekt at ungdom generelt har lite kjennskap til fiskeri- og havbruksnæringen, også i kystdistriktene. Ved å øke andelen jenter som blir kjent med næringen, kan det både føre til at de søker utdanning eller jobb innenfor sektoren og at de blir gode ambassadører for næringen overfor andre.

#### ***Aktivitet***

Jenteleir hvor deltagerne får prøve seg på ulike arbeidsoppgaver knyttet til fiskeri- og havbruksnæringen.

#### ***Målgruppe***

Jenter i de siste årene i grunnskolen.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Virksomhetene, skolene og opplæringskontorene er ansvarlige for å tilby og rekruttere til tilbudet. Per i dag finansieres slike aktiviteter gjennom enkelte fylkeskommuner. Arbeidsgruppen ser det som viktig at fylkeskommunene fortsatt tar et slikt ansvar.

### 5.3.3 Styrke opplæringskontorenes arbeid med å rekruttere til marin sektor

Opplæringskontorene langs kysten spiller en nøkkelrolle når det gjelder rekrutteringen til marin sektor. Flere opplæringskontor gjennomfører også tiltak for å gi ungdom kjennskap til næringen, som et ledd i arbeidet med å øke rekrutteringen. Et eksempel er praksisopphold (jente- og gutteleir) for 10.-klassinger. Opplæringskontorene har ansvar for å følge opp lærlingen under praksis i bedriftene. De er derfor et viktig bindeledd mellom skole og bedrift når det gjelder hvordan jenter som har valgt utradisjonelt kan motiveres og tas vare på.

#### ***Aktivitet***

Styrke opplæringskontorene og samarbeidet mellom opplæringskontorene i deres arbeid. Det er særlig viktig å styrke motivasjons- og bevissthetsarbeidet knyttet til å få flere jenter til å velge utradisjonelt.

#### ***Målgruppe***

Opplæringskontorene.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Kunnskapsdepartementet og fylkeskommunene har det generelle ansvaret på området. For å ivareta særskilte tiltak av nasjonal betydning, bør både næringsorganisasjonene og Fiskeri- og kystdepartementet vurdere hvordan de kan delta i dette arbeidet.

#### 5.3.4 Hospiteringsordning for lærere og rådgivere

Det tidligere Fiskerinæringens kompetansesenter hadde en ordning med hospitering for lærere. På denne måten fikk lærere innblikk i fiskeri- og havbruksnæringen, og kunne bruke disse erfaringene i undervisningen. Indirekte kan dette føre til mer positive holdninger til næringen hos elevene generelt og jenter spesielt. Tiltaket ble oppsummert som vellykket. Det bør legges vekt på å få en jevn balanse mellom kvinnelige og mannlige lærere til å delta på slike tiltak.

##### ***Aktivitet***

En ukes hospitering for lærere i marine virksomheter.

##### ***Målgruppe***

Lærere av begge kjønn i grunnskolen og videregående skole.

##### ***Ansvarlig for oppfølging***

Dersom det skal etableres en stipendordning, kreves et visst administrativt apparat. Organisering og oppfølging av et slikt tiltak må vurderes nærmere.

#### 5.3.5 Tilrettelegge for elev- og studentbedrifter innen marin sektor

For å legge til rette for økt bedriftsetablering og gründerkultur er det vesentlig at ungdom tidlig får mulighet til å tilegne seg relevant kunnskap og praksis i bedriftsetablering. Entreprenørskap i utdanning finansieres av Kunnskapsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet. Blant annet tilbyr Ungt entreprenørskap prosjekter, og engasjerer elever og studenter over hele landet i elev-, ungdoms- og studentbedrifter. Arbeidet med entreprenørskap i utdanning stimulerer elevenes kreativitet, lærevilje og skaperevne. I tillegg gir det en viktig opplæring i hvordan næringslivet fungerer. Entreprenørskap i utdanning rettet mot marin sektor kan gi disse ungdommene interesse for en marin karriere. Videre er det vist at deltagelse i slike skoleprosjekter øker sannsynligheten for senere bedriftsetableringer. Det å få flere jenter til å delta på marine prosjekter, kan være med å rekruttere flere kvinner til næringen og som eiere av marine bedrifter. Arbeidsgruppen ønsker å styrke den marine profilen i dette arbeidet, som ivaretar en jevn deltagelse fra jenter og gutter.



***Aktivitet***

Etablere marine prosjekter som en del av entreprenørskap i utdanning.

***Målgruppe***

Elever og studenter i grunnskolen og videregående skoler.

***Ansvarlig for oppfølging***

Fiskeri- og kystdepartementet har ansvar for å følge opp overfor andre aktuelle departementer. Det er viktig at næringens organisasjoner og marine bedrifter støtter dette arbeidet.

**5.3.6 Praksisplasser og hospitering i marine virksomheter**

Når kvinner tildeles praksisplasser er det viktig at de får en bred innføring i virksomheten, slik at praksisen ikke avgrenses til områder som tradisjonelt har vært ment å passe for kvinner. Basert på tidligere erfaringer betyr det mye at denne type tiltak gjennomføres slik at deltagerne samtidig får mulighet til å bygge opp et nettverk.

***Aktivitet***

Sommerjobb eller praksis i marine virksomheter.

***Målgruppe***

Kvinner som retter seg inn mot en marin karriere og marine virksomheter.

***Ansvarlig for oppfølging***

Undervisningsinstitusjonene i samarbeid med virksomhetene.

### 5.3.7 Elev- og studentoppgaver i marine virksomheter

En ordning med elev- og studentoppgaver i marine virksomheter kan gi kvinner en økt mulighet for å skaffe seg relevant praksis og nettverk. Dette betyr mye for å øke mulighetene for yrkeskarriere i næringen. En slik ordning vil også bidra til en tettere kontakt mellom skole og næringsliv, et samspill som er viktig for å oppdatere undervisningen og at denne er i samsvar med næringens behov.

#### ***Aktivitet***

Elev- og studentoppgaver som kan gjennomføres i, eller i nært samarbeid med, en marin virksomhet. Det må være et mål at minst 40 prosent av de som deltar er kvinner. Dette bør ivaretas i utarbeidelsen av kriterier for utvelgelse.

#### ***Målgruppe***

Studenter og elever ved undervisningsinstitusjoner og marine virksomheter.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Undervisningsinstitusjonene i samarbeid med marine virksomheter.



Foto: Frank Gregersen, Fiskeriforskning

### 5.3.8 Utvekslingsordning for studenter på mastergrads- og doktorgradsnivå

Næringen har behov for ansatte med høyere utdanning. Samtidig er det innen denne utdanningsgruppen få studenter som har praksis fra næringen. Dette begrenser deres muligheter for å få jobb i næringen, og næringens mulighet til å få tilgang til relevant kunnskap og høyt utdannede ressurspersoner. Ved å øke studentenes muligheter til å gjennomføre relevante oppgaver, forskningsprosjekter eller praksis i marine virksomheter, vil virksomheten som deltar få løst et kunnskapsbehov og studentene styrket sine framtidige muligheter for en marin karriere.

#### ***Aktivitet***

Student- og forskningsoppgaver som kan utføres i interesserte virksomheter. Det er et mål at det er en jevn deltagelse, og minimum 40 prosent av hvert kjønn. Dette bør ivaretas i utarbeidelsen av kriterier for utvelgelse.

#### ***Målgruppe***

Undervisningsinstitusjoner og studenter på mastergrads- og doktorgradsnivå og virksomheter med relevante kunnskapsbehov.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Undervisningsinstitusjonene i samarbeid med virksomhetene. Flere aktører, som Norges forskningsråd og Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond har stipendordninger som bidrar til å dekke merkostnader ved en slik utveksling.

## 5.4 Tiltak for å kartlegge og synliggjøre kvinner i marin sektor

På oppdrag fra NHO gjennomførte ECON i 2003 en studie vedrørende rekruttering av styrerepresentanter (*Kvinner og menn med styreverv*). Studien viste at formelt nettverk er viktigere for de kvinnelige styrerepresentantene, mens uformelt nettverk er viktigere for de mannlige. Studien påpekte at rekrutteringen burde bli mer profesjonell, og at det er nødvendig å tenke nytt og kreativt for å rekruttere flere kvinner til styrene.

Mange sier at de ikke finner aktuelle kvinner til for eksempel styreverv. Det er derfor behov for økt synliggjøring av kvinner som allerede er i marin sektor. Synlige kvinner kan også få en funksjon som yrkeseksempler eller rollemodeller. Det er mennesker som forteller om seg selv, yrket sitt, og hva de liker med den jobben de har. De kan også formidle noen råd til andre kvinner som vil velge yrket. Slik viser de mulighetene som eksisterer for kvinner, og de er med og bryter med bildet av næringen som mannsdominert.

