



Nærings- og
fiskeridepartementet

Strategi

Bedre likestilling i fiskeriene

Fremtidens kompetanse, omstilling og konkurransekraft
er avhengig av vilje og evne, uavhengig av kjønn



Bedre likestilling i fiskeriene

Fremtidens kompetanse, omstilling og konkurransekraft
er avhengig av vilje og evne, uavhengig av kjønn

Forord

Fiskerinæringen er en vesentlig forutsetning for arbeid og bosetting langs norskekysten. Norsk fiskerinæring opplever i dag i all hovedsak god lønnsomhet og er preget av høy kompetanse, tilpasningsdyktighet og et stadig mulighetsfokus. For å opprettholde fiskerinæringens konkurransekraft og for at det skal være en attraktiv arbeidsplass også i fremtiden, må fiskerinæringen, som andre næringer, tiltrekke seg kvinner og menn som kan og vil bidra til å videreutvikle næringen fremover.

Konkurransen om å tiltrekke seg mennesker som har disse egenskapene vil tilta i årene vi har foran oss. Derfor må vi gjøre det vi kan for å øke rekrutteringen av også kvinner inn i alle ledd av denne næringen. Dette innebærer både å legge til rette for at flere kvinner kommer inn i fiskerinæringen – og at de blir der lenger. Et konkret redskap er å avdekke om fiskeriregelverket er til hinder for kvinners muligheter i fiskeryrket, og eventuelt rette opp dette.

Fiskerinæringen er mannsdominert, og det må legges til rette for at de kvinner som ønsker det skal ha like muligheter som menn til å etablere seg som fisker. Et av de viktigste funnene i arbeidet med likestillingsstrategien er at for å lykkes med å få flere kvinner inn i næringen må det i alle ledd i fiskerinæringen jobbes med å skape positive holdninger til kvinner som fiskere.

En strategi om økt likestilling setter temaet likestilling i fiskeriene på agendaen og avdekker områder som kan forbedres, og konkrete tiltak. Det viktigste er likevel at arbeidet følges opp.

Fokus på de utfordringene som reises, særlig når det gjelder holdningsskapende arbeid, vil være en kontinuerlig prosess fremover. Uten tydelig og konstruktiv medvirkning fra næringen selv, fra rederi til mannskap, fra de ulike organisasjonene og fra myndighetene, når vi imidlertid ikke langt. Muligheter må gis og muligheter må gripes. Slik kan fiskerinæringen vise seg som en fortsatt ansvarlig og endringsvillig aktør i det norske samfunn.

Regjeringen vil bidra til dette ved å legge frem denne strategien og tiltaksplanen.

Innhold

Forord.....	2
1 Innledning.....	5
2 Mål og målgrupper	6
3 Tallenes tale	7
4 Forhold som påvirker likestilling i fiskeryrket.....	9
4.1 Kultur og tradisjon – familierelasjon	9
4.2 Rekruttering og frafall.....	11
4.3 Fiskeriregelverk	11
4.4 Kvinner i styrende organer.....	14
4.5 Nettverk	15
4.6 Flere kvinner som fiskebåtreder i lukkede fiskerier	16
5 Vurdering.....	17
5.1 Tradisjon, kultur og holdninger	17
5.2 Rekruttering av kvinner til fiskeyrket.....	19
5.3 Representasjon i styrer og utvalg	20
6 Tiltak.....	22
6.1 Styrke kunnskapen om kvinners muligheter i fiskerinæringen	22
6.2 Holdningsskapende arbeid	22
6.2.1 Stortingsmeldinger og offentlige utredninger (NOUer)	23
6.2.2 Undervisningssektoren	23
6.2.3 Lærlingeplasser	23
6.2.4 Lederopplæring	24
6.2.5 Oppfordring/stimulering til å delta i åpen gruppe	24
6.3 Tiltak for å øke rekruttering av kvinner som fiskere og fiskebåtredere	24
6.3.1 Rekrutteringskvoter/rekrutteringskvotebonusordning	25
6.3.2 Ungdomskvot/ungdomstillegg	25
6.3.3 Tilrettelegging i livsfaser	26
6.4 Styrende organer	26
6.4.1 Frivillige fagorganisasjoner	26
6.4.2 Lovregulerte organisasjoner	26
7 Evaluering av tiltaksplanens måloppnåelse	27

1 Innledning

I Innst. 243 S (2019–2020) fra Næringskomiteen i forbindelse med behandling av Meld. St. 32 (2018–2019) Et kvotesystem for økt verdiskapning – En fremtidsrettet fiskerinæring, fremmet et flertall bestående av representantene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti følgende tilrådning:

«Stortinget ber regjeringen utarbeide en strategi for bedre likestilling i fiskeriene.»

Stortinget sluttet seg til dette.

I Næringskomiteens innstilling står det følgende i pkt. 2.10.1 Andre tiltak eller konsekvenser – Likestilling i fiskeriene:

«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre, Fremskrittspartiet, Senterpartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti, vil peke på at fiskeryrket er et av de mest kjønnsdelte yrkene vi har. Basert på tall fra fiskermanntallet er kjønnsfordelingen blant heltidsfiskere ca. 96,6 pst. menn og 3,4 pst. kvinner. Dette medfører store reelle forskjeller i formue- og inntektsfordeling. Flertallet vil legge vekt på at det fokuseres på at regelverket skal legge til rette for at det ikke er spesielle hindre som i praksis gir ett kjønn ulemper i tilgangen til yrket. Det er et mål å jevne ut kjønnsfordelingen i yrket og sørge for at begge kjønn har reell lik mulighet til å delta i yrket, og lik mulighet til inntekts- og formuesoppbygging.»

Denne strategien for styrket likestilling i fiskeriene er regjeringens svar på Stortingets anmodningsvedtak. På bakgrunn av komiteens flertallsmerknad tolkes vedtaket å dreie seg om kjønnslikestilling og ikke andre former for diskrimineringsgrunnlag.

Arbeidet med kjønnslikestilling og diskriminering er i sin alminnelighet forankret i aktivitets- og redegjørelsespliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven. Loven § 24 pålegger *offentlige myndighetsorganer* å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling iht. alle lovens diskrimineringsgrunnlag, og redegjøre for dette arbeidet. Loven § 26 pålegger alle *arbeidsgivere* å jobbe aktivt med likestilling iht. alle lovens diskrimineringsgrunnlag (med unntak av alder). Alle arbeidsgivere har enten en plikt til å dokumentere dette arbeidet eller redegjøre for det, jf. § 26 a. Videre har alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter og i private

virksomheter med mer enn 50 ansatte en plikt til å følge en lovpålagt arbeidsmetode i fire trinn etter § 26 annet ledd. Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte dersom en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Bakgrunns materialet for denne strategien er i det vesentlige hentet fra Nofimas rapport nr. 15/2021 *Bedre likestilling i fiskeriene*, utarbeidet på oppdrag av Nærings- og fiskeridepartementet.¹ Rapporten gir oppdatert statistikk på kvinners deltakelse i fiskeriene i dag, peker på utfordringer for å oppnå økt deltakelse fra kvinner, samt tiltak for å oppnå bedre kjønnslikestilling. Når det ikke er henvist til andre kilder er det fra denne rapporten at bakgrunnstall og annen grunnlagsinformasjon er hentet til denne strategien.

