Høgskolen i Innlandet

Lisa Knatterud Wold, Deniz Akin, Aleksander Bern, Tonje Lauritzen, Line Marie Tholstrup og Fikru Kefyalew Alemayehu

Likestilling og mangfold i maritim næring og utdanning - en kartlegging

Skriftserien 8 - 2022

østlandsforskning
Eastern Norway Research Institute

© Forfatter/ Høgskolen i Innlandet

ISBN elektronisk versjon: 978-82-8380-336-5
ISSN trykt/elektronisk versjon: 2535-5678

Oppdragsgiver: Nærings- og fiskeridepartementet
Prosjektleder: Deniz Akin

Emneord: Likestilling, magfold, maritim næring, martitim utdanning, kartlegging, likestillingsstrategi, kvalitativ studie, intervjuer

Bilde forside: Anne Lise Norheim
Dato: April 2022

FORORD

Denne rapporten er utarbeidet av Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet, på oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet. Rapporten skal benyttes som kunnskapsgrunnlag i regjeringens maritime likestillingsstrategi.

Rapporten kartlegger status og historisk utvikling for mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og utdanning. Videre oppsummerer rapporten kunnskapen vi har hentet inn gjennom dybdeintervjuer med kvinner og menn i maritim næring, og fokusgruppeintervjuer med henholdsvis studenter og unge arbeidstakere, maritime utdanningsinstitusjoner, interesse- og bransjeorganisasjoner og utvalgte bedrifter i maritim næring.

Arbeidet har blitt ledet av seniorforsker Deniz Akin og er gjennomført i perioden januar til april 2022. Høgskolen i Innlandet har samarbeidet med en referansegruppe med representanter fra den maritime næringen. Vi vil takke deltakerne i referansegruppa for godt samarbeid og gode innspill underveis. Takk til Line Andersen fra Maritime Bergen, Johanne Marie Trovåg ved Høgskulen på Vestlandet, Anne Sjøvold ved USN, Karin Gjerløw Høidal i Rederiforbundet, Evelyn Blom-Dahl i NHO sjøfart, Lena Dyring i Sjømannsforbundet og Caroline Whittle fra WISTA Norge.

Vi vil også takke alle informantene som har delt av sine erfaringer i dybdeintervju og fokusgruppeintervju.

Lillehammer, den 27. april 2022

Tonje Lauritzen (sign.)	Deniz Akin (sign.)
Instituttleder	prosjektleder

1 INTRODUKSJON 14

1.1 Oppdragets formål og problemstillinger 14

1.2 Teoretiske og metodiske tilnærminger 15
1.2.1 Likestilling 15
1.2.2 Kjønn og kjønnsbalanse 15
1.2.3 Kjønnssegregert utdannings- og arbeidsmarked 16
1.2.4 Barrierer og muligheter på flere nivå 17

1.3 Tidligere forskning på likestilling i maritim næring og sammenlignbare næringer 18

1.4 Metode og datakilder 19
1.4.1 Innhenting av statistikk 20
1.4.2 Litteraturgjennomgang 20
1.4.3 Kvalitative intervjuer 20
1.4.4 Referansegruppe 23

2 RESULTATER 24

2.1 Mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og utdanning 24
2.1.1 På skip og båter 24
2.1.2 Maritim sektor i et bredere perspektiv 31
2.1.3 Utdanning til maritim sektor 36

2.2 Forhold til hinder for kjønnslikestilling og mangfold i næringen 41
2.2.1 Utfordringer knyttet til rekruttering 42
2.2.2 Holdninger, kultur og arbeidsmiljø 45
2.2.3 Trakassering og terskelen for å varsle 52
2.2.4 Arbeidsvilkår og betingelser 58
2.2.5 Klær, utstyr og fartøy er ikke tilpasset alle ansatte 60

2.3 Tiltak som bidrar til kjønnslikestilling og mangfold 62
2.3.1 Forankre likestillingsarbeidet i virksomhetens toppledelse og som del av selskapets strategi 62
2.3.2 Arbeide forebyggende og bevisstgjøre ansatte 63
2.3.3 Rekruttering 66
2.3.4 Rollemodeller 68
2.3.5 Helhetlige karriereløp og talentutvikling 69
2.3.6 Styrke omdømmet 71

2.4 Samfunnsøkonomiske gevinster ved økt kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring 72
2.4.1 Samfunnsøkonomiske konsekvenser 73
2.4.2 Vilje til økt likestilling og mangfold 75

3 AVSLUTTENDE OPPSUMMERING 77

3.1 Oppsummering 77

3.2 Oppsummerende konklusjon og forslag til tiltak 81
3.2.1 Anbefalte tiltak 82

3.3 Anbefalinger til videre forskning 83

4 LITTERATURLISTE 85

5 VEDLEGG

Figur 1 Andel kvinner ansatt på skip 2015-2021 (referanse mnd. juli) + ... 26
Figur 2 Lønnsstruktur, frekvensdiagram, land og på skip 27
Figur 3 Lønnsstruktur, frekvensdiagram, Menn og Kvinner 27
Figur 4 medianinntekt etter segment over tid, på land 29
Figur 5 medianinntekt etter segment over tid, på skip 29
Figur 6 Forskjell i medianinntekt, kvinners lønn som andel av menns, sammenlagt for Sjøfart og Transport 30
Figur 7 Kvinneandel ansatte over tid 32
Figur 8 Lønnsforskjeller, medianinntekt, over tid. Kvinners lønn som andel av menns 33
Figur 9 Kvinneandel blant søkere til høyere utdanning, bachelor og årsenhet 37
Figur 10 Kvinneandel blant søkere til høyere utdanning, masternivå 37
Figur 11 Kvinneandel blant registrerte studenter, bachelor og årsenhet 38
Figur 12 Kvinneandel blant registrerte studenter, universitet og høgskole, masternivå 38
Figur 13 andel kvinnelige søkere til maskin-. og dekksoffiser, data fra DBH. 40
Figur 14 Matros 2014-19 status i 2020 41
Figur 15 Skipsmotormekaniker 2014-19 status i 2020 41

Tabell 1 Aktuelle NACE koder 25
Tabell 2 Fordeling mellom ansatte på land og på skip (pr. 16.07.2021) 25
Tabell 3 Medianinntekt, etter segment (lønnsår 2020) 28
Tabell 4 Kvinners lønn som andel av menns i yrker ombord på skip og på land (lønnsår 2020) 30
Tabell 5 Lønnsforskjeller etter alder, land og skip. (lønnsår 2020) 31
Tabell 6 Gjennomsnitt antall barn i husholdningen (per 1.1.2020) 31
Tabell 7 Kjønnsfordeling blant ansatte (ref.dato 16.07.2020) 32
Tabell 8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn (2020) 33
Tabell 9 Lønnsforskjeller etter alderskohorter (2020) 34
Tabell 10 Lønnsforskjeller etter utdanningsnivå (høyeste utdanning pr. 31.08.2020) 34
Tabell 11 Lønnsforskjeller etter yrke og segment, totalt blant sysselsatte (2020) 35
Tabell 12 Prosentvis fordeling landbakgrunn kvinner og menn (2020) 36
Tabell 13 Frafall sektornivå, data fra DBH (2010-2019) 39
Tabell 14 Frafall, studiumnivå, data fra DBH (2010-2019) 39
Tabell 15 Kvinneandel blant registrerte studenter, maritime navigasjonsfag, data fra DBH 40

TABELLER I VEDLEGG

Tabell 16 Fordeling mellom ansatte på land og på skip (pr. 16.07.2021), tall ix
Tabell 17 Lønnsulikhet etter kjønn, alder og smalt utvalg NACE koder .....
Tabell 18 Gjennomsnitt antall barn i husholdningen (per 1.1.2020), smalt utvalg .....
Tabell 19 Operasjonalisering Maritim sektor, bredt utvalg .....

Tabell 20 Kjønnsfordeling i tall og prosent NACE-koder bredt utvalg.....
Tabell 21 Medianinntekt i NACE-grupper, menn, kvinner, og differanse .....
Tabell 22 Matros 14-19, 2020 status og kjønnsfordeling.....
Tabell 23 Skipsmotormekaniker 14-19, 2020 status og kjønnsfordeling .....

SAMMENDRAG

Formål:	Denne rapporten er utarbeidet av Østlandsforskning ved Høgskolen Innlandet, på oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet. Formålet med undersøkelsen er å belyse mangfold, likestilling og inkludering bredt i norsk maritim næring, med et særlig fokus på kjønnslikestilling. Nærings- og fiskeridepartementet ønsker et kunnskapsgrunnlag for arbeidet med en ny likestillingsstrategi for den maritime næringen, og denne rapporten inngår som en del av kunnskapsgrunnlaget.
Problemstilling:	Denne rapporten belyser status og utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i næringen og i de maritime utdanningene. Videre belyser studien hvilke forhold som kan være til hinder for kjønnslikestilling, som holdninger, kultur og arbeidsmiljø, rutiner og prosedyrer for rekruttering og karriereutvikling, og klær og utstyr. Undersøkelsen ser også på hvordan næringen og de maritime utdanningene jobber for å sikre bedre kjønnsbalanse og mangfold, før det gjøres en vurdering av de samfunnsøkonomiske gevinstene ved økt kjønnslikestilling og mangfold. Undersøkelsen besvarer følgende tre hovedproblemstillinger: - Hva er status og historisk utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene? - Hva fremmer og hemmer kjønnslikestilling på arbeidsplassen og hvilke tiltak er igangsatt for å fremme kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene? - Hva er mulige samfunnsøkonomiske gevinster ved økt kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring?
Design og metoder:	Rapporten er basert på et bredt tilfang av primær- og sekundærdata. For å kartlegge status og historisk utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene, har vi basert oss på ulike registerdata tilgjengeliggjort igjennom SSB sin microdatatjeneste og gjennom innhenting av statistikk fra Database for høyere utdanning (DBH).

	For å belyse hvilke forhold som hindrer kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring og i de maritime utdanningene har vi gjennomført åtte dybdeintervjuer, med arbeidstakere som jobber i ulike segmenter av maritim næring, og sju fokusgruppeintervjuer med ulike aktører i næringen. Dette inkluderer tolv bedrifter i maritim næring, et utvalg relevante bransjeorganisasjoner, et utvalg maritime utdanningsinstitusjoner (fagskoler og UH-institusjoner) og til sist, utvalgte studenter og unge arbeidstakere. Det er i tillegg gjennomført et systematisk søk etter forskningsrapporter og artikler om temaet innenfor maritim næring og andre sammenlignbare sektorer, hvor kvinneandelen er lav. Høgskolen i Innlandet har i dette prosjektet samarbeidet med en referansegruppe bestående av representanter fra Maritime Bergen, Rederiforbundet, NHO Sjøfart, Sjømannsforbundet, WISTA Norge, Høgskulen på Vestlandet og Universitetet i Sørøst-Norge.
Resultater:	Det er generelt en lav kvinneandel i den delen av maritim næring hvor mange ansatte arbeider om bord på skip eller andre fartøy. Særlig er kvinneandelen lav blant de som arbeider om bord på skip (11 prosent). Det er særlig en betydelig skjevfordeling innen godstrafikk og forsyning. Siden 2015 har andelen kvinner om bord på skip holdt seg for det meste stabilt. Kvinner tjener generelt mindre enn menn i maritim sektor. Blant segmentene vi har delt opp sektoren i, er de største lønnsforskjellene innen sjøfart og transport, mens det i verftsegmentet er betydelig mindre forskjeller mellom kvinner og menn. Med utgangspunkt i de ti vanligste yrkene for arbeidstakere som ifølge a-meldingen er registrert at jobber om bord på skip, viser tallene et betydelig lønnsgap i de fleste yrkesgruppene. Om vi ser på lønnsforskjeller sammen med utdanningsnivå, ser vi at kvinner som hovedregel tjener mindre enn menn med samme utdanning innen alle segmenter. Blant registrerte studenter ser vi, på tross av store variasjoner innenfor enkelte studier og fra år til år, at den totale kvinneandelen i sektoren er relativt stabil på rett over 20 prosent innen UH-sektoren. Utviklingen i søkertallene innenfor høyere yrkesfaglig utdanning viser at det på tross av en viss variasjon år for år, som hovedtendens er en stigende trend mot en større andel kvinnelige søkere. Informantene peker på at mangfold og kjønnsbalanse er av stor betydning for arbeidsmiljøet. Også ved de maritime utdanningsinstitusjonene erfarer de ansatte at mangfold i klasserommet har positiv betydning for klassemiljøet, enten det er snakk om en elev med en annen etnisk bakgrunn, en jente, eller en som er eldre.

	Den empiriske delen av studiet har identifisert en rekke utfordringer som er til hinder for kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn på land, og det er stor variasjon mellom type bedrifter, stillinger og i ulike segmenter av næringen. Rekruttering er en av hovedutfordringene i næringen. Intervjudataene viser at ungdom ikke kjenner til mulighetene innenfor maritim næring, og rådgivere ved ungdomsskolene har for lite kunnskap om maritim næring og karriere. Når det gjelder rekrutteringsutfordringer på bedriftsnivå, ser vi at bedriftene er opptatt av å sikre en bedre kjønnsbalanse. Bedriftene opplever imidlertid at få kvinner søker til stillingene, både når det gjelder lærlinger, kadetter, fagarbeidere og ingeniører. Et viktig poeng som fremheves av empirien er at rekrutteringsutfordringer kan være koblet til andre forhold som er til hinder for at kvinner søker, som holdninger, kultur og arbeidsmiljø. Som en mannsdominert næring er arbeidsmiljøet i maritim næring preget av en kultur som oppleves som røff for flere av informantene. Dette handler blant annet om omgangstone og sterk språkbruk. Både unge og eldre arbeidstakere til sjøs utrykker at de har måttet tåle og akseptere ulik grad av uhøflige holdninger og røff omgangstone. Flere informantgrupper forteller om at særlig den eldre generasjonen til sjøs har en tøff omgangsform. Videre viser rapporten at flere kvinner opplever å ikke bli tatt på alvor og at de må bevise seg kompetente. Dette gjelder både kvinner som jobber på land og på skip. Det at maritim næring tradisjonelt sett har vært mannsdominert viser seg i den fysiske organiseringen på arbeidsplassene. Av intervjuene med kvinner som seiler eller som har tidligere erfaring fra sjøen, kommer det frem at design av utstyr, klær, garderober og lignende utgjør en viktig del av konteksten. Klær og utstyr har ikke kjønnsnøytral funksjonalitet, noe som oppleves som lite inkluderende for kvinner i næringen. Videre fremgår det av intervjuene at flere informanter har opplevd eller kjenner andre som har opplevd trakassering og seksuell trakassering. Det går frem at det er store forskjeller mellom ulike bedrifter, men også mellom skip og besetning. Enkelte unge i opplæringsstillinger har det tøft i læretida til sjøs på grunn av trakassering eller dårlige holdninger til unge i næringen. Flere av informantene opplever at ledelsen ikke tar tak i upassende holdninger og oppførsel og trakassering er oppgitt som en mulig årsak for å slutte i løpet av eller etter læretiden. Det er derfor verdt å merke seg at informantene beskriver terskelen for å varsle som høy, både blant ansatte på skip og ansatte i landbasert maritim næring. Bedriftene vi har intervjuet har varslingsrutiner og rutiner i

	ledelsessystemet for å følge opp varsler, men uttrykker at det er vanskelig å si om de fanger opp saker som burde vært varslet om. Samtidig fremgår det av intervjuene med ansatte at enkelte bedrifter mangler en varslingskanal, og det er eksempler på at mellomledelse og ansatte ikke kjenner til bedriftens varslingskanal eller hvordan de går frem for å varsle. Våre intervjudata viser at virksomhetene har utfordringer med å beholde kvinner i en livsfase der de ønsker å etablere familie, særlig kvinner som jobber til sjøs. Flere informanter understreker at næringen må ta imot de som skal gå i land på en god måte og legge til rette for at kvinner kan komme ut å seile igjen, etter at de har stiftet familie. Våre intervjudata antyder at maritim næring kan stå i et generasjonsskifte, som særlig kommer til uttrykk når det gjelder økt bevissthet rundt tematikker som likestilling og mangfold. Effekten av et generasjonsskifte for faktisk kjønnsbalanse i næringen er ukjent, men det kan argumenteres for at bevisstgjøring er en viktig del av et systematisk og målrettet likestillingsarbeid over tid.
Konklusjoner:	Denne studien peker på at maritim næring har utfordringer knyttet til relasjonelle, strukturelle og kulturelle nivåer, som hindrer likestilling og mangfold. Den empiriske delen av rapporten viser at alle disse utfordringene henger sammen. Det kreves derfor et systematisk og målrettet arbeid over tid for å fremme likestilling og mangfold i maritim næring. Basert på funnene i rapporten har vi formulert noen anbefalinger for tiltak. Det er verdt å merke seg at det ikke er tilstrekkelig å sette i gang enkelttiltak, men at det må foregå et strukturert og målrettet arbeid på de strukturelle, kulturelle og relasjonelle nivåene samtidig, for å øke sannsynligheten for at tiltakene skal gi effekt.

Emneord:	Maritim næring, likestilling, mangfold, kjønnslikestilling, kjønnsbalanse, mannsdominert næring og maritim utdanning

Kortreferat:	Denne studien har som formål å skaffe til veie kunnskap om likestilling, mangfold og inkludering bredt i norsk maritim næring med et særlig fokus på kjønnslikestilling. Rapporten skal inngå i kunnskapsgrunnlaget for arbeidet med regjeringens maritime likestillingsstrategi, og er utarbeidet på oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden januar til april 2022. Undersøkelsen belyser status og utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i næringen og i de maritime utdanningene. Videre belyser studien forhold som kan være til hinder for kjønnslikestilling, hvordan næringen og de maritime utdanningene jobber for å fremme kjønnsbalanse og mangfold, før det gjøres en vurdering av de

	samfunnsøkonomiske gevinstene ved økt kjønnslikestilling og mangfold. Kartleggingen baserer seg på et bredt tilfang av primær- og sekundærdata, herunder et systematisk litteratursøk, statistiske analyser samt fokusgruppe- og dybdeintervjuer med sentrale aktører innenfor maritim næring og utdanning. Vi har sammenstilt statistikk som viser fordelingen mellom kvinner og menn i maritim næring og i utvalgte utdanninger og yrkeskategorier. Videre har vi gjennom intervjuer fått økt kunnskap om barrierer for kjønnslikestilling på et kulturelt, strukturelt og relasjonelt nivå. Studien viser også hvordan bedrifter i næringen jobber med tiltak for å fremme kjønnslikestilling og mangfold, deres intensjon bak tiltakene og erfaringer så langt. Basert på funnene i rapporten har vi foreslått noen anbefalinger for tiltak for det videre likestillings- og mangfoldsarbeidet innenfor sektoren.

SUMMARY

Aim and objects:	The Inland Norway University of Applied Sciences has conducted this study on behalf of the Norwegian Ministry of Trade, Industry and Fisheries. The main purpose of this study is to examine diversity, gender equality and inclusion in the Norwegian maritime industry, with a special focus on gender equality. The study will be used as a base of knowledge for the work on a new gender equality strategy for the maritime industry.
Problem:	The study assesses status and development in terms of diversity and gender equality in the industry and in maritime education institutions. Furthermore, the study addresses factors that may hinder gender equality, such as attitude, culture and working environment, and routines and procedures for recruitment and career development. The study also looks at how the maritime industry and maritime education institutions work to ensure better gender balance and diversity. Evaluation questions to be investigated is: 1. What is the status and historical development in terms of diversity and gender equality in the maritime industry and in the maritime education institutions? 2. What promotes and hinders gender equality in the workplace and what measures have been initiated to promote gender equality in the maritime industry and in maritime education institutions? 3. What are the possible socio-economic benefits of increased gender equality and diversity in the maritime industry?
Methodology:	The report is based on a wide range of primary and secondary data. To map the status and historical development in terms of diversity and gender equality in the maritime industry and in the maritime education institutions, we have relied on various register data made available through Statistics Norway's microdata service and through the collection of statistics from the Database for Higher Education (DBH). We conducted eight in-depth interviews, with employees working in different segments of the maritime industry, and seven focus group interviews with various actors in the maritime industry.