#### 5.4.1 Bedre oversikt over kvinner i marin sektor

Flere organisasjoner har utarbeidet databaser med oversikt over kvinner som stiller seg tilgjengelige for verv eller lederposisjoner. Innovasjon Norge har en database for aktuelle mannlige og kvinnelige styrekandidater ([www.styrekandidater.no](http://www.styrekandidater.no)), det samme har NHO (<http://frontend.nho.no/FemaleFuture/ctrl>), Norges Juristforbund ([www.kvinneristyret.no](http://www.kvinneristyret.no)) og NAV ([www.kvinnebasen.no](http://www.kvinnebasen.no)). Disse basene er tilgjengelige for marine virksomheter. Basene har også muligheter for å søke på bransje og/eller kompetanse.

Det er derfor usikkert om det er behov for en egen database rettet mot marin sektor. En innsats på dette området bør i stedet rettes mot at marine virksomheter i større grad gjør bruk av de eksisterende basene, framfor å opprette en ny base. Næringen etterspør ofte bransjeerfaring når de rekrutterer til ulike verv. Det å kunne søke på erfaring fra bransje antas derfor å være viktig.

Salgslagene er samvirkeforetak. Representanter til representantskap og styrer velges blant medlemmene. Den lave andelen kvinnelige yrkesutøvere og eiere innen fiskeriene er i så måte en utfordring. For næringsorganisasjonene er det derfor vesentlig å gjøre en innsats for å finne fram til og motivere sine kvinnelige medlemmer til å påta seg verv.

Også for de øvrige næringsorganisasjonene betyr det mye å ha en god oversikt over aktuelle kvinner i sine medlemsbedrifter. Bedrifter som er medlem i Fiskeri- og havbruksnæringsens landsforening har gjennom NHO allerede en slik kartlegging i Female Future-prosjektet.

Medlemslister som kan sorteres på kjønn vil sikre at næringsorganisasjonene alltid har full oversikt over sine kvinnelige medlemmer. Det er viktig at oversikten er oppdatert. De som er registrert og organisasjonene selv må avgjøre (innenfor datatilsynets rammer) om oversikten skal være tilgjengelig for flere. En kartlegging av kvinnene i virksomheten gjør det mulig å målrette ulike kompetansetilbud som bidrar til å gi erfaring og kvalifisere kvinner som ønsker å posisjonere seg til ulike typer verv.

### ***Aktivitet***

Oppfordre flere kvinner med erfaring fra marine virksomheter til å registrere seg i de eksisterende databasene. Oppfordre marine virksomheter til å benytte databasene som er opprettet, og gi tilbakemeldinger som bidrar til at disse blir mer relevant for marin sektor.

### ***Målgrupper***

Næringsorganisasjonene, salgslagene og virksomheter som ønsker lettere tilgjengelighet til aktuelle kvinner for ulike typer verv.

### ***Ansvarlig for oppfølging***

Næringsorganisasjonene og marine virksomheter.

## **5.4.2 Synliggjøre de gode historiene om kvinner i marin sektor**

Fiskerinæringens kvinneutvalg ga i sin tid ut en bok med presentasjon av kvinner i næring, offentlig forvaltning og forskning innenfor marin sektor. NHO har en ukentlig featurepreget spalte på sine hjemmesider med tittelen "NHOs fredagskvinner". Dette er et godt eksempel på hvordan kvinners kompetanse kan synliggjøres.

### ***Aktivitet***

Oppfordre medlemsblad, fagblad og aviser rettet mot marin sektor til å presentere kvinner i næringen i en ukentlig spalte. Disse presentasjonene bør også være tilgjengelig fra relevante nettsider.

### ***Målgrupper***

Kvinner som ønsker en marin karriere, marine virksomheter, valgkomiteer og andre som skal sette sammen styreverv, råd og utvalg.

### ***Ansvarlig for oppfølging***

Fagblad og aviser rettet mot marin sektor oppfordres til å skrive en slik presentasjon, mens næringsorganisasjonene og de marine virksomhetene har et ansvar for å komme med forslag til personer som kan presenteres.

## **5.5 Tiltak for å rekruttere kvinner til leder- og styreverv**

Det er viktig å posisjonere flere kvinner til ledere og styreverv i marin sektor for å kunne velge blant et mangfold av kandidater, og for å kunne velge den beste kandidaten uavhengig av kjønn. Det finnes mange oppfatninger som kan bidra til å hemme rekrutteringen av kvinner til viktige posisjoner, som for eksempel at det er vanskelig å finne kvalifiserte kvinner til leder- og styreverv, og vanskelig å få dem til å si ja til verv de blir tilbudt. Flere undersøkelser peker imidlertid på at tendensen er at kvinner som ønsker lederposisjoner og verv, mener de er kvalifiserte. At en kvinne da takker nei kan derfor ha andre årsaker. For å nå den gruppen som ikke allerede er ledere eller har styreverv, kan tilbud om gir økt kjennskap til vervet før kandidaten sier ja eller nei, være et riktig virkemiddel.

### **5.5.1 Intensjonsavtale med bedriftene om kvinnerettede tiltak.**

Bedriftenes innsats for å øke andelen kvinner i ledelse og styrer i egen virksomhet er avgjørende for å oppnå målene i handlingsplanen. De fleste bedrifter i fiskeri- og havbruksnæringen er små og mellomstore bedrifter med begrenset administrativ kapasitet. Gjennom næringsorganisasjonene vil det være mulig å støtte denne type arbeid i bedriftene. Bedrifter som er medlem i NHO, kan delta i programmet "Female Future – mobilisering av talent". Dette programmet er designet for å få flere kvinner i styrene og i ledelsen og fokuserer på skreddersydd kompetanseheving, møteplasser, nettverksbygging og profilering. NHO lanserer nå fase II, hvor fokus flyttes fra allmennaksjeselskaper til alle bedrifter, små og store.

Gjennom intensjonsavtaler forplikter bedriftene seg til å arbeide for å øke andelen kvinner i ledelse og styre i egen virksomhet. De skal identifisere, kvalifisere og nominere kvinnelige talenter fra egen virksomhet, som skal delta i programmet og nettverket sammen med en representant fra bedriftens ledelse.

#### ***Aktivitet***

Arbeide for å få flere bedrifter i fiskeri- og havbruksnæringen som deltakere i Female-Future prosjektet i regi av NHO. Utarbeide intensjonsavtaler og andre støttetiltak som er tilpasset marine bedrifter, som et tilbud gjennom de øvrige næringsorganisasjonene. I den grad det er mulig, bør dette materialet også legges ut på nettet sammen med handlingsplanen, slik at det blir tilgjengelig for alle interesserte bedrifter, uavhengig av medlemskap.

#### ***Målgruppe***

Næringsorganisasjonene, salgslagene og bedriftene i næringen.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Næringsorganisasjoner og bedriftene.

### 5.5.2 Kartlegging og motivering av kvinner til verv i salgslagenes styrer

Salgslagene er brukerstyrte organisasjoner og valg av representanter til representantskapet og styrene foregår av og fra medlemsmassen, og her er andelen kvinner lav. Dette resulterer i at kvinneandelen i salgslagenes styrer er lav, og i flere salgslag er det ikke kvinnelige styremedlemmer. Tiltak for å øke andelen kvinnelige fiskere er derfor kanskje det viktigste grepet for å kunne øke andelen kvinner i salgslagenes styrer.

En mulighet for å øke andelen kvinner i styrene, er at organisasjonene gjør en innsats for at flere aktive kvinnelige fiskere blir organisert, og at de arbeider målbevisst for å få flere kvinner til å påta seg styreverv. Det samme gjelder tiltak for å få kvinner som er medeiere i fartøy og rederi til å engasjere seg i organisasjonene i næringene og salgslagene.

Økt rekruttering av kvinner til styrene er i seg selv verdifullt for å styrke salgslagene som de viktige aktører de er. En mulighet ligger i at salgslagene endrer vedtektenes bestemmelser om hvem som kan velges til styremedlemmer, slik at valgbarhetskriteriene kan fravikes for å oppnå en bedret kjønnsbalanse. En slik endring må vedtas av salgslagene selv, og skje i tråd med de samvirkerettslige prinsippene som tilsier at et klart flertall av styrerepresentantene må være medlemmer i salgslagene.

