

## Bedre likestilling i fiskeriene

Momenter til strategier for likestilling i fiskeriens fangstledd

Edgar Henriksen og Thomas Nyrud





Nofima er et næringsrettet forskningsinstitutt som driver forskning og utvikling for akvakulturnæringen, fiskerinæringen og matindustrien.

Nofima har om lag 390 ansatte.

Hovedkontoret er i Tromsø, og forskningsvirksomheten foregår på fem ulike steder: Ås, Stavanger, Bergen, Sunndalsøra og Tromsø

**Hovedkontor Tromsø:**

Muninbakken 9–13  
Postboks 6122 Langnes  
NO-9291 Tromsø

**Ås:**

Osloveien 1  
Postboks 210  
NO-1433 ÅS

**Stavanger:**

Måltidets hus, Richard Johnsen gate 4  
Postboks 8034  
NO-4068 Stavanger

**Bergen:**

Kjerreidviken 16  
Postboks 1425 Oasen  
NO-5844 Bergen

**Sunnalsøra:**

Sjølsengvegen 22  
NO-6600 Sunndalsøra

**Alta:**

Kunnskapsparken, Markedsgata 3  
NO-9510 Alta

**Felles kontaktinformasjon:**

Tlf: 77 62 90 00  
E-post: [post@nofima.no](mailto:post@nofima.no)  
Internett: [www.nofima.no](http://www.nofima.no)

**Foretaksnr.:**

**NO 989 278 835 MVA**



Creative commons gjelder når ikke annet er oppgitt

# Rapport

<p><i>Tittel:</i> <b>Bedre likestilling i fiskeriene – Momenter til strategier for likestilling i fiskerienes fangstledd</b></p>	<p>ISBN 978-82-8296-679-5 (pdf) ISSN 1890-579X</p>
<p><i>Title:</i> Better gender equality in the fisheries sector - Moments for strategies for gender equality amongst fishers</p>	<p><i>Rapportnr.:</i> 15/2021</p>
<p><i>Forfatter(e)/Prosjektleder:</i> Edgar Henriksen (prosjektleder) og Thomas Nyrud</p>	<p><i>Tilgjengelighet:</i> <b>Åpen</b></p>
<p><i>Avdeling:</i> Næringsøkonomi</p>	<p><i>Dato:</i> 3. juni 2021</p>
<p><i>Oppdragsgiver:</i> Nærings- og Fiskeridepartementet (NFD)</p>	<p><i>Ant. sider og vedlegg:</i>39+5 39+5</p>
<p><i>Stikkord:</i> Kvinner i fiskeryrket, formell og reell likestilling, mulige tiltak for å øke andelen kvinner.</p>	<p><i>Oppdragsgivers ref.:</i> Basis</p>
<p><i>Sammendrag/anbefalinger:</i> Se kapittel 1.</p>	
<p><i>English summary/recommendation:</i> The Norwegian Parliament (Stortinget) has asked the government to draw up a strategy for better gender equality in fisheries. This report is an element for the Ministry of Trade, Industry and Fisheries (NFD) in their work of creating strategies.</p>	

# Innhold

<b>1</b>	<b>Sammendrag</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Mandat</b> .....	<b>3</b>
2.1	Referansegruppe .....	4
2.2	Hva legger vi i "bedre likestilling i fiskeriene"? .....	4
2.3	Organisering av arbeidet .....	5
2.4	Oppbygging av rapport.....	6
<b>3</b>	<b>Grunnlagsmateriale - historikk og status</b> .....	<b>7</b>
3.1	Jenter i videregående utdanning og som lærlinger.....	7
3.2	Rekrutterings-, skole- og lærlingekvoter .....	8
3.3	Kvinner i fiskermanntallet .....	9
3.4	Kvinner i åpen gruppe .....	13
3.5	Kvinner i lukkede fiskerier .....	13
3.5.1	Stillinger om bord .....	13
3.5.2	Eierskap fordelt på kjønn og på ulike flåtegrupper .....	14
3.6	Motivasjon.....	15
3.7	Kvinner i styrende organer .....	16
3.7.1	Fiskernes faglige interesseorganisasjoner.....	16
3.7.2	Oppsummering fiskernes faglige interesseorganisasjoner .....	17
3.7.3	Samvirkeorganisasjoner: Fiskesalgslagene og Fiskernes Agnforsyning.....	18
3.7.4	Oppsummering samvirkeorganisasjonene: Fiskesalgslagene og Fiskernes Agnforsyning.....	20
3.8	Kvinner i relevante stortingsmeldinger og NOU-er.....	20
3.9	Arbeidsgodtgjørelse til fisker.....	21
<b>4</b>	<b>Drøfting – mannsdominerte yrker/næringer generelt og fiskerinæringen spesielt</b> .....	<b>23</b>
4.1	Situasjonene i fiskeriene.....	23
4.1.1	Kultur og tradisjon .....	23
4.1.2	Rekruttering og frafall .....	24
4.1.3	Nettverk.....	25
4.1.4	Tilpasninger og erfaringer med kvinner som skipper og reder .....	25
4.2	Et kjønnsdelt arbeidsmarked – det generelle bildet .....	27
4.3	Kvinner i forsvaret .....	28
4.4	Kvinner i landbruket .....	29
4.5	Kvinnelige fiskere i pressen .....	29
4.6	Utfordringer.....	29
<b>5</b>	<b>Mulige tiltak</b> .....	<b>32</b>
5.1	Muligheter og begrensinger .....	32
5.2	Holdningsskapende arbeid .....	33
5.2.1	Stortingsmeldinger og NOU-er .....	33
5.2.2	Undervisningssektoren.....	33
5.2.3	Lederopplæring .....	34
5.2.4	Stimulere til nettverksbygging.....	34
5.2.5	Forbilder .....	34
5.2.6	Oppfordring/stimulering til å delta i åpen gruppe .....	34
5.3	Tiltak for å øke rekrutteringen .....	35

5.4	Flere kvinner som fiskebåtreidere i lukkede fiskerier .....	35
5.5	Styrende organer .....	36
5.5.1	Frivillige yrkesorganisasjoner .....	36
5.5.2	Lovregulerte organisasjoner .....	36
<b>6</b>	<b>Referanser .....</b>	<b>38</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>i</b>

# 1 Sammendrag

I forbindelse med behandling av Meld. St. 32 (2018-2019) *Et kvotesystem for økt verdiskaping - En fremtidsrettet fiskerinæring*, ba Stortinget regjeringen om å utarbeide en strategi for bedre likestilling i fiskeriene. Stortinget pekte på at fiskeryrket er et av de mest kjønnsdelte yrkene vi har og at dette medfører store reelle forskjeller i formue- og inntektsfordeling. Det ble bedt om at oppmerksomheten ble rettet mot om regelverket har spesielle hindre som i praksis gir ett kjønn ulemper i tilgangen til yrket. Flertallet uttrykker ønske om 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.

Nofima ble bedt om å utarbeide et grunnlagsmateriale for arbeidet med en strategi for styrket likestilling mellom kvinner og menn i fiskeryrket, herunder statistikk som belyser kvinners deltakelse i relevant utdanning, i fiske og som tillitsvalgte i frivillige yrkesorganisasjoner og samvirkeorganisasjoner.

Statistikken bekrefter Stortingets utgangspunkt og den kan oppsummeres slik: Til tross for at det har vært mer enn en dobling av jenter som tar Vg 2 Fiske og fangst fra 2012 til 2021, er andelen fortsatt lav (11,3 %). Dette gjenspeiles også når det gjelder lærlingekvoter (5,3 %) og kvinner som har fått rekruteringskvoter i perioden 2010–2020 (1,6 %). Andelen kvinnelige heltids- og deltidsfiskere har vært konstant lav (2,5–4 %). Mens gjennomsnittsalderen for kvinnelige heltids- og deltidsfiskere er lavere enn for menn, er kvinnene i gjennomsnitt eldre når de blir registrerte i de respektive manntallene. Kvinner er eldre enn menn når de starter sin fiskerkarriere og blir værende kortere tid i yrket. Muligheten til å delta i kystnære og lukrative fiskerier ser ut til å gi flere kvinnelige fiskere og det er i Finnmark og Rogaland at andelen kvinnelige fiskere er høyest. Kvinners eierandel i fartøy er lav, i åpne fiskerier i gjennomsnitt 4,3 % og i lukkede fiskerier er eierandelen stabilt lav, eller fraværende (0–2,5 %).

I faglige interesseorganisasjoner og i samvirkebedrifter (fiskesalgslag og Agnforsyningen) er som hovedregel menn tillitsvalgte. Kvinner finner vi som ansatte i administrasjonen i organisasjonene, også i ulike typer lederstillinger. *Norges Kystfiskarlag* og *Pelagisk forening* har hatt størst andel kvinnelige tillitsvalgte og kvinnelig ansatte, og Norges Kystfiskarlag har vedtektsfestet at det skal sitte kvinner i styret.

I relevante stortingsmeldinger etter 1998, med fiskeri som tema, er kvinneperspektivet nesten totalt fraværende. Med unntak av NOU 2008:5, Retten til fiske i havet utenfor Finnmark, gjelder det samme for NOU-er. Dokumentene er dominert av fag- og/eller næringspolitikk. Når det gjelder andelen kvinner oppnevnt i de overnevnte utredningene så varierer dette mellom 30 og 50 %. Dette er stort sett kvinner fra akademia, fagorganisasjoner eller ledende stillinger i næringslivet (bank og sjømatbedrifter). Kvinnelige fiskere, eller kvinner i andre stillinger i fangstleddet, ser ikke ut til å være representert.

Det norske arbeidsmarkedet er sterkt kjønnsdelt, 15 % av arbeidsstyrken jobber i yrker med mellom 40 og 60 % av begge kjønn. Ungdom velger kjønnsdelt i utdanning og kvinner velger i første rekke offentlig sektor, administrasjon og serviceyrker som yrkesvalg. I Forsvaret har, etter at det ble innført allmenn verneplikt i 2014, andelen kvinnelige vernepliktige steget fra 5 % til 25 %, mens kun en av ti kvinner er militært ansatte. Når det gjelder landbruket er andelen av kvinnelige bønder registret som eiere/drivere av landbrukseiendom kun 16 %, selv 56 år etter at odelsretten ble kjønnsnøytral. I

Forsvaret nevnes stereotype holdninger og "macho-kultur" som et problem og i landbruket svak lønnsomhet. Felles for begge er at håndtering av livsfaseorienterte omsorgsoppgaver i begge yrkene er problematiske og begrenser kvinners interesse.

Vi har ikke funnet formelle barrierer som hindrer kvinner i å bli fiskere eller fiskebåtreidere på lik linje med menn. Dette tyder på at det både har vært, og er, barrierer mot reel likestilling. Det er tre åpenbare årsaker som hver for seg og samlet gir lav deltakelse: En mannsdominert og til tider røff kultur, større utfordringer for kvinner enn menn med å kombinere yrket med ansvar for barn, og kvinners egne karrierevalg. Fiskeryrket er preget av en jakt/høstningskultur og slik vil det alltid være. Arbeidstiden styres av fiskens vandring i havet, tidevannstabellen og været. Med mange andre karrieremuligheter vil nok kvinner fortsatt velge bort fiskeryrket. Utfordringene vil være å legge til rette for kvinner som vil bli fiskere i hele eller deler av yrkeskarrieren.

Vi avslutter rapporten med mulige momenter til i strategier for å avdempe reelle barrierer. Det kan grupperes som holdningsskapende arbeid, tiltak for å øke rekruttering av kvinner som fiskere og fiskebåtreidere og tiltak for å øke kvinnerepresentasjonen i relevante styrer. Listen over mulige tiltak er ganske sikkert ikke uttømmende, og det viktige er å identifisere og fjerne hindre for å øke kvinneandelen i yrket og i tillitsmannsapparatet.

Når det gjelder holdningsskapende arbeid bør man være oppmerksom på det fraværende kvinneperspektivet i relevante offentlige dokumenter; i videregående opplæring, kan yrket som alternativ for jenter framheves og det bør vurderes positiv særbehandling ved tildeling av lærlingekvoter. Flere kvinner bør oppfordres og skoles for å kvalifisere seg til å overta familierederiet. Det bør vurderes å tilby lederopplæring der et av elementene bør være håndtering av stereotype holdninger og "macho-kultur". Økonomisk støtte til å drive kvinnenettverk og fremme gode forbilder bør også vurderes både når det gjelder rederier med kvinnelige fiskere og kvinner i fiskeryrket.

Tiltak for rekruttering av kvinner kan være å kompensere for utfordringene kvinner har ved graviditet og fødsler, herunder tilpassinger av ulike rekrutteringsordninger til kvinners situasjon. Når det gjelder aldersdifferensiering rekrutteringskvote og kvotebonus, bør det tillates at kvinner er eldre enn menn og/eller at det er mulig å strekke ut i tid ved fødsel.

Når det gjelder å øke andelen kvinner i relevante styrer er det få kvinnelige fiskere å velge mellom og dette kan gi et problem med representativitet. Politisk kan det henstilles til å velge flere kvinner i frivillige yrkesorganisasjoner. Samvirkeorganisasjonene kan anmodes om endring av valgeregler, eller fiskesalgslagloven kan endres slik at salgslagene blir nøytrale markedsplasser med profesjonelle styrer som kan rekruttere bredere.

## 2 Mandat

Mandatet Nofima er gitt for oppdraget er som følger:

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, Senterpartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti følgende tilråding:

*"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."*

Nofima bes med dette om å utarbeide et grunnlagsmateriale for arbeidet med en strategi for styrket likestilling mellom kvinner og menn i fiskeryrket.

Med fiskeryrket legger vi i denne sammenheng til grunn all deltakelse som mannskap på (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.

Med grunnlagsmateriale siktes det til statistikk, historikk og status for kvinnelig deltakelse i fiskeryrket i dag. I anmodningsvedtaket er det særskilt pekt på om gjeldende regelverk er til hinder for å oppnå bedre likestilling. Ut over dette må det kartlegges og vurderes om det er andre mulige utfordringer for å oppnå bedre likestilling, for eksempel knyttet til rekruttering, finansiering, holdninger, deltakelse i styrende organer i relevante organisasjoner mv...

Nofima må foreslå tiltak som kan legge til rette for bedre likestilling på kort og lengre sikt.

Som en del av Nofimas arbeid skal det opprettes en referansegruppe som kan gi verdifulle innspill, støtte og veiledning i prosjektet, ved å bidra til å definere utfordringer og mulige tiltak. Medlemmene i en referansegruppe har særskilt ekspertise som prosjektet kan dra nytte av. Referansegruppen bør bestå av personer som kjenner til utfordringer kvinnelige fiskere opplever og som kan bidra med vurderinger av hva som kan fremme styrket likestilling. Gruppen må bestå av både kvinner og menn.

Nofima beslutter gruppens sammensetning som ledd i oppfyllelsen av mandatet.

Sluttrapporten skal leveres 10. mai 2021, og et utkast til rapport leveres 1. mai 2021.



Rapporten som utarbeides av Nofima vil danne et viktig grunnlag for Nærings- og fiskeridepartementets arbeid med en strategi for bedre likestilling i fiskeriene. Rapporten bør utformes på en slik måte at den kan offentliggjøres.

Det er etablert en styringsgruppe som vil følge opp prosjektet og ha kontakt med Nofima i arbeidsprosessen. Dersom det er behov for avklaringer m.v. underveis foretas dette av og med styringsgruppen.

Styringsgruppen ledes av statssekretær Trine Danielsen.

Styringsgruppen består av følgende medlemmer:

- Eirin Roaldsen, Pelagisk forening
- Stine Ytterstad, Fiskebåt Nord
- Alice Helleberg, Norges Kystfiskarlag
- Kjell Ingebrigtsen, Fiskarlaget
- Rolf Guttorm Kristoffersen, Norges Råfisklag

## 2.1 Referansegruppe

I samråd med departementet er det satt sammen en referansegruppe med geografisk, erfaringsmessig og aldersmessig spredning.

Navn	Bakgrunn
Emma Ingebrigtsen	Masterstudent (NTNU), fra en fiskerfamilie i Finnmark (Gjesvær). Oppgaven handler om kvinner i kystfiske. Trondheim
Janita Arhaug	Tidligere trålfisker og tidligere ansatt i "Sett sjøbein" og Norges Fiskarlag. Nå NCE Blue Legasea, Ålesund
Ann Jorunn Olsen	Tidligere trålfisker og ansatt i Sjømannsforbundet. Laukvik (Lofoten) og Oslo
Signe Sønvisen	Førsteamanuensis NFH, UiT - har studert rekruttering, Tromsø
Sandra Andersen Eira	Fisker i åpen gruppe. Sametingsrepresentant. Porsanger
Mari-Ann Johansen	Kystfisker og i styret for Fiskarlaget Nord, Tromvik (Tromsø)
Rita C. Sævik	Dekksoffiser og fiskebåtreder, ringnot. Eggesbønes (Fosnavåg)
Annsophie Kristiansen	Daglig leder i Norges Kystfiskarlag. Flakstad
Roger Hay	Fiskerbåtreder med erfaringer med å ansette kvinner. Sortland
Joakim Martinsen	Fagsjef i Norges Fiskarlag. Trondheim
Tore Klausen	Fiskebåtreder som har datter med nautisk utdanning i mannskapet. Bø i Vesterålen
Siri Gerrad	Kvinneforsker. Har arbeidet med kvinner i fiskeriene i hele sin karriere.