	In addition, a systematic search has been carried out for research reports and articles on the topic within the maritime industry and other comparable sectors, where the proportion of women is low. In this project, The Inland Norway University of Applied Sciences has collaborated with a reference group consisting of representatives from Maritime Bergen, Rederiforbundet, NHO Sjøfart, Sjømannsforbundet, WISTA Norway, the Western Norway University of Applied Sciences and the University of South-Eastern Norway.
Findings:	There is generally a low proportion of women in the part of the maritime industry where many employees work on board ships or other vessels. The proportion of women in particular is low among those who work on board ships (11 percent). In particular, there is a significant skewed distribution in freight traffic and supply. Since 2015, the proportion of women on board ships has remained mostly stable. Women generally earn less than men in the maritime sector. Among the segments we have divided the sector into, the largest wage differences are in shipping and transport, while in the shipyard segment there are significantly smaller differences between women and men. Based on the ten most common occupations for employees who, according to the *a-melding*, are registered as working on board ships, the figures show a significant wage gap in most occupational groups. If we look at wage differences together with level of education, we see that women generally earn less than men with the same education in all segments. Among registered students, we see, despite large variations within some studies and from year to year, that the total proportion of women in the sector is relatively stable at just over 20 percent in the higher education sector. The development in the number of applicants in higher vocational education shows that despite a certain variation from year to year, the main trend is an increasing trend towards a larger proportion of female applicants. The informants point out that diversity and gender balance are of great importance for the working environment. Also at the maritime educational institutions, the employees experience that diversity in the classroom has a positive effect on the classroom environment, whether it is a student with a different ethnic background, a girl, or one who is older. The empirical part of the study has identified a number of challenges that hinder gender equality and diversity in the maritime industry. Some of these challenges are experienced more significantly at sea

	than on land, and there is great variation between the type of companies, positions and in different segments of the industry. Recruitment is one of the main challenges in the industry. The interview data show that young people are not aware of the opportunities within the maritime industry, and counselors at the upper secondary schools have too little knowledge about the maritime industry and careers. When it comes to recruitment challenges at company level, we see that companies are concerned with ensuring a better gender balance. However, companies experience that few women apply for the positions, both in terms of apprentices, cadets, skilled workers and engineers. An important point that is emphasized by the empirical data is that recruitment challenges may be linked to other factors that prevent women from applying, such as attitudes, culture and working environment. As a male-dominated industry, the working environment in the maritime industry is characterized by a culture that is perceived as rough for several of the informants. This is, among other things, about tone of voice and strong use of language. Both young and older workers at sea express that they have had to endure and accept varying degrees of rude attitudes and rough manners. Several informant groups report that the older generation at sea in particular has a tough way of dealing. Furthermore, the report shows that more women experience not being taken seriously and that they must prove themselves competent. This applies to both women who work on land and on ships. The fact that the maritime industry has traditionally been male-dominated is evident in the physical organization of workplaces. From the interviews with women who sail or who have previous experience from the sea, it emerges that the design of equipment, clothing, wardrobes and the like is an important part of the context. Clothing and equipment do not have gender-neutral functionality, which is perceived as not very inclusive for women in the industry. Furthermore, it appears from the interviews that several informants have experienced or know others who have experienced harassment and sexual harassment. It is clear that there are large differences between different companies, but also between ships and crew. Some young people in training positions have a hard time learning at sea due to harassment or bad attitudes towards young people in the industry. Several of the informants experience that the management does not address inappropriate attitudes and behavior. The informants describe the threshold for warning as high, both among employees on ships and employees in land-based maritime industry. There are examples of

	employees not knowing the company's system for reporting or how they proceed to notify. Our interview data show that companies have challenges in keeping women in a phase of life where they want to establish a family, especially women who work at sea. Several informants emphasize that the industry must facilitate that women can sail again, after they have established a family. Our interview data suggest that the maritime industry may be undergoing a generational shift, which is particularly evident when it comes to increased awareness of topics such as gender equality and diversity. The effect of a generational shift for the actual gender balance in the industry is unknown, but it can be argued that raising awareness is an important part of a systematic and targeted gender equality work over time. This study indicates that the maritime industry has challenges related to relational, structural and cultural levels, which hinder equality and diversity. The empirical part of the report shows that all these challenges are connected. Therefore, systematic and targeted work over time is required to promote equality and diversity in the maritime industry. Based on the findings in the report, we have formulated some recommendations for measures. It is worth noting that it is not sufficient to initiate individual measures, but that there must be structured and targeted work at the structural, cultural and relational levels at the same time, in order to increase the probability that the measures will have an effect.
Conclusions:	This study indicates that the maritime industry has challenges related to relational, structural and cultural levels, which hinder equality and diversity. The empirical part of the report shows that all these challenges are connected. Therefore, systematic and targeted work over time is required to promote equality and diversity in the maritime industry. Based on the findings in the report, we have formulated some recommendations for measures. It is worth noting that it is not sufficient to initiate individual measures, but that there must be structured and targeted work at the structural, cultural and relational levels at the same time, in order to increase the probability that the measures will have an effect.

1 INTRODUKSJON

Kjønnsdelt arbeidsmarked erkjennes som en utfordring og regjeringen ønsker jevnere kjønnsbalanse og likestilling på tvers av og i alle bransjer, næringer og sektorer. Det er ønskelig å rekruttere flere menn i kvinnedominerte næringer og å rekruttere flere kvinner i mannsdominerte næringer (Departementene, 2021). Formålet er forankret i regjeringens hovedmål for et likestilt samfunn der alle har like muligheter og frihet til å treffe egne valg, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Den maritime næringen er tradisjonelt mannsdominert i Norge. Andelen kvinner blant norske ansatte til sjøs var om lag tolv prosent i perioden fra 2016 til 2020. De fleste av disse var ansatt innenfor forpleining (Nærings- og fiskeridepartementet, 2020). I stortingsmeldingen "Grønnere og smartere – morgendagens maritime næring" understrekes det at likestilling og mangfold i næringen bør fremmes for en bærekraftig fremtid. Mangfoldige team og ledergrupper kan føre til økt innovasjon og høyere verdiskaping. Videre fremheves økt mangfold av personer og kompetanse i de maritime næringene, herunder mangfold når det gjelder kjønn, legning, alder, etnisitet, kultur, arbeidserfaring og utdanning, som sentralt for å møte utfordringer og muligheter i næringen. Økt mangfold kan også gjøre næringen mer attraktiv for flere. For maritim næring er det derfor viktig å rekruttere og fastholde talenter fra hele arbeidsstyrken.

I behandlingen av stortingsmeldingen bemerker Næringskomiteen (2020) et stort potensial for økt likestilling og mangfold innenfor sektoren, samt betydningen av å øke rekrutteringen av kvinner til maritim næring. Komiteen ber regjeringen utarbeide en likestillingsstrategi for den maritime næringen. Nærings- og fiskeridepartementet ønsker et kunnskapsgrunnlag for arbeidet med likestillingsstrategien, og denne rapporten inngår som del av dette grunnlaget.

1.1 Oppdragets formål og problemstillinger

Nærings- og fiskeridepartementet ønsker gjennom oppdraget å få belyst mangfold, likestilling og inkludering bredt i norsk maritim næring, med et særlig fokus på kjønnslikestilling. Undersøkelsen kartlegger status og utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i næringen og i de maritime utdanningene. Videre belyser studien hvilke forhold som kan være til hinder for kjønnslikestilling, som holdninger, kultur og arbeidsmiljø, rutiner og prosedyrer for rekruttering og karriereutvikling samt klær og utstyr. Undersøkelsen ser også på hvordan næringen og de maritime utdanningene jobber for å sikre bedre kjønnsbalanse og mangfold, før det gjøres en vurdering av de samfunnsøkonomiske gevinstene ved økt kjønnslikestilling og mangfold.

Undersøkelsen besvarer følgende tre hovedproblemstillinger:

1. Hva er status og historisk utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene?
2. Hva fremmer og hemmer kjønnslikestilling på arbeidsplassen og hvilke tiltak er igangsatt for å fremme kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene?

3. Hva er mulige samfunnsøkonomiske gevinster ved økt kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring?

Problemstillingene bygger på hverandre, hvor problemstilling 1 viser det overordnete mønsteret i næringen og utdanningene, og problemstilling 2 belyser prosessene bak mønstrene og resultatene. Under problemstilling 3 belyses det hvilke samfunnsmessige gevinster kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring kan ha.

1.2 Teoretiske og metodiske tilnærminger

1.2.1 Likestilling

Likestillingsbegrepet, som tidligere har hatt kjønn som den sentrale forskjellsdimensjonen, har lenge vært assosiert med kjønnslikestilling med fokus på like rettigheter og muligheter mellom menn og kvinner. På 90-tallet ble begrepet utvidet til å inkludere andre ulikhetsformer som etnisitet, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne, og ble dermed flerdimensjonalt (Reisel, 2013; Danielsen, Larsen & Owesen, 2013).

Det finnes ulike normative og prinsipielle grunnlag for likestillingstenkningen som preger likestillingsstrategier i Norge (Holst, 2013; Bråten & Thun, 2013). Ulike konstellasjoner av likestillingsbegrepet kan ta for seg normer om likhet som likeverd, likhet som likebehandling, like som identiske, og å ha krav om like muligheter og/eller resultatlikhet (se også Holst, 2013, s. 192-194).

Likestilling som ansvarsområde ligger i 2022 under Kultur- og likestillingsdepartementet. Regjeringen referer til et likestilt samfunn der «der alle har like muligheter og frihet til å treffe egne valg, uavhengig av for eksempel kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.» (Departementene, 2021).

Som et bakteppe for kartleggingen av likestilling og mangfold i maritim næring og maritime utdanningsinstitusjoner, tar vi disse ulike forståelsene av likestilling i betraktning for å nyansere og identifisere hvordan individuelle arbeidstakere, institusjoner og bedrifter forstår, erfarer og jobber med likestilling og mangfold i bransjen.

1.2.2 Kjønn og kjønnsbalanse

Kjønn og kjønnsbalanse kan forstås både som variabel og prosess. Den første tilnærmingen ser på kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn, for eksempel i næringer, yrker, og på arbeidsplasser. Denne tilnærmingen viser de statistiske forskjellene mellom kjønnene, som at flere menn enn kvinner jobber i maritim næring, og blant kvinnene er det flere kvinner som jobber på land enn til sjøs. Dette gir en indikasjon på hvor det er hensiktsmessig å gå mer i dybden for å forstå hvorfor det er forskjeller mellom kvinner og menn, og hvordan kjønn har betydning for elever, studenter, arbeidstakere, og ledere og bedrifter i deres arbeid (Guldvik og Lauritzen, 2009). Gjennom å se kjønn som variabel, beskrives og synliggjøres forskjeller og endringer over tid.

Den andre tilnærmingen forstår kjønn som prosess og setter søkelys på forhold som fremmer og hemmer kjønnsbalanse. Slike forhold handler om hvordan kjønn «skapes» i

relasjoner, prosesser og kontekster som både kan bidra til, opprettholde og endre kjønnede strukturer.

1.2.3 Kjønnssegregert utdannings- og arbeidsmarked

Til tross for høy grad av likestilling generelt i samfunnet, er det norske arbeidslivet kjønnssegregert. Dette likestillingsparadokset, som det ofte kalles, har vært et sentralt tema både i forskning og offentlig debatt (Teigen, 2006; Birkelund & Petersen, 2010). Tidligere forskning viser at det norske arbeidsmarkedet er segregert både horisontalt og vertikalt. Det vil si at kjønnssegregering finnes både på tvers av næringer og yrker og stillingsnivå (Østbakken et al., 2017, Jensen & Øistad, 2019). Rapporten "Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet" (Østbakken et al., 2017) viser at 85 prosent av arbeidstakere i Norge jobber i et kvinne- eller mannsdominert yrke. Den offentlige sektoren er dominert av et flertall av kvinner, og kvinner er underrepresentert i lederstillinger. Forskningen tyder på at ulike preferanser, normer og forventninger virker sammen med arbeidsmarkedets strukturelle betingelser på måter som kan hindre både gutter og jenter å gjøre utradisjonelle utdannings- og yrkesvalg (se også Reisel & Brekke, 2013).

Den skjeve kjønnsbalansen i arbeidslivet sees som uheldig av flere årsaker. Argumentene for en jevnere kjønnsbalanse knyttes både til rettferdighet og demokrati om at alle skal ha like muligheter til å delta i arbeidslivet for bedre nyttegjøring av alle tilgjengelige ressurser. Det sistnevnte argumentet kan både bygge på et likhetsprinsipp med hensikt å få tak i de beste talentene blant hele befolkningen, og et forskjellsprinsipp for å sikre kvinner og menns erfaringer og ferdigheter som komplementerer hverandre (Skjeie og Teigen, 2005). Med talent så handler det om å finne de mest motiverte og kompetente personene til stillingene, og med komplementære erfaringer og ferdigheter vises det til at kvinner og menn kan utføre arbeidsoppgavene på forskjellige måter. Ved å etterstrebe en jevnere kjønnsbalanse og økt mangfold kan bedrifter øke sin produktivitet og effektivitet, samt innovasjonsevne, i følge økonomisk teori. Ostry et al. (2018) argumenterer for eksempel med at det øker den sosiale interaksjonen og integrerer forskjellig atferd som kan nyttiggjøres i arbeidet. Noe som også bidrar til å bedre arbeidsmiljøet til fordel for både kvinner og menn. Andre studier viser at likestilling og mangfold forbedrer bedrifters omdømme i samfunnet (Bear et al., 2010; Landry et al., 2016).

Det vedvarende horisontale kjønnssegregerte arbeidsmarkedet vi har i Norge (Vogt, 2016), er et eksempel på hvordan kjønnsfordelingen mellom utdanninger og yrker opprettholdes på bakgrunn av våre daglige praksiser og forestillinger knyttet til kjønn. Det vil si at kjønn både er noe vi «tenker» (Kvande, 2007) og noe vi «gjør» (West & Zimmerman, 1987; Kvande 2007). Betydningen av kjønn gjøres mer eller mindre eksplisitt i spesifikke kontekster (Ellingsæther & Solheim, 2002). For eksempel vil det å være kvinne gis en annen betydning i et omsorgsyrke enn i et maritimt yrke.

Å være kvinne i mannsdominerte næringer er det gjort en rekke studier rundt. Felles for mange av studiene er fokuset på fysiske og sosiale krav, spesielt for manuelle og operative yrker (Vogt, 2016; Lauritzen, Leirvik, Schanke & Ellingsen, 2009; Lauritzen & Stokke, 2014). Det betyr ikke at kvinner ikke er ønsket inn i disse yrkene, men det er en forventning om at de tilpasser seg den eksisterende kulturen relatert både til kroppslige belastninger og sosiale

omgangsformer. Dette gjelder både blant menn (Vogt, 2016) og blant kvinner selv (Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke, 2014; Eide & Lauritzen, 2016).

Samtidig viser studiene at erfaringer med å jobbe sammen, kan bidra til å endre de stereotypiene rundt kvinner og menn, som dominerer i de ulike kontekstene (Vogt, 2016; Eide & Lauritzen, 2016). Gjennom praksis og førstehåndserfaring endres forestillingene om kvinner i mannsdominerte yrker. Dette innebærer imidlertid at kvinner ikke tilpasser seg eller finner seg i den eksisterende kulturen i et og alt. På den andre siden er det likevel ikke slik at den enkelte kvinne eller jente kan stå alene om å utfordre og endre kulturene, strukturene og praksisene. Det ansvaret ligger på utdanningsinstitusjonene, bedriftene og arbeidsplassene.

1.2.4 Barrierer og muligheter på flere nivå

Den individuelle praksisen påvirkes gjensidig av forhold på flere nivå i en organisasjon (Harding 1998; Lauritzen, Leirvik, Schanke & Ellingsen, 2009; LaVoi & Dutove, 2012; Lauritzen, Kårstein & Megard, 2019). Dette er det symbolske og kulturelle nivået, det strukturelle og organisatoriske nivået og relasjonelle eller medmenneskelige nivået.

På et symbolsk nivå handler det om hvordan utdanningene og yrkene fremstilles både utad og internt. Forestillinger om hvilke egenskaper, interesser, ferdigheter og kompetanse som er idealet kan være avgjørende for hvem som søker seg til utdanning og yrke. Slike forestillinger fremmes ofte av symboler som ritualer, innredning, interiør og visualisering. Reklamer og bilder i sosiale medier påvirker for eksempel våre forventninger til hva kvinner og menn passer til å gjøre.

På et strukturelt nivå kan arbeidstid, lønnspolitikk, arbeidsdeling, rutiner og prosedyrer for rekruttering og karriereutvikling samt tilpasset utstyr og klær være kjønnet, og kunne bidra til systematiske forskjeller mellom kjønn på arbeidsplassen, sektoren og samfunnet.

På det relasjonelle nivået er det interaksjon og forhandlingene mellom medlemmer av organisasjonen som har betydning. Omgangstone, språk, humor, sosiale og faglige arenaer for diskusjon kan virke enten inkluderende eller ekskluderende, på bakgrunn av kjønn, etnisitet, alder eller funksjonsevne.

Det som skjer på hvert av nivåene har betydning for den enkeltes praksis, atferd og små og store valg gjennom livet. Summen av kvinner og menns valg og praksis viser seg blant annet i statistikk over kjønnsfordelingen i en sektor, i en næring, i en bedrift og på en arbeidsplass.

I dette prosjektet legges det opp til både å se på kjønn som variabel og kjønn som prosess. Statistikk sammenstilles og viser fordelingen mellom kvinner og menn i næringen og i utvalgte utdanninger og yrkeskategorier. Intervjuer er gjennomført for å få forståelse for den spesifikke konteksten og kunnskap om interaksjon, organisatoriske tiltak og symbolske artefakter. De to tilnærmingene utfyller hverandre ved å vise hvor det er kjønnsforskjeller, for å så å kunne fokusere på hvor og hvordan arbeide for en endring i ønsket retning over tid.

1.3 Tidligere forskning på likestilling i maritim næring og sammenlignbare næringer

Hensikten med denne litteraturgjennomgangen er å se nærmere på tidligere relevant forskning på kvinner i maritim næring, og å supplere med forskning på likestillingsutfordringene og likestillingsstrategiene i sammenlignbare næringer.

Artikkelen «Kvinner til sjøs: seksuell uorden og disiplinering» (Bolsø, Mühleisen & Langåker, 2017), tar for seg hvordan kjønn, seksualitet og maktstruktur påvirker arbeidsmiljøet i maritim sektor. Artikkelen er basert på 15 intervjuer som ble gjennomført med maritimt personell i Norge mellom 2013 - 2014. Studien viser blant annet at organisasjonskulturen til sjøs er preget av en spesifikk seksualisert kjønnskultur. Intervjuene viser hvordan kulturen om bord er normalisert på en slik måte at kvinner forventes å passe inn og tåle humoren for å bli akseptert på arbeidsplassen til sjøs. I tillegg viser artikkelen at kvinner anses å ha hovedansvaret for å sette grenser for å unngå uønsket seksuell oppmerksomhet. Forfatterne argumenterer for at skipskulturens normer bør reflekteres i organisasjonsstrategier og politikk i maritim virksomhet som helhet, og at hovedkontorene og ledere bør være tydelig for å motvirke den dominante kulturen (Bolsø, Mühleisen & Langåker, 2017, s.17).

Det eneste studiet vi har funnet om maritim utdanning er Cars og Östermans studie «Mind the Gap! Maritime Education for Gender-Equal Career Advancement» (2015) som undersøker hvordan likestilling tematiseres i læreplanen til maritime utdanninger ved åtte høgskoler og universiteter i Finland, Norge, Sverige og Filippinene. Studiet handler hovedsakelig om kjønnslikestilling og dekker ikke andre sosiale kategorier. Norske institusjoner som deltok i studien, er tidligere Høgskolen i Buskerud og Vestfold og Høgskolen i Ålesund. En av hovedkonklusjonene i artikkelen er at maritim utdanning stort sett er «gender blind» ved de instituttene som ble forsket på, noe som også viser en mangel på tydelig strategi for å løfte frem tematikken.

Fiskerinæringen er en annen mannsdominert bransje som er nyttig å se nærmere på i forbindelse med likestillingsutfordringer. Rapporten «Bedre likestilling i fiskeriene: Momenter til strategier for likestilling i fiskerienes fangst» (Henriksen & Nyrud, 2021) legger frem statistikk og vurderinger og peker på en rekke utfordringer som kan forklare kvinners lave deltakelse i fiskeriene, samt noen forslag til tiltak. Ifølge dette studiet, kan den røffe arbeidskulturen, vanskeligheter med å kombinere yrket med barn samt kvinners faktiske karrierevalg forklare hvorfor det er få kvinner i sektoren. En annen rapport «Hva betyr kjønn og kompetanse for hva fiskere gjør når de går i land?» (Grimsrud, Nystrand & Otterlei, 2015) belyser hvorfor det er slik at kvinner i større grad enn menn slutter i fiskeflåten, og om kvinner i mindre grad enn menn tar i bruk fiskerikompetansen når de går i land. Studien viser at det er kjønnsforskjeller i sluttårsakene til kvinner og menn som slutter i fiskeflåten. Mens kvinner oppgir at det er vanskelig å kombinere arbeidet med familieliv og omsorgsoppgaver, samt andre helsemessige grunner som motiv for å slutte, så slutter menn i næringen grunnet annen jobb, at de vil prøve noe annet eller ønske om mer utdanning (Grimsrud et al., 2015). Videre ser studien på forklaringer for hvorfor det er få kvinner i fiskeflåten. Resultatene viser at de fleste mener det handler om tradisjon, og at kvinner går på land når de får barn (Grimsrud et al., 2015, s.42)

Forsvaret er et annet institutt som er sammenlignbar med maritim næring. Den lave kvinneandelen har vært et viktig tema som ble tatt opp i 2006 da stortingsmelding nr. 36, «Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret», ble utarbeidet (Hanson, Hellum, Kvalvik, Køber,

Rones, Steder & Strand, 2017). Flere prosjekter er etablert for å identifisere og evaluere tiltak for å øke andelen kvinner i Forsvaret. Et av studiene om tematikken er rapporten «Ikke en av gutta! - et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret» som ble publisert i 2010. Rapporten viser at kvinner hovedsakelig forlater Forsvaret på grunn av uforutsigbar personalpolitikk og at de opplever et gap mellom Forsvarets uttrykte verdier og praksis (Kristiansen, Boe & Skjæret, 2010). Videre legges det vekt på at majoritetskulturens normer ikke har vært fleksible nok til å inkludere andre minoriteter i Forsvaret, og at det er nødvendig med kritisk refleksjon over om ledere har kompetanse til å jobbe med inkluderingsarbeidet. Rapporten foreslår en del tiltak knyttet til tematikken: a) Mangfold bør inn som tema på kompanisjefskurs og i forbindelse med oppsetningsperioder til internasjonale operasjoner, b) Det må etableres et mer målrettet samspill mellom linjeledelse og personellstab i arbeidet med å beholde kvinnene og c) Forsvaret har ingen seniorpolitiske satsninger. En god seniorpolitikk kan demme opp for frafall av kvinner i nedtrappingsfasen (Kristiansen et al., 2010, s.38). Det å heve kvinneandelen ble sentralt i de neste årene med forslag til ulike tiltak som legger vekt på Forsvarets evne til å både rekruttere og beholde kvinner (Steder & Fauske, 2012). I 2017 publiserte Forsvarets Forskningsinstitutt fem innsatsområder med formål å bedre likestillingssituasjonen[1] som skal: 1) Sikre at kvinner i førstegangstjeneste får positive erfaringer fra Forsvaret, 2) utrede og identifisere hvem som er best egnet, 3) vurdere kriteriene for utvelgelse til utdanning og ansettelse, 4) aktivt motvirke stereotype holdninger om kjønn og militæret og 5) få i stand bedre livsfaseorientert personalpolitikk i Forsvaret (Hanson et al., 2017).