Det at salgslagene er tillagt forvaltningsoppgaver, tilsier at det kan være relevant å vurdere om styremedlemmer skal kunne velges ut fra andre kriterier enn de rent fiskerifaglige. Ved bruk av andre kriterier for valg av kvinnelige styremedlemmer kan det tilføre salgslagene viktig kompetanse i forhold til det ansvaret de har utover det rent fiskerifaglige. Det er for tidlig å si om bruk av andre kriterier er hensiktsmessig. Spørsmålet vil måtte utredes nærmere av salgslagene.

#### ***Aktivitet***

Næringsorganisasjonene arbeider aktivt med å rekruttere valgbare kvinner i sin medlemsmasse til å ta på seg verv i salgslagene. Salgslagene drøfter med sine medlemmer, og utarbeider en plan, for hvordan de vil øke kvinneandelen i salgslagenes representantskap og styrer.

#### ***Målgruppe***

Organisasjonene i næringen og salgslagene.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Organisasjonene i næringen og salgslagene.

### 5.5.3 Hospitering i styrer

Kvinner som i utgangspunktet ikke ønsker å påta seg verv, eller er i tvil om at egen kompetanse er tilstrekkelig, kan gjennom en gradvis tilnærming få klarlagt premissene for deltakelse og betydningen av egen kompetanse.

#### ***Aktivitet***

Marine virksomheter som ønsker flere kvinner inn i sine styrer kan gi aktuelle kvinner tilbud om deltakelse/hospitering på et styremøte før beslutning om styreverv fattes.

#### ***Målgruppe***

Marine virksomheter som ønsker å posisjonere flere kvinner til styreverv.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Marine virksomheter.

### 5.5.4 Styrekompetanse

For å motivere valgbare kvinner til, på sikt, å påta seg verv, kan det tilbys utdanning og kurs i emner som etterspørres for styreverv.

#### ***Aktivitet***

Kurs i organisasjonskunnskap, økonomi og andre aktuelle emner, som eventuelt kan suppleres med moduler som gir bransjekompetanse.

#### ***Målgruppe***

Marine virksomheter som ønsker å videreutvikle kompetansen til styremedlemmer eller potensielle styremedlemmer. Kvinner som på sikt kan tenke seg å sitte i styrer, råd eller utvalg innenfor marin sektor.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Virksomhetene har ansvar for å motivere sine ansatte for kurs, jf. ”perledykking”. Virksomhetene og organisasjonene i næringen, sammen med andre utdannings- og kurstilbydere, har ansvar for tilbudet.



### 5.5.5 Opplæring/hospitering i møter og internasjonale forhandlinger

Deltakelse i internasjonale forhandlinger tilfører erfaring som gir grunnlag for flere verv. Et tiltak kan være å invitere organisasjonene til å stille med en observatør i tillegg til den valgte delegaten.

#### ***Aktivitet***

Organisasjonene får anledning til å stille med en observatør i tillegg til den valgte delegaten.

#### ***Målgruppe***

Kvinner som har kompetanse og ambisjoner til å påta seg verv i næringen, men som trenger spisskompetanse som bare kan oppnås ved å delta i slike fora. Organisasjoner som ønsker å tilføre sine kvinnelige tillitsvalgte slik kompetanse.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Koordineres av Fiskeri- og kystdepartementet.

### 5.5.6 Ledermentorprogram

Gjennom ledermentorprogram gis det tilbud om lederutvikling. Programmene skal bidra til større innsikt og forståelse for kvinners og menns lederatferd, stimulere til større mangfold i lederteam, og bedre utnyttelsen av den samlede lederkompetansen. Hver deltaker får sin egen mentor, som støtter deltakerne i sin lederutvikling. Innovasjon Norge arrangerer et ledermentorprogram som en del av satsingsområdet "Kvinner i fokus", og anbefaler at slike program går på tvers av bransje og med jevn representasjon av begge kjønn.

#### ***Aktivitet***

Deltakelse fra marine virksomheter i ledermentorprogram.

#### ***Målgruppe***

Ledere og ansatte med antatt lederpotensial i marine virksomheter.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Ledelsen i forvaltningen, næringsorganisasjonene og bedriftene er ansvarlig for å informere om tilbud og motivere til deltakelse.

### **5.5.7 Langsiktig og bevisst karriereplanlegging**

Flere av etatene innen fiskeri- og kystforvaltningen har en skjev kjønnsfordeling i ledelsen. Tiltakene må sikre en jevn rekruttering av begge kjønn til de ulike stillingsområdene, og arbeide for å kvalifisere det underrepresenterte kjønn til ledere.

Ansettelse i alle lederstillinger, unntatt etatslederne, er delegert til etatene selv. Derfor må Fiskeri- og kystdepartementet og etatene ha en enhetlig oppfatning og plan for hvordan kjønnsperspektivet vektlegges for å øke andelen kvinner i ledelsen.

#### ***Aktivitet***

Kartlegge og vurdere kriteriene som vektlegges ved ansettelse, med bakgrunn i hvordan disse påvirker rekrutteringsmønsteret med hensyn til kjønn. Utarbeide en plan for hvordan sikre en bedre kjønnsbalanse i de stillingsområdene som tradisjonelt kvalifiserer til lederstillinger. Dette vil også omfatte en helhetlig ansettelsespolitikk for hvordan kjønn skal vektlegges når man har kvalifiserte søkere av begge kjønn. Så langt det er hensiktsmessig, kan etatene samarbeide om en felles strategi, med sikte på å skape felles arenaer for rekruttering og kvalifisering til ledelse. Ved alle stillingsutlysninger må det underrepresenterte kjønn oppfordres til å søke.

#### ***Målgruppe***

Fiskeri- og kystforvaltningen.

#### ***Ansvarlig for oppfølging***

Fiskeri- og kystforvaltningen.

## 6. Oppfølging av handlingsplanen

Tiltakene som er presentert i kapittel 5 er av ulik art. Noen av tiltakene kan gjennomføres med begrensede ressurser, mens andre tiltak krever mer omfattende ressurser og et organisasjonsapparat til oppfølgingen.

Det er avgjørende for å nå målene i handlingsplanen at både næringen og det offentlige retter sin oppmerksomhet på behovet for flere kvinner i fiskeri- og havbruksnæringen, og arbeider systematisk med tiltak for å oppnå dette.

Arbeidsgruppen anbefaler at de organisasjonene som har vært representert i arbeidet oppnevner en kontaktperson for videre oppfølging. Dette sikrer kontinuitet og god koordinering av arbeidet. Fiskeri- og kystdepartementet omtaler arbeidet med oppfølging av handlingsplanen i de årlige budsjettproposisjonene. Omtalen bør fortelle hva som gjøres for å oppfylle delmålene i kapittel 4.1. Det bør også redegjøres for i hvilken grad de ulike målene er nådd. En slik rapportering i Fiskeri- og kystdepartementets budsjettproposisjoner, vil gi arbeidet legitimitet internt og eksternt, og også gjøre det enkelt for organisasjonene og andre interesserte å skaffe seg en oversikt over situasjonen.

Næringsorganisasjonene rapporterer om sin oppfølging i sine årsberetninger.

Flere av tiltakene som er presentert i handlingsplanen er avhengige av økonomiske ressurser for å kunne gjennomføres. Mulige finansieringskilder er:

- **Utnytte generelle virkemidler i virkemiddelapparatet:**
  - Det bør arbeides for at fiskeri- og havbruksnæringen i større grad bruker disse ordningene. For eksempel Innovasjon Norges egen kvinnesatsing "Kvinner i fokus" som inneholder kurs i styrekompetanse, ledermentorprogram og tiltak for kvinnelige etablerere.
  
- **Bidrag fra næringen:**
  - Arbeidet for å øke kvinneandelen i næringen bør i størst mulig grad integreres i organisasjonenes løpende virksomhet.
  - Arbeidet med kompetanse og rekruttering i regi av organisasjonene bør innrettes med kvinner som en prioritert målgruppe.
  - Det bør vurderes om næringen kan delfinansiere enkelte tiltak sammen med det offentlige.
  - NHOs kvinnerettede program Female Future har innsats rettet mot styrearbeid, ledelse og mobilisering av talent. Det bør arbeides for at flere bedrifter innen fiskeri- og havbruksnæringen deltar i dette programmet.

- **Bidrag fra Fiskeri- og kystdepartementet**
  - Finansiering av kvinnerettede tiltak over Fiskeri- og kystdepartementets budsjett vurderes i forbindelse med de løpende budsjettprosessene.