## 2.2 Hva legger vi i "bedre likestilling i fiskeriene"?

Stortinget har bedt regjeringen utarbeide en strategi for bedre likestilling i fiskeriene. Denne rapporten er en del av grunnlaget for dette arbeidet. Vi legger fram statistikk og vurderinger og peker på noen utfordringer rundt kvinners deltakelse i fiskeriene, samt noen forslag til tiltak. Disse er sikkert ikke uttømmende. Å lage strategier er et politisk ansvar.

I følge *Store Norske Leksikon*<sup>1</sup> innebærer likestilling 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. Like muligheter for å delta på alle nivå i fiskeriene, er et åpenbart mål.

Det er også opp til Regjering og Storting å definere hva som ligger i begrepet "bedre likestilling i fiskeriene". "Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor"<sup>2</sup> ble levert i 2007. Planen ble utarbeidet av organisasjoner i fiskeri- og havbruksnæringen etter initiativ i 2005 fra sittende regjering. Bakgrunnen for planen var et uttrykt behov for sterkere representasjon av kvinner målt som økt kvinneandel i næringen generelt, og spesielt i styrer, råd og utvalg som staten har direkte innvirkning på eller som er oppnevnt med hjemmel i lov. Flere kvinner inn i næringen kan være et mål for bedre likestilling.

I Næringskomiteens innstilling problematiseres om det finnes reelle forskjeller i formue- og inntektsfordeling. Komiteen er blant annet opptatt av at det skal være like muligheter til inntekts- og formuesoppbygging.

### **2.3 Organisering av arbeidet**

Statistikken som er anvendt i rapporten er innhentet fra Fiskeridirektoratet, Riksrevisjonen, fra faglige interesseorganisasjoner og fra samvirkeorganisasjonene i næringen. Alle har stilt opp med korte tidsfrister – takk!

I arbeidet med denne rapporten har vi hatt en referansegruppe og en styringsgruppe til rådighet. Vi har hatt to møter i referansegruppen, ett der mandat og forslag til innhold ble diskutert, og ett der et tidlig utkast til rapport ble presentert. Korrigeringer og forslag til endringer er i stor grad innarbeidet i rapporten.

Styringsgruppen har hatt utkastet til gjennomlesing og diskusjon to ganger. Styringsgruppen har bedt om utdypinger og konkretiseringer for å kunne gi et best mulig bidrag til å foreslå strategier. Vi har levert på tilbakemeldingene så langt tiden har tillatt.

Forfatterne står ansvarlig for all statistikk, vurderinger og forslag til mulige tiltak. Vi takker referansegruppen og styringsgruppen for nyttige spørsmål, diskusjoner og tilbakemeldinger.

---

<sup>1</sup> <https://snl.no/likestilling>

<sup>2</sup> [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fkd/vedlegg/diverse/2007/marinkvinnehandlingsplan\\_regjer ingenno.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fkd/vedlegg/diverse/2007/marinkvinnehandlingsplan_regjer ingenno.pdf)

## **2.4 Oppbygging av rapport**

I kapittel 3 legger vi fram det grunnlagsmaterialet som beskriver kvinners deltakelse i relevant yrkesutdanning, fiske i åpen gruppe og adgangsregulerte fiskerier, også som redere, og kvinner i styre og administrasjon i faglige interesseorganisasjoner og samvirkeorganisasjoner. I kapittel 4 holder vi trekk med fiskerinæringen opp imot trekk i et utvalg mannsdominerte yrker (forsvaret og landbruket) som grunnlag for en diskusjon om mulige tiltak. I kapittel 5 legges fram mulige tiltak eventuelle strategier kan bygges på.

### 3 Grunnlagsmateriale - historikk og status

I det følgende vil det bli lagt fram statistikk som viser hovedbildet for jenters/kvinnens deltakelse i fiskeriutdanning, fiske og fiskernes organisasjoner. Det generelle bildet er en økende deltakelse, men at andelen kvinner fortsatt er svært lav.

Vi har gått inn i tallene for videregående utdanning, fiskerimantallet, eierregisteret samt kvinnelig representasjon.

#### 3.1 Jenter i videregående utdanning og som lærlinger

Som Tabell 1 viser så er halvparten av elevene på Vg1 *Naturbruk* jenter. Vg2 *Fiske og fangst* har mer enn en fordobling av andel jenter fra skoleåret 2012–13 til skoleåret 2020–21, men fortsatt er jenteandelen den laveste av alle innenfor utdanningsprogrammet *Naturbruk*. Med tilstrekkelig fartstid på relevante fiskefartøy er det her vi finner framtidens navigatører (styrmenn og skipperer). Dette bildet er for øvrig i samsvar med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vist til i kapittel 4.2.

Tabell 1 Andel jenter i Vg1 *Naturbruk* og programområde i Vg2 innenfor utdanningsprogram *Naturbruk*. Landet som helhet. (Kilde: Undervisningsdirektoratet)<sup>3</sup>

	2012–13	2013–14	2014–15	2015–16	2016–17	2017–18	2018–19	2019–20	2020–21
Vg1 <i>Naturbruk</i>	50,6 %	52,8 %	49,9 %	50,2 %	52,6 %	50,7 %	47,5 %	49,7 %	49,7 %
NAFFA2 - Fiske og fangst	4,1 %	5,0 %	7,6 %	0,8 %	9,4 %	10,2 %	9,1 %	11,3 %	11,3 %
NAHFO2 - Heste- og hovslagerfag	98,0 %	97,5 %	98,1 %	95,2 %	96,2 %	98,5 %	98,3 %	96,0 %	96,3 %
NALGA2 - Landbruk og gartnærnering	54,7 %	56,0 %	54,8 %	55,5 %	54,8 %	57,8 %	59,9 %	54,8 %	56,3 %
NAREI2 - Reindrift	25,0 %	37,5 %	0,0 %	30,0 %	50,0 %	80,0 %	40,0 %	44,4 %	42,9 %
NASBR2 - Skogbruk	19,8 %	8,2 %	24,1 %	18,7 %	24,0 %	19,7 %	31,6 %	9,7 %	27,6 %
NAAID2 - Anleggsgartner- og idrettsanleggsgag	24,0 %	25,1 %	30,8 %	19,9 %	22,3 %	23,1 %	27,7 %	31,0 %	33,3 %
NAAKV2 - Akvakultur	28,4 %	18,8 %	20,6 %	23,4 %	24,1 %	29,2 %	23,2 %	25,1 %	32,3 %

Tabell 2 Tildelte lærlingekvoter og antall jenter. Landet som helhet. (Kilde: Fiskeridirektoratet)

År	Lærlingekvoter	Derav jenter
2015	114	1
2016	114	1
2017	200	3
2018	221	3
2019	217	6
2020	207	11

For å sikre at ungdom rekrutteres til fiskeflåten er det etablert en ordning med lærlingekvoter (til en verdi av ca. 30 000) administrert av fylkeskommunene. Ordningen administreres av Fiskeridirektoratet. Lærlingekvotene inkluderer ungdom med videregående utdanning. Med tilstrekkelig fartstid vil

<sup>3</sup><https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/elevtall-i-videregaende-skole/elevtall-vgo-utdanningsprogram/>

mannskap med Vg2 Fiske og Fangst, kunne kvalifisere seg til å ta ut navigasjons sertifikater. Innenfor tid til rådighet har det ikke vært mulig å skaffe statistikk for søknader om lærlingeplasser på godkjente fiskerfartøy. Vi vet derfor ingenting om andelen jenter som får lærlingeplass er forskjellig fra andelen gutter som får lærlingeplass

Som Tabell 2 viser er det få jenter og en mindre andel enn Vg2 Fiske og fangst tilsier, som har fått lærlingekvote. Det har ikke vært mulig å få fram statistikk som viser om det er forskjell. Lærlingekvoten er i første rekke innrettet mot større fartøy i kyst- og havfiskeflåten. Ordninger for å stimulere til å ta ungdom ombord i mindre fartøy i åpen og lukket gruppe finnes ikke.

### 3.2 Rekrutterings-, skole- og lærlingekvoter<sup>4</sup>

Tabell 3 viser at i 2010 til 2019 ble det tildelt 123 deltakeradganger som rekrutteringskvoter<sup>5</sup> til fiskere under 30 år og som ikke tidligere hadde eid majoritetsandel i fartøy med deltakeradgang eller konsesjon. To rekrutteringskvoter ble tildelt kvinner, begge i gruppen konvensjonelle fartøy under 28 meter<sup>6</sup>. Søker må ha drevet aktivt fiske med et fartøy som vedkommende direkte eller indirekte eier mer enn 50 % av, og må eie mer enn 50 % av fartøyet som tildeles deltakeradgang.

Tabell 3 Rekrutteringskvoter fordelt på kjønn for majoritetsiere. Informasjon om eiere er hentet fra Fiskeridirektoratets merkeregister pr. 31.12. det enkelte år. (Kilde: Fiskeridirektoratet)

År	Kvinne	Mann	Ukjent <sup>*)</sup>	Totalsum
2010		10	1	11
2011		9	1	10
2012		9	1	10
2013		10		10
2014	1	19	3	23
2015		10		10
2016	1	9		10
2017		10		10
2018		14	1	15
2019		12	2	14
<b>Totalsum</b>	<b>2</b>	<b>112</b>	<b>9</b>	<b>123</b>

<sup>\*)</sup> Fartøyet har enten ikke majoritetsiere eller mangler eierinformasjon i merkeregisteret

Ordningen med rekrutteringskvoter ble i 2020 erstattet med en kvotebonusordning for fiskere under 30 år med eget fartøy. Fra 2022 iverksettes ytterligere kvotebonus til 5 fiskere med en varighet på 5 år. Kvoteavsetninger vil hentes fra den samlede avsetningen til ekstrakvoter.

Det stilles også til rådighet Skole- og lærlingekvoter innenfor avsetningen til ekstrakvoter både for torsk, hyse og sei og pelagiske arter (se Tabell 2). Disse legger til rette for at utdanningsinstitusjoner (innenfor Naturbruk) skal kunne gjennomføre mer praktisk rettet undervisning, og kvotene benyttes

<sup>4</sup> <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Nyheter/2019/1119/ikke-rekrutteringskvoter-i-2020>

<sup>5</sup> <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Registre-og-skjema/Skjema/Deltakeradganger-rekrutteringskvoter>

<sup>6</sup> Det er tildelt rekrutteringskvoter i NVG-Kystfartøygruppen, Kystmakrell-not. 13-21,35 m, Kystmakrell-Not < 13m og Kystmakrell-Garn/Snøre < 13m

både av fartøy eid av skolene og fiskerfartøy med deltakeradganger. Andelen jenter som får anledning til å delta er den samme som andelen på henholdsvis Vg 1 og Vg 2.

Ifølge opplæringskontoret i Troms<sup>7</sup> er det mangel på, og vanskelig å få lærlingeplasser. Inntrykket der er at terskelen for å ta inn kvinnelige lærlinger er noe høyere enn mannlige.

### 3.3 Kvinner i fiskermanntallet

Som Tabell 4 viser er antall fulltidsfiskere (blad B) svakt avtakende, mens antallet deltidsfiskere (blad A) faller sterkere. Kvinneandelen både deltidsfiske (A) og i heltidsfiske (B) ligger på et lavt nivå i hele perioden, men er noe høyere for begge gruppene i 2019, sammenlignet med 2008.

Tabell 4 Antall kvinnelige fiskere deltid (A) og fulltid (B) og andel kvinner deltid (A) og fulltid (B) og samlet antall fulltids- og deltidsfiskere. (Kilde: Fiskermanntallet)

Årstall	Manntall	Kvinner		Antall fiskere Sum kvinner og menn
		Antall	Andel av total	
2008	A	108	3,6 %	2 988
	B	268	2,5 %	10 847
2010	A	74	3,0 %	2 476
	B	255	2,6 %	9 959
2012	A	68	3,2 %	2 155
	B	239	2,5 %	9 486
2014	A	48	2,7 %	1 793
	B	239	2,7 %	8 954
2016	A	59	3,4 %	1 748
	B	242	2,7 %	8 688
2019	A	63	4,0 %	1 570
	B	308	3,3 %	9 216

Tabell 5 viser kjønnsfordelt gjennomsnittsalder og gjennomsnittsalder ved registrering i manntallet over heltids- (B) og deltidsfiskere (A). Vi er ikke i stand til (uten svært mye jobb) å registrere overgangen mellom registre. Bildet er imidlertid klart; mens gjennomsnittsalderen for kvinnelige både heltids- og deltidsfiskere er lavere enn for menn, er kvinnene i gjennomsnitt eldre når de blir registrerte i de respektive manntallene. Dette kan trolig forklares med to forhold: På grunn av omsorgsoppgaver starter kvinner sin fiskerkarriere når de er eldre enn menn og lavere gjennomsnittsalder kan forklares med at de blir værende kortere tid i yrket (se Grimsrud, Nystrand & Otterlei, 2015 og kapittel 3.6). Mulighet til å delta i det kystnære og lukrative fisket etter kongekrabbe og leppefisk kan ha betydning for at kvinner blir fiskere, men vanligvis når de er eldre enn sine mannlige kolleger.

<sup>7</sup> Anbjørg Reiersen, personlig meddelelse.

Tabell 5 Gjennomsnittsalder og gjennomsnittsalder ved registrering i fiskermanntallet blad A (deltidsfiskere) og blad B (fulltidsfiskere) for kvinner og menn

Årstall	Manntall	Kvinner		Menn	
		Gjennomsnitt alder	Gjennomsnitt alder inn	Gjennomsnitt alder	Gjennomsnitt alder inn
2008	A	50,5	42,0	66,7	51,1
	B	44,1	36,8	45,3	31,2
2010	A	55,0	45,5	66,2	51,7
	B	43,6	36,5	45,5	30,9
2012	A	54,7	45,0	62,8	50,5
	B	46,2	37,9	46,6	30,7
2014	A	54,2	46,4	65,8	52,0
	B	43,4	36,9	46,3	30,5
2016	A	52,9	44,9	66,6	51,8
	B	44,4	37,1	47,3	30,5
2019	A	54	46	67	51
	B	44	37	47	30

Ifølge Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015) er ikke netto frafall av kvinner relativt sett større enn for menn, men gjennomstrømmingen av kvinner er høyere. Flere kvinner slutter i fiskeflåten, men dette blir kompensert gjennom at flere kvinner rekrutteres inn. Når det har dannet seg et inntrykk i næringen av at det er relativt flere kvinner enn menn som forlater flåten, så kan det henge sammen med at gjennomstrømmingen er høyere og at nyrekruttering ikke nødvendigvis skjer på samme sted som frafallet. Videre skriver Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015):

*"Menn blir gjennomsnittlig dobbelt så lenge som kvinner i fiskeryrket. Siden det er menn som setter normen i dette yrket, så blir det å slutte i ung alder, eller etter kort tid, i seg selv noe unormalt som blir lagt merke til. Vi skal heller ikke se bort fra at svakheter ved administrasjon og oppdatering av fiskermanntallet gjør at det ikke nødvendigvis gir et 100 % nøyaktig bilde av de endringer som skjer i frafall og nyrekruttering."*

Tabell 6 viser kjønns- og fylkesfordelt fiskerimantall. Denne viser at det er store forskjeller mellom fylker. Landsgjennomsnittet for kvinner som heltids- og deltidsfiskere er henholdsvis 4 % og 5 %. 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. Vi har ikke tilgjengelige data som forteller hvor mange driftsdøgn det er snakk om og om det er forskjeller mellom kvinner og menn. Dette kommer vi tilbake til når eierskap, særlig i åpen gruppe, diskuteres (Se Tabell 9 og Tabell 10).

Tabell 6 Kjønn- og fylkesfordelt heltids (blad B) og deltidsfiskere (blad A) i 2020. (Kilde: Fiskerimantallet, Fiskeridirektoratet)

	Blad A			Blad B			Blad A	Blad B
	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinneandel	Kvinneandel
Nordland	15	317	332	84	1 915	1 999	5 %	4 %
Møre og Romsdal	3	141	144	82	1 913	1 995	2 %	4 %
Finnmark	26	182	208	87	1 076	1 163	13 %	7 %
Hordaland	4	68	72	21	981	1 002	6 %	2 %
Troms	1	173	174	22	960	982	1 %	2 %
Sogn og Fjordane	1	47	48	13	541	554	2 %	2 %
Trøndelag	5	108	113	10	450	460	4 %	2 %
Rogaland	7	66	73	12	398	410	10 %	3 %
Vest-Agder	2	56	58	4	241	245	3 %	2 %
Østfold		21	21	2	100	102	0 %	2 %
Aust-Agder		22	22	5	86	91	0 %	5 %
Vestfold	1	15	16	4	71	75	6 %	5 %
Oslo		5	5	3	56	59	0 %	5 %
Akershus		7	7	2	46	48	0 %	4 %
Øvrige	0	15	15	2	88	90	0 %	2 %
<b>Totalsum</b>	<b>65</b>	<b>1 243</b>	<b>1 308</b>	<b>353</b>	<b>8 922</b>	<b>9 275</b>	<b>5 %</b>	<b>4 %</b>

Tabell 7 og Tabell 8 viser de ti kommunene med størst andel kvinnelige deltids- og heltidsfiskere. Kommuner i Finnmark skiller seg ut. I Tana var 27 % av deltidsfiskerne kvinner og i Gamvik var 13 % av heltidsfiskerne kvinner i 2020. Fem av de ti kommunene med størst kvinneandel for deltidsfiskere og syv av ti kommuner med flest heltidsfiskere ligger i Finnmark. Dette er stort sett kvinner som fisker i lukket og åpen gruppe i kystfiskeflåten. De folkelige forklaringene antas å være tilgang til det lukrative kongekrabbefisket<sup>8</sup> og kystfiskekvoten<sup>9</sup> i tillegg til at ferskfiskordningen<sup>10</sup> slår positivt ut i Finnmark. Fisket kan foregå kystnært med relativt små fartøy. I kommunene i Hordaland og Rogaland antas det å være fisket etter rensefisk til oppdrettsnæringen som sysselsetter kvinner som deltidsfiskere. I Møre og Romsdal er det vanlig å rekruttere kvinnelige heltidsfiskere til den havgående flåten. Dette utdypes når eierskap til fartøy i åpen gruppe diskuteres i kapittel 3.4.