2 Mål og målgrupper

Likestilling innebærer at alle personer skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av blant annet kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Det går et skille mellom formell og reell likestilling. Formell likestilling vil si at alle har like rettigheter i samfunnet. Reell likestilling vil si at alle, uansett gruppetilhørighet eller personlige forhold, faktisk har like muligheter til deltakelse og utvikling i samfunnet.

Målet med denne strategien er å styrke likestilling mellom kvinner og menn i fiskeriene. Kvinnedeltakelsen i fiskeriene i dag er lav, og det er et klart ønske at flere jenter skal velge å bli fiskere. Det overordnede målet er at det må være like muligheter for å delta på alle nivå i fiskeriene. Målet er å legge til rette for at flere kvinner ønsker å bli fiskere, og å bidra til at de kvinnene som velger å bli fiskere, ønsker å bli værende lenger i næringen.

Å rekruttere dem som ønsker å bli fiskere og som har kompetanse og vilje til å utvikle næringen videre, er også en forutsetning for at fiskeryrket skal være attraktivt i fremtiden. Vi mener at det vil være en styrke for næringen å være mer åpen for å rekruttere fra et større mangfold av mennesker, både kvinner og menn, og å ha fokus på likestilling for begge kjønn, da en bedre

¹ [NOFIMA rapport nr. 15/2021](#)

kjønnsbalanse i arbeidslivet er et gode for alle. Denne strategien handler om å legge til rette for økt antall kvinner i fiskerinæringen. Det er likevel også viktig å ha i tankene at målet om økt likestilling i arbeidslivet gjelder for begge kjønn.

Det er et mål med strategien å avdekke om fiskeriregelverket er til hinder for kvinners muligheter i fiskeryrket, og dersom det er det, rette opp disse.

Med fiskeryrket legger vi i denne strategien til grunn all deltakelse som mannskap på fiskefartøy (herunder skipper) og eierskap i fiskefartøy, i tillegg til oppgaver i styrende organer i de ulike organisasjonene med forankring i fiskeriene, herunder fiskarlag og fiskesalgslag.

Det er videre et mål å synliggjøre kvinner i fiskeryrket og behovet for holdningsendringer til kvinner i næringen. Det er ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 6 forbud mot å diskriminere på grunn av kjønn, men en forskjellsbehandling er likevel lovlig dersom forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9.

Regjeringen mener at målet om bedre likestilling og bedre holdninger til jenter i fiskeryrket er et saklig formål, og at det kan være nødvendig med sterkere tiltak som favoriserer jenter for å oppnå dette målet, uten at dette trenger å bli uforholdsmessig inngripende for dem som forskjellsbehandles. Det er her også relevant å vise til aktivitets- og redegjørelsespliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven som er omtalt innledningsvis.

3 Tallenes tale

Tallene nedenfor baseres på Nofimas rapport 15/2021. Statistikken viser at kvinners deltakelse i relevant utdanning for fiskeryrket, som fisker og i fiskeriorganisasjonenes bestemmende organer, er lav.

I videregående utdanningsprogram innenfor retning fiske og fangst var kvinneandelen i undervisningsåret 2020–2021 kun 11,3 % på landsbasis, mot 5 % i 2013–2014. Selv om andelen kvinner fortsatt er lav, så er det en positiv utvikling at det har skjedd en dobling av andelen kvinner i denne perioden.

Ordningen med lærlingekvoter gjør at lærlingen får med seg en kvote til båten han eller hun har lærlingplass på. I 2020 var 11 av 207 lærlingekvoter tildelt kvinner.

I årene fra 2010 til 2019 ble det tildelt 123 deltakeradganger som rekrutteringskvoter til fiskere under 30 år, av disse ble kun 2 rekrutteringskvoter tildelt kvinner.

Fra Fiskermanntallet kan man se at andelen kvinnelige deltidsfiskere (blad A) i gjennomsnitt har vært 3,3 % fra 2008 til 2019, og kvinnelige heltidsfiskere (blad B) har vært 2,7 %. Statistikken viser også at gjennomsnittsalderen for når kvinnelige heltids- og deltidsfiskere kommer inn i fisket er lavere for menn enn for kvinner. Kvinner er i gjennomsnitt eldre når de blir registrert i de respektive manntallene. Dette kan trolig forklares med at kvinner starter sin fiskerkarriere senere enn menn på grunn av omsorgsoppgaver. De blir også værende i yrket i kortere tid enn menn. Gjennomstrømmingen i fiskeyrket er større for kvinner enn menn, og når nye kvinner rekrutteres inn i yrket så skjer ikke nyrekrutteringen nødvendigvis på samme sted som frafallet. Menn blir i snitt værende dobbelt så lenge i yrket som kvinner.

Når det gjelder fordelingen av kvinnelige fiskere i ulike fylker, ser vi store forskjeller mellom fylker. Finnmark skiller seg ut i med 7 % og 13 % som henholdsvis kvinnelige heltids- og deltidsfiskere. Rogaland har også en relativ høy andel (10 %) kvinnelige deltidsfiskere. Kvinner eier på landsbasis 4,3 % av fartøyene i åpne fiskerier, og 3,9 % av fartøyene i lukkede fiskerier.

I stortingsmeldinger og NOUer de siste 20 årene er kvinnerettede tiltak innenfor fiskeri nevnt i liten grad. Unntaket er St.meld. nr. 51 (1997–1998) Perspektiver på utvikling av norsk fiskerinæring, som omtaler kvinner i fiskerinæringen generelt og betydningen av kvinnearbeidsplasser i fiskerisamfunn og kvinner i ledelse. Kvinner nevnes så vidt i andre relevante meldinger med kort henvisning til kvinners betydning for arbeidsplasser i fiskeindustrien. Kvinners rettigheter omtales i noen NOUer, for eksempel (NOU 2008:5) *Retten til Fiske i havet utenfor Finnmark* som diskuterer konkrete tiltak for å øke andelen kvinnelige fiskere. Kvinner, jenter og kjønn nevnes lite i relevante utredninger hvor temaet hadde vært naturlig i en diskusjon.

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå satt halvparten av fiskerne med fiskeinntekt tilbake med over 600 000 kroner i skattbart overskudd fra fiskeri. Om lag 1 200 fiskere hadde mellom 1 og 2 millioner kroner i næringsinntekt,

og 90 fiskere hadde næringsinntekt på over 4 millioner kroner. I alt utgjorde samlet næringsinntekt fra fiske 5,6 milliarder kroner i 2017, og litt over 5 milliarder omfatter dem med fiske som hovednæring.

Gjennomsnittlig bruttoinntekt for kvinnelige fiskere var 515 000 kroner, mens mennene hadde 905 000 kroner i 2017. Til sammenligning var gjennomsnittlig industriarbeiderlønn cirka 476 000 kroner samme år. Månedslønnen for fiskere i 2020 var kr 42 420 for menn og kr 34 370 for kvinner.

4 Forhold som påvirker likestilling i fiskeryrket

4.1 Kultur og tradisjon – familierelasjon

Norge har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, og regjeringen arbeider i den forbindelse med en strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsliv som løfter sentrale problemstillinger knyttet til dette.