Litteraturgjennomgangen viser at det er forsket svært lite på likestilling og mangfold i maritim næring. Ved å se på forskning innenfor andre mannsdominerte næringer, ser vi at holdninger og kultur, arbeidsbetingelser og livsfaseorienterte strategier anses som viktige for å rekruttere og beholde kvinner i tradisjonelt mannsdominerte yrker. I neste delkapittel gjøres det rede for metoder og datakilder for studien.

1.4 Metode og datakilder

Denne rapporten er basert på et bredt tilfang av primær- og sekundærdata. For å kartlegge status, historisk utvikling, og hvilke forhold som hindrer kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring og i de maritime utdanningene, har vi kombinert både kvantitative og kvalitative data. I tillegg har vi gjennomført en dokumentgjennomgang av relevante meldinger til Stortinget og gjort et systematisk søk etter forskningsrapporter og artikler om temaet fra andre sammenlignbare sektorer, hvor kvinneandelen er lav. Kombinasjon av kvantitative og kvalitative data kalles gjerne metodeblanding og kan foregå på ulike måter i et forskningsprosjekt. For å få mest mulig gevinst fra begge metodene er det viktig å integrere både det kvalitative og det kvantitative ved å la de informere hverandre igjennom prosjektet og i den endelige analysen (Johnson et al., 2007). Bruken av ulike typer kilder kalles gjerne for datatriangulering og er en effektiv og god metode for å kvalitetssikre et prosjekts analyser og funn.

[1] I 2017 lå kvinner an til å utgjøre om lag 25 prosent av mannskapene, og om lag hver tiende yrkesmilitær var en kvinne. (Hanson et al., 2017 s.24).

Studien er meldt til og godkjent av NSD. Alle informanter ble sendt informasjonsskrivet om prosjektets formål, og ble informert om hvordan datamateriale vil bli oppbevart og anonymisert.

1.4.1 Innhenting av statistikk

Sysselsetting

Kartleggingen gjennomføres gjennom innhenting av statistikk i SSB. Vi baserer oss på ulike registerdata tilgjengeliggjort igjennom SSB sin microdatatjeneste. Tjenesten gir tilgang til registerdata igjennom et grensesnitt som sørger for anonymisering og ivaretar personvern.

Utdanning

Kartlegging av mangfold i de maritime høyere utdanningene gjennomføres gjennom innhenting av statistikk fra Database for høyere utdanning (DBH). Vi benytter APIet som er tilknytted databasen for å hente ut tall for maritime utdanninger innen universitets- og høgskolesektoren. Her rapporteres antall studenter og søkere gruppert etter kjønn, men ikke etter for eksempel landbakgrunn. For fagskolene er det mer begrenset hva som er tilgjengelig av data. Søkertall er publisert i APIet, men ikke oversikt over registrerte studenter ved de ulike fagskolene. Dermed er vi her begrenset til de tabeller som DBH selv publiserer på sin side for fagskolestatistikk.

1.4.2 Litteraturgjennomgang

Det å gå gjennom tidligere forskning på feltet er et viktig utgangspunkt for den kvalitative delen av forskningen. Vi har gjort et systematisk søk for å få en oversikt over forskningsrapporter og artikler om temaet fra andre sammenlignbare sektorer hvor kvinneandelen er lav. For å finne frem til relevante studier har vi, i samarbeid med biblioteket ved Høgskolen i Innlandet, søkt i titlene på forskningsverk i databasene Scopus (engelsk), Oria (norsk) og Google Scholar (norsk). Vi har begrenset utvalget til kvalitativ og kvantitativ forskning som belyser kvinners deltakelse i maritim næring og andre sammenlignbare mannsdominerte næringer i Norge. Videre har vi har gjort en gjennomgang av meldinger til Stortinget, NOUer og retningslinjer knyttet til viktige aspekter som er relevante for likestilling og mangfold.

1.4.3 Kvalitative intervjuer

Til sammen er det gjennomført åtte dybdeintervjuer og sju fokusgruppeintervjuer med ulike aktører i maritim næring.

Semi-strukturerte intervjuer

I dybdeintervjuer søker man å forstå verden sett fra respondentens side og tar sikte på å få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelse av verden (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuene skal være helhetsorienterte, men samtidig saksrettet (Repstad, 1993) og benyttes gjerne der man vil studere meninger, holdninger og erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2009).

Vi har gjennomført åtte dybdeintervjuer med arbeidstakere som jobber i ulike segmenter av maritim næring. Både kvinner og menn var representert blant informantene med seks

kvinner og to menn. Utvalget inkluderer både sjøfolk og landansatte, og både landansatte som har seilt og landansatte som ikke har seilt. Formålet med intervjuene var å undersøke hva som hemmer og fremmer likestillingsarbeidet i maritim næring, hvilke forhold som er til hinder for å beholde kvinner i næringen, og å belyse hvordan ulike tiltak både ved utdanningsinstitusjonene og i bedriftene kan gjøre den maritime næringen mer attraktiv som en karrierevei.

Intervjuene varte inntil én time. I tillegg til lydopptak, tok vi grundige notater underveis og skrev intervjusammendrag i etterkant av intervjuene. Alle intervjuene ble gjort digitalt på Teams. Bortsett fra sitatene som er brukt i denne rapporten, har ingen av intervjuene blitt transkribert i sin helhet.

Vi har valgt å benytte semi-strukturerte intervjuer. Slike intervjuer karakteriseres av å være delvis strukturerte og kjennetegnes av at samtalen mellom forsker og informant styres av de temaene forskeren ønsker å få informasjon om (Thagaard, 2009). Vi har utarbeidet semistrukturerte intervjuguider til bruk i intervjuene. En intervjuguide er et verktøy som hjelper forskeren å huske alle de områdene som skal belyses i løpet av intervjuet og bygges opp med fokus på temaene vi ønsker informasjon om. Temaene i intervjuguiden inkluderer refleksjoner og tanker rundt kjønnsbalansestatus i maritim næring, erfaringer rundt arbeidsmiljø og holdninger på arbeidsplassen og tiltak som kan tas i bruk for å bedre kjønnslikestilling og mangfoldssituasjonen i næringen. I tillegg fikk informantene mulighet til å fortelle om annet de opplever som relevant for tematikken.

Med forslag fra referansegruppen og dialog med oppdragsgiver gjorde vi et strategisk utvalg av informanter som jobber i næringen. Det betyr at informantene ikke ble valgt tilfeldig for å være representative, men de består av personer som kunne uttale seg om det aktuelle temaet (Tjora, 2012). Utvalget sikrer variasjon med tanke på informantenes kjønn, alder, type stilling og stillingsnivå. To av informantene har innvandrerbakgrunn. Utvalget sikrer også en variasjon knyttet til bredden i maritim næring, noe som er viktig for å trekke frem ulike synspunkter. Informantene er ansatt innenfor verft, shipping og rederier (ferge, passasjerskip, fraktefartøy, offshore).

For å komme i kontakt med relevante informanter benyttet vi oss av nettverket og kompetansen til personer i referansegruppa.

Fokusgruppeintervjuer

Fokusgruppeintervjuer har som mål å generere data basert på synergien i gruppeinteraksjonen, gjennom å stimulere deltakerne til å supplere, utfordre, korrigere og bekrefte hverandres utsagn (Morgan, 1990; Guldvik, 2002). Gruppedynamikken gjør at man ofte kan få frem mer informasjon og andre typer refleksjoner enn i individuelle intervjuer, noe som er den primære begrunnelsen for å velge denne metoden her. Intervjuguidene ble tilpasset de ulike informantgruppene. Alle intervjuene ble gjennomført på Teams.

Til sammen ble det gjennomført sju fokusgruppeintervjuer. Vi har gjennomført henholdsvis

- tre intervjuer med et utvalg bedrifter i maritim næring
- to intervjuer med bransjeorganisasjoner i maritim næring

- ett intervju med et utvalg maritime utdanningsinstitusjoner (fagskoler og UH-institusjoner)
- ett intervju med studenter og unge arbeidstakere

Tolv bedrifter deltok fordelt på tre fokusgruppeintervju. Utvalget består av maritime bedrifter innenfor skipsfartssegmentene deep sea, offshore, nærskipsfart, ferger og utenriks passasjerskip, i tillegg til representanter for verft og maritime utstyrs- og tjenesteleverandører.[2] Informantene har hatt stillinger som HR-ledere og blant annet CFO, CEO og kommunikasjonsdirektør. Én av de 12 bedriftene har færre enn 50 ansatte, tre bedrifter har mellom 50 og 100 ansatte, mens de resterende bedriftene har flere enn 100 ansatte.

Formålet med intervjuene var å undersøke hvordan ledelsen i bedrifter jobber med kjønnslikestiling og mangfold på sine respektive arbeidsplasser, hva bedriftene gjør for å beholde kvinner i bransjen, og hvilke effekter de har sett av eventuelle igangsatte tiltak. I fokusgruppeintervjuene tilrettela vi for samtaler der bedriftene kunne spille hverandre gode med ulike ideer, tiltak og praksiser for å fremme kjønnslikestilling og økt mangfold. Vi ønsket å belyse barrierer og mulige tiltak bredt innenfor maritime næringer.

Vi intervjuet også et utvalg maritime utdanningsinstitusjoner (fagskole og UH-institusjon), med formålet å få innsikt i utfordringer og muligheter for å tiltrekke seg et mangfoldig utvalg av studenter til maritim utdanning og å belyse forhold til hinder for økt kjønnsbalanse i utdanningene og næringen.

For å belyse de ulike temaene fra ståstedet til studenter og unge arbeidstakere, intervjuet vi også tre studenter og tre unge arbeidstakere som representerer ulike studieretninger og ulike segmenter i næringen. Noen av informantene er i tillegg representanter for YoungShip[3] og for maritime studentforeninger ved både fagskole og UH-institusjon. Formålet var å få vite mer om deres erfaringer innenfor maritim næring og maritime utdanninger, når det gjelder trivsel og karriere relatert til kjønnslikestilling og mangfold.

Videre har vi intervjuet åtte relevante bransjeorganisasjoner/arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Formålet var å få innsikt i hvordan dagens likestillings- og mangfoldsmønster oppleves blant medlemsbedriftene, hvilke tiltak som er i gangsatt og hvilke faktorer interesseorganisasjonene har identifisert virker fremmende og hemmende for kjønnslikestilling og mangfold i næringen.

I denne undersøkelsen har vi benyttet tematisk analyse for å identifisere, analysere og finne mønstre i data (Braun og Clarke, 2006). Som en induktiv tilnærming, gjør tematisk analyse det mulig å fange opp kontekstspesifikke variasjoner og nyanser (Riger & Sigurvinsdottir, 2016). I tråd med hovedproblemstillingene har vi i analysene lagt vekt på både likheter og forskjeller i erfaringer og synspunkter i henhold til status, barrierer og muligheter for likestilling og mangfold i maritim næring og utdanningsinstitusjoner. Vi organiserte intervjudata ut i fra hovedtemaene som vi på forhånd hadde identifisert som viktige og

[2] Bedriftene representerer ulike rederier (offshorerederier, tørrlast, gass, fergeselskap og passasjerskip), leverandører av maritime tjenester til offshore, maritim IT, produsent av pumpesystemer og verft.
[3] YoungShip er en non-profit nettverksorganisasjon med unge medlemmer med jobber innen maritim næring.

relevante, samt til undertemaene som viste seg relevante ut fra empirien. I resultatene presenterer vi funn som har blitt tolket og analysert i lys av tidligere forskning.

1.4.4 Referansegruppe

Høgskolen i Innlandet har i dette prosjektet samarbeidet med en referansegruppe bestående av representanter fra Maritime Bergen, Rederiforbundet, NHO Sjøfart, Sjømannsforbundet, WISTA Norge, Høgskulen på Vestlandet og Universitetet i Sørøst-Norge. Referansegruppen har bidratt med sin tid og kompetanse i diskusjoner knyttet til å definere utfordringer og mulige tiltak for økt likestilling og mangfold i næringen. I tillegg har referansegruppen gitt innspill til intervjuguider og bistått med forslag til rekruttering av informanter. Enkeltpersoner i referansegruppen har lest og kommentert rapporten.

2 RESULTATER

2.1 Mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og utdanning

I denne delen presenterer vi status og historisk utvikling når det gjelder mangfold og kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene. Vi gjør dette i tre delkapitler.

SSB har igjennom microdataløsningen tilgjengeliggjort data fra a-meldingene som gir mulighet for å undersøke forskjeller mellom de som har sitt arbeid om bord på skip eller andre flytende installasjoner, og de som arbeider i landbasert maritim næring. Dermed kan vi se på hvilke forhold som preger situasjonen om bord på skip, og samtidig sammenlikne disse dataene med de som arbeider i landbasert maritim næring. I denne første delen bruker vi en snever definisjon av maritim sektor, begrenset til skipsfart og transport. I den andre delen bruker vi en bredere definisjon som inkluderer produksjon, service og støttefunksjoner, for å se på likestillings- og mangfoldsdimensjonen i hele maritim sektor. I det tredje delkapittelet ser vi på status innenfor de maritime utdanningene.

2.1.1 På skip og båter

NACE-koder er en EU-standard for næringskoding etter enhetens viktigste aktivitet. Dette kodesystemet er, på tross av et stort antall koder, fortsatt ganske grovmasket. I møte med faktiske verdikjeder og sammensatte bransjer, slik som maritim næring, er det en operasjonalisering som ikke har det høyeste presisjonsnivået. Det er heller ikke gitt at inndelingene som er gjort i dette kodeverket korresponderer til inndelingen bransjen selv bruker. Tabell 1 viser NACE-kodene som er inkludert i denne første delen, der vi ser på en avgrenset del av maritim næring hvor mange ansatte arbeider om bord på skip og andre fartøy. Siden utvalget her er begrenset til sju NACE-grupper har vi valgt å vise data direkte for disse fremfor å operasjonalisere dette under kategorier som deep sea, offshore eller liknende.

Tabell 1 Aktuelle NACE koder

50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer
50.201 - Utenriks sjøfart med gods
50.202 - Innenriks sjøfart med gods
50.203 – Slepebåter
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore

For å kunne vurdere situasjonen om bord på skip har vi benyttet data fra a-ordningen. A-ordningen ble innført i 2015 og er en samordnet innsamling av opplysninger om arbeidsforhold, inntekt og skattetrekk til Skatteetaten, NAV og SSB. I a-meldingene er maritime lønnstakere definert som en egen gruppe. Dermed kan vi innenfor disse segmentene se på forskjeller mellom de som arbeider på skip og de som arbeider i landbasert maritim næring.

Fordelingen mellom de som jobber på fartøy og de som jobber på land er vist i tabell 2. Se tabell 16 i vedlegg for tilsvarende tabell med absolutte tall.

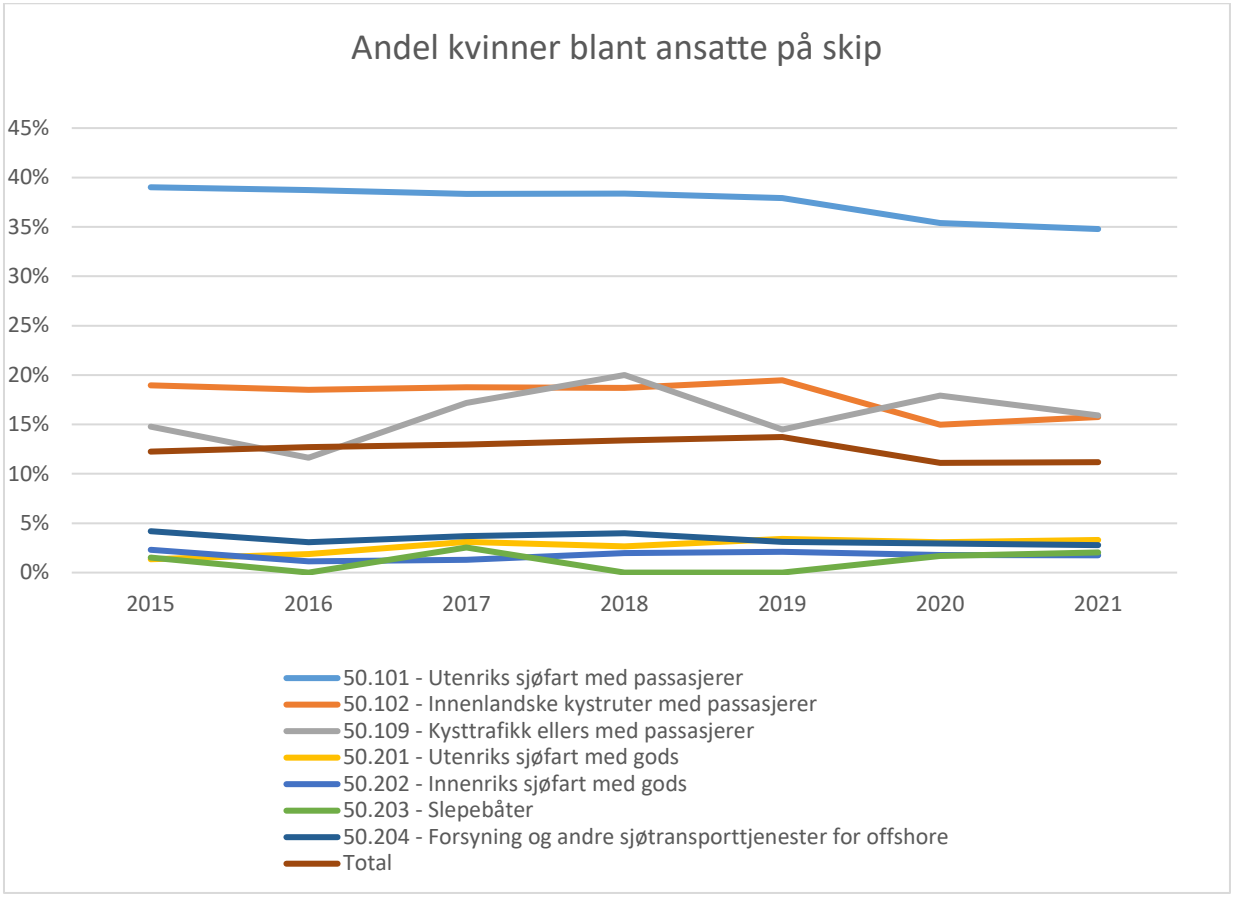
Tabell 2 Fordeling mellom ansatte på land og på skip (pr. 16.07.2021)

	På Land		**På skip**	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	48 %	52 %	66 %	34 %
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	64 %	36 %	84 %	16 %
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	70 %	30 %	85 %	15 %
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	69 %	31 %	97 %	3 %
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	83 %	17 %	98 %	2 %
50.203 - Slepebåter	83 %	17 %	99 %	1 %
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	77 %	23 %	97 %	3 %
Total	67 %	33 %	89 %	11 %

Kombinasjonen NACE-koder og a-melding gir et utvalg på ca 18 600 personer, hvorav 56 prosent eller ca 10 500 arbeider om bord på skip. Det er svært viktig å være klar over at denne statistikken kun omhandler arbeidsforhold registrert i Norge. I dette utvalget er det en tydelig kjønnsskjevhet med kun 26 prosent kvinner. Når vi ser på fordelingen mellom de som arbeider på skip og de som arbeider landbasert i tabell 2, ser vi at skjevheten er betydelig større om bord på skip, med 11 prosent kvinner i arbeidsstyrken. I samtlige kategorier observerer vi at det er større skjevhet på skip enn på land. Det er særlig en betydelig skjevfordeling innen godstrafikk og forsyning. Kategoriene for passasjertransport har generelt en høyere kvinneandel enn de øvrige kategoriene. Høyest kvinneandel er det innenfor kategorien utenriks sjøfart med passasjerer. Dette skyldes et betydelig innslag av

yrker som tradisjonelt er kvinnedominerte i denne delen av næringen, som renholder, servitører, cafe- og butikkmedarbeidere og kokk.

Når vi ser på utviklingen over tid, er vi i denne sammenheng begrenset av at a-meldingen først ble innført i 2015, og at ikke er mulig å skille ut arbeidstakere om bord på skip og andre flytende installasjoner i registerdataene fra årene før 2015.



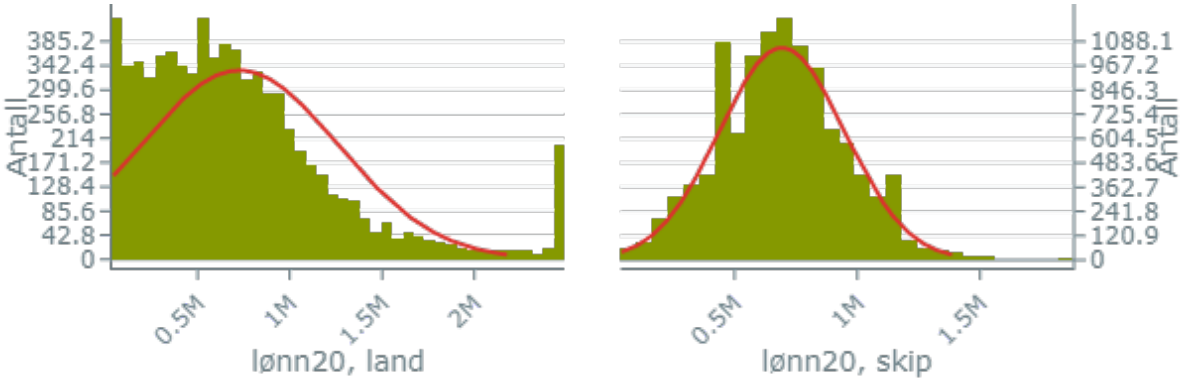
Figur 1 Andel kvinner ansatt på skip 2015-2021 (referanse mnd. juli)

Siden 2015 har andelen kvinner ansatt ombord på skip vært relativ stabil (figur 1). For passasjerskip- og fergesegmentet er det derimot en svak nedgang fra 2019 til 2021, men fra 2020 til 2021 har kvinneandelen om bord på skip i innenlandske kystruter med passasjerer økt igjen. For slepebåter er det så få kvinner ansatt om bord på skip, at det visse år er for få kvinner til at tallet rapporteres.