<sup>8</sup> Det kvotebelagte kongekrabbefisket øst for 26 lengdegrad var opprinnelig forbeholdt fiskere bosatt i kommuner fra Nordkapp og østover. Det geografiske området ble først utvidet til å omfatte Måsøy kommune og gjelder fra 2021 hele Finnmark. Kongekrabbefisket vest for 26 lengdegrad er åpent.

<sup>9</sup> Kystfiskekvoten er, etter søknad, åpen for fartøy i åpen gruppe der fartøyeieren er bosatt innenfor det geografiske området til samisk utviklingsfond. <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Regelverk-og-reguleringer/Dispensasjoner-og-registreringsordninger/Kystfiskeordningen>

<sup>10</sup> Det settes av egen torskekvote, der alle kystfiskere i åpen og lukket gruppe kan delta. Ordningen er i første rekke innrettet mot at fiskeindustrien skal få råstofftilførsel utenom vintersesongen. Den skal også stimulere til at landingene av arter som hyse og sei økes.

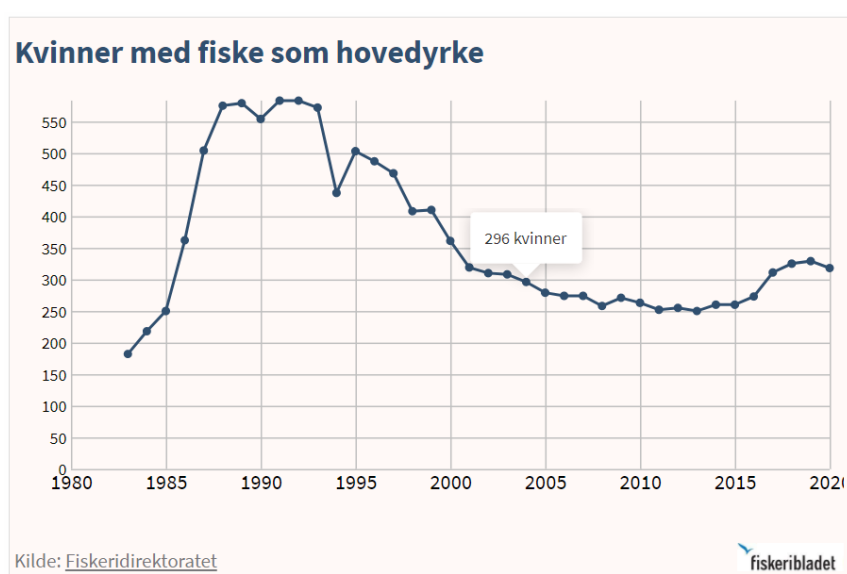


Tabell 7 De 10 kommunene med størst andel kvinnelige deltidsfiskere (Blad A) i 2020. Kun kommuner med mer enn 10 deltidsfiskere inkludert. (Kilde: Fiskerimantallet, Fiskeridirektoratet)

Kommune	Fylke 2019	Kvinner	Menn	Sum	Kvinneandel
Tana	Finnmark	3	8	11	27 %
Nordkapp	Finnmark	8	28	36	22 %
Moskenes	Nordland	3	13	16	19 %
Alta	Finnmark	4	24	28	14 %
Lebesby	Finnmark	2	14	16	13 %
Brønnøy	Nordland	2	16	18	11 %
Vågan	Nordland	3	26	29	10 %
Porsanger	Finnmark	1	9	10	10 %
Herøy	Møre og Romsdal	1	10	11	9 %
Aure	Møre og Romsdal	1	10	11	9 %

Tabell 8 De 10 kommunene med størst andel kvinnelige heltidsfiskere (Blad B) i 2020. Kun kommuner med mer enn 40 heltidsfiskere inkludert (Kilde: Fiskerimantallet, Fiskeridirektoratet)

Kommune	Fylke 2019	Kvinner	Menn	Sum	Kvinneandel
Gamvik	Finnmark	13	89	102	13 %
Porsanger	Finnmark	6	45	51	12 %
Ørsta	Møre og Romsdal	9	68	77	12 %
Lebesby	Finnmark	10	76	86	12 %
Måsøy	Finnmark	11	93	104	11 %
Nordkapp	Finnmark	23	201	224	10 %
Meløy	Nordland	9	84	93	10 %
Trondheim	Trøndelag	6	61	67	9 %
Tana	Finnmark	4	42	46	9 %
Alta	Finnmark	5	54	59	8 %



Figur 1 Antall kvinnelige heltidsfiskere fra 1983 til 2020 (Kilde: <https://www.fiskeribladet.no/nyheter/-det-bor-ikke-vare-vanskelig-a-fa-til-tiltak-for-a-fa-flere-kvinner-inn-i-fiskerinaringen/2-1-896604>)

Det relativt store antallet kvinnelige heltidsfiskere på slutten av 1980-tallet og på 1990-tallet (se Figur 1) har trolig sammenheng med etablering av skjellskrapere med ombordproduksjon og en større andel fabrikktrålere. I dagens fiskerier er ombordproduksjon begrenset til et fåtall fartøy.

### 3.4 Kvinner i åpen gruppe

Tabell 9 Kjønn- og fylkesfordeltfordelt eierskap til fartøy i åpen gruppe i 2020, samt andel av fartøyene i åpen gruppe hjemmehørende i fylket (Kilde: Fiskeridirektoratet)

	Kvinne	Mann	Andel av fartøyene
Finnmark	11,5 %	88,5 %	16 %
Rogaland	5,8 %	94,2 %	6 %
Hordaland	4,7 %	95,3 %	7 %
Trøndelag	3,8 %	96,2 %	9 %
Nordland	3,6 %	96,4 %	24 %
Vestfold	3,4 %	96,6 %	2 %
Sogn og Fjordane	2,7 %	97,3 %	5 %
Aust-Agder	2,1 %	97,9 %	2 %
Møre og Romsdal	1,5 %	98,5 %	13 %
Vest-Agder	1,4 %	98,6 %	4 %
Troms	0,8 %	99,2 %	8 %
Akershus	0,0 %	100,0 %	0 %
Oslo	0,0 %	100,0 %	0 %
Telemark	0,0 %	100,0 %	1 %
Østfold	0,0 %	100,0 %	2 %
<b>Hele landet</b>	<b>4,3 %</b>	<b>95,7 %</b>	<b>100 %</b>

Tabell 9 viser at landsgjennomsnittet for kvinners eierandel av fartøy i åpen gruppe er 4,3 %. Finnmark skiller seg ut med 11,5 % eid av kvinner. Tabell 26 (se vedlegg) viser eierskap i åpen gruppe på kommunenivå. I Gamvik og Tana er henholdsvis 28,7 % og 23,1 % av fartøyene i åpen gruppe eid av kvinner. Rogaland og Hordaland er også over landsgjennomsnittet og enkelte kommuner skiller seg ut med stor andel kvinneide fartøy (Askøy, Strand, Sola), men antallet fartøy er så lite at tallene må behandles med forsiktighet (se kapittel 3.3 for antatt årsakssammenheng). Når vi går inn i tallene så eies stort sett fartøyene der kvinner er registrert som hovedeier 100 % av kvinner.

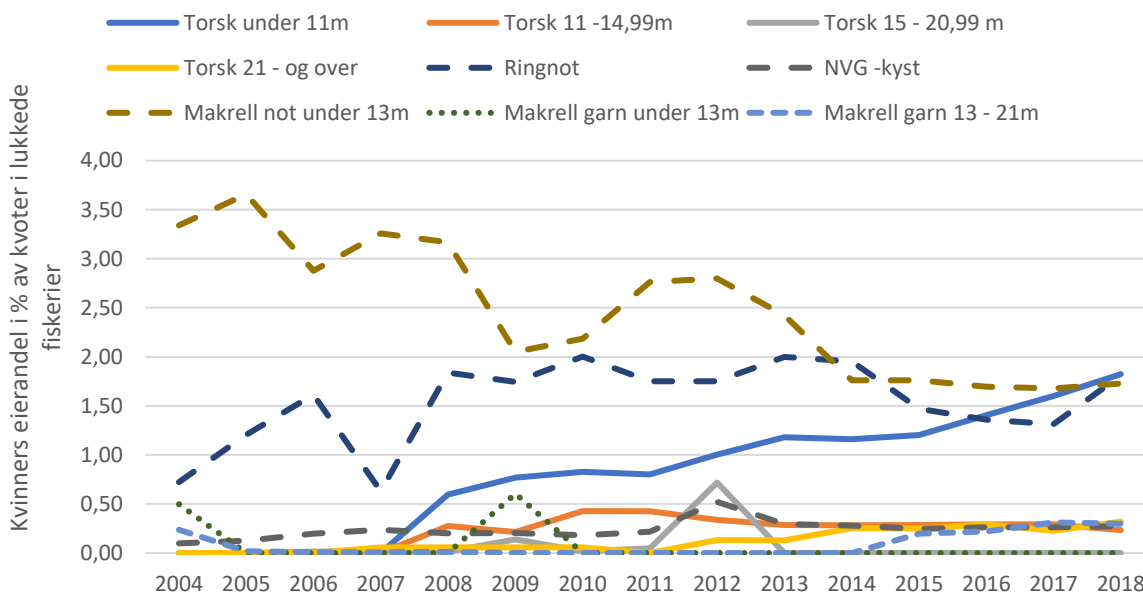
### 3.5 Kvinner i lukkede fiskerier

#### 3.5.1 Stillinger om bord

For fartøyene i åpen gruppe med kvinnelige eiere vil vi finne kvinner som hovedsmenn. Det samme vil gjelde for mindre "enmannssjarker" i lukket gruppe, når kvinner står som eier. Når det gjelder mannskap finnes ikke tilgjengelig statistikk som gjør det mulig å gi en dekkende oversikt. Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015) finner i sin undersøkelse at hver tredje kvinne jobbet ombord i partnerens båt. Videre finner de at 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, trålbas, m.m. Kun et fåtall kvinner har denne type samme erfaringer som menn.

Vi vet at det finnes kvinner i sertifikatpliktige stillinger<sup>11</sup> på norske fiskefartøy, men det har ikke vært mulig å skaffe statistikk over antall/andel. Med henvisning til Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015) er trolig kvinner underrepresentert i forhold til andelen kvinnelige fiskere. Den økte andelen jenter på Vg 2 Fiske og fangst (se Tabell 1) kan imidlertid gi grunnlag for å øke rekrutteringen, i alle fall som navigatører.

### 3.5.2 Eierskap fordelt på kjønn og på ulike flåtegrupper



Figur 2 Kvinnens eierandel i kvoter i lukkede fiskerier fordelt på fiskeri og fartøylengde. I torsketrål, konvensjonell havgående, og i NVG hav er kvinnens eierandel av kvotene 0. Torsk er med torsk kvoter i lukket gruppe nord for 62° (Kilde: Fiskeridirektoratet og Riksrevisjonen)

Figur 2 viser kvinnens eierandel av kvoter i lukkede fiskerier. Andelen er funnet ved å koble eiere registrert i merkeregisteret mot tillatelse i kvoteregisteret. Av tidshensyn er dette gjort som alternativ til å hente inn regnskapene fra de samme fartøyene for å få innsikt i kvinnens eierandel i de samme fiskebåtredereiene. Det kan gi mindre avvik sammenlignet med å bruke balanseregnskapet. Som det framgår av Figur 2 og figurteksten er kvinnens eierandel stabilt lav, eller fraværende i alle lukkede fiskerier. I havfiskeflåten er det kvinner inne på eiersiden i ringnotredereier, ellers er den fraværende eller så lav at den ikke registreres i målingene. I kystflåten er det kvinnens eierandel i fartøy under 11 meter, med rettigheter i fiske etter torsk nord for 62° Nord, som øker mest. Høyest, men avtakende er kvinnens eierandel i rettigheter i fartøy under 13 m med rettigheter til fiske etter makrell med not.

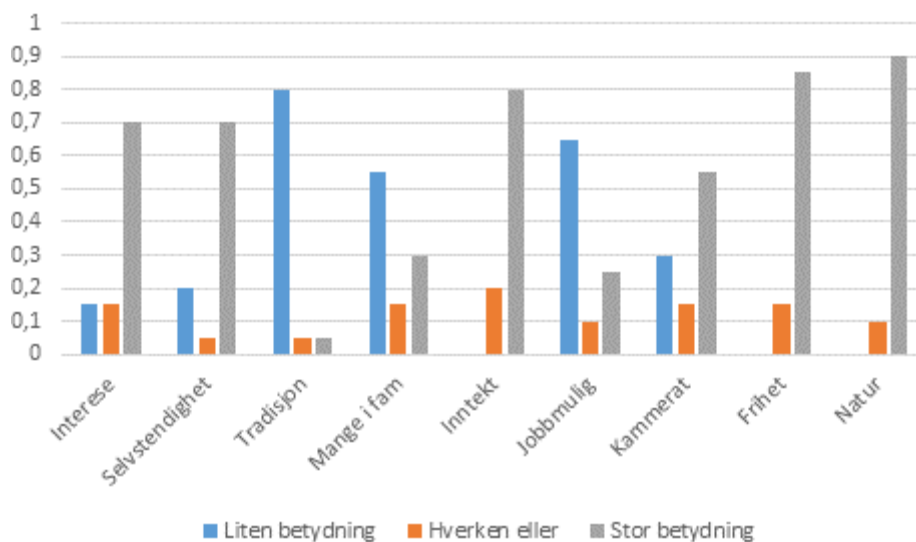
Tabell 10 gir oversikt over utviklingen av kvinnens eierandel i fartøy i adgangsbegrensede fiskerier. Den er på samme nivå i 2018 som i 2004 og er heller ikke vesentlig forskjellig fra eierandelen i åpen gruppe. Tabell 27 og Tabell 28 (se vedlegg) viser de samme tallene fylkesfordelt henholdsvis for 2004 og 2018. Begge årene kommer fiskerifylkene på Vestlandet godt ut. I Finnmark øker andelen kvinneeide fartøy fra 0,1 % til 4,1 % i for fartøy i adgangsbegrensede fiskerier. Oslo og Akershus kommer best ut, men har så få fartøy at dette kan være tilfeldig.

<sup>11</sup><https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-22-1523?q=Forskrift%20om%20kvalifikasjonskrav%20og%20sertifikatretti>

Tabell 10 *Kvinnens eierandel i fartøy i adgangsbegrensede fiskerier, alle fartøygrupper i hele landet (Kilde: Fiskeridirektoratet og Riksrevisjonen)*

	Kvinne	Mann
2004	3,8 %	96,2 %
2005	4,1 %	95,9 %
2006	4,2 %	95,8 %
2007	4,7 %	95,3 %
2008	2,6 %	97,4 %
2009	2,8 %	97,2 %
2010	2,7 %	97,3 %
2011	2,9 %	97,1 %
2012	3,0 %	97,0 %
2013	3,2 %	96,8 %
2014	3,0 %	97,0 %
2015	3,2 %	96,8 %
2016	3,4 %	96,6 %
2017	3,6 %	96,4 %
2018	3,9 %	96,1 %

### 3.6 Motivasjon



Figur 3 *Motivasjon for å bli fisker (Kilde Sønvisen, Johnsen og Vik, 2015. Mellom nettverk og marked II: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske, Upublisert)*

Forskere ved Norges fiskerihøgskole har i samarbeid med Ruralis gjort flere undersøkelser rundt rekruttering til fiskeflåten, blant annet én i 2015 og én i 2020/21, herunder motivasjon for å bli i fiskeryrket eller forlate det. I undersøkelsen fra 2015 var 20 av 1500 respondenter kvinner, og i undersøkelsen fra 2020 var 11 av 314 kvinner. Undersøkelsen fra 2015 var rettet mot fiskere i lukket og åpen gruppe, mens undersøkelsen i 2020/21 i første rekke var rettet mot fiskere i åpen gruppe.