Gutter og jenter tenker fremdeles tradisjonelt når de skal velge utdanning og yrke.² Til tross for at de skandinaviske land regnes likestilte og skårer høyt på FNs likestillingsindeks, er arbeidsmarkedet kjønnsdelt. Andelen kvinner som jobber deltid er stor, sammenliknet med menn. I tillegg jobber kvinner og menn fortsatt innenfor ulike sektorer og næringer, og det er systematiske forskjeller i kvinners og menns yrkesvalg. Selv om flere kvinner etter hvert velger utdanning og yrker som tidligere var mannsdominert, jobber fremdeles 1/3 av alle sysselsatte kvinner i yrker innen helse og sosialtjenester. Dette fremgår av statistikker på hjemmesidene til Barne- og familiedirektoratet sine hjemmesider (bufdir.no).

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 kvinnenenes innsats vært helt avgjørende for fiskeriaktiviteten (Gerard 1983, Pettersen 1997). Tradisjonelt var det kvinnene som hadde ansvaret for barn, hushold og gårdsdriften, mens mennene var på fiske. Det har aldri vært mange kvinnelige fiskere, men det har vært en viss økning de siste årene som har fortsatt frem til i dag.

² [Kjønnslikestilling \(bufdir.no\)](https://bufdir.no)

Kvinnerns lave deltagelse i fiskeryrket har mange og sammensatte årsaker. I tillegg til at fiskeryrket har vært fysisk tungt, som i andre mannsdominerte yrker, har det også vært preget av en røff omgangstone, som ikke kan betegnes som inkluderende for kvinner og for menn utenfor dette miljøet.

Innsats mot seksuell trakassering er åpenbart relevant også for denne sektoren. Stortinget har i anmodningsvedtak bedt regjeringen om å utarbeide en stortingsmelding om seksuell trakassering med en bred gjennomgang av alle arbeidsfelt, og dette vil bli fulgt opp. Det følger for øvrig av likestillings- og diskrimineringsloven § 26 første ledd at *arbeidsgivere skal søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold*.

Blant de kvinner som velger fiskeryrket er det grunn til å tro at familiebakgrunn innen fiskeri er en viktig faktor på samme måte som tilfellet er for menn.

Nofima sin gjennomgang viser at rederier i den store kystflåten, og havfiskeflåten som har eller har hatt kvinner i mannskapet, er gjennomgående positive til dette. Teknologi har i stor grad fjernet behovet for tunge løft og den generelle oppfatningen er at kvinner er mer nøyaktige og kvalitetsbevisste i jobben. Dette fremheves spesielt på fartøy med fabrikker for produksjon av fryst fisk. Det nevnes også som positivt at arbeidsmiljøet blir bedre og omgangstonen mindre røff. Tilbakemeldingen fra kvinnelige fiskere på disse fartøyene er at de ikke oppfatter seg som forskjellsbehandlet. I den grad arbeidsmiljø og ledelse nevnes som et problem, er det generelt; personalledelse har i liten grad vært prioritert i fiskeflåten, og det bør gjøres, i henhold til informantene.

Tilbakemeldingen når det gjelder den minste kystflåten, der kvinner er fartøyeiere og skippere, er mer variert. Mens noen føler seg respekterte, er det andre som utsettes for nedsettende bemerkninger og som føler seg nedvurdert. Dette er holdninger de møter fra andre fiskere, utstyrsleverandører og finansieringsinstitusjoner.

Forhold til livsfasebaserte omsorgsoppgaver i en småbarnsfase framheves av kvinner som utfordringer når det gjelder å gå inn i og å bli værende i fiskeyrket. Spesielt nevnes perioden med graviditet og amming som utfordrende, og særlig for hushold der bare mor er fisker. Ordningen med muligheten for å benytte leieskipper gjør at fartøyet kan holdes i drift.

For fiskere er foreldrerollen ofte vanskelig å kombinere med åpningstider i barnehage, SFO og skole. Når både mor og far er fiskere er man avhengige av venner og familie for å ivareta barna. På større fartøy kan lang turnus være problematisk å kombinere med barn og i særdeleshet små barn i ammealder.

Disse omstendighetene reflekteres i at flest kvinnelige fiskere er mellom 40 og 60 år, og få er under 30 år.

4.2 Rekruttering og frafall

Kvinner ser i langt mindre grad enn menn ut til å bli oppfordret i skole og lokalmiljø til å bli fiskere. Erfaringene viser at kvinner og menn har like muligheter til å skaffe seg plass på en båt, men at det er lettere å skaffe plass på fiskebåt, for både menn og kvinner, dersom man kommer fra et fiskemiljø. Rekrutteringen til fiskeryrket skjer vanligvis gjennom nettverk, og ved å ta kontakt med rederier.

Motivasjonsfaktorer som blir fremhevet av kvinner og menn for å velge fiskeyrket, er friheten det gir, selvstendigheten, naturopplevelser, sans for kroppsarbeid og spenning. Mens en negativ faktor er at yrket oppfattes mer attraktivt for menn enn kvinner. En større andel av kvinner enn menn gir uttrykk for at valg av partner har betydning for å velge fiskeryrket.

Mens kvinner stort sett har erfaring som fisker, produksjonsmedarbeider eller fra byssa, så har langt flere menn i tillegg erfaring som skipper, styrmann, chief, motormann, maskinist, nettmann, trålbass, m.m. Kun et fåtall kvinner har samme type erfaringer som menn. Kompetansen kvinner og menn har ervervet om bord, er ulik og dette kan påvirke senere jobbkarriere (Grimsrud, Nystrand og Otterlei, 2015).

4.3 Fiskeriregelverk

Stortingets næringskomité legger vekt på at regelverket skal legge til rette for at det ikke er spesielle hindre som i praksis gir ett kjønn ulemper i tilgangen til yrket.

En gjennomgang av fiskeriregelverket viser at regelverket er kjønnsnøytralt og at kvinner således som utgangspunkt har like muligheter som menn. Likeledes vil kvinner og menn som ønsker å bli fiskere, ha like muligheter og utfordringer.

Som nevnt innledningsvis er det etablert en rekke ordninger som skal legge til rette for rekruttering til næringen. Disse skiller ikke på om du er kvinne eller mann. Det viser seg likevel at ordningen med rekrutteringskvote ikke har truffet like godt for kvinner som menn på grunn av aldersbegrensningen.

Sjarkflåten har en særlig rolle i kvotesystemet blant annet fordi den representerer et startsted for unge som vil etablere seg som fartøyeier, driver kystnært fiske og leverer til lokale mottak. Åpne grupper i fiskeriene muliggjør fiske for dem som driver i mindre skala der fiske ikke nødvendigvis er hovedinntekt. Åpne grupper representerer også en mulighet for ungdom til etablering i fiske i liten skala uten betydelige kostnader. Åpne grupper kan således være et første skritt mot å satse på fiske som levevei. Fartøyene i åpen gruppe får andeler av mange viktige kvoteregulerte fiskerier, som blant annet torsk, sei og hyse nord for 62°N, kongekrabbefisket og leppefiske. Kystfiskekvoten er nært knyttet til åpen gruppe.