Inntekt

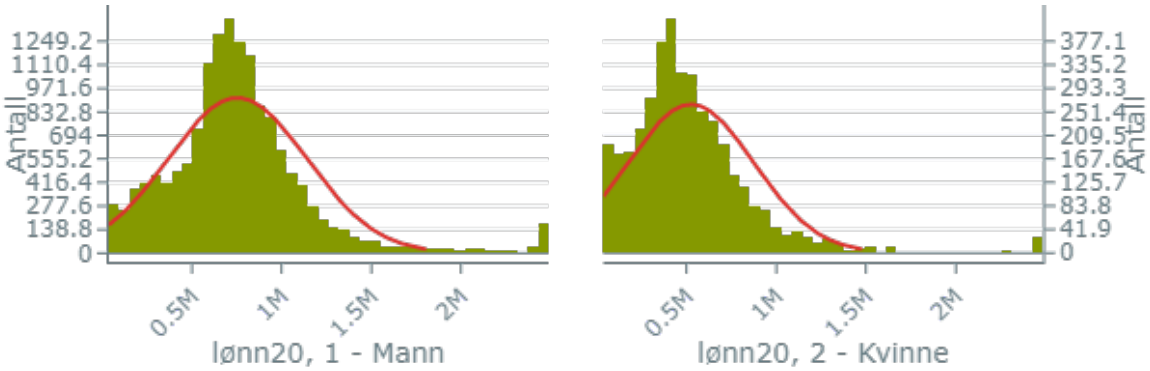
For å se på lønnsstruktur er et frekvens-histogram et nyttig verktøy. Her deles lønnsspennet opp i kategorier, for så å telle antall ansatte i hver kategori. Figur 2 viser et slikt histogram for lønn, der det er tegnet et histogram for de som jobber på land (til venstre) og de som jobber om bord på skip (til høyre). Det er særlig interessant å legge merke til hvordan begge har en høy konsentrasjon av ansatte mellom 0.5 og 1 million kr, og hvor mange flere som tjener mer enn dette på land. Den røde linjen viser normalfordelingskurven og vi kan se at det er færre om bord på skip som tjener under gjennomsnittet for gruppen av ansatte til sjøs. Lønnsfordelingen blant de på land er noe skjevere sammenlignet med gjennomsnittet,

enn for de på skip. Det er tydelig at det i utvalget, og særlig blant de på land, er en lønnsstruktur der de fleste tjener under gjennomsnittet fordi det en relativt betydelig gruppe med svært høye lønninger.



Figur 2 Lønnsstruktur, frekvensdiagram, land og på skip

Figur 3 viser samme type beregning, men mellom menn og kvinner. Vi ser her at det er en skjevhet i fordelingen av lønn blant kvinner, med flere som har lavere lønn enn gjennomsnittet. Videre er det færre kvinner med lønn over gjennomsnittet enn en normalfordeling vil tilsi. Motsatt ser vi relativt få menn i de laveste lønnsgrupperingene, men at de mot toppen fyller ut kurven og har en tydeligere gruppe med svært høye lønninger enn blant kvinnene.



Figur 3 Lønnsstruktur, frekvensdiagram, Menn og Kvinner

Det er særlig på land vi ser et betraktelig antall avvik med svært høye lønninger. Slike høye avvik vil ved bruk av matematisk gjennomnsitt gjøre gjennomsnittet kunstig høyt og dermed dårlig egnet som mål for sentral tendens. For å få et bedre inntrykk av hvilket lønnsnivå som gjelder de fleste arbeidstakere i sektoren vil vi i det som følger benytte median fremfor gjennomsnitt. Medianen er verdien som deler utvalget i to, det vil si at halvparten av et utvalg tjener mer og halvparten tjener mindre. Slik er median robust mot denne typen skjevheter i lønnsstruktur, som ellers vil skape kunstig høye gjennomsnitt.

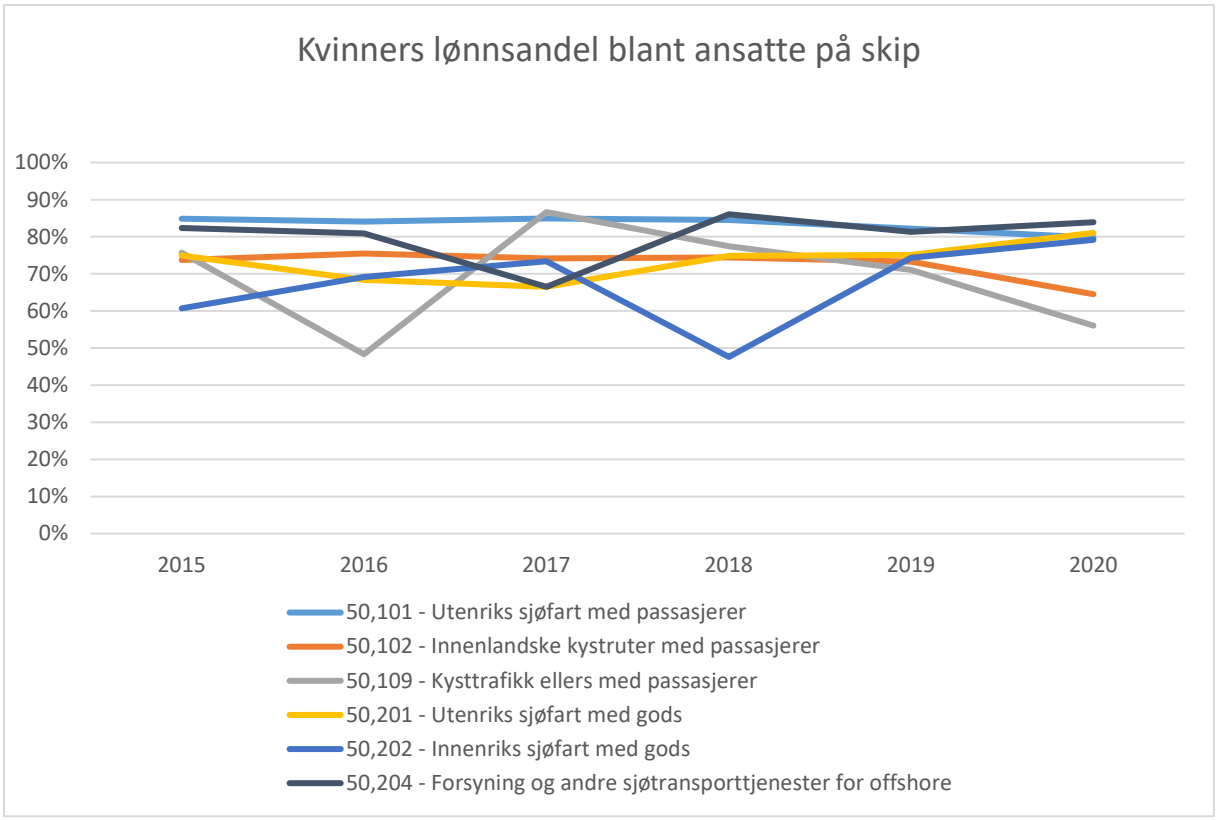
Om vi ser på medianinntekt for utvalget, ser vi at kvinner systematisk tjener mindre enn menn i alle segmenter både på land og om bord på skip. Uavhengig av segment og om det er på skip eller på land, tjener kvinner 64 prosent av det menn gjør i dette utvalget. Utover dette ser det ikke ut til å være noe tydelig mønster i lønnsforskjeller mellom skip og land

eller mellom segmenter.

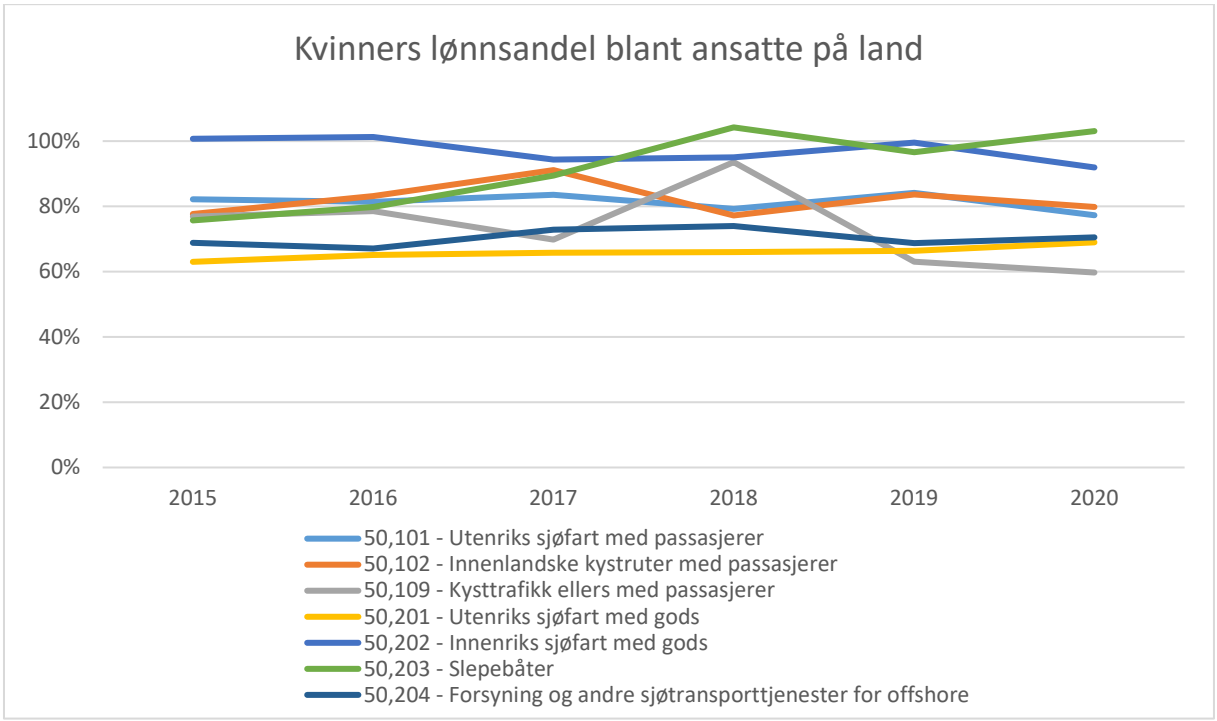
Tabell 3 Medianinntekt, etter segment (lønnsår 2020)

		land	skip
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	Menn	kr 395 000	kr 482 000
	Kvinner	kr 305 000	kr 385 000
	Differanse	77 %	80 %
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	Menn	kr 481 000	kr 684 000
	Kvinner	kr 384 000	kr 441 000
	Differanse	80 %	64 %
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	Menn	kr 367 000	kr 549 000
	Kvinner	kr 219 000	kr 308 000
	Differanse	60 %	56 %
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	Menn	kr 1 038 000	kr 895 000
	Kvinner	kr 716 000	kr 725 000
	Differanse	69 %	81 %
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	Menn	kr 604 000	kr 750 000
	Kvinner	kr 555 000	kr 594 000
	Differanse	92 %	79 %
50.203 – Slepebåter	Menn	kr 576 000	kr 791 000
	Kvinner	kr 594 000	kr -
	Differanse	103 %	
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	Menn	kr 830 000	kr 746 000
	Kvinner	kr 585 000	kr 626 000
	Differanse	70 %	84 %

Figur 4 og 5 viser utvikling i kvinners lønn som andel av menns i de fire segmentene blant ansatte på land og om bord på skip. På tross av en viss ustabilitet og variasjon i visse NACE-kategorier, er den generelle trenden en svak nedgang i lønnsforskjeller for ansatte både om bord på skip og på land. Det er samtidig en liten nedgang fra 2019 til 2020 i passasjertrafikken som sannsynligvis skyldes redusert aktivitet i næringen under covid-19-pandemien. Slepebåter er eskludert i figur 4 da det er for få kvinner ansatt om bord på skip i denne kategorien til at lønnstatistikk kan tas ut fra registerdataene.

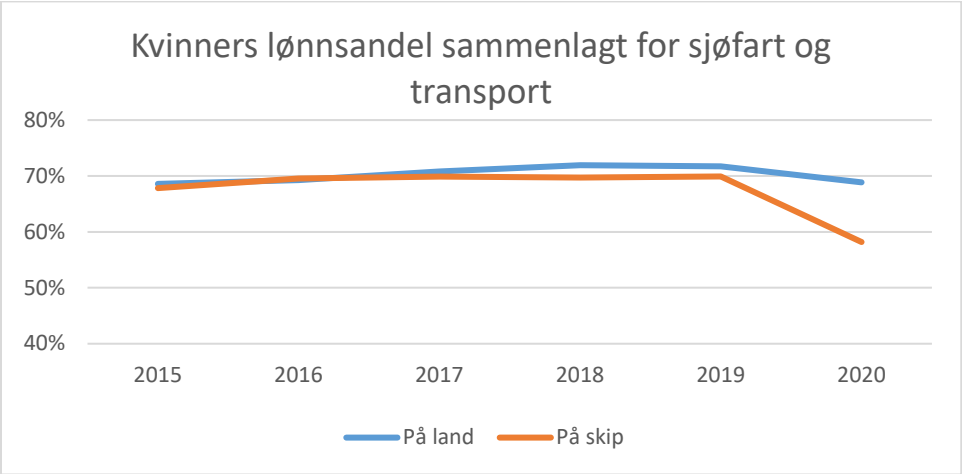


Figur 4 medianinntekt etter segment over tid, på land



Figur 5 medianinntekt etter segment over tid, på skip.

Om man ser sjøfart- og transportsegmentet samlet, men beholder skillet mellom ansatte på skip og på land, er det tydeligere at det har vært en svak trend mot mindre forskjeller, men at det i 2020 er en økning i forskjellen mellom kvinner og menns lønnsnivå spesielt for ansatte på skip (figur 6). Sannsynligvis er forklaringen reduksjon av aktivitet i sektoren under covid-19-pandemien fremfor noen reell endring i trend.



Figur 6 Forskjell i medianinntekt, kvinners lønn som andel av menns, sammenlagt for Sjøfart og Transport

I et forsøk på å bedre forstå ulikhetene i lønn om bord på skip, har vi undersøkt fordelingen av lønn innenfor et utvalg yrkesgrupper, etter SSB sin klassifisering av yrker (STYRK08). Vi har tatt utgangspunkt i de ti vanligste yrkene for arbeidstakere som i følge a-meldingen er registrert med jobb om bord på skip.

Tabellen viser et betydelig lønnsgap i de fleste yrkesgruppene. Unntakene er enkelte yrker tradisjonelt omtalt som kvinneyrker, hvor det er jevnere. Renholdere er interessante fordi det er den eneste yrkesgruppen hvor det er for få menn til av vi kan presentere lønnsstatistikk.

Tabell 4 Kvinners lønn som andel av menns i yrker ombord på skip og på land (lønnsår 2020)

	skip				**land**		
	Menn	**Kvinner**	**Diff.**		**Menn**	**Kvinner**	**Diff.**
3151 - Skipsmaskinister	kr 851 000	kr 754 000	89 %		kr 904 000		
3152 - Dekksoffiserer og loser	kr 835 000	kr 679 000	81 %		kr 722 000		
5120 - Kokker	kr 658 000	kr 441 000	67 %		kr 377 000		
5131 - Servitører	kr 470 000	kr 419 000	89 %		kr 355 000	kr 249 000	70 %
5223 - Butikkmedarbeidere	kr 406 000	kr 371 000	91 %		kr 243 000	kr 168 000	69 %
5246 - Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	kr 401 000	kr 391 000	97 %		kr 343 000	kr 339 000	99 %
7233 - Anleggsmaskin- og industrimekanikere	kr 613 000	kr 483 000	79 %		kr 521 000		
7412 - Automatikere	kr 787 000				kr 509 000		
8350 - Dekks- og maskinmannskap (skip)	kr 617 000	kr 518 000	84 %		kr 463 000	kr 283 000	61 %
9112 - Renholdere i virksomheter	kr 385 000	kr 392 000	102 %			kr 296 000	

Ansiennitet betyr normalt høyere lønn. I tabell 5 ser vi på forholdet mellom lønn og alder for de som arbeider på land og de som arbeider om bord på skip. Tabellen viser en tydelig differanse i samtlige alderskohorter. Lønnsforskjellene blir større etter 25-34-kohorten, før den synker litt igjen for de over 65 år. I vedlegg finnes tilsvarende tabell (18) for hver av de syv NACE-kodene innen sjøfart og transport.

Tabell 5 Lønnsforskjeller etter alder, land og skip. (lønnsår 2020)

	skip				land		
	Menn	**Kvinner**	**Diff**		**Menn**	**Kvinner**	**Diff**
0-24	kr 353 356	kr 261 699	74 %		kr 214 312	kr 150 166	70 %
25-34	kr 713 598	kr 454 313	64 %		kr 559 684	kr 442 489	79 %
35-44	kr 780 327	kr 436 648	56 %		kr 876 738	kr 600 886	69 %
45-54	kr 783 325	kr 440 375	56 %		kr 957 286	kr 634 286	66 %
55-64	kr 743 497	kr 420 824	57 %		kr 868 733	kr 543 645	63 %
65+	kr 616 004	kr 401 390	65 %		kr 400 288	kr 309 191	77 %

Familiesituasjon

For å se nærmere på familiesituasjonen i maritim næring, har vi med utgangspunkt i registerdata beregnet gjennomsnittlig antall barn i husholdningen for ansatte på skip og på land. Tabell 6 viser et skille mellom de som arbeider på land og de som arbeider om bord på skip. Kvinner som arbeider på skip tilhører husholdninger med svært få barn (0,28) sammenlignet med det generelle snittet for befolkningen, som er 0,85 for kvinner og 0,83 for menn. I vedlegg finnes samme tabell for hver av de sju NACE-kodene innen sjøfart og transport (tabell 18).

Tabell 6 Gjennomsnitt antall barn i husholdningen (per 1.1.2020)

	Menn	**Kvinner**	**Total**
På land	0,72	0,65	0,69
På skip	0,55	0,28	0,52
Total	0,61	0,53	0,59

2.1.2 Maritim sektor i et bredere perspektiv

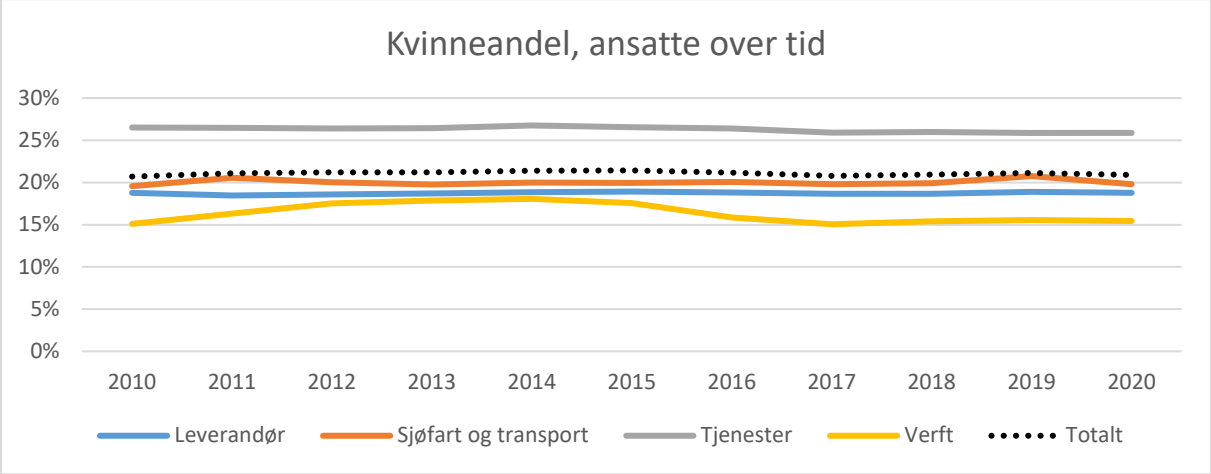
Her benytter vi en bredere operasjonalisering enn i første delkapittel. På grunn av hvordan NACE-kodeverket er bygget opp er det dessverre ikke mulig å fange hele verdikjeden innen maritim sektor med noen særlig grad av presisjon. Det er for eksempel selskaper innen finans og forsikring som er viktige aktører i denne sektoren som vi ikke kan ta med i dette utvalget fordi det vil bety og inkludere for mange aktører innen disse bransjene som ikke er spesialisert for maritim sektor. Utvalget er dermed et kompromiss mellom bredde og presisjon. Maritim sektor er her operasjonalisert igjennom et utvalg på 52 NACE-koder som igjen er delt opp i fire segmenter; sjøfart og transport, verft, leverandør og tjenester. Kodene og hvilken kategori de tilhører er vist i tabell 19 i vedlegg og viser hvilke NACE-koder vi bruker i vår operasjonalisering av maritim sektor i en bred definisjon og hvilket segment de

tilhører. [4] Disse er gruppert i fire underkategorier for å kunne se på variasjon innad i sektoren.

Tabell 7 Kjønnsfordeling blant ansatte (ref.dato 16.07.2020)

	Menn	Kvinner		Menn	Kvinner	Totalt
Leverandør	81 %	19 %		20 284	4 714	25 001
Sjøfart og transport	79 %	21 %		14 792	3 862	18 659
Tjenester	74 %	26 %		24 076	8 306	32 377
Verft	85 %	16 %		13 133	2 409	15 538
Total	79 %	21 %		72 284	19 295	91 571

Tabell 7 viser kjønnsfordelingen blant ansatte i de fire segmentene, tall for hver enkelt NACE-kode finnes blant vedleggene i tabell 20. Andelen kvinner blant ansatte har vært meget stabil over de siste ti årene. Det er noe variasjon i segmentene, men totalen ligger stabilt på 21 prosent gjennom hele perioden.