Figur 3 viser hvor stor betydning respondentene angir at valgte parameter har for at fiske er valgt som yrke. Inntekt, selvstendighet, frihet og natur hadde størst betydning både for menn og kvinner. Undersøkelsen fra 2020 som omfatter åpen gruppe gir i hovedsak samme svar, men med noen unntak: En større andel kvinner (63 %) enn menn (13 %) oppgir at partner hadde betydning for å velge fiskeryrket og mens 49 % av mennene tidligere hadde fisket i lukket gruppe, gjaldt dette for bare 9 % av kvinnene. Mennene hadde i gjennomsnitt vært fiskere i åpen gruppe dobbelt så lenge som kvinnene (12,8 mot 6,4 år). Funnene i disse undersøkelsene samsvarer med funn gjort av Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015), men her fant man at sans for kroppsarbeid, både hos kvinner og menn, var den sterkeste motivasjonen for å bli fisker.

### 3.7 Kvinner i styrende organer

I det følgende gjennomgås kjønns sammensetningen i styre og administrasjon i fiskernes interesseorganisasjoner og organisasjoner opprettet med medhold i lov. Styrende organer i interesseorganisasjoner velges blant medlemsmassen og når det gjelder fiskesalgslagene (se under) så forutsetter loven at de skal eies og ledes av fiskere og fiskernes organisasjoner. Lovgiver har mulighet for å endre dette.

#### 3.7.1 Fiskernes faglige interesseorganisasjoner

I det følgende refereres representasjon i styrene og ansatte i administrasjonene i fiskernes faglige interesseorganisasjoner. Tallene er innhentet fra vedkommende interesseorganisasjon i forbindelse med dette arbeidet. Med kort tid til rådighet i en periode der organisasjoner har hatt stor belastning med ordinære og ekstraordinære oppgaver, så har vi ikke klart å få opp samme informasjon fra alle.

#### Pelagisk forening

I sittende styre er en av 6 kvinner. I perioden 2017–2019 hadde foreningen kvinnelig styreleder. I representantskapet er en av 10 kvinner. Administrasjonen har hatt følgende sammensetning.

Tabell 11 *Kjønnsfordeling av ansatte i pelagisk forening*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2011–15	3	1	1	0
2016–20	2	1	1	1
2021	3	2	1	1

#### Norges Kystfiskarlag

Kystfiskarlaget kan ikke produsere tidsserie på kvinnelige medlemmer. I mai 2021 er 3 % av medlemmene i Kystfiskarlaget kvinner.

#### Styrerepresentasjon

Tabell 12 *Sammensetning av styret i Norges Kystfiskarlag*

År	2010	2015	2020
Kvinner i styret/styremedlemmer	1/12	2/12	3/13

Tabell 13 *Kjønnsfordeling av ansatte i Norges Kystfiskarlag*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2010	3	3	1	1
2015	3	2	1	1
2020	3	3	1	1

### Fiskebåt

Tabell 14 *Kjønnsfordeling av ansatte i Fiskebåtrederens Forbund*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2010				
2015				
2021	12	4	10	2

Tabell 15 *Sammensetningen av styret i Fiskebåt (hovedorganisasjonen)*

År	2010	2015	2020
Kvinner i styret/styremedlemmer	1/10	2/10	1/10

I styrene for Fiskebåt Nord, Fiskebåt Vest og Fiskebåt Sør, er det til sammen 18 styremedlemmer og to av disse er kvinner.

### Norges Fiskarlag

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

Tabell 16 *Kvinnelige delegater på Fiskarlagets Landsmøte*

	2011	2013	2015	2017	2019
Kvinnelige delegater/delegater	1/69	2/69	2/69	5/69	2/69

Når det gjelder Møre og Romsdal Fiskarlag, Nordland Fylkes Fiskarlag, Fiskarlaget Midt-Norge, Fiskerlaget Sør, Sogn og Fjordane Fiskarlag og Fiskarlaget Vest er det ikke, eller har det ikke vært, kvinnelige tillitsvalgte.

Fiskarlaget Nord har siden 2019 hatt én kvinnelig styrerepresentant.

Norges Fiskarlag, eksklusive Fiskebåtrederens forbund, har 31 administrativt ansatte i 2021, hvorav 13 kvinner, og tre kvinner av 12 i ledende stillinger (daglige ledere for fylkeslag og Sør-Norges Notfiskarlag.)

Det har ikke vært mulig å få fram opplysninger over andelen kvinnelige medlemmer i Norges Fiskarlag.

### 3.7.2 Oppsummering fiskernes faglige interesseorganisasjoner

Kort oppsummert er menn som hovedregel tillitsvalgte og kvinner finner vi som ansatte i administrasjonen i fiskernes interesseorganisasjoner. Norges Kystfiskarlag og Pelagisk forening har

hatt størst andel kvinnelige tillitsvalgte og kvinnelig ansatte, og Norges Kystfiskarlag har vedtektsfestet at det skal sitte kvinner i styret.

### 3.7.3 Samvirkeorganisasjoner: Fiskesalgslagene og Fiskernes Agnforsyning

Fiskesalgslagene eies av fiskerne, og er med hjemmel i Fiskesalgslagsloven<sup>12</sup> opprettet for å sikre fiskerne en forsvarlig førstehåndsomsetning og oppgjør for fangst. Det er forbudt å omsette marin fisk i Norge utenom salgslagene.

Vi har for tiden fem salgslag for marin fisk i Norge<sup>13</sup>. Ett er landsdekkende og omsetter all pelagisk fisk, og fire andre er geografisk avgrensede salgslag som omsetter bunnfisk. Bare fiskere eller organisasjoner av fiskere kan være medlemmer i et fiskesalgslag (§ 4). Det er ingen bestemmelser i loven som regulerer sammensetning av styrende organer (styremøte, årsmøte, kontrollkomité).

#### Norges Sildesalgslag

Tabell 17 Styremedlemmer og delegater til årsmøtet i Norges Sildesalgslag

År	2005	2010	2015	2020
Kvinnelige styremedlemmer/styremedlemmer	1/12	2/12	1/12	1/12
Kvinnelige delegater/delegater til årsmøte	1/60	0/60	2/60	4/60

Tabell 18 Kjønnsfordeling av ansatte i Norges Sildesalgslag

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	50	17	14	2
2005	44	14	14	2
2010	44	16	10	3
2015	40	13	9	2
2020	43	15	10	2

De 4 andre fiskesalgslagene omsetter bunnfisk som torsk, sei, hyse etter en geografisk fordeling av landet.

#### Norges Råfisklag

Styret i Norges Råfisklag har hatt en sammensetning som vist i Tabell 19.

Tabell 19 Sammensetning av styret i Norges Råfisklag

År	2000	2005	2010	2015	2020
Kvinner i styret/styremedlemmer	1/10	2*/10	1/10	0/10	0/10

\*Derav 1 ansattrepresentant.

<sup>12</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-75?q=fiskesalgslagsloven>

<sup>13</sup> <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Salgslagenes-sider>

Ifølge vedtektene til Råfisklaget kan det velges 46 representanter for ulike organisasjoner i tillegg til representanter for direkte medlemmer til årsmøtet<sup>14</sup>. Råfisklaget oppgir at 1–2 av representantene på årsmøtene etter 2000 har vært kvinner.

Tabell 20 *Kjønnsfordeling av ansatte i Norges Råfisklag*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	77	41	17	2
2005	66	38	17	4
2010	64	34	17	4
2015	62	32	17	7
2020	61	33	15	7

### Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI)

I 2020/21 er 1 av 7 styremedlemmer kvinne, og 7 av 11 ansatte i administrasjonen er kvinner. I 2 av 4 ledende stillinger er det kvinner.

Tabell 21 *Kjønnsfordeling av ansatte i Surofi*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	17	10	2	0
2005	15	8	2	0
2010	15	8	4	2
2015	13	8	4	2
2020	11	7	4	2

Tabell 22 *Kvinner i styrende organer i Surofi, styret har syv medlemmer derav en ansatterepresentant og årsmøtet har 19 utsendinger*

År	2000	2005	2010	2015	2020
Kvinner i styret	1	1	0	1	1
Kvinner i årsmøte	2	2	2	2	2

### Vest-Norges Fiskesalgslag i Måløy

Tabell 23 *Kjønnsfordeling av ansatte i Vest-Norges fiskesalgslag*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	7	5	3	1
2005	6	4	3	1
2010	5	4	3	2
2015	6	4	3	2
2020	6	4	3	2

<sup>14</sup> Det har ikke vært direktevalgte representanter.



Det har ikke vært kvinner representert i styret eller representantskapet til Vest-Norges Fiskesalgslag i perioden 2000–2021.

### Fiskehav

Skagerakfisk og Rogaland Fiskesalgslag fusjonerte 1/1-2020 til Fiskehav.

Tabell 24 *Kjønnsfordeling av ansatte i Fiskehav*

År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2010	10	5	2	0
2005	9	4	2	0
2010	9	5	2	0
2015	8	4	2	0
2020	6	2	1	0

Styret har i perioden 2000–2021 bestått av fiskere og det har ikke vært kvinnelige styrerepresentanter.

### Fiskernes Agnforsyning

Agnforsyningen reguleres av lov om produksjon, transport og omsetning av agn<sup>15</sup> og forskrift om omsetning m.v. av agn<sup>16</sup>. Formålet til agnforsyningen er å sikre norske fiskere, spesielt i Nord-Norge tilgang på agn.

Det er ingen bestemmelser i loven som regulerer sammensetning av styrende organer.

Tabell 25 *Agnforsyningen rapporterer slik når det gjelder kjønnsfordeling i styrende organer og administrasjon*

	2010–2015	2016–2020
Representanter	19 menn	19 menn
Styre	6 menn	6 menn
Administrasjon	3 menn og 3 kvinner	4 menn og 2 kvinner
Kvinner i ledende stillinger i adm.	2	2

### 3.7.4 Oppsummering samvirkeorganisasjonene: Fiskesalgslagene og Fiskernes Agnforsyning

Kort oppsummert er menn tillitsvalgte og kvinner finner vi som ansatte i administrasjonen i samvirkeorganisasjonene, også i ulike typer lederstillinger. Styreledere og administrerende direktører er, og har alltid vært, menn.

### 3.8 Kvinner i relevante stortingsmeldinger og NOU-er

Stortingsmeldinger og NOU-er<sup>17</sup> tilbake til 1998, med fiskeri som tema, er summarisk gjennomgått med sikte på å finne om kvinner, jenter eller kjønn er omtalt og i tilfelle hvordan. Når det gjelder stortingsmeldinger er det kun St.meld. nr. 51 (1997-98). *Perspektiver på utvikling av norsk fiskeri-næring* at kvinnerrettede tiltak har fått oppmerksomhet. Det dreier seg ikke eksplisitt om kvinner i fiske,

<sup>15</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1949-07-08-13?q=Agn>

<sup>16</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1954-02-05-2?q=Agn>

<sup>17</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokument/nou-ar/id1767/>

men om kvinner i fiskerinæringen generelt og betydningen av kvinnearbeidsplasser i fiskerisamfunn og kvinner i ledelse. Når kvinner nevnes i andre meldinger vies det en setning eller to til at fiskeflåten har betydning for arbeidsplasser i fiskeindustrien for kvinner og ungdom (St.meld. nr. 20 (2002-2003) *Strukturtiltak i kystfiskeflåten*, St.meld. nr. 19 (2004-2005) *Marin næringsutvikling* og St.meld. nr. 21 (2006-2007) *Strukturpolitikk for fiskeflåten*). I Meld. St. 22 (2012–2013) *Verdens fremste sjømatnasjon*, nevnes kvinner i forbindelse med spisefrekvens for sjømat. I meldingene etter 2013 finnes ikke ordene kvinne, jente eller kjønn (Meld. St. 10 (2015–2016) *En konkurransekraftig sjømatindustri*, Meld. St. 20 (2016–2017) *Pliktsystemet for torsketrålere*, Meld. St. 31 (2016–2017) *Noen fiskeri- og havbruks-politiske saker* og Meld. St. 32 (2018–2019) *Et kvotesystem for økt verdiskaping*).

Når det gjelder NOU-er er det en som skiller seg ut. Det er NOU 2008:5 *Retten til fiske i havet utenfor Finnmark*. Her omtales Sametingets melding om fiske som næring og kultur i kyst- og fjordstrøk (side 45–48) og der kvinners rettigheter og muligheter til å bli rekruttert inn i fiskerier diskuteres, så vel som konkrete tiltak for å øke andelen kvinnelige fiskere. Her diskuteres også kvinners historiske deltakelse i fiske i sjøsamiske områder. I NOU 2006: 16 *Strukturvirkemidler i fiskeflåten*, nevnes kvinner i en drøfting om ressursrentebeskatning og at denne kan brukes til at flere offentlige kvinnearbeidsplasser kan finansieres. Øvrige relevante utredninger nevner ikke kvinner, jenter eller kjønn (NOU 2002: 13 *Eierskap til fiskefartøy*, NOU 2005: 10. *Lov om forvaltning av viltlevende marine ressurser — Havressursloven*, NOU 2014: 16 *Sjømatindustrien — Utredning av sjømatindustriens rammevilkår*, NOU 2016: 26. *Et fremtidsrettet kvotesystem*, NOU 2019: 21. *Framtidens fiskerikontroll*).

Når det gjelder andelen kvinner oppnevnt i de **overnevnte** utredningene så variere dette mellom 30 og 50 %. Dette er stort sett kvinner fra akademia, fagorganisasjoner eller ledende stillinger i næringslivet (bank og sjømatbedrifter). Kvinnelige fiskere, eller kvinner i andre stillinger i fangstledet, ser ikke ut til å være representert.

Den summariske gjennomgangen viser at perspektivet; "bedre likestilling i fiskeriene" i stor grad har vært fraværende i relevante stortingsmeldinger og offentlige utredninger. Dokumentene er dominert av fag- og/eller næringspolitikk og her har kvinneperspektivet, nesten uten unntak, ikke fått prioritet.

### 3.9 Arbeidsgodtgjørelse til fisker

Ifølge SSB<sup>18</sup> satt halvparten av fiskerne tilbake med en fiskeinntekt 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 gikk til de med fiske som hovednæring.

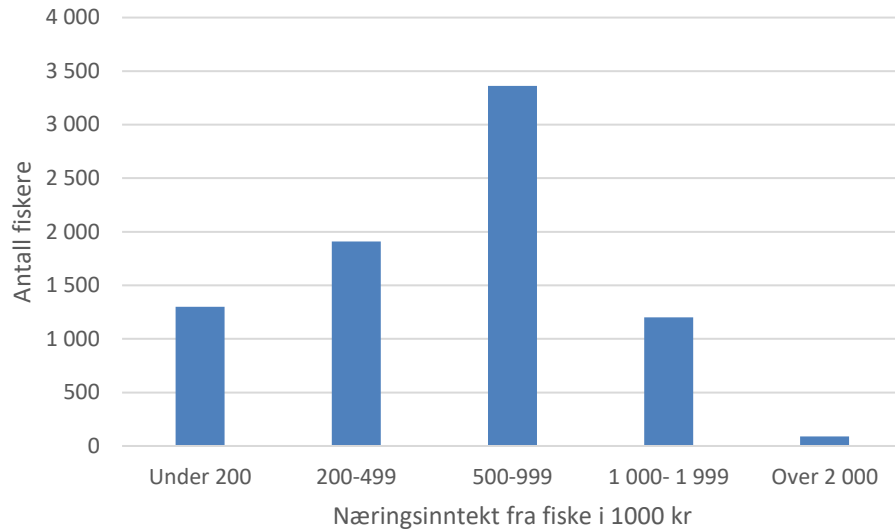
De eldre, etablerte fiskerne tjente best. Blant fiskerne i aldersgruppen 50–59 år var gjennomsnittlig bruttoinntekt på 1 033 000 kroner i 2017<sup>19</sup>. Til sammenligning var gjennomsnittet 660 000 kroner i aldersgruppen 20–29 år. Gjennomsnittlig bruttoinntekt for de kvinnelige fiskerne var 515 000 kroner, mens mennene hadde 905 000 kroner i gjennomsnitt i 2017. Til sammenligning var gjennomsnittlig industriarbeiderlønn cirka 476 000 kroner samme år.

---

<sup>18</sup><https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/artikler-og-publikasjoner/kven-er-yrkesfiskaren-og-kva-tener-han>

<sup>19</sup> Seneste statistikk fra SSB på godtgjørelse til fisker.

Lottsystemet er likt for kvinner og menn, så forklaringene på forskjellene i arbeidsgodtgjørelse mellom kvinner og menn kan ha med driftsform, tid om bord og at menn har klart å posisjonere seg i de fiskeriene som gir høyest arbeidsgodtgjørelse. Kvinner besetter i liten grad de stillingskategoriene (skipper, styrmann, maskinist) som gir høyest lott. Dette bør imidlertid undersøkes nærmere.



Figur 4 Næringsinntekt fra fiske for selvstendig næringsdrivende fiskere<sup>20</sup> i 2017 (Kilde: SSB basert på fiskerimantallet)

<sup>20</sup> Kun fiskere på blad B.

## 4 Drøfting – mannsdominerte yrker/næringer generelt og fiskerinæringen spesielt

Omfanget av dette arbeidet gjør at det er begrenset mulighet for en grundig gjennomgang av litteratur. Det generelle bildet (se avsnitt 4.2) er at vi har et kjønnsdelt arbeidsmarked og at det gjøres tiltak for å bedre dette både rettet mot å få kvinner og menn til å velge utradisjonelt. Her er det valgt å bruke Forsvaret (4.3) og landbruket (4.4) som eksempel. Flere kunne ha vært valgt, som bygg og anlegg, offshore petroleumssektor, men omfanget av arbeidet tillater det ikke.