Deltakerloven og regler fastsatt i medhold av loven oppstiller en rekke krav for å kunne eie fiskefartøy og for å få tildelt konsesjon eller deltakeradgang. Loven oppstiller objektive krav og er ikke-diskriminerende.

Deltakerlovens § 4 stiller krav om ervervstillatelse for alle som vil drive ervervsmessig fiske og vilkårene for å få ervervstillatelse følger av § 6. Ervervstillatelse kan bare gis til den som har drevet ervervsmessig fiske eller fangst på eller med norsk fartøy i minst tre av de siste fem årene og fortsatt er knyttet til fiske- og fangststyrket, det såkalte aktivitetskravet.

Aktive fiskere blir som hovedregel registrert på blad B i fiskermanntallet. Fiskermanntallet er et register over personer som er bosatt i Norge og som har fiske eller fangst i havet som hovednæring (blad, B) eller fiske eller fangst som binæring (blad A).³

Det er også mulig å opparbeide grunnlag for å få ervervstillatelse dersom man oppfyller vilkårene for å bli administrativ reder. Lovens formulering – «på eller med norsk fartøy» – er ment å åpne for at det kan gis ervervstillatelse til den såkalte «administrerende reder». Det betyr at man som eier av et fiskefartøy ikke behøver å jobbe om bord i fiskefartøyet, men

³ fiskeridir.no/Yrkesfiske/Registre-og-skjema/Fiskermanntallet,
lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-18-1436?q=fiskermanntal

kan jobbe på land. Formuleringen innebærer at det ikke stilles krav om at vedkommende fysisk er til stede om bord i fartøyet, ved at man kan bli oppført i fiskermanntallet blad B som administrativ reder. Avgjørelsen av om en søker kan bli regnet som administrerende reder vil bli tatt etter en skjønnsmessig vurdering av omstendighetene i det enkelte tilfelle, hvor det legges vekt på den enkelte eiers nærhet til driften av fartøyet og utøvelsen av fiske, og rederiet må være av en viss størrelse. Det er et krav at rederens hovedaktivitet er drift av fiskebåtrederi, det skal være en ledende stilling og at man eier minimum 10 % av rederiet, jf. instruks av 30. april 2014 om praktiseringen av ordningen med administrerende reder.

Aktivitetskravet gjelder ikke ved erverv av fartøy under 15 meter, jf. forskrift av 7. desember 2012 om ervervstillatelse, jf. § 2.

For selskap eller sammenslutning gjelder at ervervstillatelse bare kan gis dersom personer som oppfyller aktivitetskravet, innehar mer enn 50 % av eierinteressene og faktisk har tilsvarende kontroll over virksomheten, jf. § 6 annet ledd.

Arv og generasjonsskifte reguleres av deltakerlovens § 7 annet ledd. Overtas et fartøy ved arv, skal det gis en tidsbegrenset ervervstillatelse inntil aktivitetskravet i § 6 første ledd er oppfylt, dersom arvemottakeren ikke oppfyller kravet. Dersom det gjelder generasjonsskifte, foretas det en skjønnsmessig vurdering dersom det skal gis tidsbegrenset ervervstillatelse. Midlertidig ervervstillatelse gis i inntil fem år uten at det stilles krav til tidligere aktivitet. Ved periodens utløp må aktivitetskravet oppfylles. Både kvinner og menn som ikke oppfyller aktivitetskravet har full anledning til tidsbegrenset å overta fartøy/rederi i henhold til arveloven, men må oppfylle aktivitetskravet ved utgang av denne perioden for ikke å måtte avhende fartøyet til aktører som oppfyller aktivitetskravet. Dette sikrer arvingenes økonomiske interesser og barns mulighet til å overta rederiet, samtidig som deltakerlovens bestemmelser ivaretas.

Det er ingen formelle hinder for at kvinner/døtre kan kvalifisere seg til å overta rederi på lik linje med sønner, eller at kvinner registrert i fiskermanntallet (blad B) kan erverve fiskefartøy både under og over 15 meter og på den måten få adgang til deltakerregulerte fiskerier.

I de adgangsbegrensede fiskeriene er det generelle, formelle hindre mot å delta, men det er ikke kjønnsbaserte formelle hindre som hindrer kvinner å

overta eller anskaffe fartøy hverken i lukket gruppe eller i adgangsbegrensede fiskerier.

I åpen gruppe har reglene om å bruke leieskipper (annen skipper enn fartøyeier) blitt innskjerpet. Eier må derfor som hovedregel stå om bord i fartøyet (som høvedsmann) under utøvelsen av fisket. Dette vilkåret førte til at kvinner som pga. graviditet, fødsel og amming ikke kunne stå i fiske, ville miste retten til å være i åpen gruppe. Nærings- og fiskeridepartementet rettet dette opp da problemstillingen ble reist og åpnet for at det ble tillatt å bruke leieskipper blant annet ved graviditet og to år etter barnefødsel, eller når man er i foreldrepermisjon eller har omsorg for barn med langvarig sykdom, jf. deltakerforskriften § 13⁴. Dette gjør det mulig for kvinner og menn som eier fartøy i åpen gruppe å holde fartøyet i drift i en livsfase der omsorg for små barn ikke lar seg kombinere med fiskeryrket.

4.4 Kvinner i styrende organer

Kjønns sammensetningen i styrer og administrasjon i fiskernes interesseorganisasjoner og organisasjoner opprettet i medhold av lov, viser at det er svært få kvinner i styrene. Styrende organer i interesseorganisasjoner velges blant medlemsmassen, men når det gjelder fiskesalgslagene så forutsetter loven at de skal eies og ledes av fiskere og fiskernes organisasjoner.

Deltakelsen i fiskeriorganisasjonene og salgslagene viser en stor dominans av menn som tillitsvalgte, mens kvinner er ansatte i administrasjonen. Norges Kystfiskarlag og Pelagisk forening har hatt størst andel kvinnelige tillitsvalgte og kvinnelige ansatte. Norges Kystfiskarlag har som eneste interesseorganisasjon vedtektsfestet at det skal sitte kvinner i styret; 3 % av medlemmene er kvinner og 3 av 13 styremedlemmer er kvinner.

I Norges Fiskarlag er det ingen kvinner som er tillitsvalgt i Landsstyret, eller som vararepresentanter. I perioden 2007–2015 var det én kvinne av 14 representanter i Landsstyret, og i perioden 2009–2011 var én kvinne 2. vararepresentant.

⁴ lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2020-12-16-2907?q=deltakerforskriften

I Fiskebåtredernes forbund har ett av 10 styremedlemmer vært kvinne i perioden 2015–2020, og det har etter 2019 også vært to kvinnelige vararepresentanter.

I salgslagene er menn tillitsvalgte og kvinner administrativt ansatt, også i lederstillinger. Fiskesalgslagene eies av fiskerne, og er med hjemmel i Fiskesalgslagsloven opprettet for å sikre fiskerne en forsvarlig førstehåndsomsetning og oppgjør for fangst. Det er forbudt å omsette marin fisk i Norge utenom salgslagene. Det følger av fiskesalgslagslova § 4 første ledd at: «*Departementet kan godkjenne eit samvirkeforetak, jf. samvirkelova, som fiskesalslag. Berre fiskarar eller organisasjonar av fiskarar kan vere medlemmer i eit fiskesalslag.*» Det følger imidlertid av samvirkelova § 69 et krav om representasjon av begge kjønn i styret. Det er visse kriterier som må være oppfylt for at kravet om kjønnsrepresentasjon skal gjelde. Kravet gjelder ikke for samvirkeforetak med færre enn 1000 medlemmer, eller der et av kjønnene utgjør mindre enn fem prosent av medlemmene. Selv om loven ikke krever representasjon av begge kjønn der menn utgjør mer enn 95 prosent av medlemsmassen, bør det likevel arbeides for å få flere kvinner inn i styrene, blant annet ved å endre vedtektene.