Likestillingsloven § 1a pålegger for øvrig alle arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet, og arbeidslivets organisasjoner har samme plikt innenfor sitt virkefelt. Bestemmelsen pålegger også virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, i beretningen å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal gjøres rede for iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og forhindre forskjellbehandling av kvinner og menn. Bestemmelsen håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet.



Foto: Havforskningsinstituttet

## 7. Risiko

Oppfølging av tiltakene i denne handlingsplanen vil kreve ressurser i bedriftene, organisasjonene, salgslagene og forvaltningen, både kapasitetsmessig og økonomisk. Tidligere var kvinnerettede tiltak ivaretatt av et eget sekretariat (FKU og Finko). Arbeidsgruppen har i denne omgang ikke foreslått å opprette et nytt sekretariat, men vist til hvilke etater eller institusjoner som er ansvarlige for oppfølging. Oppfølgingen av handlingsplanen vil dermed være avhengig av hvor høyt dette arbeidet blir prioritert av de ansvarlige. Om bedriftene skal drive et kontinuerlig og systematisk arbeid for å øke andelen av kvinner er de avhengige av administrative kapasitet. Mange marine bedrifter har ikke samme mulighet som større foretak til en slik innsats.

For å nå målene som er satt, må næringen og bedriftene selv ønske å få flere kvinner inn. Næringen må også arbeide for å endre holdninger som virker hemmende for en økt kvinneandel.

Det har de siste årene vært en til dels omfattende strukturering i næringen. I fiskeflåten har ulike struktureringstiltak vært satt i gang for å redusere overkapasiteten. Innen havbruksnæringen har utviklingen gått i retning av større selskap, ofte med en integrert produksjon. Også i industrien har det blitt færre og større selskaper, og en økende del av videreforedlingen er flyttet utenlands. På tross av økt produksjon har strukturendringene medført en betydelig reduksjon i det totale antall sysselsatte i Norge. Nedbemanning er også en faktor som påvirker nyrekrutteringen til næringen. Hvordan denne utviklingen vil påvirke målene som er satt i denne handlingsplanen er imidlertid usikkert.

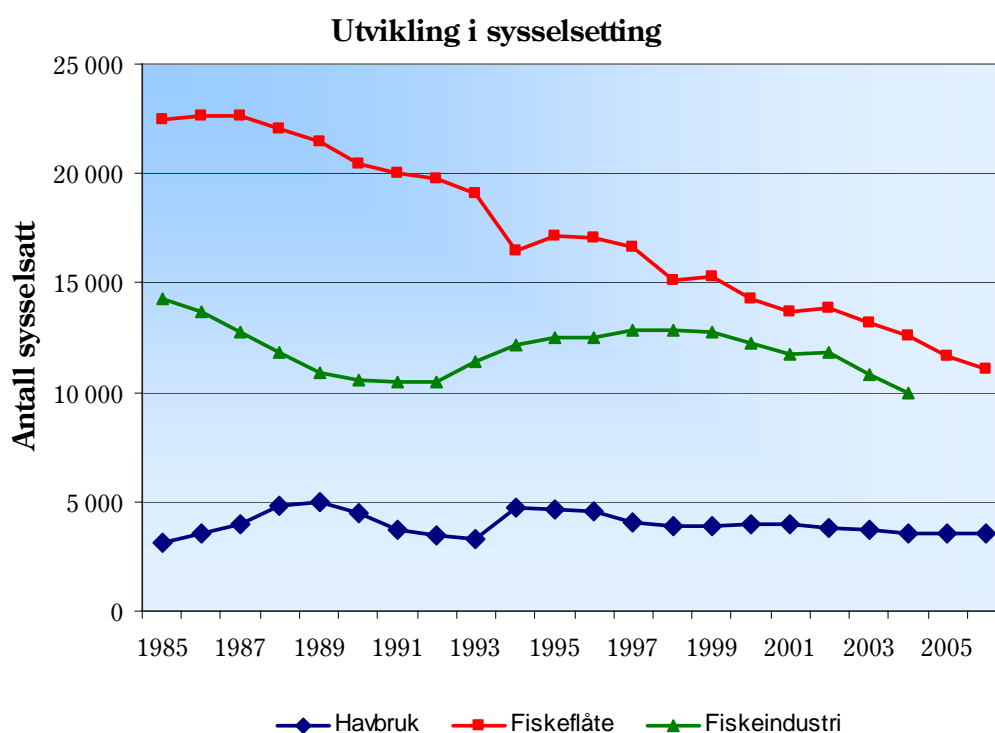
Aldersoversikten viser at en stor andel av fiskerne er i aldersgruppen 50-60 år. I løpet av 10-15 år vil dermed mange av dagens aktive fiskere gå av med pensjon. Dette vil skape behov for å øke rekrutteringen.

For å kunne konkurrere om arbeidskraft er gode arbeidsforhold viktig. God lønnsomhet gjør at næringen framstår som mer attraktiv og det kan øke oppmerksomheten omkring arbeidsforholdene. Næringen merker usikkerhet i begge ender av verdikjeden, både med hensyn til produksjon og marked. Dette fører til et press som til tider reduserer lønnsomheten, noe som kan påvirke rekrutteringen.

## 8. Beskrivelse og analyse

### 8.1 Generelt om næringen

Fiskeri- og havbruksnæringen er en av Norges viktigste eksportnæringer. Samlet eksportverdi var 35,6 milliarder kroner i 2006. Av dette utgjorde eksporten av laks og ørret 18,4 milliarder kroner. De siste tiårene har næringen gjennomgått en rivende produktivitetsutvikling. Gjennomsnittlig fangst per fisker var i underkant av 50 tonn i 1990, økete til 160 tonn i 2004. Innenfor oppdrett av laks og ørret var gjennomsnittlig solgt mengde per sysselsatt 50 tonn i 1994, økete til 285 tonn i 2004. I denne perioden har den totale sysselsettingen blitt redusert (figur 8.1).



Figur 8.1 Utviklingen i direkte sysselsetting i havbruk, fiskeflåte og fiskeindustri

Kilde: Fiskeridirektoratet og Statistisk sentralbyrå

Så vel mulighetene for ny anvendelse av marine produkter som mer bevisste forbrukere og økt internasjonal handel vil stille den norske fiskeri- og havbruksnæringen ovenfor nye krav framover. Den overveiende delen av nye matprodukter i det globale matvaremarkedet er produkter med gitte egenskaper, som funksjonell mat og mat markedsført som trygg og sunn mat. Krav og muligheter i markedet må omsettes til relevant forskning, produkt- og prosessutvikling. Bedriftene må fange opp kravene fra markedene knyttet til forbrukertrender, fettinnhold, farge, helse, økologisk produksjon og så videre, og innarbeide dette i sine produkter og prosesser. Marked, forskning og

produksjon må derfor kobles sammen i den nye kunnskapsøkonomien. Med en slik utvikling blir det viktig å ha ansatte med fagutdanning og spesialisering, og næringen blir en krevende kunde til utdanningssystemet.

## **8.2 Fiskeri- og havbruksrettet utdanning**

Fiskeri- og havbruksnæringen har tradisjonelt benyttet erfaringsbasert kompetanse, og rekrutteringen har ofte skjedd via bekjente og lokalmiljø. I dag velger stadig flere ungdommer videregående opplæring. Det betyr at framtidens rekruttering i større grad må skje gjennom skoleverket.

I Norge er fiske en næringssektor med lav andel høyere utdannede sammenlignet med andre sektorer som for eksempel olje- og gassutvinning. Andelen med høyere utdanning har imidlertid økt noe fra 1993 til 2003, også som en følge av at utdanningsnivået har økt generelt sett. En økt etterspørsel etter høyere utdannede kan styrke kvinners mulighet til å få arbeid i næringen, for eksempel knyttet til marked, internasjonalisering og ledelse.

Norges Fiskarlag og Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening har fått kartlagt kompetansebehovet i norsk fiskeri- og havbruksnæring (SINTEF, 2006). Flere bedrifter signaliserte at de ikke venter økt behov for personell framover pga strukturering og automatisering. Flere av bedriftene venter at behovet for mer spesialisert kompetanse vil øke, for eksempel knyttet til markedskrav.

Likestillingsbarometeret 2005 viser at kvinner og menn fremdeles velger kjønnstradisjonelle yrkesutdanninger og karriereveier. Kjønnforskjellene i utdanningssystemet gjenspeiles i stor grad i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor Norge framstår blant de mest kjønnsdelte i hele OECD-området. I 2001 utga daværende Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet en veiledning i arbeidet med likestilling for grunnskolen, videregående opplæring og voksenopplæring. Veilederen "Kjekk og pen" gir råd for undervisning og opplæring både i skolen og i bedrifter.