Forsvaret er valgt på grunn av at det har vært svært mannsdominert, men det har vært satt i gang en rekke tiltak for å få opp kvinneandelen både i førstegangstjenesten og blant militært ansatte. Kvinner er også sterkt underrepresentert som bønder, mens i Bondelaget, som tillitsvalgte i organisasjonen, og i samvirkeorganisasjonene er kvinnene godt representert. Det generelle bildet og eksemplene tjener som eksempler på hva som kan gjøres for å bedre likestillingen i fiskeriene.

### 4.1 Situasjonene i fiskeriene

Fangstdelen av fiskerinæringen har vært, og er mannsdominert. I det følgende vil barrierer når det gjelder formell og reell likestilling bli belyst.

#### 4.1.1 Kultur og tradisjon

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 (Gerrard, 1983; Pettersen, 1997; Amundsen, 2020). 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 barn, hushold og gårdsdriften, mens mennene var på fiske.

Til tross for at det finnes historiske eksempler på kvinnelige høvedsmenn og at kvinner har deltatt som mannskap, ofte sammen med sin mann, så har fiskeryrket vært, og er fortsatt, mannsdominert (Gerrard, 2021). I tillegg til at fiskeryrket har vært fysisk tungt har det som i andre mannsdominerte yrker vært en røff omgangstone, som ikke akkurat kan betegnes som inkluderende for kvinner (se f.eks. kapittel 4.3).

Omfanget av dette arbeidet tillater ikke brede undersøkelser. Vi har likevel brukt en del informanter<sup>21</sup>. Informanter i rederier i den store kystflåten, og havfiskeflåten som har, eller har hatt kvinner i mannskapet, er gjennomgående positive. Deres oppfatning er at kvinner er fullt ut i stand til å ta roller som de er formelt kvalifisert<sup>22</sup> til å dekke. 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 framheves spesielt på fartøy med fabrikker for produksjon av fryst fisk. Det nevnes også som positivt at arbeidsmiljøet blir bedre og omgangstonen mindre røff. Moderne fartøy har dessuten kapasitet til å la kvinner ha egen lugar. Tilbakemeldingen fra kvinnelige fiskere på disse fartøyene varierer. Mens mange ikke oppfatter seg som forskjellsbehandlet, nevnes det også eksempler på uønsket oppmerksomhet.

---

<sup>21</sup> Det har ikke vært tid til en grundig underrøkelse, det bør vurderes gjort som en del av det videre arbeidet.

<sup>22</sup> En rekke stillinger krever formell utdanning og fartstid.

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, i henhold til informantene, gjøres.

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<sup>23</sup>. Dette er holdninger de møter fra andre fiskere, utstysleverandører og banker. Når det gjelder fiskeindustrien så er holdningene stort sett positive til tross for at det også her nevnes uønsket oppmerksomhet.

Det som kvinner beskriver som det største problemet for å gå inn i, og bli værende i fiske, er livsfasebaserte omsorgsoppgaver. Spesielt forholdet til graviditet, fødsel og ansvar for små barn framheves, men kvinners generelle rolle som omsorgspersoner holdes også fram som barrierer. Spesielt nevnes perioden med amming som et problem, og særlig for hushold der bare mor er fisker. Ordningen med leieskipper gjør at fartøyet kan holdes i drift, men inntekten går ut av familien.

For fiskere er foreldrerollen ofte vanskelig å kombinere med åpningstider i barnehage, SFO og skole. "Det er rett og slett ikke mulig å samordne tidevannstabellen med åpningstidene i SFO", ble det fastslått av en mor og fisker. Været må man også forholde seg til, og noen ganger må helger brukes for å røkte redskapene. Når både mor og far er fiskere er man avhengige av venner og familie for å ivareta ungene. På større fartøy nevnes lang turnus som problem. En ordning med 6 uker på og 6 uker av (som er vanlig) nevnes som problematisk å kombinere med barn og i særdeleshet små barn i ammealder.

Det oppfattes fra enkelte at barnevernet har sett det som problematisk å kombinere mødrerollen med yrket som fisker. Dette har det ikke vært tid til å drøfte med barnevernet.

#### **4.1.2 Rekruttering og frafall**

Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015) har kartlagt hva som motiverer kvinner til å bli fiskere og til å bli stående i fiskeryrket. Som referert i kapittel 3.3 er gjennomstrømmingen større blant kvinner enn menn. Kvinner har vært klar over at yrket er fysisk krevende og en motivasjon for å bli fisker har vært at de liker fysisk arbeid og har eventyrlyst. Dette støttes også av funnene omtalt i kapittel 3.6. Jenter blir i langt mindre grad enn gutter oppfordret, i skole og i lokalmiljø, til å bli fiskere.

Den vanligste måten å skaffe seg jobb som fisker er å bruke nettverk, herunder å ta kontakt med rederiene. Erfaringene viser at det, både for jenter og gutter, ikke er spesielt vanskelig å skaffe lærlingeplass, men det er lettere dersom man kommer fra et fiskerimiljø. Noen livsfaser er imidlertid problematiske. Like stor andel av begge kjønn oppgir "vanskelig å kombinere med familie" som en sluttårsak. Den moderne mansrollen er i endring, og er en medvirkende årsak til frafallet i fiskeflåten (Johnsen & Vik, 2013). Både Johnsen og Vik (2008) og Grimsrud, Nystrand & Otterlei (2015) sitter i sine studier igjen med et inntrykk av at fiskerne stort sett har forlatt flåten av egen fri vilje. Årsakene til at de slutter handler minst like mye om attraktive muligheter på land og personlige forhold, som negative sider ved arbeidsforholdene eller at man ble skjøvet ut av næringen.

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, med mer. Kun et fåtall kvinner har denne type erfaringer. Kompetansen kvinner og menn har ervervet

---

<sup>23</sup> <https://www.fiskeribladet.no/nyheter/-tida-er-klar-for-at-menn-blir-mer-modne/8-1-52791>

om bord, er ulik og dette kan påvirke senere jobbkarriere. Menn havner ofte på rigg, supplybåt eller annen maritim sektor og bygg og anlegg, mens kvinnene går til helsesektoren eller annen tjenesteyting på land. Det ser det ut til at menn får mer uttelling for erfaringen fra fiskeflåten enn det kvinner får og forklaringer på dette kan være at kvinner i større grad går til omsorgsykker og menn til bransjer og oppgaver der fiskerikompetansen, herunder nautiske sertifikater er relevante (Grimsrud, Nystrand & Otterlei, 2015).

#### 4.1.3 Nettverk

Kvinnefiskarlaget var en del av Norges Fiskarlag. Det ble opprettet i 1953 og var i virksomhet til cirka 2010. Laget arbeidet i første rekke med sosiale- og økonomiske rettigheter til fiskerfamiliene og var en pådriver for sikkerhetsopplæring for fiskere (Lotherington & Thomasen, 1993). Kvinnelige fiskere fikk liten oppmerksomhet og det var ikke en prioritert målsetting å få flere kvinner til å bli fiskere.<sup>24</sup>

I 1991 ble Fiskerinæringens kvinneutvalg<sup>25</sup> opprettet. Utvalget ble avviklet i 2004. Dette var et rådgivende utvalg til Fiskeridepartementet, og kan ifølge Amundsen (2020) sees på som et symbol på økningen i kvinnenes deltakelse i fiskeriene og fiskerinæringen. Utvalget ga en stemme til kvinner i næringen og i kystsamfunnene. Ifølge tidligere administrativ leder, Mai Britt Manin, var virksomheten nettverksbygging og ulike kompetansegivende kurs rettet mot kvinner i fiskerinæringen.

I 2017 ble det tatt initiativ til å etablere en organisasjon/nettverk for aktive kvinnelige fiskere. Det ble dannet et eget forum<sup>26,27</sup> som skal kjempe for likestilling, sosiale rettigheter og rekruttering av flere kvinner inn i fiskeryrket. Dette førte til opprettelsen av en Facebook-gruppe for kvinnelige fiskere. Per mai 2021 er det en organisasjon under etablering med basis i denne Facebook-gruppen. Dette kan gi mulighet for å få til ulike kvinnerettede tiltak (f.eks. nettverksbygging, mentorordninger og kurs rettet mot styrer og utvalg) for å øke andelen kvinner i fiskeryrket<sup>28</sup>.

#### 4.1.4 Tilpasninger og erfaringer med kvinner som skipper og reder<sup>29</sup>

Som vist i kapittel 3 er kvinners deltakelse i fiske fortsatt lav. I det følgende diskuteres forhold som berører kvinners muligheter til å være redere i åpen og lukket gruppe.

I åpen gruppe har reglene om å bruke leieskipper (det vil si annen skipper enn reder) blitt innskjerpet. Eier må derfor som hovedregel ha plikt til å stå om bord i fartøyet (som hovedsmann) under utøvelse av fiske. Det er imidlertid tillatt ikke stå om bord og å bruke leieskipper når en av følgende betingelser er oppfylt:

1. Ved graviditet, og to år etter barnefødsel, er i foreldrepermisjon, eller har omsorg for barn med langvarig sykdom.

---

<sup>24</sup> Ifølge tidligere sekretær i Kvinnefiskarlaget, Solfrid Evensen.

<sup>25</sup> <https://www.nsd.no/polsys/data/forvaltning/utvalg/10050000>

<sup>26</sup> <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/kvinnelige-yrkesfiskere-samlet-til-historisk-mote-1.13539331>

<sup>27</sup> <https://www.nrk.no/tromsogfinnmark/vil-samle-fiskerikvinner-til-kamp-mot-sladder-og-misunnelse-1.13405872>

<sup>28</sup> <https://www.fiskeribladet.no/nyheter/kvinnelige-yrkesfiskere-mener-det-ikke-holder-a-onske-seg-flere-kvinner-inn-i-fiskerineringen/2-1-905611>

<sup>29</sup> Med hjelp fra Anastasia Henriksen, Fiskeridirektoratet Troms og Finnmark.

2. Langvarig sykdom eller skade som vil kreve langvarig rehabilitering, og der dette er dokumentert av helsevesenet.
3. Førstegangstjeneste.
4. Politiske verv.

Punkt 1 er det mest aktuelle i denne sammenhengen. Ordningen gjør det mulig at kvinner som eier fartøy i åpen gruppe kan holde fartøyet i drift i en livsfase der omsorg for små barn ikke lar seg kombinere med å være fisker.

Deltakerlovens §4 stiller krav om ervervstillatelse for alle som vil drive ervervsmessig fiske. I henhold til ervervstillatelsesforskriften<sup>30</sup> gjelder ikke aktivitetskravet ved erverv for fartøy under 15 meter. Et av kravene for å få ervervstillatelse er at aktive fiskere eier mer enn 50 % av fartøyet. Aktive fiskere blir som hovedregel registrert på blad B i fiskermanntallet. For fartøy fra og med 15 meter, kreves det at eier oppfyller aktivitetskravet, det vil si at personen skal ha drevet ervervsmessig fiske eller fangst i tre av de siste fem årene, og fortsatt er knyttet til fiskeyrket<sup>31</sup>. Det finnes to måter å oppfylle aktivitetskravet på – enten som mannskap/skipper (på fiskefartøy), eller som administrerende reder (med fiskefartøy).

Det betyr at man ikke nødvendigvis må delta om bord på fartøyet for å kunne eie/erhverve et fartøy i merkeregisteret, en kan også bli oppført i fiskermanntallet blad B som administrativ reder. Følgende krav må være oppfylt for at person skal kunne bli registrert i fiskermanntallet som administrerende reder:

- Rederiet må være av en viss størrelse (antall fartøy/fartøystørrelse vurderes skjønnsmessig av Fiskeridirektoratet) for at det skal være behov for administrerende reder.
- Kravet for at en administrativ stilling i et rederi skal kvalifisere til å stå på blad B i fiskerimantallet er at dette skal være hovedbeskjeftigelse/hovedinntekt og det skal være en ledende stilling (daglig leder/styreleder).
- Minimum 10 % eierskap av rederiet.
- Det er imidlertid begrensninger for hvor mange administrerende redere det er tillat å ha i et rederi. Dersom andre majoritetsiere i rederiet oppfyller aktivitetskravet, enten som aktive fiskere eller administrerende redere, vil det ikke være rom for at flere blir registrert som administrerende redere for på den måten å kunne oppfylle aktivitetskravet.

For å kunne få ervervstillatelse for et fartøy over 15 meter (både i kyst- og havflåten) må eier som vist tidligere, oppfylle aktivitetskravet. I forbindelse med arv og generasjonsskifte gjelder imidlertid regler i Deltakerlovens § 7 annet ledd<sup>32</sup>. Det kan tildeles midlertidig ervervstillatelse i inntil fem år uten at det stilles krav til tidligere aktivitet. Ved periodens utløp må aktivitetskravet oppfylles. Arvinger 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

---

<sup>30</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-12-07-1144>, jf. §2

<sup>31</sup> Deltakerlovens §6 første ledd

<sup>32</sup> Deltakerlovens § 7: "Når et fartøy skal overtas ved arv etter reglene i arveloven kapittel 2, 3 eller 4, skal den nye eieren gis tidsbegrenset ervervstillatelse i inntil fem år inntil aktivitetskravet i § 6 første ledd er oppfylt. Slik tidsbegrenset ervervstillatelse kan også gis ved overføring av fartøyet som ledd i generasjonsskifte til fordel for personer som kan få arverett etter arveloven kapittel 2. Gjenlevende ektefelle eller samboer i uskiftet bo, jf. arveloven kapittel 5 og 6, kan gis en tidsbegrenset ervervstillatelse så lenge uskifteboet består dersom fartøyet inngår i formuen som overtas uskiftet."

aktivitetskravet. Dette sikrer arvingenes økonomiske interesser og arvingers mulighet til å overta rederiet, samtidig som Deltakerlovens bestemmelser ivaretas.

Det er derfor ingen formelle hinder for at døtre kan kvalifisere seg (på eller med fiskefartøy) til å overta rederi på lik linje med sønner, eller at kvinner er registrert i fiskerimantallet (blad B) kan erverve fiskefartøy, både under og over 15 meter, og på den måten få adgang til deltakerregulerte fiskerier. Men fortsatt vil kvinner som oppfyller kravene i deltakerloven ha samme utfordringer når det gjelder graviditet, barnefødsel og foreldrepermisjon, som kvinner i lukket gruppe. Kvinner og menn ansatt på fiskefartøy har de samme betingelser for foreldrepermisjon som gjelder i samfunnet for øvrig. Dette er både praktisk og kulturelt vanskeligere å håndtere for kvinner enn menn.

## 4.2 Et kjønnsdelt arbeidsmarked – det generelle bildet

I henhold til Reisel, Skorge & Uvaag (2019) er det norske arbeidsmarkedet svært kjønnsdelt. Bare 15 % av norske arbeidstakere jobber i yrker med mellom 40 og 60 % av begge kjønn. En betydelig del av kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet skyldes at ungdom velger kjønnsdelt når de velger utdanning. Dette er i høyeste grad tilfellet for utdanning til fiskeryrket. Selv om andelen jenter på Vg2 Fiske og fangst er mer enn fordoblet det siste tiåret, så er andelen fortsatt bare 11 % (Tabell 1). Samtidig er det viktig å påpeke at vi har sett en nedgang i kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet i Norge de siste tiårene, noe som særlig henger sammen med at kvinner i økende grad har beveget seg inn i tidligere mannsdominerte yrker.

Utviklingen viser både en relativ og en reell nedgang i kjønnsdelingen på det norske arbeidsmarkedet over tid. Endringen henger sterkt sammen med kvinners inntog i høyere utdanning og endringene i kvinners utdanningsvalg fra slutten av 1970-tallet til i dag. De mannsdominerte utdanningene hadde i gjennomsnitt cirka 16 % kvinner på slutten av 1970-tallet. Dette endret seg kraftig i løpet av perioden, og andelen kvinner i disse utdanningene ligger på rundt 40 % i dag. Dette er særlig på grunn av økningen i kvinneandelen i utdanninger til yrker som medisin, psykologi, juss og økonomi, men det har også vært en betydelig økning i andelen kvinner på en del av ingeniørutdanningene. Sett samlet er de utdanningene som var kjønnsjevne på slutten av 1970-tallet, fremdeles kjønnsjevne. Når det gjelder de kvinnedominerte utdanningene, er andelen kvinner uendret i perioden. Menn har ikke endret sine utdanningsvalg i tilsvarende grad. Det er altså endringer i kvinners utdanningsvalg som har vært driveren bak utviklingen vi har sett de siste 50 årene (op.cit).

Ser vi på fordelingen av menn og kvinner på næringer (bransjer), jobber en tredjedel av alle sysselsatte kvinner i helse- og sosialtjenestene. Bare rundt 8 % av mennene gjør det samme. Generelt fordeler menn seg mye jevnere utover; det er ikke én næring der en svært stor andel av mennene jobber, slik det er for kvinner. De største næringene blant menn er varehandel, industri og bygg og anlegg. Denne fordelingen på næring speiler også fordelingen av menn og kvinner mellom offentlig og privat sektor. Kvinner utgjør 70 % av dem som jobber i offentlig sektor, det kommer særlig til syne i kommunesektoren, der helse- og omsorgsyrkene og grunnskolen hører til (op.cit).