4.5 Nettverk

Det har i liten grad vært noe nettverk, organisasjoner, utvalg eller lignende for kvinner som har hatt som mål å prioritere å få flere kvinner til å bli fiskere. I perioden 1991–2004 drev Fiskerinæringens kvinneutvalg nettverksbygging og ulike kompetansegivende kurs rettet mot kvinner i fiskerinæringen.

Først i 2017 ble det tatt initiativ til å etablere en organisasjon/nettverk for aktive kvinnelige fiskere som skal jobbe for likestilling, sosiale rettigheter og rekruttering av flere kvinner inn i fiskeryrket, og per mai 2021 er det en organisasjon under etablering på bakgrunn av dette initiativet.

Et godt nettverk for kvinnelige fiskere som informerer og ivaretar kvinners interesser som fisker eller fremtidig fisker, har vært verdsatt blant kvinnelige aktører, og vil kunne være et viktig bidrag for få flere kvinner inn i næringen. Slike nettverk bør det derfor legges til rette for.

4.6 Flere kvinner som fiskebåtreder i lukkede fiskerier

Det er ikke kjønnsbaserte formelle hindre for kvinner å overta eller anskaffe fartøy i lukket gruppe eller i adgangsbegrensede fiskerier. Andelen som eies av kvinner i adgangsbegrensede fiskerier, er uendret lav. Som vist til ovenfor skal åpen gruppe gi unge fiskere, uavhengig av kjønn, en mulighet til å komme seg inn i fisket, høste erfaring og bygge seg opp med sikte på å kunne ta steget videre over i lukket gruppe. Videre er det viktig å ikke bare fokusere på muligheten for å eie eget fiskefartøy, men også det å bli mannskap på fiskefartøy. En annen mulighet til å øke kvinneandelen er at døtre motiveres til å overta rederi.

Det er kapitalkrevende å kjøpe fartøy med deltakeradganger eller konsesjoner i lukkede fiskerier. Dette er en barriere for både gutter og jenter, og det er derfor etablert særskilte tiltak for å legge til rette for rekruttering gjennom muligheten for å fiske i åpne grupper og kvotebonusordninger for ungdommer. En utfordring som er reist av enkelte kvinnelige fiskere, er å få finansiering til kjøp av fiskefartøy og at de blir utsatt for diskriminering på grunn av kjønn.

Det kan være relevant i denne sammenheng å vise til *Handlingsplan for kvinnelige gründere* fra 2019⁵. Her fremkommer det at flere studier viser at kvinner møter større problemer enn menn med å få tilgang til kapital, og at det kan være flere grunner til det. Det står blant annet at: «Vi vet at kvinner oftere etablerer virksomheter i næringer med lavere veksttakt, noe som gjør det vanskeligere å tiltrekke seg kapital. I tillegg kan investorer foretrekke å investere i gründere som ligner på dem selv når det gjelder utdanning og bakgrunn. Når utdanning og erfaring også er kjønnsdelt, kan dette også føre til at menn hovedsakelig investerer i menn.»

Nofima nevner Innovasjon Norge i sin rapport, og de er en aktuell finansieringsinstitusjon også for fiskere. Deres ordninger for finansiering og risikoavlastning er kjønnsnøytrale, og innrettes etter vurderinger av samfunnsøkonomisk lønnsomhet, addisjonalitet og statsstøtteregelverkets ulike bestemmelser. Det arbeides like fullt også der med holdningsskapende arbeid for å fremme kvinners likeverdige tilgang til støtte.

⁵ regjeringen.no/id2667035/

5 Vurdering

5.1 Tradisjon, kultur og holdninger

Gjennomgangen av likestillingssituasjonen i fiskeriene, herunder gjeldende regelverk, faktisk deltakelse som reder, mannskap mv. og tilgjengelig undersøkelser og beskrivelser av hvordan kvinner og menn lever sine liv langs kysten i dag, gir et sammensatt bilde av utfordringen med å oppnå større likestilling i fiskeryrket.

Når andelen som eies av kvinner i adgangsbegrensede fiskerier er vedvarende lav, ser dette ut til å ha to hovedforklaringer. Ved arv selger kvinnelige arvinger seg som hovedregel ut av rederiet og tar med seg sin formuesandel ut av næringen. Dette gir et bilde av kvinners egen interesse for å ta jobb på fiskefartøy eller i rederiet. I tillegg er det få kvinner som er kvalifisert (aktivitetskrav) og interessert i å kjøpe fartøy i adgangsbegrensede fiskerier. I åpne fiskerier, som leppefiske i Rogaland og Hordaland og kongekrabbefiske i Finnmark, ser det ut som at muligheten til å utøve fisket kystnært med gode inntektsmuligheter appellerer til kvinner.

Deler av fiskerinæringen preges av et tradisjonelt mannsmiljø som gjør at kvinner ikke alltid føler seg like verdsatte og velkomne som menn i fiskeyrket. Trolig har denne siden av fiskerinæringen vært sterkt medvirkende til å befeste mer tradisjonelle kjønnsrollemønstre når det gjelder kvinner og menns forhold til fiskerinæringen.

Informasjon som Nofima har mottatt fra sin referansegruppe viser imidlertid at holdningene blant de unge i næringen synes å være annerledes, selv om det er lenge siden det ble innført like rettigheter for kvinner og menn. Det vises til erfaringer om at unge jenter og gutter som arbeider sammen på fiskefartøy har en gjensidig respekt for hverandre og en god omgangstone.

Det kan således synes som om negative holdninger til kvinnelige fiskere er et generasjonsproblem, men det er ikke nødvendigvis slik at kjønnsstradisjonelle valg blant eldre kan tilskrives negative holdninger til kvinner, og at endring vi ser blant unge kan tilskrives mer likestilte holdninger. Forklaringer på hvorfor unge tar kjønnsdelte utdanningsvalg er komplekse, og forskningen viser at

det er mye som spiller inn når disse valgene tas⁶. For den enkelte som skal ta et utdanningsvalg, handler det ikke nødvendigvis om negative holdninger til hva en kvinne eller mann kan gjøre, men det er noen type yrker som framstår som mer selvfølgelige og relevante enn andre. Dette henger blant annet sammen med stereotypiske oppfatninger av kjønnene.

Deler av arbeidsmarkedet i Norge er kjønnsdelt, og ungdoms valg av utdanning bærer fremdeles preg av det. Dette er særlig tydelig innen fiskeri, hvor andelen jenter som velger VG 2 Fiske og fangst bare er 11,3 %. At det har vært lav interesse for fiske- og fangstutdanning innenfor videregående opplæring har mange årsaker, hvor en av dem er at jenter i mindre grad enn gutter blir oppfordret til å utdanne seg innenfor fiskeyrket. Til tross for at prosentandelen er lav, er andelen doblet de siste ti årene, og dette er en positiv utvikling.