I to undersøkelser av elever og studenter som har valgt en marin karriere, var jentene mer enn guttene opptatt av om det var likestilling i næringen. Videre var det en oppfatning blant studentene at den marine næringen viste skepsis til høyt utdannede studenter, noe som jentene i undersøkelsen var spesielt vare for. I flere undersøkelser framhever marine bedrifter betydningen av at høyere utdannede har erfaring/praksis fra næringen for å være attraktive for ansettelse. Dette er et viktig signal og viser at det er behov for et tett samspill mellom utdanningsinstitusjon og næringslivet for at kandidatene skal bli attraktive for ansettelse.

I 2004-2005 var det 51 prosent jenter og 49 prosent gutter som tok videregående opplæring. Statistikken viser at kjønnsfordelingen innen de

allmennfaglige utdanningene er jevnere enn innen de yrkesfaglige. I den yrkesfaglige utdanningen tar de unge i stor grad tradisjonelle utdanningsvalg. Videregående utdanning innen fiske og fangst er ett eksempel som viser hvor kjønnsdelt utdanningsvalget fremdeles er. Andelen jenter som i 2004 inngikk nye lærekontrakter var 4 prosent innen fiske og fangst, 16 prosent innen akvakultur, 50 prosent innen fiskehandlerfaget og 47 prosent innen fiskeindustri. Dette er omtrent den samme fordelingen som i 1999.

Fag	1999			2004			2006		
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kvinner	Menn	Andel kvinner
<b>Akvakultur</b>	10	59	14 %	10	52	16 %	18	46	28 %
<b>Fiske- og fangst</b>	1	59	2 %	3	65	4 %	2	62	3 %
<b>Fiskehandlerfaget</b>	2	1	67 %	4	4	50 %	7	5	58 %
<b>Fiskeindustrifaget</b>	31	57	35 %	8	9	47 %	5	4	56 %
<b>Matrosfaget</b>	7	267	3 %	20	219	8 %	20	234	8 %
<b>Motormann</b>	11	247	4 %	7	198	3 %	5	225	2 %

Tabell 8.1 Oversikt over nye lærekontrakter

Kilde: Utdanningsdirektoratet

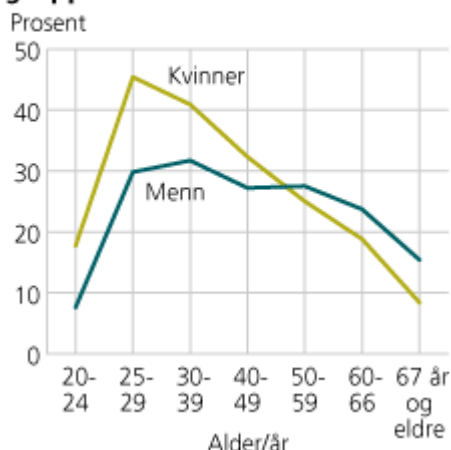
De tre siste årene har tallet på elever som går videre fra grunnkurs til videregående kurs innen fiskeri- og havbruksnæringen gått ned. Nedgangen har vært spesielt stor for akvakulturfaget og fiskeindustrifaget. For studieåret 2005/2006 er det ingen egne klasser innen fiskeindustrifaget.

Opplæringskontorene har de siste årene rapportert at bedriftenes behov for lærlinger er større enn det antall de kunne formidle. Det tyder på at det er for lav rekruttering fra videregående skole til fiskeri- og havbruksnæringen i forhold til behovet for faglært arbeidskraft. Tallet på søkere påvirker utdanningstilbudet, og flere videregående fagtilbud innen fiskeri- og havbruksutdanning er lagt ned de siste årene.

I 2005 var 60 prosent av studentene ved høyere utdanning kvinner. Det totale antallet studenter fortsetter å øke, en økning som først og fremst skyldes at flere kvinner tar utdanning. Kvinneflertallet i høyere utdanning er ikke spesielt for Norge, de fleste EU-land har et slikt flertall. Kvinnene var i flertall blant studentene på alle de store fagfeltene bortsett fra på fagfeltet «naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag», hvor 30 prosent av studentene var kvinner. Norges Fiskerihøgskole tilbyr utdanning i økonomi, administrasjon og fiskerifag. Ved denne skolen har andelen kvinner vært på rundt 40 prosent i perioden fra 2003 til 2006.



### Andelen kvinner og menn med høyere utdanning i ulike aldersgrupper. 2004



Figur 8.2 Andelen kvinner og menn med høyere utdanning i ulike aldersgrupper, 2004.

Kilde: 2006 © Statistisk sentralbyrå

### 8.3 Fiskeri- og fangstnæringen

Fiskeri- og fangstnæringen er mannsdominert. Historisk har kvinner hatt en viktig, men ofte lite synlig rolle i fiskerinæringen. Gjennom sitt arbeid i husholdet, som bakkemannskap for fisket og som økonomisk bidragsytere til husholdet, har kvinnenes innsats vært helt avgjørende for fiskeriaktiviteten (Gerard 1983, Pettersen 1997). Det var stor usikkerhet knyttet til fiskeriene, og fisket var som regel kombinert med annen virksomhet, oftest gårdsdrift. Tradisjonelt var det kvinnene som hadde ansvaret for gårdsdriften, mens mennene var på fiske.

Rekrutteringen til fiskeryrket var stor i tiden umiddelbart etter krigen og helt fram til midten av 1960-tallet. Rekrutteringen foregikk direkte til opplæring om bord, og fulgte som oftest sjørekrutteringsprinsippet fra far til sønn. Formell opplæring gjennom det ordinære skoleverket til fiskeryrket kom først på plass ved Reform -94, med egen fagopplæring for fiskere. Dette har etter hvert endret en del av forutsetningene for de etablerte rekrutteringsmønstrene. Imidlertid er det fremdeles slik at rekruttering til yrket for en stor del skjer gjennom familie og bekjentskaper.

I tiden etter 1980 har det vært en stadig nedgang i antall yrkesfiskere. Rommet for nyrekruttering har følgelig vært mindre. Dette er blitt forsterket gjennom adgangsbegrensninger i så godt som alle fiskerier. Resultatet er en tiltakende forgubbing. Parallelt har interessen for fiskeryrket vært avtakende. Samtidig må det påpekes at det innenfor enkelte fiskerier i dag er etterspørsel etter unge som ønsker å bli fiskere og arbeide på fiskefartøy.

Til tross for at det ble drevet et omfattende og grundig rekrutterings- og påvirkningsarbeid for å øke rekrutteringen av både gutter og jenter til fagopplæring innen fiske- og fangst helt siden begynnelsen av 1990-tallet og fram til 2003, er rekrutteringen av faglærte til yrket lavt, spesielt blant kvinner (tabell 8.1).

### 8.3.1 Andel kvinner med hovedinntekt og biinntekt fra fiske

I 2005 var det registrert at 277 kvinner hadde fiske som hovedyrke og 112 som biyrke (tabell 8.2). Dette gir en kvinneandel på henholdsvis 2,3 og 3,7 prosent. Oversikten viser ikke i hvilken flåtegruppe disse kvinnene arbeider, eller hvilken stillingsfunksjon de har.

Kvinnelige fiskere - hovedyrke og biyrke					
År		Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner
1990	Hovedyrke	20 474	554	19 920	3 %
	Biyrke	7 043	112	6 931	2 %
1995	Hovedyrke	17 160	503	16 657	3 %
	Biyrke	6 491	130	6 361	2 %
2000	Hovedyrke	14 264	361	13 903	3 %
	Biyrke	5 811	166	5 645	3 %
2002	Hovedyrke	13 851	311	13 540	2 %
	Biyrke	4 650	155	4 495	3 %
2004	Hovedyrke	12 621	276	12 345	2 %
	Biyrke	2 914	116	2 798	4 %
2005	Hovedyrke	11 892	277	11 615	2 %
	Biyrke	2 990	112	2 878	4 %
2006	Hovedyrke	11 060	263	10 797	2 %
	Biyrke	2 872	102	2 770	4 %

Tabell 8.2 Andel kvinnelige fiskere fordelt på hovedyrke og biyrke

Kilde: Fiskeridirektoratet

### 8.3.2 Antall kvinnelige fartøyeiere

Fiskeridirektoratets merke- og deltakerregister gir informasjon om de enkelte fartøy. En eier av et fartøy er definert som en person som eier mer enn 50 prosent i fartøyet direkte eller gjennom foretak. Tabell 8.3 viser at ved inngangen til 2006 eies 151 fartøy av kvinner, hvorav 142 kvinner eier ett fartøy, tre kvinner eier to fartøy og én kvinne eier tre fartøy. De fleste kvinnene eier fartøy med hjemmelslengde under 15 meter. Majoriteten av disse fartøyene har hjemstedsfylke fra Nord-Trøndelag og nordover.