Reisel, Skorge & Uvaag (2019) redegjør også for tiltak å rekruttere kvinner til mannsdominerte yrkesfag. Det er opprettet flere organiserte nettverk for kvinner. Det gir kvinnene mulighet til å dele erfaringer, og de arbeider med å holde på kvinnene som blir rekruttert til bransjen. Kvinnene i nettverkene tar blant annet på seg oppdrag som rollemodeller og forteller om sine utradisjonelle



yrkesvalg på ungdomsskoler, konferanser, messer og så videre. Det nevnes også eksempler på konkrete tiltak for å få flere jenter til å søke teknologiske fag og gutter til å søke omsorgsfag.

Tiltakene mot kjønnssegregering i utdanningsløpet som Reisel, Skorge & Uvaag (2019) har kartlagt, kan sorteres i syv forskjellige kategorier: mål i læreplaner og rammeplaner, rekruttering av det underrepresenterte kjønn til stillinger i barnehage og skole, tiltak for å bevisstgjøre personell om kjønnssegregering, kampanjer for å endre inntrykket av eksisterende fag og studier, utdanningsveiledning, opprettelse av nettverksgrupper for det underrepresenterte kjønn i kjønnskjevne utdanninger og positiv særbehandling.

### 4.3 Kvinner i forsvaret

Forsvaret har hatt som målsetting å øke andelen kvinner både i førstegangstjenesten og som militært ansatte. Sesjonsplikt for kvinner ble vedtatt i 2009 og allmenn verneplikt i 2014. På få år har dette ført til at antallet kvinner i førstegangstjenesten har økt kraftig. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) har undersøkt og dokumentert problemstillinger knyttet til å bidra til økt kvinneandel i forsvaret (Hanson *m.fl.*, 2017). I det følgende vil relevante funn og anbefalinger bli referert.

Før det ble innført verneplikt og kvinner hadde sesjonsplikt, var det et stort frafall. I valget mellom militærtjeneste og start på et utdanningsløp, ble det siste valgt. Etter innføringen av allmenn verneplikt har ikke kvinner lenger mulighet til å trekke seg fra tjeneste i Forsvaret. Fra 2007 til 2017 steg kvinneandelen i førstegangstjeneste fra om lag 5 % til om lag 25 %.

Et viktig funn i forskningen (op.cit.) er at en sterkt økende kvinneandel i førstegangstjenesten ofte bidrar til å endre kvinnes rolle i Forsvaret til det bedre. Mens kvinnene tidligere måtte ha "bein i nesa", "bli en av gutta" og passe inn i et maskulint miljø, ser vi nå i større grad at kvinnene kan delta i tjenesten på like fot. De slipper å måtte tilpasse seg en kultur utelukkende dominert av menn. Forsvaret har likevel ikke lyktes med en tilsvarende vekst i antallet kvinnelige militært ansatte. Mens hver fjerde soldat inne til førstegangstjeneste nå er en kvinne, er dette bare tilfelle for én av ti militært ansatte. En viktig grunn til dette er at de kvinnene Forsvaret ansetter, ofte slutter etter få år. I større grad enn menn ser kvinner på erfaringer fra forsvaret som et steg i en jobbkarriere.

Holdninger til kvinner i forsvaret var preget av "macho-kultur" der fysiske forutsetninger som styrke og utholdenhet har vært framhevet og gjerne ledsaget av og en røff omgangstone. Flere kvinner har endret holdninger og omgangstone. Aksepten for at kvinner kan være både soldater og befal er økt og erfaringene er at økende deltakelse og kontakt gir økt aksept. Når ledere tar ansvar og både involverer kvinner og gir negativ respons på uheldig språkbruk og krenkende adferd, har dette positiv effekt.

Når det gjelder anbefalinger for å få flere kvinner til å bli i forsvaret handler dette i første rekke om å snu oppfatningen av den militære profesjonen som et mannsyrke. Det som anbefales er: Sikre at kvinner i førstegangstjeneste får positive erfaringer fra Forsvaret, utrede og indentifisere hvem som er best egnet (til å løse framtidens forsvarsutfordringer), vurdere kriteriene for utvelgelse til utdanning og ansettelse, aktivt motvirke stereotype holdninger om kjønn og militæret og få i stand bedre livsfaseorientert personalpolitikk i Forsvaret.

#### 4.4 Kvinner i landbruket<sup>33</sup>

Odelsloven ble endret i 1975 med ti års tilbakevirkende kraft til at odelsretten tilfalt eldste barn, ikke eldste sønn. I henhold til Norges Bondelag (Solberg, pers. med.) er kvinneandelen av bønder registret som eiere/drivere av landbrukseiendom 16 %. Grunnen til at andelen ikke er høyere forklares delvis med at yrket har vært fysisk tungt, men mest med tradisjon. Jenter med odelsrett velger i større grad andre yrker/utdanning og overlater gården til sine brødre eller selger seg ut. Dette ser også ut til å være tilfellet i fiske.

I jordbruks-samvirket og i bondelaget er situasjonen en annen. I styrene i bedriftene i jordbruks-samvirke skal det være minimum 40 % andel av hvert kjønn. I sittende styre i Bondelaget er det 12 medlemmer, derav 6 kvinner (2 av 5 vararepresentanter). I administrasjonen er cirka 2/3 av de ansatte kvinner, derav 3 av 6 ledere. I fiskernes organisasjoner velges aktive fiskere, mens til bøndenes organisasjoner er personer i husholdet valgbar.

Når det gjelder kvinners motivasjon for å overta gården handler dette om lønnsomhet og velferds-ordninger spesielt knyttet til omsorg. Andelen kvinner i representative organer og ledelse forklares med at det har vært skapt kvinnenettverk, mentorordninger og kurs rettet mot å øke kvinners deltakelse og innflytelse. Som en del av arbeidet med å legge bedre til rette for kvinner har Bondelaget laget etiske retningslinjer og rutiner for varsling for å beskytte mot ulike former for trakassering<sup>34</sup>. Brudd på retningslinjene kan føre til skarpe reaksjoner, herunder ekskludering.

#### 4.5 Kvinnelige fiskere i pressen

Pressen (Fiskeribladet, Kyst og Fjord og NRK Troms og Finnmark), har i de senere årene hatt en rekke oppslag der temaet har vært kvinnelige fiskere. Her problematiseres den lave kvinneandelen i yrket og i organisasjonene i næringen og det etterlyses tiltak for "å rette opp i skeivhetene"<sup>35</sup> og bringe fiskeriene på nivå med samfunnet for øvrig. Det slås fast at menn fyller stort sett alle plassene som tillitsvalgte i organisasjonene, og blir dermed de viktigste premissleverandørene når fiskeripolitikk skal formes. Artikkelen slår fast at kulturen og spillereglene i bransjen ikke er kjønnsnøytrale.

Oppslagene har også handlet om utfordringer som møter kvinnelige fiskere, herunder uønskede oppmerksomhet (se avsnitt 4.1.3), og andre som viser at kvinner kan og vil være fiskere<sup>36,37</sup>. Det å skape kvinnelige forbilder blir framhevet av både Forsvaret (se kapittel 4.3) og i landbruket (se kapittel 4.4) som vesentlig når en ønsker å rekruttere kvinner til yrker eller som tillitsvalgte.

#### 4.6 Utfordringer

I 2005 inviterte daværende barne- og familieminister Laila Dåvøy og fiskeri- og kystminister Svein Ludvigsen representanter fra organisasjonene i fiskeri- og havbruksnæringen til et møte med

---

<sup>33</sup> Det har ikke vært rom for å vie landbruket tid til å lage en grundigere presentasjon.

<sup>34</sup> <https://www.bondelaget.no/etiske-retningslinjer/>

<sup>35</sup> <https://www.fiskeribladet.no/meninger/fiskeribladet-mener-det-er-mulig-a-gjore-noe-med-kvinnefravaret-i-fiskerinaringen/2-1-903890>

<sup>36</sup> <https://www.fiskeribladet.no/meninger/fiskeribladet-mener-kvinner-kan-og-vil/2-1-974964>

<sup>37</sup> <https://www.fiskeribladet.no/nyheter/amanda-eidesvik-21-mener-man-ma-bli-flinkere-til-a-vise-frem-yrkesmulighetene-i-fiskeriene/2-1-949692>

representanter i fiskeri- og havbruksnæringen. Møtet ble avholdt 4. mai 2005, og hadde som formål å drøfte hvordan partene sammen kunne arbeide for en jevnere kjønnsbalanse på alle nivå i fiskeri- og havbruksnæringen, spesielt med sikte på å imøtekomme likestillingslovens § 21 krav om en jevnere kjønnsbalanse i styrer. På møtet ble det bestemt at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe som skulle utarbeide en felles handlingsplan for økt kvinneandel i fiskeri- og havbruksnæringen. Forslag til *handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor*<sup>38</sup> ble levert i 2007.

Arbeidsgruppen foreslo både kortsiktige og langsiktige tiltak. Ansvar for oppfølgingen av tiltakene vil påhvile både organisasjonene i næringen, næringen selv og offentlige myndigheter.

Oppmerksomheten var i stor grad rettet mot offentlige styrer, råd og utvalg under Fiskeri- og kystdepartementets ansvarsområder, men mål og forslag til tiltak omfattet hele sjømatsektoren. Hovedmålet med handlingsplanarbeidet var at næringen, organisasjonene i næringen, salgslagene og forvaltningen skulle utnytte hele potensialet i arbeidsstyrken ved å tilstrebe en jevn(ere) kjønnsbalanse på alle nivåer.

Følgende delmål er relevante for dette arbeidet. Under hvert kulepunkt er det lagt inn en kommentar:

- Øke andel kvinner i fiskeflåten (manttallsregister A og B) fra 2,6 % til 3 % innen 2010, 4 % innen 2015 og 8 % innen 2020.
  - I 2020 var kvinneandelen 4 % (se Tabell 6)
- Øke andel kvinner som tar videregående opplæring innen fiske- og fangst fra 4 % til 6 % innen 2010, 10 % innen 2015 og 30 % innen 2020.
  - I 2020 var andelen 11,3 % på Vg2 Fiske og fangst (se Tabell 1)
- Øke andelen kvinnelige eiere i fiskeri- og havbruksnæringen.
  - Det har vært en svak økning av kvinner på eiersiden i en del flåtegrupper, mens den er fraværende i andre. Andelen er fortsatt lav og lavere en andelen kvinner regissert på blad B (se Figur 2).
- Øke andelen kvinner i ledelsen i fiskeri- og havbruksnæringen.
  - Fortatt svært lav, men trolig svakt stigende.
- Øke andelen kvinner i styrene i fiskerisamvirkene.
  - Her er det ingen endring
- Øke andelen kvinner i representantskapene i fiskerisamvirkene.
  - Ikke her heller

Vi kjenner ikke til om handlingsplanen er evaluert. Det vil være hensiktsmessig både for å vurdere om målene var gjennomførbare og om det ble brukt fungerende virkemidler.

De foreslåtte tiltakene i handlingsplanen fulgte disse hovedlinjene:

- Skape bevissthet om behovet for jevn kjønnsbalanse.
- Gjøre marine virksomheter attraktive for kvinner og menn.
- Styrke rekrutteringen av kvinner til marin sektor.
- Kartlegge og synliggjøre kvinner i marin sektor.

---

<sup>38</sup>[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fkd/vedlegg/diverse/2007/marinkvinnehandlingsplan\\_regjeringenno.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fkd/vedlegg/diverse/2007/marinkvinnehandlingsplan_regjeringenno.pdf)

- Øke rekrutteringen av kvinner til ledelse og styrer, og sikre en jevn kjønnsbalanse i disse fora.

Tiltakene har i stor grad vært overlatt til næringen/næringsorganisasjonene og måloppnåelsen har, som vist over, vært svak. Det kan derfor spørres om de har vært realistiske. For dette arbeidet blir det da relevant å se på om tiltak kan gjøres mer treffsikre og/eller kraftigere for å oppnå ambisjoner om "bedre likestilling i fiskerier". Det kan være slik at det offentlige, i første rekke staten, bør ta en sterkere rolle enn etter 2007.

I henhold til mandatet (se kapittel 2) ble vi spesielt bedt om å se på reelle og formelle hinder for kvinners deltakelse, herunder mulighet for formuesoppbygging. I de adgangsbegrensede fiskeriene er det generelle formelle hindre til å delta, men ikke kjønnsbestemte. Vi har heller ikke klart å identifisere kjønnsbaserte formelle hindre som hindrer kvinner å overta eller anskaffe fartøy hverken i lukket gruppe eller i adgangsbegrensede fiskerier. Når andelen som eies av kvinner i adgangsbegrensede fiskerier er uendret lav har dette antageligvis to forklaringer: Ved arv selger kvinnelige arvinger seg som hovedregel ut av rederiet og tar med seg sin formuesandel ut av næringen. I tillegg det er få kvinner som er kvalifisert (aktivitetskrav) og interessert i å kjøpe fartøy i adgangsbegrensede fiskerier. I åpne fiskerier ser det ut som muligheten til å utøve fisket kystnært med gode inntektsmuligheter (Finnmark, Rogaland og Hordaland), gjør at andelen kvinner er høyere.

Den største reelle barrieren er at kvinner har (og tar) den største rollen når det gjelder livsfase-orienterte omsorgsoppgaver, først og fremst småbarn. Dernest kommer en del mindre heldige holdninger og væremåter som preger en del mannsdominerte arbeidsmiljø og som gjør at kvinner ikke føler seg verdsatte og velkomne. Tradisjon spiller også en rolle. Tradisjonelt faller kvinners yrkesvalg i hovedsak på offentlig sektor og servicenæringer.

Grovt sett kan arbeidet deles inn i:

- Holdningsskapende arbeid.
- Tiltak for å øke rekruttering av kvinner som fiskere og fiskebåtreidere.
- Tiltak for å øke kvinnerepresentasjonen i relevante styrer.

## 5 Mulige tiltak

I dette kapittelet diskuteres muligheter og begrensninger før det forslås en liste av mulige tiltak bygd på utfordringene presentert i kapittel 4.6. Når det gjelder holdningsskapende arbeid (kapittel 5.2) legges det fram mulige tiltak når det gjelder kvinners plass i relevante offentlige dokumenter, undervisningssektoren, tilbud om lederopplæring, bygging av kvinnenettverk, skape forbilder og bruk av åpen gruppe som rekruteringsarena for kvinnelige fiskere. Når det gjelder rekruttering av kvinner (kapittel 5.3) legges det fram mulige tiltak for å kompensere for utfordringene kvinner har ved graviditet og fødsler, herunder tilpasninger av ulike rekrutteringsordninger til kvinners situasjon. Det pekes også på tiltak for å rekruttere flere kvinner som redere i lukkede fiskerier (kapittel 5.4). Avslutningsvis (kapittel 5.5) diskuteres mulighetene for å øke andelen kvinner i relevante styrer.

Listen over mulige tiltak er ganske sikkert ikke uttømmende, men det er det beste vi innenfor en kort tidsramme kan presentere som grunnlag for en strategi. Det viktige er å identifisere og fjerne hindre for å øke kvinneandelen i yrket og i tillitsmannsapparatet.

### 5.1 Muligheter og begrensninger

I kapittel 2.2 diskuterer vi formell og reell likestilling. Som vi viser i avsnitt 4.1.4 så er det ingen formelle hindre som gjør at kvinner kan kvalifisere seg for å innfri betingelsene deltakerloven<sup>39</sup> stiller for å kunne anskaffe, overta, eller eie et fiskefartøy. Det er selvsagt ingen formelle hindre for å ta relevant utdanning, eller å bli rekruttert som mannskap. Som kapittel 3 viser så er hovedbildet at andelen kvinner i fiskermanntallet, med noen unntak, er vedvarende lavt, og det samme gjelder kvinners eierandeler i fiskefartøy i åpen gruppe så vel som i adgangsbegrensede fiskerier. Lav deltakelse gjenspeiles også i andelen kvinner som tillitsvalgte i næringens organisasjoner.

Dette tyder på at det både har vært, og er, barrierer mot reel likestilling. Det er tre åpenbare årsaker som hver for seg og samlet gir lav deltakelse: En mannsdominert og til tider røff kultur, større utfordringer for kvinner enn menn med å kombinere yrket med ansvar for barn, og kvinners egne karrierevalg. Fiskeryrket er preget av en jakt/høstningskultur og slik vil det alltid være. Arbeidstiden styres av fiskens vandring i havet, tidevannstabellen og været. Med mange andre karrieremuligheter vil nok kvinner fortsatt velge bort fiskeryrket. Utfordringene vil være å legge til rette for kvinner som vil bli fiskere i hele eller deler av yrkeskarrieren.

I denne skriveprosessen har det vært anledning til å diskutere positiv særbehandling av kvinner, med kvinnelige fiskere og andre informanter. Det er unison oppslutning om at tiltak for å kompensere for livsfaseorienterte ulemper, der mødre fortsatt oppfattes å ha større utfordringer enn fedre, er viktig og riktig. Når det gjelder andre tiltak er det delte meninger om positiv særbehandling og det argumenteres for at særbehandling ikke er likestilling. "Jeg vil ikke være jenten i styret – jeg vil være styremedlem" - var et utsagn. Samtidig er det sånn at når det ønskes raskere økning av andelen kvinner, så er positiv særbehandling trolig hensiktsmessig. Det legges derfor også fram forslag som favoriserer kvinner.