Kvinner er representert i deler av fiskerinæringen, men i liten grad som fiskere. Selv om det er et mål å øke kvinneandelen, viser historien at fiskeryrket er av en art som innebærer at kvinner fortsatt vil velge bort dette yrket til fordel for andre karrieremuligheter. De som velger fiskeyrket, så vel kvinner som menn, legger vekt på selvstendigheten det gir, frihet, fangst og naturopplevelser. Samtidig er fiskeryrket et yrke som ikke passer for alle, uavhengig av kjønn.

Erfaringer viser ifølge Nofimas rapport at kvinner om bord i den store kystflåten og havfiskeflåten ikke opplever å bli forskjellsbehandlet, og rederiene er positive til å ha kvinner om bord. Informanter som Nofima har benyttet, opplyser at kvinner utfører i det vesentlige samme arbeidsoppgaver som menn, er mer kvalitetsbevisste og nøyaktige enn menn, og i tillegg er det å ha begge kjønn representert generelt sett positivt for arbeidsmiljøet. I den minste kystflåten oppleves større forskjellsbehandling, og det skyldes antageligvis holdninger kvinner møter i dette miljøet.

Mangfold er viktig, også i fiskerinæringen, men mangfold krever også åpenhet. Ofte kan det ukjente eller uvanlige bli møtt med skepsis og negative holdninger. Kvinnelige fiskere eller kvinner som ønsker å bli fiskere, opplyser at de møter slike holdninger. Tydelige holdninger kan man forholde seg til,

⁶ NOU 2019: 19 *Jenterom, gutterom og mulighetsrom*

langt vanskeligere er holdninger som innebærer stengsler som man ikke ser. Slike er det også en utfordring å rette opp. Situasjonen når en part er i mindretall, krever at mannlige kollegaer, organisasjoner, leverandører, finansieringskilder mv. opptrer overfor og behandler så vel kvinner som menn likt og med samme respekt. Det påhviler som nevnt arbeidsgiver en plikt til å jobbe aktivt med likestilling, jf. aktivitets- og redegjørelsespliktene etter likestillings- og diskrimineringsloven.

5.2 Rekruttering av kvinner til fiskeyrket

Kvinner har en særstilling i livsbaserte omsorgsoppgaver som krever tilrettelegging av en slik karakter at kvinner kan stå om bord under for eksempel graviditeten. Er kvinnen ansatt på en båt, faller dette ansvaret på arbeidsgiver. Mange av de kvinnelige fiskerne eier sin egen båt og er selvstendig næringsdrivende, og som for andre selvstendige næringsdrivende faller ansvaret da på dem selv. Det er ikke en enestående situasjon for kvinnelige fiskere. Også for menn vil det kunne være en utfordring, samt andre yrker med turnusordninger hvor det er vanlig med kortere eller lengre tid borte fra hjemmet.

I åpen gruppe har myndighetene lagt til rette for at kvinner i foreldrepermisjon kan ha leierskipper i to år. Dette innebærer at man kan holde fartøyet og virksomheten i drift i den perioden man er hjemme med omsorg for barn, selv om det innebærer at inntektene må deles med leieskipper. Dette er en god ordning som bidrar til å legge til rette for å kombinere fiskeryrket med det å få barn.

Lærlingekvoter ble innført for å styrke rekrutteringen til fiskerinæringen, og er en del av en yrkesfaglig utdanning. Fylkeskommunen tildeler lærlingekvoter til fartøy som tar om bord lærlinger som har godkjent lærlingekontrakt i faget fiske og fangst.

En mulighet for å gjøre det mer attraktivt å ta imot lærlinger som er jenter, kan være at de tilgodesees med en større andel lærlingekvote enn gutter. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved hvordan en slik forskjellsbehandling av jenter og gutter som blir tildelt lærlingekvoter vil påvirke holdningene dem imellom, og om gutter vil synes det er greit å få mindre enn jentene, eller om en slik forskjellsbehandling vil stimulere til ytterligere negative holdninger mot jenter. Signaleffekten av et slikt tiltak kan være at oppmerksomheten og fokus på behovet for bedre likestilling i fiskeryrket vil øke, samtidig så må

man være oppmerksom på at denne type tiltak vil kunne virke mot sin hensikt.

Forskjellsbehandling er ikke i strid med loven dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 9. Å tilgodese jenter innenfor lærlingekvoten kan slik vi vurderer det anses som lovlig forskjellsbehandling, da det fortsatt innenfor lærlingekvoteordningen kan tildeles kvoter til gutter med lik verdi som de får i dag. Ordningen med rekrutteringskvoter ble innført i 2009 og varte til 2019. Ordningen har gitt flere anledning til å etablere seg som fartøyeiere. Aldergrensen for å kunne søke rekrutteringskvote har vært 30 år, og som tallene viser, er de fleste kvinner eldre enn menn når de starter fiske, bl.a. pga. omsorgsforpliktelser.

Rekrutteringsordningen som gjaldt frem til 2019, er erstattet av en ny rekrutteringsbonusordning som ble foreslått i Meld. St. 32 (2018–2019) *Et kvotesystem for økt verdiskaping* og som er vedtatt av Stortinget. Denne er todelt og innebærer for det første at fartøy i åpen gruppe eid av fiskere under 30 år gis et kvotetillegg fra gruppekvoten til åpen gruppe. Ut over dette skal det fra 2022 etableres en ytterligere kvotebonusordning for fiskere under 30 år med eget fartøy. Ordningen vil over en 5-års-periode gi fartøy eid av om lag 25 unge fiskere et bredere kvotegrunnlag i åpen gruppe. Kvoteavsetninger til rekrutteringskvotebonusordningen hentes fra den samlede avsetningen til ekstrakvoter.

Ut fra de tallene som er hentet inn av Nofima, fremgår det at de fleste kvinner er eldre enn 30 år når de starter som fisker. Dersom kvotebonusordningen skal gjelde for fiskere under 30 år, vil dette i realiteten kunne ekskludere kvinner fra å søke om kvote. Det kan således være en mulighet å ha ulik aldersgrense for kvinner og menn som søker på ordningen.

5.3 Representasjon i styrer og utvalg

Kvinner er så å si ikke representert i styrer i fiskernes interesseorganisasjoner. Organisasjonenes ledelse gjenspeiler medlemsmassen, og lav kvinnelig medlemsmasse gir lav kvinnelig representasjon i styrer. Gitt at mange kvinner er representert innenfor andre deler av fiskerinæringen, for eksempel innenfor fiskeriakademiske fagfelt,

salgsledd, i byråkrati og fiskeripolitikk, så er ikke mangelen at kvinner ikke har fiskerifaglig kompetanse. Mangelen er at den kompetansen kvinner innehar, ikke benyttes innenfor styrende organer i fiskeriorganisasjoner.