Fra 2002 til 2006 er tallet på fartøy redusert med i underkant av 30 prosent. Nedgangen har i mindre grad rammet fartøy med kvinnelige eiere. Her er nedgangen under 15 prosent.

Fartøy- størrelse	2002			2004	Per 26.01.2006		
	Antall fartøy	Antall fartøy eid av kvinner	Andel fartøy eid av kvinner	Andel fartøy eid av kvinner	Antall fartøy	Antall fartøy eid av kvinner	Andel fartøy eid av kvinner
<10 meter	7352	146	2,0 %	2,7 %	4640	127	2,7 %
10 - 14.99	2247	29	1,3 %	1,3 %	2210	23	1,0 %
15 - 20.99	463	0	0,0 %	0,0 %	318	0	0,0 %
21 - 27.99	261	0	0,0 %	0,0 %	241	0	0,0 %
>=28 meter	317	1	0,3 %	0,0 %	244	1	0,4 %
Totalt	10640	176	1,7 %	2,0 %	7653	151	2,0 %

Tabell 8.3 Antall og andel kvinnelige eiere av fiskefartøy. En eier er definert som en person som eier mer enn 50 prosent i fartøyet direkte eller indirekte gjennom foretak.

Kilde: Fiskeridirektoratet.

### 8.3.3 Næringsorganisasjonene

#### *Norges Fiskarlag*

Norges Fiskarlag har mellom 4.000 og 4.500 yrkesaktive medlemmer. Av dette er om lag 100 kvinner, noe som gir en kvinneandel på 2,2 prosent. Per 31.12.06 var 2.694 fartøy registrert med fangst gjennom salgslag, tilknyttet fiskarlaget. Av disse var 2.189 under 15 meter. Til sammen sto disse fartøyene for ca. 70 prosent av den registrerte førstehåndsverdien av levert fangst i 2006.

#### *Sjømannsforbundet*

Av Norsk Sjømannsforbunds medlemmer er 1.025 fiskere av yrke. 75 av disse er kvinner. Dette gir en kvinneandel på 7,3 prosent

#### *Norges Kystfiskarlag*

Norges Kystfiskarlag organiserer per i dag rundt 1.200 medlemmer, og over 800 kystfiskefartøy er tilknyttet organisasjonen. 19 kvinner er registrert som eier/medeier i fiskefartøy, flesteparten som minoritetseiere. Av de nitten har fem fiske som hovednæring.

#### *Norsk Sjøoffisersforbund*

Norsk Sjøoffisersforbund har ca. 8.000 medlemmer. Av disse arbeider rundt 275 medlemmer innenfor fiskeriene. Blant disse er ingen kvinner.

#### *Fiskarkvinnelaget*

Norges Fiskarkvinnelag er en partipolitisk uavhengig og landsomfattende organisasjon for kvinner med tilknytning til kyst- og fiskerimiljø.

#### 8.3.4 Fiskesalgslagene

Råfiskloven regulerer førstehåndsomsetningen av fisk. Etter denne loven kan ikke fisk omsettes dersom fisken i første hånd ikke er solgt gjennom, eller med godkjenning fra, et salgslag. Formålet med loven er å øke lønnsomheten i fiskerinæringen ved å sikre gode og stabile priser. Det er i dag seks salgslag i Norge. Salgslagene er gjennom råfiskloven tillagt vide fullmakter til å regulere førstehåndsomsetningen av fisk, inkludert å framforhandle minstepris og kontrollere at prisbestemmelsene overholdes. I tillegg har salgslagene oppgaver i ressurskontrollarbeidet.

Salgslagene fastsetter vedtekter som må godkjennes av departementet. Vedtektene beskriver formål, medlemskap, valgbarhet til verv og lagets ledelse. Salgslagenes øverste organ er representantskapet. Videre har de et styre, diverse utvalg og en administrerende direktør. Vedtektene i de forskjellige salgslagene gir bestemmelser om hvordan representanter til representantskapet velges. I vedtektene er det lagt vekt på geografi, fordeling mellom flåtegrupper og fordeling mellom forskjellige fiskerier. I noen salgslag er det de aktuelle medlemslagene av henholdsvis Norges Fiskarlag og/eller Norges Kystfiskarlag, samt Norsk Sjømannsforbund som utpeker medlemmer til representantskapet. Styret velges av representantskapet, med unntak av salgslagenes ansattrepresentant.

Etter internasjonale samvirkerettslige prinsipper karakteriseres et samvirke blant annet ved at det er frivillig og åpent medlemskap og at det er kontrollert av medlemmene (valgte representanter står til ansvar for medlemmene). Det er en lang tradisjon i samvirkene i Norge å rekruttere styremedlemmer internt. Dette gjelder både fiskerisamvirket, landbrukssamvirket og forbrukersamvirket. Således består representantskapet eller årsmøtet i fiskesalgslagene utelukkende av medlemmer og ansatte.

Rettslig sett er det ikke noe til hinder for at representantskapet kan bestemme at enkelte styrerepresentanter kan velges blant ikke-medlemmer. Dette er imidlertid ikke særlig vanlig. Et samvirkeforetak har i motsetning til et aksjeselskap ikke høyest mulig avkastning som formål, men å ivareta medlemmenes interesser. Derfor vil man tradisjonelt velge styremedlemmer blant samvirkeforetakets medlemmer.

#### **Kvinneandel blant salgslagenes medlemmer og i styrene:**

Norges Råfisklag: 14 styremedlemmer, hvorav 1 er kvinne og representerer de ansatte. Noe over 5.000 båter leverte fangst til laget i 2005.

Norges Sildesalgslag: 12 styremedlemmer, hvorav 1 er kvinne. Noe over 1.000 båter leverte fangst til laget i 2005.

Sunnmøre og Romsdal Fiskesalslag: 10 styremedlemmer, hvorav 1 er kvinne og representerer de ansatte. Noe over 1.000 båter leverte fangst til laget i 2005.

Vest-Norges Fiskesalslag: 6 styremedlemmer, hvorav ingen kvinner. Laget har omtrent 1.700 medlemmer, hvorav 7 kvinner.

Rogaland Fiskesalgslag: 7 styremedlemmer, hvorav ingen kvinner. Laget har noe over 200 medlemmer, hvorav 4 kvinner.

Skagerrakfisk: 7 styremedlemmer, hvorav ingen kvinner. Laget har ca. 700 medlemmer, hvorav under 10 er kvinner.

Både Skagerrakfisk og Rogaland Fiskesalgslag har under 1.000 medlemmer.

For flere salgslag er det vanlig at styret rekrutteres fra medlemmer med erfaring fra representantskapet. Som et eksempel består representantskapet i Norges Råfisklag av 57 medlemmer, hvorav 2 er kvinner, mens Sunnmøre og Romsdal Fiskesalgslag har 28 medlemmer i sitt representantskap, hvorav ingen kvinner. Den lave andelen kvinner i disse fora reflekterer den lave andelen kvinnelige fiskere blant de som kan velges inn.

## **8.4 Havbruksnæringen**

Norge er i dag verdens største produsent av laks og ørret. Historisk sett har næringen bestått av små, familieeide selskaper med lokal forankring. Disse var ofte basert på slektsrelasjoner, der mennene hadde de sentrale posisjonene både som eiere, ledere og arbeidere (Nordlandsforskning, 2001), og kvinner ofte hadde en mindre synlig rolle. Oppdrettsnæringen har gjennomgått en betydelig strukturering til færre og større foretak med økende vertikal og horisontal integrasjon. Verdien av slaktet laks og ørret utgjorde i underkant av 17 milliarder kroner i 2006.

### **8.4.1 Andel kvinner sysselsatt i havbruksnæringen**

Fra 1995 til 2004 har antall sysselsatte i næringen blitt redusert med 41 prosent. Nedgangen i andel fast ansatte har vært høyere for kvinner (66 prosent) enn for menn (38 prosent). Tilsvarende har nedgangen i kvinnelige sesongarbeidere vært betydelig høyere enn for menn. Nordlandsforskning (2001) beregnet også reduksjonen i antall timeverk, og fant at reduksjonen i kvinners andel her ikke var like stor. Tidligere undersøkelser (1989 og 1994) viser at kvinner, i større grad enn menn, hadde løsere ansettelsesforhold i næringen.