I prosessen er det i forhold til rekruttering til fiskeryrket generelt også uttrykt skepsis til det som oppfattes som en undervurdering av de praktiske og faglige kvalifikasjoner som trengs for å være fisker.

---

<sup>39</sup> <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-03-26-15?q=deltaker>

Det å være ung og uten erfaring, også for kvinner, er ikke et godt utgangspunkt for å drive et så sammensatt yrke som det er å være skipper og reder på eget fartøy. Kompetanse til å utøve godt sjømannskap, håndtere fartøy, redskap og fangst, kan best skaffes ved å være en del av et kompetent fiskerkollegium. Uavhengig av kjønn anbefales derfor sterkt at karrieren startes som mannskap, ikke som reder.

Under legges fram en liste over mulige tiltak. Den er ganske sikkert ikke uttømmende, men det er det beste vi innenfor en kort tidsramme kan presentere som grunnlag for en strategi. Det viktige er å identifisere og fjerne hindre for å øke kvinneandelen i yrket og i tillitsmannsapparatet.

## 5.2 Holdningsskapende arbeid

### 5.2.1 Stortingsmeldinger og NOU-er

Som nevnt i avsnitt 3.8 er kvinner og kvinneperspektivet stort sett fraværende i stortingsmeldinger og NOU-er som omhandler fiskeri og fiskerireguleringer. Å få dette perspektivet inn vil gi signaler om at perspektivet er viktig og skal vektlegges i forvaltningen. Det vil også gi Stortinget, om det er ønskelig, bedre anledning til å følge opp perspektivet.

Når det oppnevnes kvinner til offentlige utvalg bør det også finnes egnede kandidater blant kvinnelige fiskere, ikke bare kvinner fra akademia, fagorganisasjoner eller ledende stillinger i næringslivet.

### 5.2.2 Undervisningssektoren

Fiskeflåten er i likhet med de andre sektorer modernisert, og det er mindre krav til fysisk styrke for å være fisker nå enn tidligere. Fiskeryrket er dessuten godt betalt (over gjennomsnitt for industriarbeidere, også for kvinner), det gir naturopplevelser og er fritt og selvstendig. Dette bør utnyttes for å få unge jenter, helt fra ungdomsskolen, til å velge relevant utdanning. Det kan også vurderes å gi jenter som velger Vg2 *Fiske og Fangst* ekstra stipend. *Sett sjøbein*<sup>40</sup> har oppdatert materiell som kan brukes for å vekke interesse for fiskeryrket.

Som Tabell 2 viser, er antall jenter som er lærlinger lavt. Lærlingeplasser er en knapp faktor og vanskelig tilgjengelig, og inntrykket er at lærlingeplassene kan være vanskeligere å få for kvinner enn menn. Det bør derfor vurderes tiltak for å øke volumet lærlingeplasser, spesielt i kystflåten og å gi kvinner større lærlingekvote enn menn (f.eks. 25 %). Det bør også vurderes å bidra til etablering av nettverk for kvinnelige lærlinger der det er mulig, samt å bruke virkemidler få å få redere til å ta om bord mer enn en kvinnelig læring på samme tid. Det bør også vurderes å lage en veileder som omhandler krav til rederier og oppfølging av lærlinger.

Det bør også vurderes å stimulere til at videregående skoler og høyere utdanning forbedrer sitt pensum og sitt opplegg slik at også kvinners rolle i fiskeriene blir vektlagt i større grad enn nå.

Lærlingekvoten er i første rekke innrettet mot større fartøy i kyst- og havfiskeflåten. Ordninger for å stimulere til å ta ungdom ombord i mindre fartøy i åpen og lukket gruppe finnes ikke. Det bør derfor

---

<sup>40</sup> <https://xn--settsjein-5cb.no/om-sett-sjobein/hvem-er-vi/>

vurderes å gjøre lærlingekvoteordningen hensiktsmessig også for at mindre fartøy kan introdusere ungdom til fiskeryrket.

### **5.2.3 Lederopplæring**

Det er to viktige erfaringer fra Forsvaret som er verdt å vurdere. 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 og sørge for at menn, spesielt i ledende stillinger i fiskeflåten, gis muligheter til å bli skolert på hvordan de skal opptre for å rekruttere og beholde kvinner som fiskere.

Kunnskap om personalledelse er ikke spesielt framtrædende i fiskeflåten. Det bør derfor vurderes å gi alle med lederfunksjoner i fiskeflåten muligheter til å skaffe et minimum av lederutdanning. Dette innebærer også innsikt i kjønnsdiskriminerende atferd.

Det er, og vil i overskuelig framtid være, mannsdominerte styrer i faglige interesseorganisasjoner. Det å være seg bevist at kvinner er fullverdige og kompetente kolleger, og ikke jenter, vil styrke kvinners motivasjon for å påta seg verv. Spesielt bør leder være oppmerksom på dette.

### **5.2.4 Stimulere til nettverksbygging**

I dag finnes det nettverk for kvinnelige fiskere. Det bør vurderes å støtte kvinnenettverk/forum for kvinnelige fiskere økonomisk. Det bør også vurderes å støtte kurs for kvinner. Både for å dekke faglig- og praktisk kunnskap som trengs for å utøve yrket og slik at kvinner kan skoleres til lettere å kunne ta roller i fiskernes faglige interesseorganisasjoner og i samvirkeorganisasjonene.

### **5.2.5 Forbilder**

Det kan være tjenlig med to typer forbilder; rederier som ansetter og beholder kvinner i alle funksjoner på fiskefartøy, inklusive rederiadministrasjon, og framheving av kvinnelige fiskere.

Pressen har i de siste årene hatt en rekke positive oppslag om kvinnelige fiskere. Dette bør brukes som anledning til å komme med positive fortellinger for å få fram kvinnelige forbilder. Fortellingene kan brukes til å motivere jenter til å ta relevant utdanning og til å ta jobb som fiskere.

Det bør vurderes å bidra til skolering av journalister også i fiskeripressen slik at de får innsikt i kvinners praksiser og roller i fiskerinæringen.

### **5.2.6 Oppfordring/stimulering til å delta i åpen gruppe**

Tabell 6 og Tabell 7 tyder på at i Finnmark og i Rogaland er rekrutteringen til åpen gruppe bedre enn i andre fylker. Det som stimulerer er ordninger som gir tilgang på verdifulle fiskerier kystnært; kongekrabbe og torsk i Finnmark og leppefisk i Rogaland. Dette lar seg neppe kopiere langs hele kysten, men man bør være oppmerksom på at svekking av dette driftsgrunnlaget vil kunne slå negativt ut for rekruttering av kvinner. I tråd med dette har det også blitt problematisert at det er stor konkurranse om spesielt torskekvoteene i åpen gruppe. Antallet deltakere er i forhold til kvotegrunnlag høyt og en øking av fartøy i åpen gruppe vil svekke inntektsgrunnlaget for alle. Dette er problemstillinger som bør få politisk oppmerksomhet, uavhengig av om det ønskes flere kvinner.

### **5.3 Tiltak for å øke rekrutteringen**

Livsfaseorienterte omsorgsoppgaver går igjen som forklaring på svak kvinnedeltakelse i en del yrker. Dette er tydeligst når det gjelder graviditet og ansvar for små barn, men kan også slå inn i andre faser av livet der kvinner tradisjonelt bærer en større omsorgsbyrde enn menn. I avsnitt 4.1.4 er det gjort rede for mulighetene for å ta ut forlenget permisjon og bruk av leieskipper i åpen gruppe. Denne ordningen bør vurderes beholdt eller styrket. Det bør dessuten vurderes utvidede permisjonsregler i lukket gruppe.

I presentasjonene av forsvaret (4.3) og landbruket (4.4) er livsfaseorientert personalpolitikk framhevet som virkemidler for å rekruttere flere kvinner. I den havgående fiskeflåten (først og fremst trålflåten og autoline) som fryser fangsten er det vanlig med 6 ukers turer. Kystflåten kan også være hjemmefra i hele sesonger (flere måneder), uten å skifte mannskap. Dette er lenge å være borte både for kvinner og menn med omsorg for små barn. Dette bør næringens organisasjoner og rederiene ta tak i for å sikre en bedre livsfasetilpasset personalpolitikk.

Det bør også vurderes å komplettere permisjonsordningene i forbindelse med svangerskap og omsorg med ordninger som dekker behovet for barnepass tilpasset den uforutsigbarheten som det er i utøvelse av fiske. Etter endt permisjon er den økonomiske situasjonen utfordrende. Når man skal starte fiske igjen etter å ha betalt leieskipper, starter man uten å ha hatt inntekter, samtidig som man har løpende utgifter. Det bør vurderes om dette kan avhjelpes med økt kvote i en periode.

Et annet forhold som er påpekt er at redere bør påse at nybakte fedre blant mannskapet tar ut fedrekvoten. Argumentet er at det vil gjøre gi større aksept for at kvinner tar ut sine nødvendige permisjoner.

Som det framgår av Tabell 5 er kvinner eldre enn menn når de rekrutteres til fiske. Rekrutteringskvoten er nå erstattet med kvotebonusordning for fiskere under 30 år med eget fartøy. Dersom rekrutteringskvote gjeninnføres, bør det i så fall vurderes å ha forskjellig aldersgrense for menn og kvinner. Menns aldersgrense foreslås ikke endret og kvinners foreslås satt til 40 år. Kvotebonusordning bør også tilpasses kvinners situasjon. Dette kan gjøres enten ved å øke aldersgrensen for kvinner, og/eller å gjøre det mulig for kvinner å dele opp 5-årsperioden, der deler kan tas etter eventuell omsorgsperiode.

Ungdomskvoteordningen skal også stimulere til økt rekruttering. Det bør finnes tiltak som gjør at flere jenter benytter seg av ordningen.

Det bør vurderes om ordningen med bruk av leieskipper ved graviditet etter barnefødsel og foreldrepermisjon, bør kompletteres med ordninger som dekker behovet for barnepass tilpasset den uforutsigbarheten som det er i utøvelse av fiske.

### **5.4 Flere kvinner som fiskebåtreidere i lukkede fiskerier**

Deltakerloven fastslår at fiskefartøy, med unntak av industrieide trålere, kun kan eies av aktive fiskere. Som det er redegjort for i avsnitt 4.1.4 er det i hovedsak to veier til å bli reder; gjennom å skaffe tilstrekkelig fartstid fra fiske til å stå på blad B i fiskerimantallet (tre av siste fem år), eller å oppfylle kravene til å være administrativ reder.



Ved generasjonsskifte er det sannsynlig at halvparten av arvingene i fiskebåtrederi vil være kvinner. En mulighet for å øke andelen kvinner er å motivere og skolere både foreldregenerasjonen og døtre slik at de vil og føler seg i stand til å overta rederiet.

Det er i dag svært kapitalkrevende å kjøpe fartøy med rettigheter i lukkede fiskerier. Innovasjon Norges ordninger for finansiering og risikoavlastning er kjønnsnøytrale. Vurderingen av prosjekters godhet bør ikke differensieres på kjønn, men i prosjekter med kvinnelig hovedaksjonær bør det vurderes å gi gunstigere finansiering fra Innovasjon Norge. Dette kan være høyere tilskudd eller gunstigere risikoavlastning.

## **5.5 Styrende organer**

I de fleste organisasjonene er det valgeregler som skal sikre ulike interessegruppers representativitet. Det er en utfordring å kombinere med ambisjoner om flere kvinner i styrende organer.

### **5.5.1 Frivillige yrkesorganisasjoner**

Når det gjelder yrkesorganisasjonene kan myndighetene kun henstille til at det velges flere kvinner, Interesseorganisasjonene i fiskeriene kan imidlertid hente eksempel fra Bondelaget for å øke andelen kvinner, som skoling, mentorordninger og nettverksbygging (se for øvrig avsnitt 5.2.4)

### **5.5.2 Lovregulerte organisasjoner**

Når det gjelder de lovbeskyttede samvirkeorganisasjonene (Agnforsyningen og Fiskesalgslagene) så er det generelle bildet at mens det er svært god kjønnsbalanse i administrasjonen (også i ledende stillinger) er kvinneandelen som hovedregel svært liten, eller fraværende i styrene og representantskapene. Målene i Handlingsplanen fra 2007 (se kapittel 3.7) om økt kvinneandel i samvirkeorganisasjonenes representative organer er på ingen måte innfridd.

Fiskesalgslagene rekrutterer sine representantskapsmedlemmer, styremedlemmer og medlemmer av arbeidsutvalg med videre fra sin medlemsmasse etter vanlige demokratiske prinsipper. Det er kun personer som er definert som fiskere som etter valgreglene 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, må vi regne med at den nesten fullstendige mannsdominansen i styrende organer og utvalg i salgslagene og i Agnforsyningen, vil vedvare. Dersom det ønskes en annen kjønnsbalanse enn det er grunnlag for i medlemsmassen, må det tas grep.

Det kan tenkes flere mulige tiltak fra anmodning om endringer til konkrete lovendringer. Det enkleste tiltaket kan være at departementet sender en anmodning til samvirkeorganisasjonene om en form for kvotering til fordel for kvinner når valg til styrende organer skal gjennomføres. I medhold av samvirkelovens § 66<sup>41</sup> kan vedtektene/valgregelen i salgslagene endres slik at det blir mulig å korrigere

---

<sup>41</sup>Samvirkeloven § 66. Val av styremedlemmer. (3) Vedtektene kan fastsette at andre enn årsmøtet skal ha valretten etter første ledd. Årsmøtet skal likevel velge mer enn halvparten av styremedlemmene, om ikke valretten blir overført til eit vedtektsfesta foretaksorgan. Valrett kan ikkje overførast til styret eller til ein styremedlem.

for kvinnerepresentasjon. Departementet kan derfor anmode salgslagene om vedtektsendring i medhold av samvirkeoven, men kan også forsterke dette ved å gjøre endringer i fiskesalgslagsloven.

I NOU 2019:21 "Framtidens fiskerikontroll" ble det satt fram forslag som berører organiseringen av fiskesalgslagene. I NOU-ens pkt 20.5.3 "Salgslagenes rolle og ansvar" heter det blant annet: "*...Utvalget mener at salgslagenes rolle som oppgjørssentraler og markeds plasser for førstehåndsomsetningen bør reddykes*". Hvis det er aktuelt for myndighetene å følge opp dette forslaget, må det foretas endringer i fiskesalgslagsloven. Da ligger det til rette for å regulere styresammensetningen for å sikre disse markeds plassene relevant kompetanse i styrene. I et slikt lovarbeid kan det også tas likestillingshensyn, slik at det blir både mulig å kreve og enkelt å imøtekomme likestillingslovens § 21 krav om en jevnere kjønnsbalanse i styrer.

## 6 Referanser

- Anundsen, W.I. (2020). Hun står til rors: En undersøkelse av norske yrkesfiskekvinner 1983–2019. Konjunkturbarometeret for Nord-Norge. <https://www.kbnn.no/artikkel/hun-star-til-rors-en-undersokelse-av-norske-yrkesfiskekvinner-1983-2019>
- Gerrard, S. (2021). Perspektiver på kvinnelige fiskere og likestilling. Foredrag holdt for Nærings- og Fiskeridepartementet.
- Gerrard, S. (1983). Kvinner i fiskeridistrikter; fiskerinæringas "bakkemannskap"? Likestillingscenteret, 2005. Likestillingsbarometeret 2005.
- Grimsrud, G.M., B.T. Nystrand & L.-K. Otterlei (2015). Hva betyr kjønn og kompetanse for hva fiskere gjør når ide går i land? Rapport 66:2015, Møreforskning. <https://www.moreforsk.no/publikasjoner/rapporter/marin/hva-betyr-kjonn-og-kompetanse-for-hva-fiskere-gjor-nar-de-gar-i-land/1074/2955/>
- Hanson, T., N. Hellum, S. Kvalvik, P.K. Køber, N. Ronnes, F.B. Steder, F. Brundtland & K.R. Strand (2017). Slik får forsvaret flere kvinner. Viten. Forskningsfaglig rapport 1. 2017. Forsvarets forskningsinstitutt. <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:2670/17-00889.pdf>
- Johnsen, J.P. & J. Vik (2008). Mellom nettverk og marked: Om fiskerirekruttering og sysselsettings-systemer i fiskeri. Rapport 7/08. Norsk senter for bygdeforskning, Trondheim.
- Johnsen, J.P. & J. Vik (2013). Pushed or pulled? Understanding fishery exit in a welfare society context. *Maritime Studies*, **12**:4.
- Lotherington, A.T. & B. Thomasen (1993). "Å leva det er å elska". Norges fiskarkvinnelag gjennom 40 år. Norges Fiskerkvinnelag. ISBN 82-992918-0-9
- NOU 2019: 21. Framtidens fiskerikontroll. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 15. juni 2018. Avgitt til Nærings- og fiskeridepartementet 29. november 2019. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-26/id2523539/>
- NOU 2016: 26. Et fremtidsrettet kvotesystem. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 19. juni 2015. Avgitt til Nærings- og fiskeridepartementet 14. desember 2016. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-26/id2523539/>
- NOU 2014: 16 Sjømatindustrien — Utredning av sjømatindustriens rammevilkår. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22. mars 2013. Avgitt til Nærings- og fiskeridepartementet 16. desember 2014. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2014-16/id2354149/>
- NOU 2008: 5 Retten til fiske i havet utenfor Finnmark Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 30. juni 2006. Avgitt til Fiskeri- og kystdepartementet 18. februar 2008. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-5/id499796/>
- NOU 2006: 16 Strukturvirkemidler i fiskeflåten. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 6. januar 2006. Avgitt til Fiskeri- og kystdepartementet 19. august 2006. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2006-16/id392141/>
- NOU 2005: 10. Lov om forvaltning av viltlevende marine ressurser — Havressursloven Havressurslovutvalgets utredning med lovforslag. Utredning fra Havressurslovutvalget, oppnevnt ved kongelig resolusjon 14. mars 2003. Avgitt til Fiskeri- og kystdepartementet 9. juni 2005. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2005-10/id390975/>
- NOU 2002: 13 Eierskap til fiskefartøy- Utredning fra Eierskapsutvalget oppnevnt ved kongelig resolusjon av 8. juni 2001. Avgitt til Fiskeridepartementet 21. juni 2002. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2002-13/id380912/>
- Meld. St. 32 (2018–2019). Et kvotesystem for økt verdiskaping. En fremtidsrettet fiskerinæring Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 21. juni 2019, godkjent i statsråd samme dag.