Figur 7 Kvinneandel ansatte over tid

Lønn

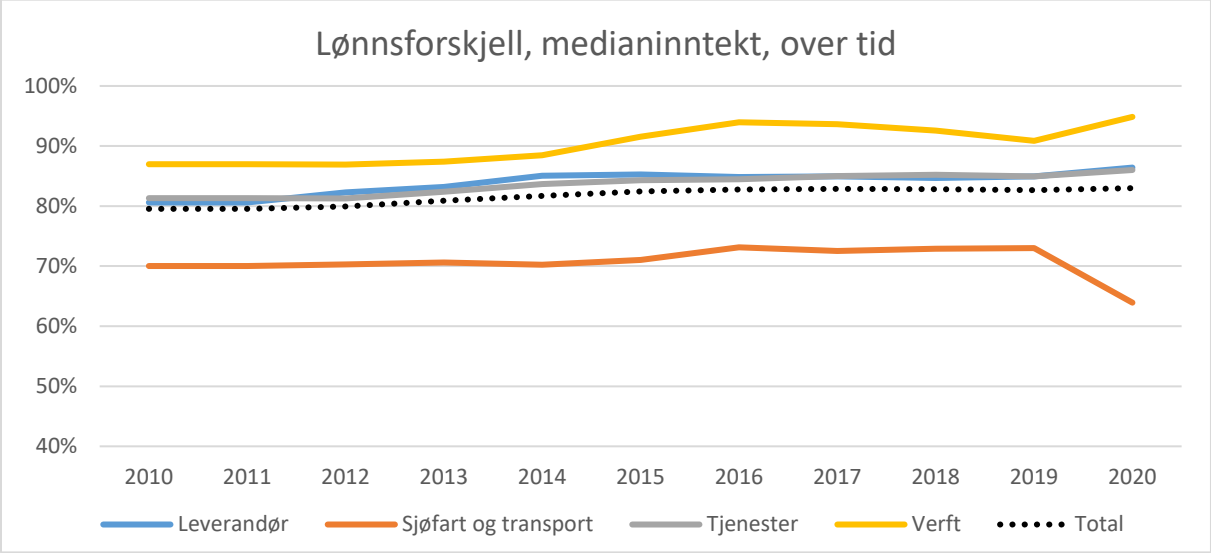
Kvinner tjener generelt mindre enn menn i maritim sektor. Blant segmentene vi har delt opp sektoren i, er de største lønnsforskjellene innen sjøfart og transport, mens det i verftssegmentet er betydelig mindre forskjeller mellom kvinner og menn. Tabell 8 viser medianinntekt i hvert segment for kvinner, menn og totalt. Lønnsforskjellen er beregnet som kvinners andel av menns medianlønn i 2020. Tall for hver enkelt NACE-kode finnes i vedlegg, tabell 21.

[4] Vi benytter NACE-koder i maritim sektor operasjonalisert av ideas2evicence (Høgestøl og Ryssevik, 2010) supplert med noen flere innen leverandør- og tjenestesegmentene

Tabell 8 Lønnsforskjell mellom kvinner og menn (2020)

	Menn	Kvinner	Differanse	Total
Leverandør	kr 644 000	kr 557 000	86 %	kr 626 000
Sjøfart og transport	kr 724 000	kr 463 000	64 %	kr 680 000
Tjenester	kr 646 000	kr 556 000	86 %	kr 618 000
Verft	kr 641 000	kr 608 000	95 %	kr 635 000
Total	kr 661 000	kr 549 000	83 %	kr 634 000

Figur 8 viser utviklingen i lønnsulikhet mellom kjønnene fra 2010 til 2020, og her er forskjellen uttrykt ved hjelp av medianinntekt og kvinners lønn som andel av menns. Verftsegmentet har noe lavere lønnsforskjeller enn de andre. Generelt er det en meget svak trend mot mindre forskjeller.



Figur 8 Lønnsforskjeller, medianinntekt, over tid. Kvinners lønn som andel av menns

Alder

Tabell 9 Lønnsforskjeller etter alderskohorter (2020)

	Alder	0-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Leverandør	Menn	kr 362 000	kr 583 000	kr 686 000	kr 718 000	kr 685 000	kr 491 000
	Kvinner	kr 208 000	kr 547 000	kr 593 000	kr 585 000	kr 553 000	kr 344 000
	Differanse	57 %	94 %	86 %	81 %	81 %	70 %
Sjøfart og transport	Menn	kr 307 000	kr 693 000	kr 803 000	kr 819 000	kr 759 000	kr 564 000
	Kvinner	kr 204 000	kr 448 000	kr 531 000	kr 536 000	kr 469 000	kr 345 000
	Differanse	66 %	65 %	66 %	65 %	62 %	61 %
Tjenester	Menn	kr 350 000	kr 584 000	kr 679 000	kr 724 000	kr 687 000	kr 498 000
	Kvinner	kr 181 000	kr 522 000	kr 579 000	kr 601 000	kr 553 000	kr 404 000
	Differanse	52 %	89 %	85 %	83 %	80 %	81 %
Verft	Menn	kr 420 000	kr 603 000	kr 677 000	kr 695 000	kr 689 000	kr 514 000
	Kvinner	kr 330 000	kr 548 000	kr 636 000	kr 657 000	kr 622 000	kr 451 000
	Differanse	79 %	91 %	94 %	95 %	90 %	88 %

Tabell 9 viser at både kvinner og menn får høyere lønn etter alder. Men lønnsforskjellene ser ut til å være større blant de helt yngste, litt mindre i 25-34 og 35-55 kohortene, før de øker mot 65+ kohorten.

Utdanning

Om vi ser på lønnsforskjeller sammen med utdanningsnivå, ser vi at kvinner innen alle segmenter tjener mindre relativt til menn med samme utdanning, i stort sett alle tilfeller. Igjen er distansen minst innen verftsegmentet. Videre viser tallene at kvinner med universitets- og høgskoleutdanning, både lavere og høyere grad, får dårligere lønnsmessig uttelling for denne utdanningen enn menn. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er i alle segmentene, med unntak av sjøfart og transport, større for de med universitets- og høgskoleutdanning, enn blant de med et lavere utdanningsnivå.

Tabell 10 Lønnsforskjeller etter utdanningsnivå (høyeste utdanning pr. 31.08.2020)

	Leverandør	Sjøfart og transport	Tjenester	Verft
Ungdomsskole	88 %	67 %	89 %	97 %
Videregående Grunnutdanning	89 %	69 %	87 %	109 %
Videregående Avsluttende	88 %	62 %	84 %	90 %
Fagskole	77 %	72 %	75 %	83 %
UH Lavere	82 %	69 %	75 %	84 %
UH Høyere	83 %	64 %	76 %	80 %
PhD	92 %	47 %	83 %	89 %

Yrker

Ett annet forhold som påvirker lønnsulikhet, er type yrke innenfor næringen. Yrke er operasjonalisert via STYRK08-klassifiseringen fra SSB, og yrkene er her kombinert med NACE-kodene vi bruker i vår operasjonalisering av maritim sektor i en bred definisjon. Når man kombinerer yrkeskoder og NACE-koder, er det dessverre slik at det for en del yrker er for få kvinner i krysstabellenes ruter (og noen ganger for få menn). I tabell 11 har vi valgt ut et sett yrker der vi får nok kvinner og menn i alle ruter, og som samtidig har ulik plassering i lønnshierarkiet og ulike krav til kompetanse og utdanning. Av tallene kan vi se at det er store variasjoner fra segment til segment også innad i samme yrke. Kolonnen lengst til høyre viser differansen mellom kvinner og menns medianinntekt for yrket når alle sysselsatte innen dette yrket inkluderes. Inntrykket er at maritim sektor totalt sett ikke avviker betydelig fra arbeidslivet generelt i disse yrkene. Likevel er det tydelig at innenfor visse segmenter er det fortsatt utfordringer. Tomme celler betyr at det ikke er nok kvinner ansatt i yrket innen segmentet til at microdatatjenesten kan vise data her.

Tabell 11 Lønnsforskjeller etter yrke og segment, totalt blant sysselsatte (2020)

	Leverandør	**Sjøfart og transport**	**Tjenester**	**Verft**	**Totalt i maritim sektor**	**Blant alle sysselsatte**
1120 - Administrerende direktører	89 %	68 %	101 %		94 %	79 %
1211 - Finans- og økonomisjefer	75 %	66 %	79 %	70 %	74 %	79 %
1212 - Personalsjefer	100 %	95 %	80 %		89 %	91 %
1221 - Salgs- og markedssjefer	90 %	68 %	88 %		86 %	84 %
1321 - Ledere av industriproduksjon mv.	99 %		82 %	128 %	103 %	97 %
2146 - Sivilingeniører (geofag, petro-leumsteknologi, metallurgi mv.)	80 %	75 %	77 %	85 %	83 %	88 %
2412 - Finans- og investeringsrådgivere	94 %	81 %	80 %	88 %	87 %	84 %
3114 - Elektronikkingeniører	90 %		87 %		91 %	94 %
3115 - Maskiningeniører	84 %		86 %	90 %	89 %	93 %
3119 - Andre ingeniører	89 %	81 %	92 %	87 %	87 %	88 %
3343 - Sjefssekretærer	84 %		73 %	82 %	79 %	85 %
4110 - Kontormedarbeidere	87 %	78 %	93 %	76 %	89 %	96 %

Nasjonal bakgrunn og kjønn

Totalt sett er det noen flere menn med annen landbakgrunn enn norsk blant arbeidstakere i sektoren. Utenom Norge er det EU/EØS og Asia med Tyrkia som er de vanligste områdene arbeidere her har bakgrunn fra.

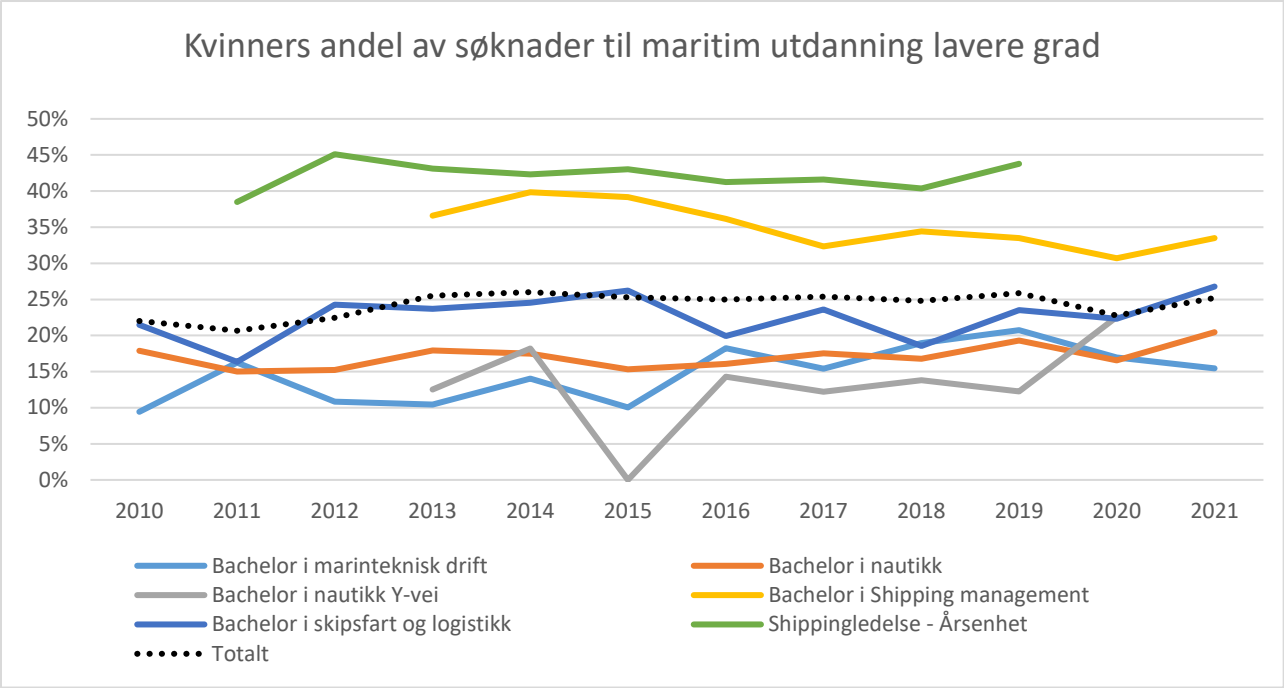
Tabell 12 Prosentvis fordeling landbakgrunn kvinner og menn (2020)

Kvinner					
	Leverandør	**Sjøfart og transport**	**Tjenester**	**Verft**	**Total**
Norge	77,3 %	87,0 %	75,4 %	75,6 %	78,3 %
EU/EØS	13,1 %	7,1 %	13,7 %	14,7 %	12,4 %
Europeiske land utenom EU	2,6 %	1,6 %	2,9 %	2,1 %	2,4 %
Afrika	1,0 %	0,6 %	1,6 %	1,2 %	1,1 %
Asia med Tyrkia	3,7 %	1,7 %	4,2 %	4,0 %	3,5 %
Nord-Amerika	1,4 %	1,4 %	1,5 %	1,5 %	1,4 %
Sør- og Mellom-Amerika	0,7 %	0,5 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %
Oseania	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Menn					
	Leverandør	**Sjøfart og transport**	**Tjenester**	**Verft**	**Total**
Norge	77,6 %	75,8 %	74,6 %	75,9 %	75,6 %
EU/EØS	11,0 %	12,8 %	13,3 %	11,4 %	12,4 %
Europeiske land utenom EU	3,1 %	2,8 %	3,5 %	3,2 %	3,2 %
Afrika	0,5 %	1,0 %	0,7 %	0,5 %	0,7 %
Asia med Tyrkia	5,2 %	4,6 %	5,0 %	5,6 %	5,0 %
Nord-Amerika	1,7 %	2,1 %	1,8 %	1,7 %	1,9 %
Sør- og Mellom-Amerika	0,7 %	1,1 %	0,9 %	1,6 %	1,0 %
Oseania		0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %

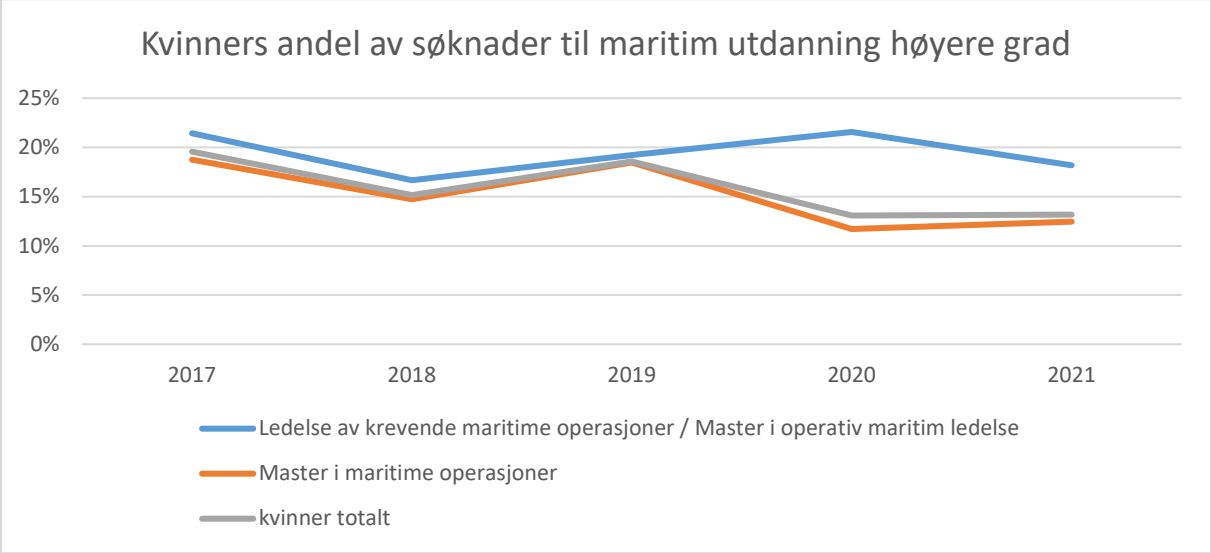
2.1.3 Utdanning til maritim sektor

Status og utvikling i de maritime utdanningene

Figuren under viser utviklingen i andel kvinner i maritime utdanninger ved universitet og høgskole siden 2010. Vi viser her en andel av det totale søkertallet i linjen totalt, og vi viser utviklingen over tid for utvalgte studieprogrammer.

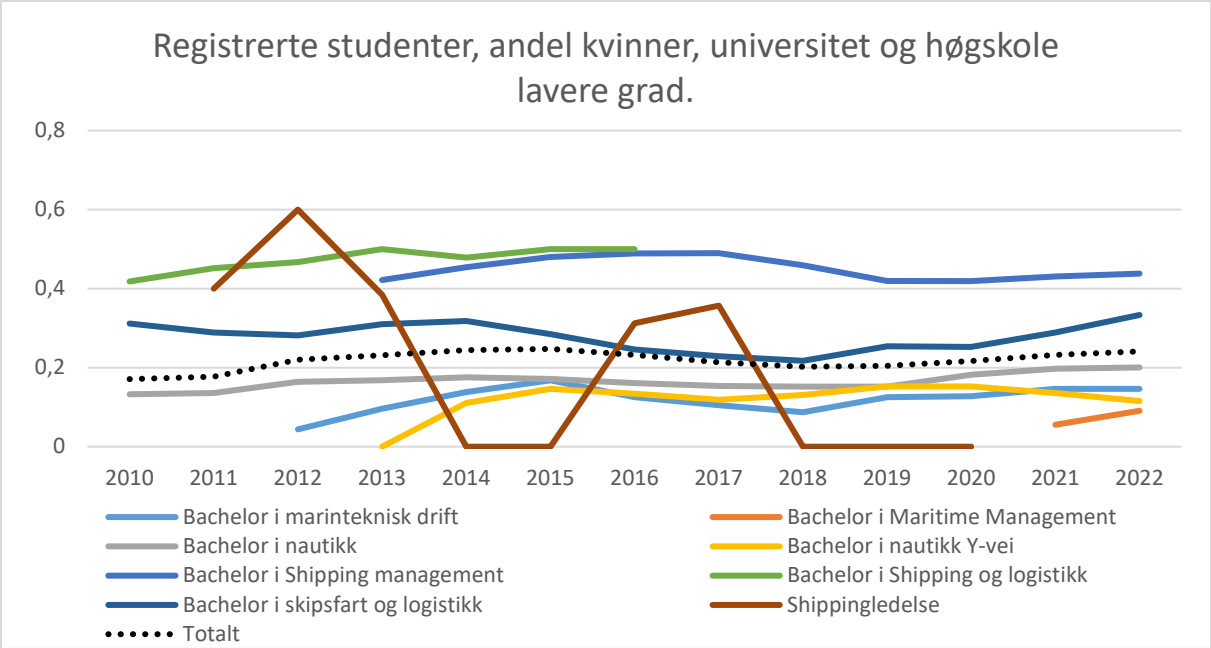


Figur 9 Kvinneandel blant søkere til høyere utdanning, bachelor og årsenhet



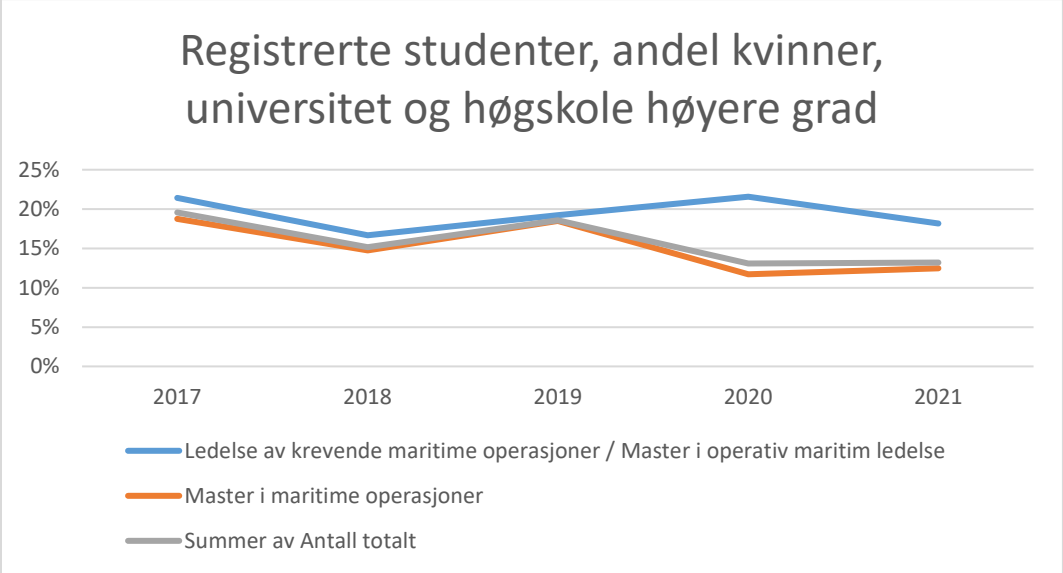
Figur 10 Kvinneandel blant søkere til høyere utdanning, masternivå

Vi kan her se at det er til dels store variasjoner i andelen kvinner blant søkere og at det er en viss ustabilitet i studietilbudet over tid. Men på tross av dette ligger bachelor i shipping management og shippingledelse med en stabilt høy kvinneandel blant søkere. Det er også påfallende at det for alle utdanningstilbud sett under ett, er en ganske stabil kvinneandel på rundt 25 prosent i perioden. Figuren ekskluderer studieprogram som har hatt opptak i 3 år eller mindre i perioden.



Figur 11 Kvinneandel blant registrerte studenter, bachelor og årsenhet

Blant registrerte studenter ser vi at både den totale kvinneandelen blant studentene og kvinneandelen innenfor studieløpene er relativ stabil. Det er to studier som er inkludert her som vi ikke viser søkertall for, det gjelder Bachelor i skipsfart og logistikk som hadde siste opptak i 2012, og Bachelor i Maritime Management, fordi søkertall for 2020 mangler i data fra Database for høyere utdanning. Bachelor i shipping management og bachelor i skipsfart og logistikk er også ganske stabile over tid, med en kvinneandel som er over snittet perioden igjennom. Shippingledelse, som har den høyeste andelen kvinnelige søkere, har derimot i flere år ingen kvinnelige studenter. De store utslagene her skyldes at det var relativ få studieplasser på denne årsenheten. Figurene ekskluderer studieprogram som kun har studenter registrert for 3 år eller mindre, med unntak av nyoppstartet bachelor i Maritime Management.