Nordlandsforskningens vurdering var at sesong- og deltidsarbeid har blitt mindre vanlig etter strukturendringene i næringen. Det har vært en overgang fra små, etablererbaserte bedrifter med en fleksibel utnyttelse av arbeidskraft, til større foretak og konsern hvor arbeidet i større grad er organisert med strukturerte skiftordninger og "normale" arbeidsuker. Sesongarbeid og deltidsarbeid er dermed blitt mindre vanlig, noe som har større betydning for kvinner enn for menn.

Sysselsatte ved matfiskproduksjon					
År		Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner
1995	Fast ansatt	2 934	304	2 630	10 %
	Sesongarbeid	1 682	513	1 169	31 %
2000	Fast ansatt	1 926	125	1 801	7 %
	Sesongarbeid	637	89	548	14 %
2002	Fast ansatt	1 922	116	1 806	6 %
	Sesongarbeid	503	86	417	17 %
2004	Fast ansatt	1 736	103	1 633	6 %
	Sesongarbeid	539	79	460	15 %
2006 <sup>1)</sup>	Fast ansatt	1 877	124	1 753	7 %
	Sesongarbeid	585	91	494	16 %

Tabell 8.4 Andel kvinner sysselsatt innen matfiskproduksjon av laks og ørret. 2006 viser foreløpige tall.

Kilde: Fiskeridirektoratet

Innen oppdrett av laks ørret var det i 2004 totalt ansatt 1.736 på heltid, hvorav 103 kvinner (5,9 prosent). Tabellen under tyder på at andelen kvinner er høyere på mindre anlegg.

Antall konsesjoner	2000			2004			2006		
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kvinner	Menn	Andel kvinner
1	86	546	14 %	62	313	17 %	27	254	10 %
2 - 5	76	857	8 %	64	662	9 %	85	655	11 %
6 - 10	29	501	5 %	23	422	5 %	55	347	14 %
11 - 15	20	291	6 %	7	230	3 %	18	290	6 %
> 15	3	154	2 %	26	466	5 %	30	701	4 %

Tabell 8.5 Anslag over kvinnelige ansatte fordelt på bedriftsstørrelse, matfisk laks og ørret<sup>1</sup>. 2006 viser foreløpige tall.

Kilde: Fiskeridirektoratet.

Andelen kvinner innen settefisk er den høyeste totalt sett innen hele havbruksnæringen. Fra og med 1997 har det vært flere fast ansatte kvinner i settefisk- enn i matfiskproduksjonen, selv om matfiskproduksjonen absolutt utgjør tyngdepunktet i næringen med i overkant av 70 prosent av sysselsettingen. Arbeidet innenfor produksjonen er kjønnsdelt, ved at kvinner i større grad arbeider med klekking og håndtering av yngel.

Nedgangen i totalt antall ansatte og sesongarbeidere har vært høyere for kvinner enn for menn også innen settefiskproduksjonen. For fast sysselsatte var nedgangen for kvinner på 21 prosent mot 12 prosent for menn.

<sup>1</sup> Opplysningene er samlet inn på selskapsnivå, ikke konsernnivå. Det betyr at ett konsern kan ha flere selskap i utvalget. Videre er opplysningene samlet inn på fylkesnivå. Selskaper med konsesjoner i flere fylker har levert inn ett skjema for hvert fylke, og noen bedrifter i utvalget vil være mindre enn faktisk størrelse.

Sysselsatte ved settefiskproduksjon					
År		Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner
1995	Fast ansatt	772	164	608	21 %
	Sesongarbeid	341	151	190	44 %
2000	Fast ansatt	734	156	578	21 %
	Sesongarbeid	334	117	217	35 %
2002	Fast ansatt	773	172	601	22 %
	Sesongarbeid	275	114	161	42 %
2004	Fast ansatt	664	129	535	19 %
	Sesongarbeid	191	72	119	38 %
2006 <sup>1)</sup>	Fast ansatt	685	138	547	20 %
	Sesongarbeid	261	96	165	37 %

Tabell 8.6 Andel kvinner sysselsatt innen settefiskproduksjon av laks og ørret. 2006 viser foreløpige tall.

Kilde: Fiskeridirektoratet.

#### 8.4.2 Oppdrett av marine arter

Det er tildelt noe i overkant av 700 konsesjoner til marine arter (blant annet torsk og kveite), hvorav vel halvparten er kommet i drift. De siste årene har det vært en økning i antall tildelte konsesjoner. Til sammen representerte den marine oppdrettsproduksjonen en salgsverdi på 432 millioner kroner i 2006. Av dette utgjorde torsk 261 millioner kroner.

Ansatte ved produksjon av marine fiskearter				
År	Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner
1995	211	20	191	10 %
2000	334	45	289	14 %
2002	350	41	309	12 %
2004	446	60	386	14 %
2006 <sup>1)</sup>	442	62	380	14 %

Tabell 8.7 Andel kvinner sysselsatt innen produksjon av andre marine arter. 2006 viser foreløpige tall.

Kilde: Fiskeridirektoratet

Andelen ansatte kvinner er høyere i oppdrett av marine arter enn i matfiskproduksjonen av laks og ørret, men også i denne delen av næringen er det en klar overvekt av menn.

#### 8.4.3 Oppdrett av skalldyr

Det er gitt tillatelse til i alt 916 skalldyranlegg. I underkant av 600 er i drift. Det er flest konsesjoner for dyrking av blåskjell. Et fåtall foretak har etablert seg med leveranser enten til det norske eller internasjonale markedet. Salgsverdien av skalldyrproduksjonen utgjorde 21 millioner kroner i 2006. Av dette kom 15 millioner kroner fra salg av blåskjell.

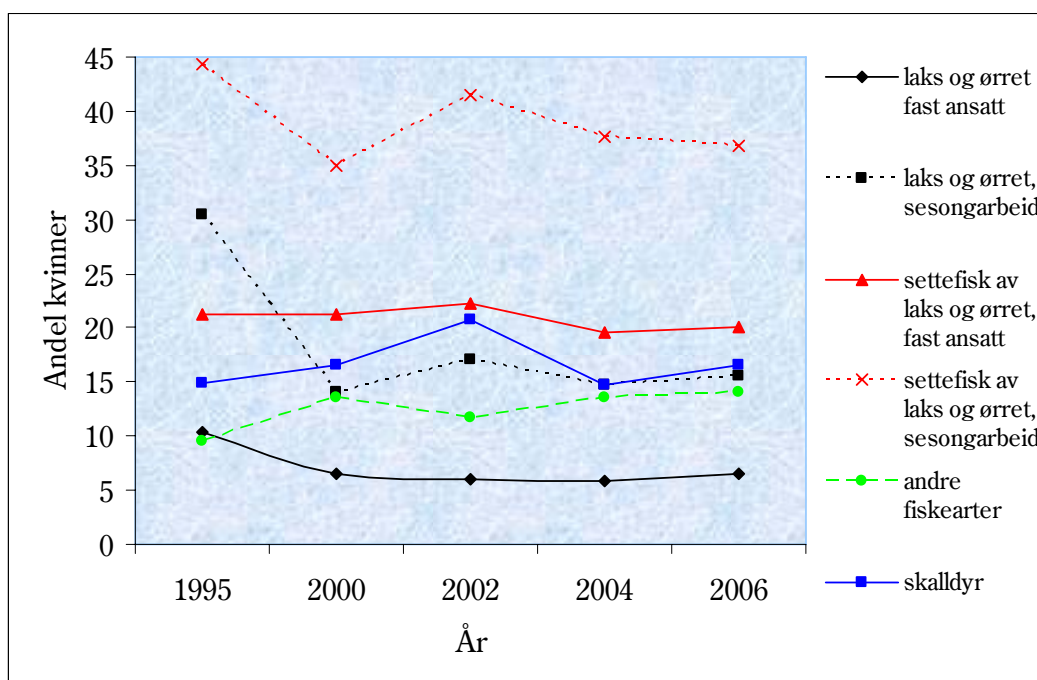
Lønnsomheten er mest anstrengt innen oppdrett av skalldyr. Blåskjellnæringen har vært gjennom en konsolideringsfase de siste årene. Når det gjelder konkurser i havbruksnæringen, viser tall fra 2004 at ingen konsesjoner innen oppdrett av laks og ørret ble berørt, mens 47 konsesjoner innen oppdrett av skalldyr ble berørt av konkurser.