Norge har vært et foregangsland når det gjelder å utvikle regelverk⁷ om kjønnskvoltering i styrer, og det er fastsatt regler om kjønnsfordelingen i både offentlige og private styrer, for å sikre en bedre kjønnsbalanse mellom kvinner og menn. Det stilles blant annet krav til styremedlemmene i private allmennaksjeselskaper, store samvirkeforetak, statsforetak, helseforetak, interkommunale selskaper, og aksjeselskaper hvor kommuner eller fylkeskommuner eier mer enn to tredjedeler av aksjene. Internasjonalt har denne type regelverk skapt mye oppmerksomhet, og det store spørsmålet har vært om kjønnskvoltering har vært vellykket. Forskning viser at man kan slå fast at kvotering har bidratt til flere kvinner i styresammensetning når dette er lovregulert⁸.

Det er fremhevet av referansegruppen at selv om kvinner deltar i offentlige utvalg i henhold til de krav som gjelder for kjønnsrepresentasjon i offentlige utvalg mv., er disse kvinnene som regel hentet fra akademia og representerer ikke kvinnelige fiskere. Kvinnelige fiskere bør i større grad involveres i arbeid som gjelder å utrede rammevilkår for næringen. Dette er en problemstilling som myndighetene må ha bevissthet om ved opprettelsen av nye offentlige utvalg mv.

⁷ Likestillings- og diskrimineringslovens §§ 26-28.

⁸ *Virksomheter av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*, Utgitt av Gyldendal Akademisk i 2015

6 Tiltak

Tiltakene i denne strategien skal identifisere og fjerne hindre for at kvinner og menn skal ha like muligheter til å etablere seg i yrket og i tillitsmannsapparatet. Regjeringen vil på denne bakgrunn styrke likestillingen i fiskeriene med følgende tiltak:

6.1 Styrke kunnskapen om kvinners muligheter i fiskerinæringen

Arbeidet med denne strategien har avdekket at kunnskapen om kvinners plass i fiskeriene og hvordan kvinner bør rekrutteres og sikres en fremtid i næringen, er fragmentarisk og for svakt integrert i blant annet næringsutviklingspolitikk og distriktspolitikk. Et hovedgrep for å bedre på dette, i tillegg til de øvrige tiltakene i strategien, er derfor å styrke kunnskapsgrunnlaget om betydningen av kvinner som rekrutteringsbase for fiskeriene, den distriktsmessige og regionale betydningen av dette samt hvordan andelen kvinner kan økes i denne næringen.

- *Regjeringen ved Nærings- og fiskeridepartementet vil finansiere et eller flere tiltak innenfor en totalramme på 1,5 mill. kroner. Disse kan blant annet omfatte tiltak som vil bidra til å øke kunnskapen om kvinner i fiskeriene, øke rekrutteringen av kvinner i fiskeriene, og bidra til etablering av nettverk for kvinnelige fiskere.*

6.2 Holdningsskapende arbeid

Holdningsskapende arbeid fremholdes av kvinner i næringen som grunnleggende. Det påpekes at det er helt nødvendig med holdningsendring og fokus på holdninger til kvinner i alle ledd i næringen, også kvinner som fiskere.

6.2.1 Stortingsmeldinger og offentlige utredninger (NOUer)

- *Regjeringen vil at kvinnelige fiskeres perspektiv på utviklingen i fiskerinæringen skal vies plass i stortingsmeldinger som omhandler rammevilkår for fiskerinæringen.*
- *Det er sentralt for påvirkning til og utformingen av fiskeripolitikken at også kvinner med fiskerbakgrunn er representert i offentlige utvalg. Regjeringen vil være bevisst at det i offentlige utvalg som gjelder fiskeriforvaltning og rammevilkårene for næringen bør oppnevnes kandidater blant kvinnelige fiskere.*

6.2.2 Undervisningssektoren

Det er et mål at jenter også får kjennskap til fiskeryrket og utdannelsesmuligheter i sjømatnæringen gjennom undervisning. Å øke kunnskapen om fiskeri- og sjømatnæringen og muligheter for å søke seg til denne sektoren, bør starte tidlig.

Det kan vurderes å opprette en ny ordning hvor det gis støtte til tiltak i regi av ideelle organisasjoner eller stiftelser som driver med kulturformidling og holdningsskapende arbeid innenfor fiskeri og sjømatsektoren, eventuelt å utarbeide et eget tiltak for rekruttering til fiskeri- og sjømatsektoren, som også bidrar til å fremme jenter i sektoren.

- *Regjeringen vil som en del av tiltaket i pkt. 6.1 vurdere tiltak rettet mot undervisningsinstitusjoner, eventuelt også andre målgrupper, innenfor tema som kan bidra til at kvinners rolle i fiskeri- og sjømatnæringa blir vektlagt i større grad enn nå. Dette innebærer også innsikt i kjønnsdiskriminerende atferd.*

6.2.3 Lærlingeplasser

Regjeringen har allerede i år økt lærlingekvotene fra 1,6 tonn torsk til 2,1 tonn torsk per lærling. Dagens ordning med lærlingekvoter evalueres nå av Fiskeridirektoratet, og denne evalueringen skal følges opp av departementet.

- *For å bidra til at flere kvinner får ta del i ordningen med lærlingekvoter vil regjeringen vurdere om en andel av lærlingekvoten skal tilfalle kvinner eller om kvinner skal prioriteres ved å bli tildelt en høyere kvote eller på annen måte ha målrettede tiltak for å øke kvinneandelen.*

6.2.4 Lederopplæring

Nofimas rapport viser at Forsvaret har høstet to viktige erfaringer med kvinner i arbeidsmiljøet. For det første har menn som har hatt kvinner i sitt arbeidsmiljø tillit til at kvinner er i stand til å løse samme oppgaver som menn, og for det andre påpekes det at ledelse som har lav toleranse for mannssjåvinistiske holdninger bidrar til å bedre trivsel for kvinner og menn. Det kan derfor være et egnet virkemiddel, at ansatte, spesielt i ledende stillinger i fiskeflåten, gis muligheter til å bli skolert om hvordan de skal opptre for å rekruttere og beholde begge kjønn som fiskere.

Et likestilt arbeidsliv innen fiskerinæringen forutsetter også at styrer i faglige interesseorganisasjoner etterstreber økt likestilling i egne organisasjoner.

- *Regjeringen vil oppfordre fiskeriorganisasjonene til å ha fokus på likestillings- og diskrimineringsloven og at vi alle har et ansvar for å forebygge og hindre diskriminering, og at i arbeidslivet påhviler dette ansvaret alle arbeidsgivere.*
- *Regjeringen vil oppfordre fiskeriorganisasjoner til å utvikle kurs med vekt på likestilling og holdningsskapende arbeid for å bevisstgjøre medlemmene i organisasjonen og for at det skal blir lettere for kvinner å bli aktive i slike organisasjoner.*

6.2.5 Oppfordring/stimulering til å delta i åpen gruppe

Rekruttering av kvinner til åpen gruppe viser seg å være bedre i Finnmark og i Rogaland enn i andre fylker. Det som synes å appellere til kvinner, er ordninger som gir tilgang på verdifulle fiskerier kystnært, for eksempel kongekrabbe i Finnmark og leppefiske i Rogaland.