Figur 12 Kvinneandel blant registrerte studenter, universitet og høgskole, masternivå

På masternivå er det en litt lavere kvinneandel til sammen, studiet Ledelse av krevende maritime operasjoner/Master i operativ maritim ledelse har en noe høyere kvinneandel.

Frafall ved utdanningene

For UH-sektoren rapporteres frafall på flere måter. I tabell 13 ser vi på det som kalles sektorfrafall, som betyr at en student regnes som frafalt dersom de ikke er registrert i høyere utdanning. Frafall pluss to år gir rom for at en del studenter trenger mer enn normert tid for å fullføre.

Tabell 13 Frafall sektornivå, data fra DBH (2010-2019)

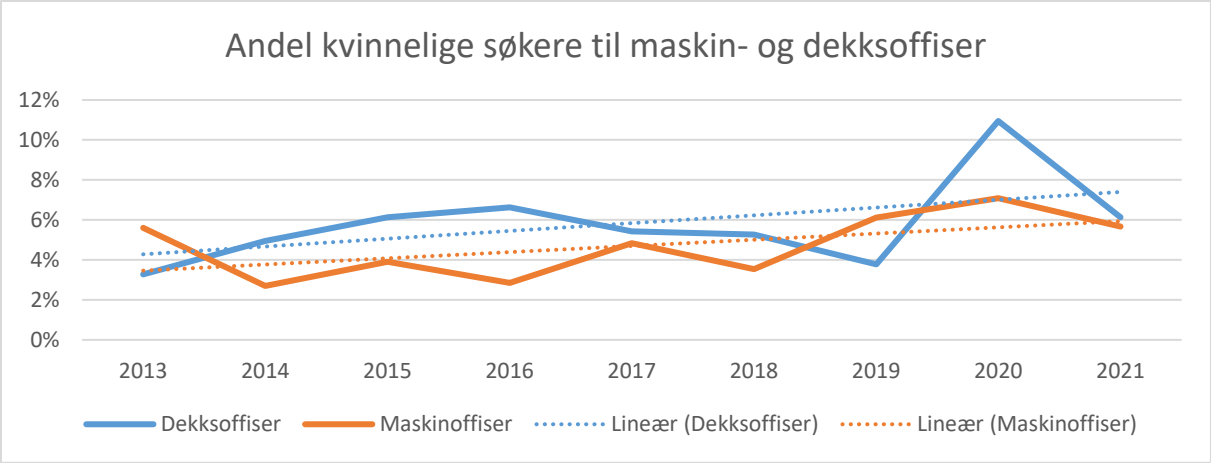
	Frafall (+2år)	Startkull	Frafall (+2år) i %
Kvinner	46	480	10 %
Bachelor, 3-årig	46	461	10 %
Master, 2-årig	0	19	0 %
Menn	319	1800	18 %
Bachelor, 3-årig	311	1740	18 %
Master, 2-årig	8	60	13 %

I tabell 14 ser vi frafall på studiumnivå, hvilket betyr at studenter regnes som frafalt dersom de er registrert på et annet studium (en student som bytter retning underveis i studiet teller også her som frafalt). Igjen bruker vi normert tid pluss to år som margin for fullføring. Tabell 13 og 14 er summert på utdanningsnivå fordi Database for høyere utdanning (DBH) kun publiserer slik statistikk på dette nivået. Det er heller ikke ønskelig å vise en sammenlikning mellom UH-institusjonene i denne rapporten. Andresen & Lervåg (2022) finner at for 2012 kullet i høyere utdanning har 1 av 4 studenter hatt et sektorfrafall og 1 av 5 har byttet studieprogram eller institutusjon.

Tabell 14 Frafall, studiumnivå, data fra DBH (2010-2019)

	Frafall (+2år)	Startkull	Frafall (+2år) i %
Kvinner	119	563	21 %
Bachelor, 3-årig	119	544	22 %
Master, 2-årig	0	19	0 %
Menn	584	2152	27 %
Bachelor, 3-årig	576	2092	28 %
Master, 2-årig	8	60	13 %

Tall for kjønnsfordeling innenfor høyere yrkesfaglig utdanning er vanskeligere å finne da det er begrenset hvilke data DBH har valgt å publisere. Men vi ser i utviklingen i søknadstallene i figur 13, at det på tross av en viss svingning år for år, generelt er en stigende trend mot en større andel kvinnelige søkere. De stiplede linjene er trendlinjer som viser denne stigende tendensen.



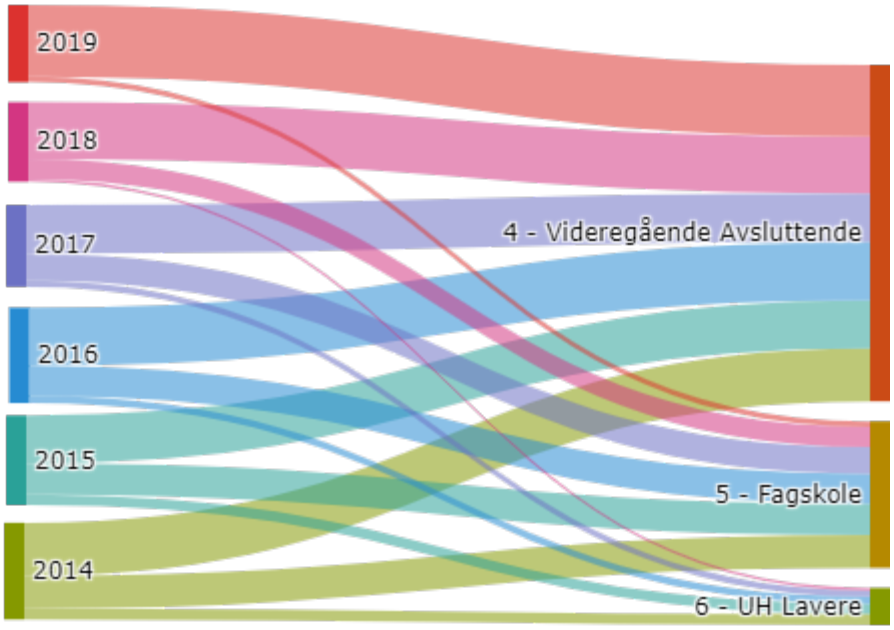
Figur 13 andel kvinnelige søkere til maskin-. og dekksoffiser, data fra DBH.

Det publiseres begrenset med tall for registrerte studenter ved fagskolene via DBH. Men de publiserer tall for kategorien maritime navigasjonsfag. Dessverre finnes ingen kategori som fanger opp studier for maskinoffiser.
Tabell 15 Kvinneandel blant registrerte studenter, maritime navigasjonsfag, data fra DBH

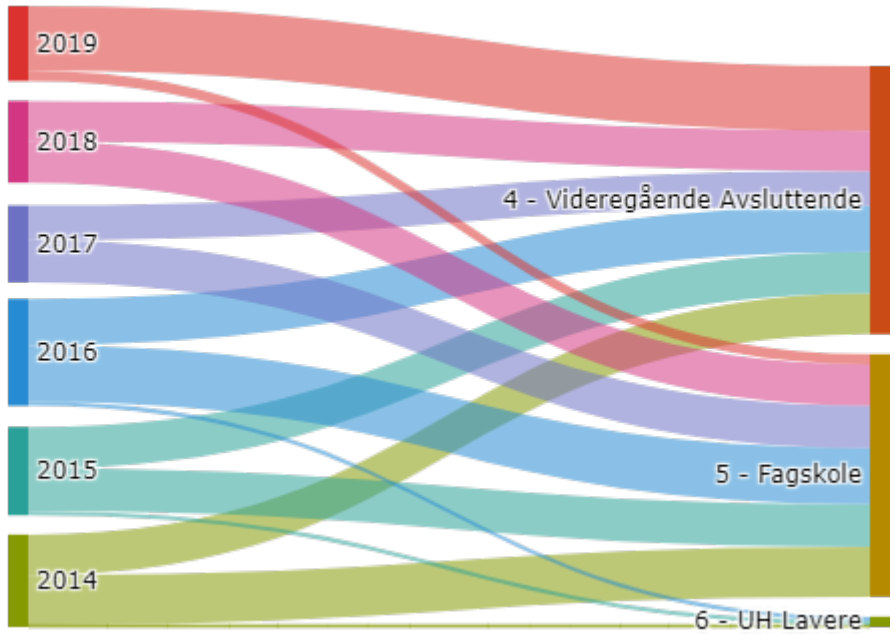
	Antall Kvinner	Andel Kvinner	Total
2011	20	4 %	570
2012	45	4 %	1125
2013	45	4 %	1085
2014	45	4 %	1100
2015	50	5 %	1030
2016	50	5 %	970
2017	55	6 %	975
2018	50	5 %	945
2019	50	5 %	950
2020	65	6 %	1005
2021	65	7 %	975
2022	30	7 %	455

Figur 14 og 15 viser hvor andelen kandidater som tar fagbrev matros eller skipsmotormekaniker, som en periode senere har oppnådd en annen utdannelse, eller om fagbrevet fortsatt er deres høyeste utdanningsnivå. Det er tydelig flere som via matrosutdanning kvalifiserer for høyere yrkesfaglig utdanning enn de som velger denne retningen. For konkrete tall og fordeling på kjønn se vedlegg tabell 22 og 23.

Figurene viser at andelen som går videre til høyere yrkesfaglig utdanning er mindre de siste årene. Dette skyldes at det kan gå litt tid fra fullført yrkesfag til man søker opptak på og får fullført fagskolen, det er altså ingen grunn til å tro at andelen fro 2019 og 2018 vil bli ca like stor som i de fire foregående årene.



Figur 14 Matros 2014-19 status i 2020



Figur 15 Skipsmotormekaniker 2014-19 status i 2020

2.2 Forhold til hinder for kjønnslikestilling og mangfold i næringen

I denne delen av rapporten ser vi på forhold som kan være til hinder for kjønnslikestilling på arbeidsplassen. Vi har gjennom den empiriske delen av studiet identifisert en rekke utfordringer som er til hinder for kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn på land, og det er stor variasjon mellom type bedrifter, stillinger og i ulike segmenter av næringen. I det følgende presenterer

vi først utfordringer knyttet til rekruttering, og deretter hva slags barrierer som eksisterer knyttet til arbeidsmiljø, holdninger, omgangsform, språkbruk og kultur. Videre ser vi på hvordan klær, utstyr og praktisk utforming av arbeidsplassen, særlig til sjøs, kan utgjøre hindringer for kvinner. Deretter presenterer vi karrierehemmere knyttet til arbeidsvilkår og betingelser.

2.2.1 Utfordringer knyttet til rekruttering

NOU 2019: 19 (2019, s. 22) belyser likestillingsutfordringer blant barn og unge. I utredningen peker utvalget på at «barn og unges handlingsrom, også knyttet til utdannings- og yrkesvalg, formes og begrenses av kjønnsstereotypier på strukturelt nivå, det vil si i praksiser, ordninger og mekanismer på viktige samfunnsområder». Videre pekes det på at andelen jenter i de tradisjonelt guttedominerte utdanningsprogrammene fortsatt er såpass liten at det er vanskelig å hevde at man går mot en mer balansert kjønnsfordeling. Utvalget anbefaler et kompetanseløft om betydningen av kjønn for utdanningsvalg både for rådgivere og for lærere som underviser i faget utdanningsvalg (NOU 2019: 19).

Våre intervjudata viser at man må tidlig på banen for å påvirke både gutter og jenter til å velge maritime utdanninger, og det må skje allerede på ungdomsskolen. En informant fra en av bransjeorganisasjonene uttrykker at det er behov for en bevisstgjøring:

> Hvordan få flere jenter til å velge utdanningene? Det starter på barne- og ungdomsskolen med bevisstgjøring om alle de yrkene som jenter og gutter velger bort. Når man bare får seks-sju prosent kvinner inn på videregående, får vi ikke flere ut.

Informantene trekker frem at det er en utfordring å rekruttere elever og studenter til maritime utdanninger generelt, ikke bare jenter. En informant ved en UH-institusjon påpeker at: «vi mangler ikke bare kvinner og mangfold, vi mangler studenter. Vi prøver å hanke de inn, og håper det er god kjønnsbalanse når vi får hanket dem inn». Samtidig som det var mer lukrativt å være til sjøs før sammenlignet med andre yrker, er det i dag en større konkurranse om de unge, mener informanten fra UH-institusjonen.

Bransjeorganisasjonene peker på det er en utfordring at ungdom ikke kjenner til maritim næring. Videre erfarer ansatte ved de maritime utdanningsinstitusjonene at rådgivere ved ungdomsskolene har lite kunnskap om maritim næring og lite kunnskap om de ulike veiene til en maritim karriere. Dette bekreftes også av flere bedriftsledere som samarbeider med skolene. En avdelingsleder ved en av fagskolene forteller at han bruker så lang tid på å fortelle rådgivere ved ungdomsskoler om maritim næring, at han ikke rekker annet enn så vidt å nevne at jenter også bør begynne: «De anbefaler elevene å ta en utdanning de kjenner selv, gjerne akademisk utdanning. Og vi har for lite tid til å reise ut på ungdomsskolene for å rekruttere». En informant fra en av bransjeorganisasjonene uttaler at det som er virkelig krevende er å få jenter til å velge de maritime fagene på videregående skole, selv om flere jenter nå søker realfag:

> Vi har vært opptatt av å få de riktige talentene til å søke utdanningen. Er du en jente som er opptatt av bærekraft, teknologi og samfunnsbygging – så er

> maritim næring stedet for deg. Dette må man få fortalt jentene tidlig. Noen blir maskinoffiser på høgskole, men de fleste kommer fra videregående og fagskole. Vi må få tak i jentene tidlig. Mange av jentene kommer ikke fra videregående, men de kommer fra høgskolen. De tenker på dette litt senere enn guttene.

Våre funn i del 2.1.3 om utdanning til maritim sektor bekrefter at jentene kommer senere inn i maritime utdanningsløp. Kjønnsfordelingen er langt bedre i maritime høgskole- og universitetsutdanninger, enn i de maritime yrkesfaglige utdanningsløpene og ved de maritime fagskolene.

Intervjudataene våre viser at flere bedrifter jobber for å fremme en bedre kjønnsbalanse og at de ønsker flere kvinner inn i opplæringsstillinger. Samtidig oppgir en informant fra en maritim utstyrsleverandør at det er en utfordring at noen av fagretningene de ønsker lærlinger til, ikke har kvinnelige søkere i det hele tatt. Informanten utdyper at de har svært få jenter blant yrkesfaglærlingene, men at det er bedre kjønnsbalanse blant lærlingene som har tatt TAF-løpet, et løp som har høyere krav for å komme inn (løp som gir studiekompetanse). En HR-leder som er ansatt i et verft bekrefter også at de sliter med å få tak i jenter i opplæringsstillinger, fordi det er få jenter som velger TIP eller byggfag. Hun forteller at bedriften jobber aktivt ut mot skolene og deltar i undervisning. Verftet har lyktes med å rekruttere en jente i opplæringsstilling i år. Informanten presiserer at rekrutteringen skjer på samme vilkår for jentene og guttene, og baserer seg på karakter, interesse og gode referanser. Videre peker en leder i et offshorerederi på at det er vanskelig å øke kvinneandelen dersom man ikke har tilgang til lærlinger i bunn, mange blir rekruttert internt og det er ønskelig at ansatte stiger i gradene, forteller informanten.

En informant fra en av bransjeorganisasjonene peker på at det både er mangel på studieplasser og at næringen mangler lærlinger, og oppgir at de er i ferd med å kontakte fylkeskommunen om muligheten for å opprette flere studieplasser.

Basso, Espelien og Jakobsen (2019) omtaler i en rapport om kvaliteten på utdanningen i Vg2 maritime fag at nedgangen i antall søkere til Vg1 TIP og Vg1 Elektro dels skyldes manglende nasjonalt rekrutteringsarbeid og lite informasjon om mulighetene i næringen og dels den maritime krisen i Norge i kjølvannet av fallende oljepriser. Videre peker forfatterne på at selv om antall søkere er nedadgående på landsbasis, er andelen søkere som velger en maritim karrierevei etter TIP og Elektro relativt stabil over tid.

I forrige kapittel så vi at det er betydelig flere som via matrosutdanning kvalifiserer for høyere yrkesfaglig utdanning enn de som velger fagskoleutdanning, mens det blant fagbrev skipsmotormekaniker er en noe større andel som søker videreutdanning ved fagskolene. Det fremgår også av intervjuer med informanter fra de maritime utdanningsinstitusjonene at de mener det er et betydelig frafall fra maritim utdanning innenfor videregående opplæring til høyere yrkesfaglig utdanning.

Få studenter med innvandrerbakgrunn

De maritime utdanningsinstitusjonene vi intervjuet, forteller at det er få studenter med innvandrerbakgrunn ved studieretningene. Et unntak er en av fagskolene vi intervjuet, der studenter med minoritetsbakgrunn utgjør nær halve klassen. Disse studentene er tatt opp på

grunnlag av realkompetanse og har maritim erfaring fra hjemlandet. Informantene fra bransjeorganisasjonene og fra utdanningsinstitusjonene mener det bør tas grep for å rekruttere flere unge med innvandrerbakgrunn til næringen. Den maritime næringen består av arbeidskraft med svært mange nasjonaliteter, men hvis man tenker rekruttering av norske minoritetsgrupper, så har vi en vei å gå, mener flere av bransjeorganisasjonene. Det er ikke gjort noen konkrete grep for å rekruttere flere unge med innvandrerbakgrunn, sier bransjeorganisasjonene.

Videre påpeker flere informanter at det ikke bare er et behov for å øke mangfoldet i maritim utdanning, men et behov for å rekruttere flere unge til næringen generelt. En av informantene forteller at mangel på mangfold var årsak til at en ung mann sluttet i stillingen til sjøs og gikk over til maritim IT, de andre ansatte på båten var kun menn i femtiårene, mens han selv var i tjueårene.

Rekruttere og beholde kvinner i arbeidslivet

Mange bedriftsledere og HR-ansatte oppgir at de er opptatt av å sikre en bedre kjønnsbalanse. Enkelte trekker frem er at andelen kvinner som søker ingeniørstillinger har økt noe, men at det fremdeles er en utfordring at få kvinner søker, enten det gjelder å rekruttere en lærling/kadett, fagarbeider eller ingeniør. Samtidig peker en informant fra en av bransjeorganisasjonene på at det at kvinner ikke søker stillinger i næringen, ikke bare handler om rekrutteringsgrunnlaget. Det er andre forhold som er til hinder for at kvinner ikke søker, og informanten nevner blant annet kulturelle årsaker:

> Vi hører ofte at kvinner ikke søker, og at de ikke er kvalifiserte. At man ikke kan rekruttere kvinner, men det er helt feil. Når du først har fått kvinner inn, må man holde på dem. Man må finne balansen. Det er mange ting at som gjør at kvinner ikke søker. Det handler blant annet om kultur. Kvotering er ikke svaret.

Kvotering trekkes frem som noe som oppleves negativt blant flere av informantene. Det går frem av intervjuene at det er en utbredt oppfatning blant både kvinner og menn om at kjønnskvotering bidrar til at kvinner positivt forskjellbehandles og ansettes uten å inneha tilstrekkelige kvalifikasjoner. Tidligere forskning viser at de samme utbredte oppfatningene og holdningene til kvotering finnes i Forsvaret (Eide & Lauritzen, 2016). Forfatterne av studien i Forsvaret beskriver at «slike oppfatninger og negative holdninger får konsekvenser for hvordan kvinner i organisasjonen oppfatter seg selv og sin kompetanse, noe som utløser negative følelser». Her fremheves blant annet en følelse av å ikke nyte tillit. Kvinnene har ulike strategier for å håndtere disse følelsene (Eide & Lauritzen, 2016, s. 262).

Flere HR-ledere peker på utfordringen ved å ta inn «folk utenfra» på skip. Eksternt rekrutterte nye ansatte kan skape et problem fordi det bryter med kulturen om at man jobber seg opp gjennom hierarkiet på skipet. En av lederne forteller at de på et tidspunkt rekrutterte flere eksternt for å utjevne kjønnsbalansen, men at dette førte til utfordringer for de interne som «sto i kø». Ansiennitet er imidlertid ikke en grunn til opprykk, det er kompetanse og profil som er sentralt, påpeker informantene. Fra en ansatt sin side, bekreftes det at det å ansette noen utenfra er en utfordring. Styrmannen viser til at et rederi han tidligere jobbet for ansatte kvinner utenfra i stillinger som mange om bord mente burde gå til interne søkere. Informanten har en klar oppfatning om at de som ble ansatt utenfra ble

kvotert inn, uten å ha de rette kvalifikasjonene. Han forteller at dette skapte store utfordringer for arbeidsmiljøet, fordi flere i besetningen ikke aksepterte de som ble ansatt utenfra. En HR-leder påpeker at det er det er viktig å rekruttere både internt og eksternt.

Når det gjelder shippingbransjen, peker noen informanter på at de opplever det som utfordrende for kvinner å komme seg til toppen. En av informantene, som har solid landbasert erfaring innenfor flere shippingselskaper, forteller at hun savner kvinner som kan være rollemodeller. Når det gjelder kvinner i toppledelsen i shippingselskaper, ser hun ingen endring til det bedre de siste årene. Informanten uttaler at «veldig ofte er gutta ute og drar inn «dealene», mens damene sitter og har litt orden i sysakene, for å si det litt banalt. Det blir sett på som at det er det vi er best på». Informanten forteller om en bransje der det er vanskelig å klatre oppover, selv om man er ambisiøs. Informanten sier:

> Det er tungt å komme seg på toppen. Det var en av grunnene til at jeg bytta den jobben jeg hadde sist. Fordi det er bare menn i styret og i toppledelsen, bortsett fra én … jeg tror kanskje nå, hvis jeg hadde snakket med noen damer, noen nyutdannede, så ville jeg anbefalt de om å velge en annen bransje, hvis de har ambisjoner. Det er ikke noe å hente i maritim næring. Du må enten være ingeniør, eller så må du ha seilt. Det er ikke så mye rom for myke verdier. Det gjelder også for menn.