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/0891087a014e4bab8bd2d9db5e88750d/no/pdfs/stm201820190032000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 31 (2016–2017). Noen fiskeri- og havbrukspolitiske saker. Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 31. mars 2017, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/a0015fb3ea6749af9bbe3f2d05b688a5/no/pdfs/stm201620170031000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 20 (2016–2017). Pliktsystemet for torsketrålere. Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 17. mars 2017, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3850c838d6494fc4b803cf748e1cd112/no/pdfs/stm201620170020000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 10 (2015–2016). En konkurransekraftig sjømatindustri. Tilråding fra Nærings- og fiskeridepartementet 13. november 2015, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/99e4e593b03442a29e454f39fb7fe5a5/no/pdfs/stm201520160010000dddpdfs.pdf>
- Meld. St. 22 (2012–2013). Verdens fremste sjømatnasjon. Tilråding fra Fiskeri- og kystdepartementet 22. mars 2013, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/435e99fc39b947d79ca929eff484ac75/no/pdfs/stm201220130022000dddpdfs.pdf>
- Pettersen, L. T. 1997: "Hovedsaken er at kjerringa er i arbeid...". Husholdsstrategier i fiserikrisen.
- Reisel, L., Ø.S. Skorge & S. Uvaag (2019). Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2019:6. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2592572/Kj%25C3%25B8nnsdelte%2butdannings-%2bog%2byrkesvalg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- St.meld. nr. 21 (2006-2007). Strukturpolitikk for fiskeflåten. Tilråding fra Fiskeri- og kystdepartementet av 16. mars 2007, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/88715b8d81fb47728205efde07ab5b98/no/pdfs/stm200620070021000dddpdfs.pdf>
- St.meld. nr. 19 (2004-2005). Marin næringsutvikling. Tilråding fra Fiskeri- og kystdepartementet av 18. mars 2005, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/85b6f9a4b0cb4b308443d01d0a29ef04/no/pdfs/stm200420050019000dddpdfs.pdf>
- St.meld. nr. 20 (2002-2003). Strukturtiltak i kystfiskeflåten. Tilråding fra Fiskeridepartementet av 28. mars 2003, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/contentassets/8e49346aa0c64b7cac571ea2be4079bd/no/pdfs/stm200220030020000dddpdfs.pdf>
- St.meld. nr. 51 (1997-98). Perspektiver på utvikling av norsk fiskerinæring. Tilråding fra Fiskeridepartementet av 18. juni 1998, godkjent i statsråd samme dag. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-51-1998-/id191859/?ch=1>

## Vedlegg

Tabell 26 Kjønn- og kommunefordelt eierskap til fartøy i åpen gruppe i 2020. Kilde: Fiskeridirektoratet

Fartøykommune	Fartøyfylke	Kvinne	Mann	Antall fartøy
Nesna	Nordland	50,0 %	50,0 %	2
Suldal	Rogaland	50,0 %	50,0 %	2
Gamvik	Finnmark	28,7 %	71,3 %	35
Askøy	Hordaland	25,0 %	75,0 %	4
Tana	Finnmark	23,1 %	76,9 %	26
Strand	Rogaland	22,2 %	77,8 %	9
Flatanger	Trøndelag	20,0 %	80,0 %	5
Sveio	Hordaland	20,0 %	80,0 %	5
Sørfold	Nordland	20,0 %	80,0 %	5
Sola	Rogaland	19,1 %	80,9 %	10
Bergen	Hordaland	16,7 %	83,3 %	6
Nordkapp	Finnmark	16,3 %	83,7 %	93
Alver	Hordaland	14,3 %	85,7 %	7
Porsanger	Finnmark	13,9 %	86,1 %	22
Lebesby	Finnmark	11,5 %	88,5 %	47
Brønnøy	Nordland	10,0 %	90,0 %	20
Larvik	Vestfold	9,1 %	90,9 %	11
Sokndal	Rogaland	9,1 %	90,9 %	11
Røst	Nordland	8,7 %	91,3 %	23
Trondheim	Trøndelag	7,8 %	92,2 %	13
Kvinnherad	Hordaland	7,8 %	92,2 %	14
Måsøy	Finnmark	7,7 %	92,3 %	22
Hitra	Trøndelag	7,7 %	92,3 %	26
Moskenes	Nordland	7,1 %	92,9 %	28
Arendal	Aust-Agder	6,7 %	93,3 %	15
Solund	Sogn og Fjordane	6,5 %	93,5 %	14
Averøy	Møre og Romsdal	6,3 %	93,7 %	24
Øygarden	Hordaland	5,9 %	94,1 %	18
Eigersund	Rogaland	5,9 %	94,1 %	17
Herøy i Nordland	Nordland	5,9 %	94,1 %	17
Sør-Varanger	Finnmark	5,9 %	94,1 %	17
Meløy	Nordland	5,8 %	94,2 %	22
Kinn	Sogn og Fjordane	5,7 %	94,3 %	35
Stavanger	Rogaland	5,0 %	95,0 %	20
Rødøy	Nordland	5,0 %	95,0 %	20
Vardø	Finnmark	5,0 %	95,0 %	40
Bodø	Nordland	4,6 %	95,4 %	40
Øksnes	Nordland	4,5 %	95,5 %	33
Kristiansund	Møre og Romsdal	4,5 %	95,5 %	11
Sula	Møre og Romsdal	4,2 %	95,8 %	12
Færder	Vestfold	4,1 %	95,9 %	15
Vestvågøy	Nordland	4,0 %	96,0 %	55
Nærøysund	Trøndelag	3,7 %	96,3 %	64
Vågan	Nordland	3,7 %	96,3 %	48
Harstad	Troms	3,6 %	96,4 %	14
Karmøy	Rogaland	3,3 %	96,7 %	30
Ørland	Trøndelag	3,3 %	96,7 %	16
Austevoll	Hordaland	3,0 %	97,0 %	33

Fartøykommune	Fartøyfylke	Kvinne	Mann	Antall fartøy
Ålesund	Møre og Romsdal	3,0 %	97,0 %	35
Andøy	Nordland	3,0 %	97,0 %	17
Molde	Møre og Romsdal	2,9 %	97,1 %	17
Kristiansand	Vest-Agder	2,7 %	97,3 %	37
Vadsø	Finnmark	2,6 %	97,4 %	19
Frøya	Trøndelag	2,5 %	97,5 %	40
Hustadvika	Møre og Romsdal	2,4 %	97,6 %	21
Gildeskål	Nordland	2,3 %	94,6 %	9
Hadsel	Nordland	2,2 %	97,8 %	18
Bjørnafjorden	Hordaland	2,1 %	97,9 %	16
Flakstad	Nordland	2,0 %	98,0 %	24
Risør	Aust-Agder	1,7 %	98,3 %	9
Tromsø	Troms	1,6 %	98,4 %	64
Lindesnes	Vest-Agder	1,3 %	98,7 %	35
Bømlo	Hordaland	0,9 %	99,1 %	34
Herøy I Møre Og Romsdal	Møre og Romsdal	0,4 %	99,6 %	36
Træna	Nordland	0,3 %	99,7 %	7
Osen	Trøndelag	0,1 %	99,9 %	7
Narvik	Nordland	0,1 %	99,9 %	5
Smøla	Møre og Romsdal	0,1 %	99,9 %	36
Alstahaug	Nordland	0,0 %	100,0 %	9
Alta	Finnmark	0,0 %	100,0 %	11
Askvoll	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	14
Aukra	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	8
Aure	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	22
Aurland	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	1
Austrheim	Hordaland	0,0 %	100,0 %	11
Balsfjord	Troms	0,0 %	100,0 %	4
Bamble	Telemark	0,0 %	100,0 %	17
Berlevåg	Finnmark	0,0 %	100,0 %	7
Bindal	Nordland	0,0 %	100,0 %	6
Bokn	Rogaland	0,0 %	100,0 %	6
Bremanger	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	15
Bærum	Akershus	0,0 %	100,0 %	1
Bø I Nordland	Nordland	0,0 %	100,0 %	28
Båtsfjord	Finnmark	0,0 %	100,0 %	19
Dyrøy	Troms	0,0 %	100,0 %	2
Dønna	Nordland	0,0 %	100,0 %	14
Etne	Hordaland	0,0 %	100,0 %	2
Farsund	Vest-Agder	0,0 %	100,0 %	10
Fauske	Nordland	0,0 %	100,0 %	6
Fedje	Hordaland	0,0 %	100,0 %	2
Fitjar	Hordaland	0,0 %	100,0 %	3
Fjaler	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	3
Flekkefjord	Vest-Agder	0,0 %	100,0 %	17
Fredrikstad	Østfold	0,0 %	100,0 %	19
Frogn	Akershus	0,0 %	100,0 %	3
Kåfjord	Troms	0,0 %	100,0 %	2
Giske	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	28
Gjemnes	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	9
Gjesdal	Rogaland	0,0 %	100,0 %	1
Grimstad	Aust-Agder	0,0 %	100,0 %	13

Fartøykommune	Fartøyfylke	Kvinne	Mann	Antall fartøy
Gulen	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	4
Halden	Østfold	0,0 %	100,0 %	1
Hamarøy	Nordland	0,0 %	100,0 %	1
Hammerfest	Finnmark	0,0 %	98,5 %	8
Hareid	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	7
Hasvik	Finnmark	0,0 %	100,0 %	7
Haugesund	Rogaland	0,0 %	100,0 %	8
Heim	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	5
Hjelmeland	Rogaland	0,0 %	100,0 %	4
Holmestrand	Vestfold	0,0 %	100,0 %	3
Horten	Vestfold	0,0 %	100,0 %	1
Hvaler	Østfold	0,0 %	100,0 %	26
Høyanger	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	1
Hå	Rogaland	0,0 %	100,0 %	7
Ibestad	Troms	0,0 %	100,0 %	5
Indre Fosen	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	5
Karlsøy	Troms	0,0 %	100,0 %	18
Klepp	Rogaland	0,0 %	100,0 %	2
Kragerø	Telemark	0,0 %	100,0 %	5
Kvam	Hordaland	0,0 %	100,0 %	1
Kvinesdal	Vest-Agder	0,0 %	100,0 %	1
Kvitsøy	Rogaland	0,0 %	100,0 %	3
Kvæfjord	Troms	0,0 %	100,0 %	3
Kvæningen	Troms	0,0 %	100,0 %	3
Leirfjord	Nordland	0,0 %	100,0 %	4
Leka	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	3
Levanger	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	1
Lillesand	Aust-Agder	0,0 %	100,0 %	11
Loppa	Finnmark	0,0 %	100,0 %	6
Lurøy	Nordland	0,0 %	100,0 %	21
Lyngdal	Vest-Agder	0,0 %	100,0 %	3
Lyngen	Troms	0,0 %	100,0 %	3
Lødingen	Nordland	0,0 %	100,0 %	7
Masfjorden	Hordaland	0,0 %	100,0 %	5
Melhus	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	1
Moss	Østfold	0,0 %	100,0 %	5
Namsos	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	2
Nordreisa	Troms	0,0 %	100,0 %	1
Orkland	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	4
Oslo	Oslo	0,0 %	100,0 %	10
Porsgrunn	Telemark	0,0 %	100,0 %	7
Rana	Nordland	0,0 %	100,0 %	1
Randaberg	Rogaland	0,0 %	100,0 %	2
Rauma	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	3
Råde	Østfold	0,0 %	100,0 %	2
Samnanger	Hordaland	0,0 %	100,0 %	2
Sande I Møre Og Romsdal	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	7
Sandefjord	Vestfold	0,0 %	100,0 %	17
Sandnes	Rogaland	0,0 %	100,0 %	5
Sarpsborg	Østfold	0,0 %	100,0 %	3
Senja	Troms	0,0 %	100,0 %	54
Skaun	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	1

Fartøykommune	Fartøyfylke	Kvinne	Mann	Antall fartøy
Skjervøy	Troms	0,0 %	100,0 %	8
Sogndal	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	3
Sortland	Nordland	0,0 %	100,0 %	25
Stad	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	15
Steigen	Nordland	0,0 %	100,0 %	17
Steinkjer	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	3
Stjørdal	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	2
Storfjord	Troms	0,0 %	100,0 %	1
Sunnfjord	Sogn og Fjordane	0,0 %	100,0 %	3
Sykkylven	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	3
Sømna	Nordland	0,0 %	100,0 %	3
Tjeldsund	Nordland	0,0 %	100,0 %	2
Tvedestrand	Aust-Agder	0,0 %	100,0 %	8
Tysnes	Hordaland	0,0 %	100,0 %	2
Tysvær	Rogaland	0,0 %	100,0 %	8
Ullensvang	Hordaland	0,0 %	100,0 %	1
Ulstein	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	3
Nesseby	Finnmark	0,0 %	100,0 %	12
Utsira	Rogaland	0,0 %	100,0 %	5
Vanylven	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	8
Vefsn	Nordland	0,0 %	100,0 %	4
Vega	Nordland	0,0 %	100,0 %	16
Verdal	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	2
Vestnes	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	4
Vevelstad	Nordland	0,0 %	100,0 %	3
Vindafjord	Rogaland	0,0 %	100,0 %	3
Volda	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	2
Værøy	Nordland	0,0 %	100,0 %	6
Ørsta	Møre og Romsdal	0,0 %	100,0 %	5
Åfjord	Trøndelag	0,0 %	100,0 %	15
Ås	Akershus	0,0 %	100,0 %	1



Tabell 27 *Kvinnens eierandel i fartøy med kvoter i lukkede fiskerier i 2004, alle fylkesfordelt for fartøygrupper i hele landet (Kilde: Fiskeridirektoratet og Riksrevisjonen)*

2004	Kvinne	Mann	Andel av fartøyene
Oslo	62,6 %	37,4 %	2 %
Hordaland	7,6 %	92,4 %	18 %
Akershus	5,7 %	94,3 %	1 %
Troms	5,1 %	94,9 %	11 %
Østfold	5,0 %	95,0 %	2 %
Rogaland	4,6 %	95,4 %	10 %
Møre og Romsdal	4,2 %	95,8 %	19 %
Trøndelag	2,7 %	97,3 %	5 %
Sogn og Fjordane	2,5 %	97,5 %	8 %
Nordland	2,1 %	97,9 %	27 %
Telemark	1,3 %	98,7 %	0 %
Vest-Agder	0,7 %	99,3 %	6 %
Finmark	0,1 %	99,9 %	8 %
Oppland	0,0 %	100,0 %	0 %
Vestfold	0,0 %	100,0 %	0 %
Aust-Agder	0,0 %	100,0 %	0 %
Buskerud	0,0 %	100,0 %	0 %
Hedmark	0,0 %	100,0 %	0 %
<b>Hele landet</b>	<b>3,8 %</b>	<b>96,2 %</b>	<b>100 %</b>

Tabell 28 *Kvinnens eierandel i fartøy med kvoter i lukkede fiskerier i 2018, alle fylkesfordelt for fartøygrupper i hele landet (Kilde: Fiskeridirektoratet og Riksrevisjonen)*

2018	Kvinne	Mann	Andel av fartøyene
Oslo	42,7 %	57,3 %	1 %
Akershus	28,0 %	72,0 %	1 %
Østfold	10,1 %	89,9 %	1 %
Hordaland	6,4 %	93,6 %	11 %
Møre og Romsdal	6,3 %	93,7 %	11 %
Rogaland	5,7 %	94,3 %	4 %
Finmark	4,2 %	95,8 %	19 %
Troms	4,1 %	95,9 %	16 %
Nordland	2,3 %	97,7 %	34 %
Trøndelag	2,3 %	97,7 %	6 %
Sogn og Fjordane	1,6 %	98,4 %	4 %
Vest-Agder	0,2 %	99,8 %	1 %
Aust-Agder	0,0 %	100,0 %	0 %
Vestfold	0,0 %	100,0 %	1 %
Telemark	0,0 %	100,0 %	0 %
Buskerud	0,0 %	100,0 %	1 %
<b>Hele landet</b>	<b>3,9 %</b>	<b>96,1 %</b>	<b>100 %</b>