- *Regjeringen vil legge til rette for at sjarkflåten som fisker i åpen gruppe også i fremtiden skal ivareta rollen som startsted for unge jenter og gutter.*

6.3 Tiltak for å øke rekruttering av kvinner som fiskere og fiskebåtreidere

Regjeringen ønsker å bidra til at unge gis muligheter til å høste kunnskap og å få praktisk erfaring fra fiskerinæringen, slik at inntekter fra fiskerivirksomhet kan bidra til å finansiere inntreden i lukkede fiskerier. Det er viktig å kontinuerlig rekruttere nye fiskere som kan bygge kompetanse og utvikle næringen.

Regjeringen legger vekt på at rekruttering til fiskeryrket i hovedsak skal skje gjennom generelle ordninger, der alle som ønsker å gå inn i fisket, skal ha like muligheter. Når like muligheter likevel viser seg å begrense kvinners reelle mulighet til å delta, er det viktig for regjeringen å ta hensyn til det.

- *Regjeringen vil følge med på at det ikke er særskilte hindringer i fiskeriregelverket som begrenser kvinners deltakelse.*

6.3.1 Rekrutteringskvoter/rekrutteringskvotebonusordning

En søknadsbasert ordning som omfatter en ekstrakvotebonus for fem fiskere under 30 år skal implementeres fra 2022. Ifølge statistikken vil ikke denne være like treffende for jenter som for gutter, i og med at jenter er eldre når de trer inn i fiskeryrket. Dersom ordningen skal bidra til en reell rekruttering også for jenter kan det vurderes om det bør settes en annen aldersgrense for jenter enn for gutter.

Dette må vurderes i lys av likestillings- og diskrimineringsloven § 11, som gir bestemmelser om adgang til positiv særbehandling. Særbehandlingen må være egnet til å fremme lovens formål, det må være et rimelig forhold mellom formålet man ønsker å oppnå og hvor inngripende særbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere, og særbehandlingen må opphøre når formålet med den er oppnådd.

- *Regjeringen vil i forbindelse med utformingen av rekrutteringsordningen med ekstrakvotebonus vurdere om aldersgrensen for kvinner bør være høyere enn 30 år.*

6.3.2 Ungdomskvote/ungdomstillegg

Ungdomstillegg innebærer at ungdom under 30 år som er majoritetseier i fartøy som fisker i åpen gruppe, får en tilleggskvote, i 2021 på 4 tonn torsk. Også her er det få kvinner som søker. Dette er et kvotetillegg for ungdom, og det er et poeng at ikke aldersgrensen må være for høy. Ordningen har til hensikt å legge til rette for at ungdom skal kunne etablere seg i fiske utenfor høye kostnader. I og med at jenter kommer inn i fiskerinæringen senere enn gutter kan det likevel være grunnlag for å vurdere om aldersgrensen for jenter bør heves.

- *Regjeringen vil arbeide for å gjøre ordningen og mulighetene innenfor ordningen kjent for unge kvinner og oppfordre flere unge kvinner til å benytte ordningen.*
- *Regjeringen vil vurdere om aldersgrensen som gjelder for kvotetillegg for fiskere under 30 år bør heves for kvinnelige fiskere.*

6.3.3 Tilrettelegging i livsfaser

Livsfaseorientert personalpolitikk fremheves som et virkemiddel for å rekruttere flere kvinner. Regjeringen mener ansvaret for å sikre en bedre livsfasetilpasset personalpolitikk eller gode turnusordninger, ligger hos fartøyeier og rederier. Det må arbeides for større aksept for at kvinner og menn tar ut nødvendige permisjoner, og at fedres deltakelse i omsorgsarbeid også kan gi kvinner større anledning til å utøve sitt yrke som fisker. Regjeringen forventer at arbeidsgivere følger opp aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

- *Regjeringen vil be fagorganisasjonene om å henstille til sine medlemmer å legge opp til en mer livsfasetilpasset personalpolitikk for sine ansatte.*

6.4 Styrende organer

Likestillings- og diskrimineringslovens § 28 fastsetter rammer for kjønnsbalanse i offentlige utvalg som; styrer, råd, nemnder eller delegasjoner. For utvalg med 10 medlemmer eller flere skal hvert kjønn være representert med minst 40 %. Regelen gjelder ikke for utvalg mv. som etter lov bare skal ha medlemmer fra direkte valgte forsamlinger. For utvalg i folkevalgte organer i kommuner og fylkeskommuner gjelder bestemmelsene i kommuneloven.

6.4.1 Frivillige fagorganisasjoner

Når det gjelder frivillige fagorganisasjoner, kan myndighetene kun henstille til at det velges flere kvinner.

- *Regjeringen vil oppfordre og henstille fagorganisasjoner til å rekruttere kvinner til tillitsverv i sine ideelle organisasjoner.*

6.4.2 Lovregulerte organisasjoner

Fiskesalgslagene rekrutterer sine representantskapsmedlemmer, styremedlemmer og medlemmer av arbeidsutvalget fra sin medlemsmasse.

Kun personer som er definert som fiskere kan ha disse vervene. Så lenge kvinner utgjør en så liten andel av fiskerne, og det ikke foreligger vedtak eller andre bestemmelser som pålegger at kjønnsperspektivet skal ivaretas, er det sannsynlig at den nesten fullstendige manndominansene i styrende organer og utvalg, vil vedvare. Fiskesalgslagene bør derfor aktivt søke muligheter for å likevel rekruttere kvinner til sine styrer, råd og utvalg for å sikre representativitet fra begge kjønn.

- *Regjeringen vil oppfordre salgslagene om å endre vedtektene slik at det fastsettes at begge kjønn skal være representert i de styrende organer og i sentrale utvalg og nemnder.*

7 Evaluering av tiltaksplanens måloppnåelse

Fiskerimyndighetene utarbeidet i 2007 en «Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor». Den favnet bredere enn denne strategien og omfattet både fiskeri, havbruk, industri og forvaltning, men innretningen av tiltakene viser at måloppnåelsen har vært svak. Den erfaringen må vi dra nytte av. Strategiens tiltak bør derfor evalueres etter en viss tid.

Det er bekymringsfullt at det har vært en så svak utvikling når det gjelder å rekruttere kvinner til fiskerinæringen. Regjeringen har en forventning om at strategien kan bidra til at fiskerierisasjonene, salgslagene, næringsaktørene, finansinstitusjoner og myndigheter skal fortsette arbeidet med likestilling og gjennomføring av likestilling i praksis slik vi kan se en tydelig forbedring når denne strategien skal evalueres om to år.

De erfaringene vi har gjort etter å ha arbeidet med denne strategien, er at det er mange kvinner i fiskerinæringen som kan og vil være med på å utvikle denne næringen videre, og denne kompetansen må næringen benytte seg av.

- *For å sikre fremgang og engasjement for økt likestilling i fiskeriene ønsker regjeringen å legge opp til en periodisk gjennomgang av tiltakenes virkning og hensiktsmessige innretning. Det tas derfor sikte på en rapportering og evaluering om to år.*

Utgitt av:
Nærings- og fiskeridepartementet

Bestilling av publikasjoner:
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
www.publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00
Publikasjoner er også tilgjengelige på:
www.regjeringen.no

Forsidebilde: Fra dokumentarfilmen Tungeskjæerne.
Håvard Fossum/Medieoperatørene as
Baksidebilde: Bø kommune/Øystein Ingvaldsen

Publikasjonskode: W-0039 B
Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon
08/2021 – opplag 20