Det fremgår også av intervjuene at det finnes barrierer i rekrutteringsprosessen. En ansatt i landbasert maritim næring forteller for eksempel at en leder som var ansvarlig for ansettelsen av en markedsanalytiker kommenterte; «vi kan ikke ha en sånn ung dame, som skal ut i mammaperm». Vi går nærmere inn på ulike barrierer som er sentrale når det gjelder både å rekruttere og å beholde kvinner i næringen i den neste delen av rapporten.

2.2.2 Holdninger, kultur og arbeidsmiljø

I intervjuene ba vi kvinner om å reflektere rundt det å være kvinne i maritim næring. Flere pekte på at det finnes en del utfordringer i bransjen som handler om holdninger og kultur både til sjøs og på land.

Tøff språkbruk og omgangsform

I intervjuene kommer det frem at flere av informantene opplever at det er et røft arbeidsmiljø til sjøs med sterk språkbruk og mye kjefting. Både unge og eldre arbeidstakere som jobber på båt utrykker at de har måtte tåle og akseptere uhøflige holdninger og tøff språkbruk. Datamaterialet tyder på at det tøffe arbeidsmiljøet er en del av kulturen til sjøs og at kvinner forventes å passe inn. Røff omgangstone er også omtalt i rapporten om likestilling i fiskeriene som peker på variasjon mellom fartøyene (Henriksen og Nyrud, 2021). En ansatt i et offshorerederi sier følgende:

> Jeg er den eneste jenta, da blir det litt sånn, veldig gutteklubbstemning. Jeg personlig tåler å høre det og lukker ørene. Et tiltak kunne kanskje vært, hvis det hadde vært to jenter, eller tre jenter, det kunne faktisk dempet det. Jeg

> begynner ikke å kjefte. De hører jo ikke etter, de bryr seg ikke. Man må bare lukke ørene.

I tråd med dette sitatet, oppgir en annen informant at hun, etter å ha opplevd en slik røff omgangstone om bord, har lært seg å ikke ta det personlig. Det å normalisere og tåle ser ut til å være en strategi for å passe inn eller for å håndtere å være i et sånt arbeidsmiljø. Sitatet under fra en ansatt i et fergeselskap illustrerer også dette:

> Nå er jo språkbruken blant sjøfolk litt tøffere enn kanskje ellers i samfunnet. Men de fleste er forberedt på det. Siden språkbruken er sånn som den er, så er det lett å si fra også. Å si; nå må du holde kjeft din gris, eller noe sånt, er en helt legitim kommentar å komme med når som helst. Men det er klart, for de som ikke er vant til å være på sjø, så er det sikkert mange som tenker at språket er langt over grensa.

En annen informant beskriver hvordan hun opplever forskjeller knyttet til likestilling og kultur mellom Forsvaret og sivil maritim næring:

> Jeg kjente ikke på forskjellen før jeg sluttet i Forsvaret. I Forsvaret er det flere kvinner. Det var først da jeg kom ut i det sivile at jeg kjente på disse forskjellene ... Det var ikke en positiv forskjell, jeg opplevde. Det var grunnen til at jeg sluttet i [rederi]. Det var første gang jeg opplevde trakassering. Kontrasten var stor fra Forsvaret. Likestilling har ikke blitt implementert like godt i sivil næring. Der var det gutteklubben grei på broen – i ledelsen på båten. Hadde jeg vært en gutt hadde jeg aldri opplevd det jeg gjorde den gangen …. Noen ser bare på meg som en liten jente. Det handler litt om hvor gamle de er. Hvor lenge de har vært i gamet. Om de er vant med å ha kvinner på arbeidsplassen.

Flere informanter fra bedrifter påpeker at eldre i bedriftene har en type «lille venn-holdninger» til yngre kvinner i bedriften. En ung arbeidstaker som er ansatt som 2. styrmann forteller at mannskapet tilpasset seg da hun kom om bord, men at språkbruk og omgangsform varierer veldig mellom de enkelte fartøy:

> Der jeg er i dag er det mer av den eldre garde. De spurte meg jo ganske tidlig da jeg kom om bord om hvordan jeg stilte meg i forhold til språkbruk. Jeg har jobbet mye med menn og er blitt vant til den type språkkulturen. Det går inn det ene øret og ut det andre øret, jeg bryr meg ikke så veldig mye. Men, jeg synes det var veldig godt at de spurte meg; hva tenker du om det? For da var det lettere for meg å si fra hvis jeg ikke synes det er greit. Men de tilpasset seg

> veldig da jeg kom om bord. Men på enkelte andre båter har det vært håpløst. Det er veldig individuelt på ulike typer fartøy.

En informant påpeker at det er betydelig forskjell mellom eldre og yngre menn blant kollegaene med hensyn til hvordan de møter kvinner ansatt til sjøs. Menn under 40 år oppleves å ha et mer naturlig forhold til kvinner til sjøs og er vant med at det også er kvinner ved fagskolene. Det er blant eldre menn at utfordringene er størst. Flere informanter peker på at et generasjonsskifte i næringen vil medføre en kulturendring hvor kvinner i større grad likestilles med menn til sjøs. En av informantene formulerer det slik: «Jeg tror det er en kultur som kommer til å dø ut, fordi den yngre generasjonen ikke har den samme bakgrunnen. De er vant med kvinner i alle stillinger».

Unge og nye i næringen blir ikke nødvendigvis tatt godt imot

Flere av informantene peker på forskjeller mellom ulike generasjoner i næringen. En informant fra en av bransjeorganisasjonene peker på at betydningen av hvordan verden oppleves i ulike generasjoner kan ha vel så mye å si som kjønn i noen sammenhenger:

> For det første har vi et generasjonsskille når det gjelder mangfold og syn på verden … Med en gang man kommer inn i en kultur, med litt satte verdier og kanskje en annen generasjon, så blir man indoktrinert fort inn i det hvis man ikke finner ut fort at man ikke vil være der. Jeg tenker at generasjonsskifte og hvordan verden oppleves i ulike aldre er kanskje vel så viktig som kjønn i mange sammenhenger.

Flere informantgrupper forteller om at den eldre generasjonen til sjøs har en tøff omgangsform, og at mange har det tøft i læretida til sjøs på grunn av trakassering eller dårlige holdninger til unge og nye i næringen. Flere av informantene har opplevd selv, eller kjenner noen som har blitt utsatt for trakassering, og dette er oppgitt som en mulig årsak for å slutte i løpet av eller etter læretiden.

En HR-leder i et stort fergeselskap peker på at det er viktig å være bevisst på hvilken tone man har om bord og på hva hierarkiet til sjøs gjør med de nye som kommer inn. Den røffe sjømannstonen som fortsatt henger igjen blant noen sjøfolk kan støte vekk nye generasjoner, mener informanten. Samtidig forteller en ung ingeniør i intervju at den yngre generasjon er mer bevisst språket og at de gjerne påpeker at «den homovitsen var ikke så gøy».

Det fremgår av intervju med studenter og unge arbeidstakere at det er en gjenganger å høre «slik har vi alltid gjort det». En ung matros forteller om holdningene hun har møtt blant eldre kollegaer:

> Jeg har fått høre x antall ganger at; jeg har seilt i 40 år og kan dette her mye bedre enn deg. Den kommer igjen ganske mange ganger. Det er blanding av det

> og at jeg er kvinne. De har tilpasningsproblemer med at det kommer nye inn og at ting forandrer seg og at man lærer andre ting på skolen i dag.

Flere av informantene forteller om at noen lærlinger ikke blir ivaretatt og fulgt godt nok opp av kollegaer og ledelse. En av studentene vi intervjuet oppgir at hun som en av to kvinnelige lærlinger i et rederi møtte motstand blant eldre kollegaer. Samtidig opplever hun å ha fått lite støtte fra skippere:

> Jeg har møtt på veldig mange, som stort sett har vært en del opp i årene, som har unike holdninger til både kvinner og generelt nye som skal inn i næringen. De prøver fint å jage folk vekk når de får muligheten. Også er det veldig mange skippere som jeg har vært borti, som kanskje ikke tør å stå bak lærlingene. Så har du ikke særlig supportsystem da.

Videre fremgår det av intervjuet med studenter og unge arbeidstakere at lærlinger ikke alltid blir tatt godt i mot av den eldre generasjonen og at noen ender med å bytte utdanning:

> Jeg har hørt veldig mange case der spesielt lærlinger, de som er helt nye, ikke føler seg tatt i mot av den eldre generasjonen. Det har vært veldig mange hendelser der folk bytter utdanning … Av min klasse på videregående så er jeg den eneste som fremdeles er til sjøs. Der var vi fem jenter. Så det er garantert noe som kunne blitt gjort der, fra egentlig alle sider, fra både rederi og skole.

Også blant informanter fra de maritime utdanningsinstitusjonene er inntrykket at lærlinger opplever tiden til sjøs som krevende, og at flere faller fra under eller etter læretiden. Som vi viser til tidligere i rapporten viser også statistikken at en del matroser ikke søker seg videre til høyere yrkesfaglig utdanning.

Blir ikke tatt på alvor og må bevise seg kompetente

Det går frem at intervjuene at flere kvinner opplever å ikke bli tatt på alvor og at de må bevise seg kompetente. Dette gjelder både kvinner som jobber på land og på skip. I mannsdominerte yrker kan kvinner oppleve at deres kompetanse ikke blir tatt på alvor. En tidligere rapport om fiskerinæringen viser at kvinner har et begrenset mulighetsområde «for hva de kan jobbe med om bord, enten på grunn av at de selv ønsker å ha det slik, og/eller fordi de er ofre for etablerte stereotype oppfatninger om hvilke typer jobber som egner seg for kvinner om bord» (Grimsrud et al., 2015, s.63).

Våre intervjudata viser at noen kvinner erfarer at de er likebehandlet på arbeidsplassen, mens andre kvinner har erfart situasjoner der deres kompetanse har blitt undervurdert. En informant uttalte for eksempel at menn som er ingeniører oftere blir spurt om oppgaver enn kvinner med samme utdanningsbakgrunn. Flere informanter bruker det engelske ordet «mansplaining» for å beskrive deres opplevelser av at menn snakker nedlatende eller ikke anerkjenner den kompetansen de har.

Videre tyder intervjuene på at kvinner i større grad opplever å ikke bli hørt, å ikke bli tatt på alvor, og at de må overbevise sine mannlige kollegaer om at de har solid kompetanse. En informant med flere års erfaring som overstyrmann, forteller om utfordringen med å bli hørt og respektert da hun som del av et team skulle utarbeide et kurs for en tanker hun hadde operativ ledererfaring fra:

> Jeg måtte påpeke feil i kurset flere ganger før de tok meg på alvor, fordi jeg åpenbart ikke hadde troverdighet før det hadde gått en stund, og de oppdaget at jeg hadde noe å fare med.

En ung kvinne som er leder ved en bedrift på land som utfører ulike typer sjøoppdrag, opplever også å ikke bli tatt på alvor:

> De henvender seg til mennene først, de jeg er sjef for. Jeg må bryte inn og bevise at jeg kan noe om spørsmålet før de begynner å henvende seg til meg neste gang.

Videre kommer det frem i intervju med en kvinne som har seilt og som senere jobber på land at hun opplever å ha mistet respekten som hun hadde til sjøs, etter at hun startet i landbasert maritim næring:

> Det jeg husker når jeg gikk på land var at, om bord så ble jeg respektert … jeg var kjent for å være en flink 1. styrmann. Så da ble jeg akseptert, det var ingen som stilte spørsmål om hva jeg kunne. Men da jeg begynte på kontoret, da begynte den her «mansplaininga» veldig. Fordi mange visste ikke at jeg hadde seilt … Da opplevde jeg litt mer at folk tenkte at jeg ikke kunne det jeg kunne. Det ble stilt mer spørsmål om kompetanse og kunnskap … Også tenker de «damer kan ikke shipping». Så må man bli kjent og sette de litt på plass av og til.

Også en informant med økonomibakgrunn og solid erfaring innenfor shipping, opplever at det er ulike utfordringer ved å jobbe i en mannsdominert næring. Hun forteller at det er vanskelig å bli hørt og at hun opplever at fallhøyden er mye større for kvinner enn for menn.

> Hvis man sier noe feil, så er det mindre rom for å si feil enn mannlige kollegaer på samme nivå og samme alder. Jeg føler at man må jobbe mye hardere. Det handler også om at hvis jeg har et forslag, så hører man liksom ikke etter, eller du må forklare det veldig nøye. Hvis det er en mannlig kollega, så er det sånn «jaja», det er akkurat som om de har det litt lettere, det er lettere å få inn et forslag. Hvis du er ung i tillegg, så er det enda verre. Men det gjelder menn også.

Samtidig peker informanten på at de som kvinner på arbeidsplassen ikke kan tillate seg å gjøre det samme som mannlige kollegaer, det kan for eksempel være å spørre om å flytte et

viktig møte for å delta på barnets danseopptreden eller å snakke i telefonen på ettermiddagen samtidig som man bader barnet.

> Jeg føler at det ikke er rom for meg til å gjøre det, det er ikke akseptert, da blir det sånn; hun er dame, hun er mer opptatt av familie og barn. Kan hende at gutta ikke bryr seg. Det er bare at jeg føler at jeg ikke kan gjøre det. Jeg har snakket med andre kvinnelige kollegaer som sier, nei, aldri i verden, jeg kan ikke tillate meg det.

Kvinnene opplever altså at det ikke er rom for å tillate seg å gjøre det samme som menn på arbeidsplassen.

Utfordringer ved å være en minoritet på arbeidsplassen

Flere informanter peker på at man som kvinne på sjøen blir veldig synlig. En av informantene forteller for eksempel at i bedriften hun jobbet, visste alle hvem den kvinnen var som hadde gjort en feil, og alle visste hva hun het: «Hadde det vært en mann som var 2. styrmann, så hadde ingen visst hvem det var. Det er ikke sånn det skal være, men når du er én av 100, så blir du veldig synlig». En sånn situasjon kan også føre til stereotyping av kvinner til sjøs (se også, Eide et al., 2012, s. 24). Flere informanter trekker frem det at de blir veldig synlige som minoriteter om bord. En kvinne med leder- og operativ erfaring sier:

> Mange sier at kvinner ikke vil ikke ha ansvaret som følger med en lederstilling. Jeg tror ikke det handler om det. Tror det handler om at man ikke orker å ta kampen for å bli respektert for å bli tatt på alvor, og at man ikke orker å være så synlig.

En annen informant, som har seilt og nå jobber på land, forteller:

> Når man er en minoritet, uansett hvor, vil det være et ubevisst spotlys fra andre på alt man gjør. Derfor tror jeg mange gjenkjenner seg i å kompensere for dette … Man er litt prisgitt hva hver enkelt person mener hva menn og kvinner er i stand til og ikke – det finnes mange fordommer. Utfordringer er heldigvis noe man kan lære av og som styrker en videre. Det jeg opplever som viktigste fokus og kanskje løsning på spørsmålet, er en faglig inngangsvinkel.

Det beskrives videre hvordan man som kvinne fort blir stilt til ansvar for andre kvinners innsats til sjøs. En informant beskriver at kollegers tidligere erfaringer med kvinner overføres til nye kvinner om bord, og at man opplever å stå ansvarlig for et helt kjønn. Kvinner møter med andre ord svært generaliserte holdninger og forventninger til deres innsats basert på tidligere og ofte begrensede erfaringer med kvinner om bord.

En kvinne som har jobbet som styrmann, fikk noen ganger høre; «du er faktisk den beste styrmannen jeg har hatt». Informanten spør seg hvorfor det ikke er en selvfølge at hun kan

jobben sin når hun har jobbet hardt, og mener man i næringen «må slutte å forvente andre ting av jenter enn av gutter, fordi jenter er verken svakere eller mindre kapable». Hun utdyper at det handler for eksempel om at kollegaer kommer bort for å hjelpe uten at det er noen spesielle tegn til at man trenger hjelp. En annen informant beskriver det samme, da hun og en venninne gikk om bord som kadetter:

> Mennene om bord var så glade for å få en jente om bord og hadde så lyst til at vi skulle lykkes, at de tok arbeidet ut av hendene våre, i stedet for at vi fikk ikke lov å lære. Det var jo ikke noe vondt ment, men de var så positive og ønsket så sterkt at vi skulle lykkes. Det var jo en koselig opplevelse, men utfallet hadde jo vært at vi ikke hadde lært det vi skulle, om vi hadde godtatt det.

Vi har sett at det er noen utfordringer knyttet til å være en eller få kvinner i en mannsdominert bransje. Når det gjelder utfordringer knyttet til å være en seksuell minoritet på arbeidsplassen, erkjenner en informant fra en maritim utstyrsleverandør at de ved deres arbeidsplass, som består av flere fabrikker, har utfordringer knyttet til dette. Hun vet at flere ansatte ikke føler seg trygge nok på arbeidsplassen til å stå frem som homofile. Dette er også en utfordring blant ansatte til sjøs, ifølge en informant som tidligere har seilt: «Næringen har en jobb å gjøre for at homofile skal bli akseptert i det maritime miljøet. Jeg har seilt og vet hva sjøfolk tenker om folk som er bittelitt annerledes enn de sjøl. Jeg kjenner ikke mange åpent homofile sjøfolk som har flagget legningen sin om bord».

En HR-leder i et verft forteller at de har diskutert ulike problemstillinger med lærlingene, som for eksempel hvordan de vil møte noen som er homofile. Lærlingene svarte at de vil møte de på samme måte som alle andre. Informanten opplever at det er et generasjonsskifte og er stolt av lærlingene. Hun forteller at bedriften har jobbet mye med inkluderende arbeid og perspektiver knyttet til psykisk helse, noe som har ført til at bedriften har blitt bedre rustet til å ta opp tematikken og snakke om det, dersom det oppstår problemer.

Informantene fra de maritime utdanningsinstitusjonene erfarer ikke at det er utfordringer knyttet til å være en minoritet i klasserommet. Informantene peker på at hendelser i klassen fanges opp tidlig, og at de ikke oppstår på samme måte som på en båt, der man gjerne kommer på tomannshånd. En avdelingsleder ved en av fagskolene forteller at det har foregått trakassering på grunn av seksuell legning blant elevene på fritida, men at det i disse tilfellene har blitt ryddet skikkelig opp i klasserommet. Inntrykket til de ansatte ved utdanningsinstitusjonene er at studentene passer på hverandre og at de melder fra til de ansatte om noen oppfører seg dårlig mot andre. Det bekreftes også fra intervjuene med studenter og unge arbeidstakere. Informantene erfarer ikke at det er en utfordring å være en minoritet ved utdanningene, enten det er snakk om å være en av få jenter i klassen, eller som etnisk eller seksuell minoritet i klassen. Utfordringene ser ut til å starte når man kommer ut i arbeidslivet.

Hvordan vi kommuniserer

Flere informanter er opptatt av hva samfunnet kommuniserer og hvordan man kommuniserer til hverandre, at man snakker om en «kvinnelig kaptein» eller en «kvinnelig

styrmann», som en informant sa: «når det er helt unødvendig at det skal kommuniseres, det har ingenting med saken å gjøre, så sender det et signal om at dette er noe som avviker». Ved å snakke om en «kvinnelig kaptein» kan man forsterke at det å være kvinne og kaptein innebærer andre egenskaper og oppgaver enn å være mann og kaptein, og at selv om kapteinsrollen er lik, har kjønn betydning for utførelsen på samme måte som at to kvinner eller to menn vil utøve den forskjellig.

Noen av informantene trekker frem holdninger de møter utenfor næringen, som forventninger knyttet til kjønnsnormer. En toppleder sier det kan være stigma knyttet til å være mor og jobbe mye, og en ingeniør og en styrmann trekker frem at de får spørsmål om hvordan det går å være mor og jobbe turnus på skip. En av informantene sier: «De fleste spørsmålene jeg har fått er fra andre damer. Og når du hele tiden får negativt ladede tilbakemeldinger, så gjør det jo noe med deg, selv om du vet at du har gode familieforhold.»

En informant beskriver også at det blant ansatte i næringen kan gjenfinnes kjønnsnormer hvor det stilles spørsmål ved hvordan man som kvinne kan jobbe turnus og være borte fra hjemmet i lengre perioder og samtidig være mor. En informant beskriver at hun har fått kommentarer fra kvinnelige kolleger om hvordan hun kan være borte fra sitt barn så lenge om gangen. Informanten forteller at hun opplever å ha fått like hard behandling av kvinnelige som mannlige kolleger når det gjelder hennes kombinasjon av jobb som styrmann og rollen som mor.

2.2.3 Trakassering og terskelen for å varsle

Arbeidstilsynet definerer trakassering som uønskede negative handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende.[5] Seksuell trakassering defineres som en form for trakassering og betyr uønsket seksuell oppmerksomhet som kan være fysisk, verbal og ikke-verbal (kroppsspråk). Seksuell trakassering er forbudt etter arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

Det finnes en del studier om ulike former for trakassering i jobbsammenheng i Norge, for eksempel i politi og lensmannsetaten (Rambøll, 2020), i hotellbransjen (Bråten & Øistad, 2018), Forsvaret (Fasting, Køber & Strand, 2021), og i norske redaksjoner (Idås & Backholm, 2020). De belyser et bredt spekter av spørsmål knyttet til hvordan trakassering skjer på arbeidsplassen og hvordan arbeidsgiver følger opp dette. Ulike studier benytter ulike definisjoner og ulike måter å måle seksuell trakassering og mobbing på. Det er derfor vanskelig å sammenlikne resultater fra ulike studier. Men samtlige undersøkelser viser at kjønn, alder og ansettelsesforhold er sentrale risikofaktorer for å bli utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Det er viktig å notere at trakassering kan være vanskelig å fange opp på grunn av at enkeltes oppfatning av situasjonen har en betydning for om personen ser på det som upassende oppførsel eller ikke (Idås & Backholm, 2020; Fasting, Køber & Strand, 2021).