Ansatte ved produksjon av skalldyr				
År	Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner
1995	134	20	114	15 %
2000	428	71	357	17 %
2002	581	121	460	21 %
2004	712	105	607	15 %
2006 <sup>1)</sup>	554	92	462	17 %

Tabell 8.8 Andel kvinner sysselsatt innen produksjon av skalldyr. 2006 viser foreløpige tall.

Kilde: Fiskeridirektoratet

Kvinneandelen er høyere innen produksjon av skalldyr enn i matfiskproduksjon av laks og ørret. Det er også innen dyrking av skjell vi finner fleste kvinnelige konsesjonseiere. I 2005 ble det registrert 10 kvinnelige konsesjonsinnehavere totalt sett.



Figur 8.3 Andel kvinnelige ansatte fordelt på fast ansatte og sesongarbeidere innen oppdrett av laks og ørret, settefisk, marine arter og skalldyr.

Kilde: Fiskeridirektoratet



#### 8.4.4 Eiere av havbrukskonsesjoner

I havbrukssnæringen er eierskap til konsesjoner viktig, fordi konsesjonene gir rettighet til å drive næringsvirksomhet. De fleste konsesjoner eies i dag av selskaper, hovedsakelig aksjeselskaper. Nordlandsforskning (2001) undersøkte hvordan matfiskkonsesjoner fordelte seg mellom kvinner og menn, og fant at innen oppdrett av laks og ørret var 93,3 prosent eid av selskaper, 6,5 prosent av menn og 0,2 prosent av kvinner (2 konsesjoner). Andelen konsesjoner som eies av kvinner øker noe for skjell og for andre fiskearter enn laks og ørret. Den høyeste eierandelen av kvinner finnes innenfor oppdrett av skjell og andre skalldyr.

Fiskeridirektoratet påviser, etter en manuell gjennomgang av eierregisteret, at det er en lav andel kvinnelige eiere av havbruksskonsesjoner, og at andelen kvinner har blitt redusert innenfor alle konsesjonstyper fram til 2005.

#### 8.4.5 Kvinner i ledelse og styrer

I følge en rapport fra Nordlandsforskning (2001) var 10 prosent av alle ledere, 6,8 prosent av alle direktører og 3,6 prosent av alle styreledere i havbrukssnæringen kvinner. Nordlandsforskning påpekte i sin rapport at viktige kriterier for å bli rekruttert inn til lederposisjoner har vært via eierskap og utdanning.

### 8.5 Fiskeindustri

Fiskeforedlingsindustrien består av noen få forholdsvis store selskaper og mange små og mellomstore bedrifter spredt langs hele kysten. I den siste tiårsperioden har det vært til dels store svingninger i råstofftilgangen, i industriens investeringer og i dens lønnsomhet.

Sysselsatte i fiskeindustrien				
År	Totalt	Kvinner	Menn	Andel kvinner
2000	13 941	6 090	7 851	44 %
2001	13 809	5 890	7 919	43 %
2002	12 884	5 494	7 390	43 %
2003	12 110	5 041	7 069	42 %
2004	10 867	4 539	6 328	42 %
2005	10 105	4 212	5 893	42 %
2006	9 482	3 911	5 571	41 %

Tabell 8.9 Sysselsatte i fiskeindustrien.

Kilde: Statistisk Sentralbyrå

Tabellen viser at den samlede sysselsettingen i fiskeindustrien er redusert med over 20 prosent fra 2000 til 2004. Kvinneandelen er stabil på i overkant av 40 prosent.

Arbeidsdelingen i industrien er svært kjønnsdelt. Kvinner har særlig oppgaver knyttet til renskjæring, etterrensning, veiing, pakking og renhold. Menn har et større spekter av arbeidsoppgaver, blant annet mottak og sløyting av fisk og vedlikeholdsoppgaver.

Den tradisjonelle holdningen til kjønnsrelaterte arbeidsoppgaver har medført at kvinnene har de mest monotone oppgavene med minst frihet, minst variasjon og minst utviklingsmuligheter.

Siden det er menn i fiskeindustrien som foretar vedlikehold og reparasjoner på maskinene, kan det skaffes arbeid til mannlige ansatte også i perioder med produksjonsstans. Den kjønnsdelte arbeidsinndelingen innenfor fiskeindustrien medfører at kvinner blir utsatt for permitteringer i større grad enn menn.

En undersøkelse i 1995 viste at det var 27 prosent kvinnelige ledere på mellomledernivå og bare 7 prosent kvinnelige toppledere.

## 8.6 Fiskeri- og kystforvaltningen

Regjeringen har et mål om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent i statlige ledende stillinger. Fiskeri- og kystforvaltningen består av Fiskeri- og kystdepartementet med de underliggende etatene Fiskeridirektoratet, Kystverket, Havforskningsinstituttet og Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES).

Etat	Andel kvinner	Antall toppledere		Antall mellomledere	
		Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Fiskeri- og kystdepartementet	43 %	5	1	16	8
Fiskeridirektoratet	26 %	2	1	37	9
Kystverket	14 %	16	1	41	7
Havforskningsinstituttet	15 %	8	2	31	4
Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning	64 %	1	0	10	7

Tabell 8.10 Oversikt over andel og antall kvinnelige ledere i fiskeri- og kystforvaltningen.

*Kilde: Fiskeri- og kystforvaltningen*

Flere av etatene i fiskeri- og kystforvaltningen har en ujevn kjønnsfordeling i ledelsen (tabell 8.10). Andelen kvinner i ledelsen varierer mellom etatene fra 14 prosent til 64 prosent. Hvis vi ser på andelen kvinner totalt sett i forvaltningsetatene, varierer disse fra 14 prosent i Kystverket, 35 prosent i Havforskningsinstituttet, 45 prosent i Fiskeridirektoratet, 50 prosent i Fiskeri- og kystdepartementet til 60 prosent i Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning.

I flere av etatene er det en betydelig variasjon i kvinneandel i forhold til de ulike stillingsområdene. I Havforskningsinstituttet er andelen kvinner lavest i forskerstillingene og høyest i administrasjonen. Ett annet eksempel er Kystverket. De maritime stillingene los, losbåtfører, trafikkleder, skipsfører, styrmann og maskinist utgjør vel halvparten av Kystverkets ansatte, og har en samlet kvinneandel på 1,5 prosent. Hvis en ser bort fra disse stillingsgruppene, er kvinneandelen 28 prosent i resten av Kystverket.



Landets første og eneste kvinnelige statslos Solgunn Homme Breivik ble ansatt i juni 2006. Foto: Kystverket

Kystverket har utarbeidet en likestillingsplan som omfatter både Kystverkets ansvar som arbeidsgiver og myndighetsutøver. Kystverket framhever selv at en hovedårsak til den lave andelen kvinner blant de ansatte og lederne, er at rekrutteringsgrunnlaget tradisjonelt har vært de maritime næringer, som har en lav andel kvinne. De ser derfor et behov for at de maritime næringer og utdanningssystemet arbeider sammen med Kystverket for å rekruttere flere kvinner inn til de maritime yrkene.

## 9. Kilder

- Eksportutvalget for fisk, 2006: Eksportstatistikk.
- Fiskeridirektoratet, 2006: Statistikk for oppdrett, Eierskapsregisteret for oppdrettskonsesjoner, Fiskermanntallet og Merke- og deltagerregisteret.
- Fiskerinæringens kompetansesenter, 2001: Utdanningsvalg og framtidutsikter – en markedsundersøkelse blant elever og studenter som har valgt fiskeri- og havbruksnæringa som utdanningsvei.
- Gerrard, S. 1983: *Kvinner i fiskeridistrikter; fiskerinæringas "bakkemannskap"?*
- Likestillingssenteret, 2005: Likestillingsbarometeret 2005.
- NHO, 2003: Female Future: Mobilisering av talent.
- Nordlandsforskning, 2001: *Ei flott næring for tøffe kvinnfolk*. En utredning om kvinners rolle i oppdrettsnæringen.
- NORUT Samfunnsforskning 1995: Kvinneretting og kompetanseheving i fiskerinæringa. Evaluering av tiltaksordninger.
- Pettersen, L. T. 1997: *"Hovedsaken er at kjerringa er i arbeid..."*. Husholdsstrategier i fiserikrisen.
- SINTEF, 2006: Kartlegging av kompetansebehovet i norsk fiskeri og havbruksnæring.
- Statistisk sentralbyrå, 2006, 2007: Statistikk over sysselsatte i fiskeindustrien, kjønnsrepresentasjon i private allmennaksjeselskaper og andel kvinner på høyere utdanning.
- Teknologirådet, 2005: *Frister en marin karriere?*
- Utdanningsdirektoratet, 2006: Statistikk over lærlinger på videregående opplæring.