Det fremgår av intervjuene at flere informanter har opplevd eller kjenner andre som har opplevd trakassering og seksuell trakassering. Dette gjelder særlig blant sjøfolk vi har intervjuet. Flere av informantene opplever at ledelsen ikke tar tak i upassende holdninger og

[5] https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/

oppførsel. Det er imidlertid store forskjeller mellom ulike virksomheter, og også mellom skip og besetning, mener informantene. Mens noen bedrifter ser ut til å ha store utfordringer, skjer det i liten grad i andre virksomheter.

I intervjuet med studenter og unge arbeidstakere forteller en kvinne om et krevende arbeidsmiljø til sjøs, der hun ble trakassert og forhindret i å gjøre jobben sin. Hun jobbet da på et fartøy med en norsk skipper og et mannskap med en annen nasjonalitet. Mannskapet aksepterte ikke at hun som kvinne var ansatt som styrmann. Informanten uttrykker frustrasjon over holdningene om bord, og over at den norske skipperen ikke tok tak i problemene:

> …Det var jo ikke greit for deres del at jeg kom der og skulle være styrmann. For der hadde jeg ingenting å gjøre. Fordi jeg var jente, skulle jeg egentlig være nede å lage mat …. Man skal jo ikke forsvare kulturen deres, men måten den ene nordmannen som fortsatt var om bord håndterte akkurat det, var jo på samme viset. Jeg fikk jo ikke lov til å røre noe. Jeg måtte ikke ta for eksempel på kartmaskinen. Eller kaffemaskina, det var så vidt jeg fikk lov å røre den. Da vi fikk varer om bord som skulle bæres inn, så sa de; nei, du kan ikke bære det, du må jo passe på livmoren din. - Hvilken sammenheng har det? Da jeg sa; nei vet du hva, dette gidder jeg ikke, så sa de; du kan ikke være så feig at du drar hjem. Det handler ikke om det, men om måten dere snakker til meg og behandler meg. Det kommer til et punkt der det er nok, når det går sånn over lang tid.

En informant med erfaring fra ulike typer skip understreker at de som er kaptein om bord, trenger litt kunnskap om hvordan de kan håndtere slike og lignende situasjoner. Det er de som er ansvarlig for mannskapet. Informanten peker på at kulturell forståelse en del av nautikkstudiet, men at det er behov for å ta inn mer om likestilling og hva jenter og menn kan forvente i andre land.

Videre forteller en informant, som tidligere jobbet i et stort rederi, at han en tid tilbake var vitne til at en kaptein trakasserte en lærling med innvandrerbakgrunn. Informanten forteller at mange varslet om dette, men han opplever likevel ikke at ledelsen tok tak i problemet på en skikkelig måte:

> Han kapteinen var så ufyselig mot ham, vi snakker ren rasisme. At han kapteinen fortsatt har jobb, det synes jeg er veldig rart …. Han skipperen var inne på teppet, men de hadde ikke noe annet valg, det var så mange som var involvert i denne varslinga …. På sjøen så er det annerledes, i det rederiet som dette skjedde i, så det er klart at det legger man jo merke til, og er litt glad for at man har valgt å slutte der. Det er ikke så lett å se det når man kommer oppe i det selv, men når man får det litt på avstand …. Ingen ble flyttet … Det var en prat også var det case closed. Man var vel redde for å, det verste som kan skje for en

> arbeidsgiver er jo å få masse oppmerksomhet rundt rasisme og sånt på jobb. De var vel redde for at det skulle komme ut, de ville vel gjøre minst mulig. Hadde det vært en leder på land, så hadde han fått sparken, tror jeg.

Det frem av intervjuene at mange lærlinger har det vanskelig mens de er til sjøs i læretiden. I intervjuet med de maritime utdanningsinstitusjonene uttaler en av de ansatte at «dette er noe vi må ta tak i og må gjøre noe med, jeg tror det er mange som faller fra der. Før det tror jeg ikke vi får en stor kvinneandel i maritim næring». Informanten forteller om en matroslærling han kjenner som ble utsatt for voldsom mobbing og seksuell trakassering i læretiden. Lærlingen var nær ved å slutte, før hun fikk byttet båt.

De samme utfordringene bekreftes i intervjuet med studenter og unge arbeidstakere. En av fagskolestudentene forteller at hun kjenner flere som har sluttet til sjøs på grunn av trakassering i løpet av eller etter læretida:

> Jeg kjenner flere som har opplevd trakassering og seksuell trakassering. De har vært lærlinger, de som jeg kjenner. Det har ført til at de har sluttet. Det tilbudet de fikk, når de prøvde å gå videre med saken i rederiet, hun ene fikk tilbud om å bytte båt, men så gikk det så lang tid, at hun basically var permittert fordi hun hadde blitt seksuelt trakassert på jobb, og hun sluttet til sjøs.

Fagskolestudenten forteller videre at hun selv ble utsatt for seksuell trakassering av en eldre matros da hun var matroslærling. I dette tilfellet meldte hun fra, og matrosen ble flyttet. Sitatet nedenfor illustrerer at noen bedrifter ikke har gode nok systemer for å informere nye i næringen om hva man skal gjøre og hvor man kan melde fra, dersom man ikke har det bra på jobb:

> Selv har jeg opplevd å ha en 50 år gammel matros som synes det var dødsgøy å gå rundt å tafse meg på baken – en 17 år gammel lærling. Det er ganske dårlig med informasjon om hva man skal gjøre i en sånn setting og, når man er helt ny, og ikke vet helt hvor man skal gå. I mitt tilfelle ble det løst ganske greit, ved at de flyttet han vekk og ikke meg …. Jeg gikk jo til skipperen, og det eneste som skjedde da var at han måtte flytte til en annen båt. I tidligere tilfeller i samme rederi, så har de byttet rederi, fordi man får ikke den hjelpen man trenger til å komme seg ut av en sånn ekkel situasjon.

En annen informant som har seilt for et rederi forteller om gjentatte opplevelser med seksuell trakassering fra en kollega om bord. Trakasseringen ble et hinder for deres samarbeid, og informanten valgte å varsle om faglige utfordringer og informerte rederiet om at hun ønsket å skifte skip. Informanten ønsket ikke å varsle på den seksuelle trakasseringen, og tok selv konsekvensen av trakasseringen ved å be om å bli overflyttet. Det tyder på at det

å varsle på seksuell trakassering oppleves som mer krevende enn å varsle om faglige problemer i samarbeidsrelasjonene.

Disse fortellingene viser at ulike personellgrupper kan oppleve ulike former for og grader av trakassering. I tillegg kan alder ha en betydning. Dette ser vi også i Forsvaret der kvinnelige menige og lærlinger opplever mest mobbing, og kvinnelige elever og studenter er den personellgruppen som har opplevd mest seksuell trakassering (Fasting, Køber og Strand 2021).

I det følgende ser vi hvor viktig det er at bedriftene driver med forebyggende tiltak mot trakassering. En ung informant som er ansatt i et offshorerederi forteller:

> Der jeg er i dag, har man en åpen dialog om akkurat sånne ting [trakassering]. Lærlingene får informasjon om hvem man skal ta kontakt med. Om du ikke vil ta kontakt med noen på båten, så kan du kan gå rett til kontoret, det er egne prosedyrer for hvordan skal vi ta tak i dette. Når mannskapskoordinatoren ringer, spør hun alltid om de oppfører seg, om det er noe. Og om det er noe, så må man bare ta kontakt og ringe eller sende e-post. Det er veldig sånn at; dette skal vi ikke ha noe av hos oss. Vi tar tak i det fra start. Ikke la det gå over lang tid, og ikke tro at det går over. Du skal ikke straffes for at du sa ifra. Det er så mye individuelt hvor mye du tåler. Skipperne hos oss er også sånn at hvis de ser noen gjøre noe mot noen, så sier de fra med en gang. Mens i andre rederier, så er det sånn; det er du som er problemet.

Informanten tegner et positivt bilde av hvordan bedriften hun er ansatt i jobber målrettet med informasjon og bevisstgjøring av de ansatte. Videre ser vi at mannskapskoordinatorens oppfølging av medarbeidere bidrar til et trygt arbeidsmiljø der terskelen for å si fra beskrives som lav.

Rutiner for å avdekke og følge opp trakassering

Bedriftene vi har intervjuet i undersøkelsen oppgir at de har systemer for å varsle om uønskede hendelser, varslingsrutiner og rutiner i ledelsessystemet for å følge opp varsler. En informant fra en maritim utstyrsleverandør forteller at de har rutiner for varsling, men at administrerende direktør nå nylig har satt i gang et mer dedikert arbeid med å få fokus på trakassering.

Samtidig kommer det frem av dybdeintervjuene og intervjuet med unge arbeidstakere at bedrifter mangler en varslingskanal, og det er eksempler på at hverken ledelse eller ansatte kjenner til at de har en varslingskanal. En av informantene forteller at rederiet han jobbet for tidligere har en egen varslingskanal, der en tredjepart tok imot varslingene og man kunne være anonym ovenfor både arbeidsgiver og tredjepart. I nåværende jobb i et stort rederi eksisterer ikke en slik portal, og informanten uttrykker at dette er noe han savner. En annen informant, som er faglig leder i et stort firma som leverer ulike sjøoppdrag, oppgir at hun ikke kjente til bedriftens varslingskanal:

> I vår bedrift så har vi noe som heter tell me, og der kan man varsle anonymt, men det er ingen som vet at det finnes. Jeg måtte søke opp at vi har en sånn funksjon. Det er ikke akkurat annonsert.

Høy terskel for å varsle

Det går frem av bedriftsintervjuene at de har systemer for varsling og rutiner for å følge opp trakassering. Informantene uttrykker likevel at det er vanskelig å si hvor utbredt trakassering og seksuell trakassering er i bedriften og i hvor stor grad de fanger opp uønskede hendelser. Flere sier at de har tett kontakt med HR og mannskapskoordinator, men at det likevel er vanskelig å vite i hvor stor grad de ansatte melder fra. Flere informanter påpeker at tette bånd hos mannskap som har jobbet lenge sammen kan utgjøre en risiko for at forhold ikke blir meldt fra fordi ansatte dekker over for hverandre. Videre kan det være vanskelig for noen å si fra fordi man jobber så tett. En av informantene i et stort fergeselskap har for eksempel erfart at kapteiner har hatt problemer med å si i fra dersom en styrmann eller matros gjør noe feil, nettopp fordi de skal jobbe sammen med vedkommende de neste årene.

Sitatet under illustrerer hvordan det kan gå ut over den som varsler på grunn av tette bånd blant mannskapet:

> … det var en pågående [person med annen nasjonalitet] på henne da hun var styrmann. Det var vanskelig for dem [mannskapet] å akseptere henne helt, og det var jo seksuelle hentydninger fra denne personen. Hun ga beskjed til kapteinen og det resulterte i at resten av mannskapet hatet henne enda mer. Hun måtte bytte båt. Det er den type forhold som vi vanskelig kan ha direkte innvirkning på.

Flere informanter beskriver også at det er utfordrende å varsle om forhold om bord fordi man blir så godt kjent. Sitatet under illustrerer dette:

> Nå i [bedrift] har vi fått spesielle retningslinjer for trakassering og hva som er godtatt og ikke. Det å melde sånne ting blir kjempevanskelig, fordi det blir jo som å melde noen i familien din. Du er så tett at alle kjenner alle på et mye dypere plan. Så næringen burde kanskje hatt en utenforstående mulighet til å få hjelp og støtte.

Videre beskriver en annen informant hvordan det også er utfordrende om noe skjer når man er lenge til sjøs sammen før det kan blir ordnet opp i:

> … du vet jo da at, hvis du tar det videre så vil den personen bli flytta eller få sparken, det blir en sånn ekstra belastning. Og hvis du da ligger til havn i Brasil

> eller noe sånt, så blir det enda mer komplisert. Da er det kanskje tre uker igjen av turen og en får ikke møte hverandre på et kontor for en diskusjon før man kommer hjem igjen.

Et av rederiene vi intervjuet, oppgir at de som del av arbeidet med å øke kvinneandelen til sjøs, har gjort undersøkelser rundt terskelen for å varsle om trakassering og seksuell trakassering. Bedriften har gjennomført en survey og en fokusgruppe med kvinner ansatt til sjøs, som grunnlag for et holdningsarbeid knyttet til likebehandling internt i bedriften. Informanten i selskapet oppgir at de fant at kvinner ikke melder fra om «micro-messaging», som dårlige holdninger og språkbruk, og at de kun varsler ved mer alvorlige hendelser. Lederen forteller at kvinnene uttrykker at de var redd for å bli sett på som «troublemakers» og for at varsling ville ødelegge karrierene deres. De foretrakk derfor bare å akseptere, i stedet for å varsle.

Unge arbeidstakere og kvinner og menn som er ansatt i næringen bekrefter at terskelen for å varsle er svært høy. En av informantene ansatt til sjøs i et rederi forteller at det er krevende å varsle om noen over seg i rang, og peker på at jo høyere man er i rang i båten, desto mer involvert er man i rederi og rederiledelse:

> Ikke at jeg har hatt behov for å varsle, men det er mange andre som kunne hatt behov for det gjerne, og som syns den varslinga er vanskelig. Jeg tror ikke det er lett å varsle, man må være forberedt på å stå i dritten. Det blir jo veldig ofte det som skjer … og det å varsle om noen som er over deg i rang i båt, det er tøft altså …. Kommer det en lærling eller en kadett som er lavt på rangstiden, og begynner å varsle, så tror jeg nok at det er vanskelig for rederiet å svelge akkurat det. Det er mye stolthet i den bransjen vi er i.

Videre kommer det frem av intervju med en ansatt i landbasert maritim næring at varsling ikke nødvendigvis blir tatt alvorlig og at informanten opplever at det å varsle kan gå utover den som varsler. Informanten forteller at det i hennes forrige jobb innenfor shipping, der hun hadde en lederstilling, ble varslet om seksuell trakassering:

> Det ble ikke tatt alvorlig, og det ble ikke gitt noe skriftlig advarsel. Det var veldig kløhete håndtert av både ledelsen og HR. Det endte opp med at det ikke ble noen konsekvenser for han som gjorde det, han måtte flytte pulten vekk fra henne, men mistet ikke jobben og fikk ikke noe mer oppfølging. Så varsling, nei, det tror jeg at jeg hadde holdt meg unna. De tilfellene jeg har hørt om, har endt opp med at de som varsler kommer dårligere ut av det. Det virker bedre her jeg er nå, det er kanskje litt opp til arbeidsgiver.

Dette viser hvor viktig det er at arbeidsgiver følger opp varsler på en god måte og sørger for at det får følger for den som trakasserer. Slik sikrer man at varslingen kan få positive ringvirkninger, og de ansatte ser at det lønner seg å varsle.

2.2.4 Arbeidsvilkår og betingelser

I regjeringens likestillingsmelding vises det til at for den enkelte er kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet tett knyttet til lønn, arbeidstid, arbeidsbetingelser og karriereutvikling (Departementene, 2021). I det følgende drøfter vi kjønnsforskjeller i forhold til arbeidsvilkår og betingelser.

Våre intervjudata viser at virksomhetene har utfordringer med å beholde kvinner i en livsfase der de ønsker å etablere familie, særlig kvinner som jobber til sjøs. Det er i likhet med forskning fra fiskeriene som viser at livsfasebaserte omsorgsoppgaver knyttet til for eksempel graviditet og ansvar for små barn har betydning for om kvinner blir værende i fiskeflåten (Grimsrud, Nystrand & Otterlei, 2015; Henriksen & Nyrud, 2021). Tidligere i rapporten viser vi at særlig kvinner på skip tilhører husholdninger med svært få barn sammenlignet med det generelle snittet for befolkningen (tabell 6).

Tilpasninger og oppfølging fra arbeidsgiver kan forbedres

Mange av informantene fremhever at næringen må ta imot de som skal gå i land på en god måte og legge til rette for at kvinner enkelt kan komme ut å seile igjen, også etter at de har stiftet familie. Flere peker på at rederiene i for liten grad legger til rette for at ansatte får muligheten til å seile enkeltturer for å vedlikeholde sertifikatene, og foreslår at rederiene gjør det enklere for ansatte å tilpasse arbeidslivet til ulike livsfaser. En lignende tilpasning av karriereløp vises til i en studie av kvinner og karriereløp i Forsvaret, der det ble lagt til rette for kortere utenlandsopphold i småbarnsfasen (Olsvik & Lauritzen, 2014).

En ansatt som har jobbet både til sjøs og på land uttaler at rederiet hun var ansatt i var lite forberedt da hun ble gravid mens hun jobbet til sjøs. Det var ingen klare svar eller rutiner for hva man burde gjøre. Informanten forteller at hun ble sykemeldt resten av svangerskapet, og at hun sa opp jobben på skip da hun fikk jobb som mannskapskoordinator. Informanten, som nå er tilbake i jobb på sjøen, forteller om hvordan hun opplevde overgangen fra å seile til å gå i land:

> Jeg var totalt uforberedt på den følelsen jeg fikk da jeg gikk i land med unger, og hvor sterkt jeg savnet jobben min, og frykten og redselen for at jeg aldri kom meg på sjøen igjen. Det eneste jeg hadde hørt om var alle som hadde sluttet å seile når de fikk unger. Jeg tror ikke det er noen store endringer i dag, men det er såpass lite nettverk av damer at man vet ikke hva som er vanlig og ikke vanlig. Du må på en måte finne ut av alt selv. De fleste jentene er den eneste jenta om bord. Det er vanskelig å få noen råd og tips av andre og å få vite hva som er mulig og hvilke rettigheter man har.

Informanten fremhever at rederiet i større grad burde sett etter løsninger og tilpasninger slik at hun kunne få muligheten til å stå lengre i jobb under svangerskapet og i tiden etterpå.

Videre blir det trukket frem forskjeller mellom menn og kvinner knyttet til foreldrepermisjon, og at ledelsen i større grad bør komme på banen for å hindre at kvinner opplever betydelige negative konsekvenser etter de har vært i foreldrepermisjon. En av informantene, som har en utdanningsbakgrunn innenfor økonomi og som har hatt lederstillinger i shipping, forteller at menn i bransjen beholder jobben ved å jobbe halvveis hjemmefra den korte tiden de er i permisjon. Samtidig opplever informanten at hun selv mistet alle relasjonene og kundene hun hadde i løpet av permisjonen, og at hun måtte bygge opp igjen alt på nytt da hun var tilbake. Informanten peker på at det i hennes rolle og bransje er en fordel om man kan dele foreldrepermisjonen i to, slik at menn også er borte over en lengre periode:

> Når man er ute, så blir man satt mange år tilbake, i forhold til mange som ikke er ute … De [menn] er borte så kort, så da krever det en sjef som sier at; nei, du skal levere fra deg arbeidet, og det skal dekkes inn av den og den personen. Jeg vet også, i noen rederier blir man betalt for å la være å ta pappaperm. Og da blir det litt vanskelig. Det blir liksom ikke likestilt. Og jeg tror også for noen menn, selv om de vil ta pappaperm, så føler de at de ikke kan ta. Så det er ikke så likestilt for menn heller.

Informanten understreker at det hadde vært hensiktsmessig om ledelsen er mer bevisst disse utfordringene, og at man for eksempel får hjelp fra ledelsen til å holde på relasjoner mens man er fraværende i foreldrepermisjon. På den måten kan ledelsen bidra til å redusere forskjeller mellom kvinner og menn i bransjen.

Permisjonsregler lite tilpasset sjøfolk

Videre påpeker flere informanter at det er behov for å gjøre noe med permisjonsregler for sjøfolk, fordi reglene for fødselspermisjon og foreldrepermisjon ikke er tilstrekkelig fleksible og ikke er tilpasset hvordan sjøfolk jobber. En av informantene forteller at blant de fleste kvinnene hun kjenner som jobber på båt, så jobber også partneren på båt og at sjøfolk ofte er avhengig av støtte fra familie. Informanten forteller at det var en utfordring å få fars rett til å være hjemme ved fødsel til å passe med tidspunkt for utreise. Videre var det vanskelig å sette en startdato for foreldrepermisjonen for far på grunn av prosjekter hos arbeidsgiver til far. Til tross for at det i dialog med NAV ble sagt at dette var uproblematisk, endte far opp med å ikke få betalt foreldrepermisjon, sier informanten.

> Det blir en kamp med NAV nesten for hver bidige person, for å forklare NAV hva sjøfolk er og hva slags turnus man har … heimen blir jo organisert på en helt annen måte, du er kanskje mer avhengig av støtte fra familie … Ordningene til NAV er ikke tilpasset, det er forferdelig vanskelig, og da blir det ofte sånn at «bare drit i hele permisjonen». Det er for lite tilpasset vår måte å jobbe på.

Vi så tidligere i rapporten at det er store forskjeller mellom kjønn når det gjelder lønn innenfor shippingbransjen. Det er betydelige forskjeller i lønn både mellom yrker og på tvers av alder. Det er tilsynelatende størst forskjeller innen segmentet sjøfart og transport (tabell 8). Flere informanter fra henholdsvis bransjeforeninger og shippingbransjen peker på at kvinner tjener mye mindre enn menn innenfor shipping, også i samme stillinger. Informantene mener ledere burde være mer bevisste på dette. En kvinne sier: «Jeg har aldri forhandla lønn heller, jeg synes det er kjempevanskelig. Jeg synes det er lettere å forhandle på vegne av andre, enn å fortelle hvor god jeg er og hvor masse penger jeg burde få for det. Og det tror jeg mine mannlige kollegaer er mye bedre til».

2.2.5 Klær, utstyr og fartøy er ikke tilpasset alle ansatte

Maritim næring har tradisjonelt sett vært manndominert, noe som viser seg i den fysiske organiseringen på arbeidsplassene. I intervjuene med kvinner som seiler eller som har tidligere erfaring til sjøs, kommer det frem at design av utstyr, klær, garderober og lignende utgjør en viktig del av konteksten. Klær og utstyr har ikke kjønnsnøytral funksjonalitet, noe som oppleves som lite inkluderende for kvinner i næringen.

Flere av informantene som jobber på båt, forteller at de ikke har tilgang til riktig størrelse på hansker, arbeidsklær og vernesko, og at det tar tid å få tak i riktig utstyr. Sitatene under illustrerer dette:

> En litt sånn praktisk ting, er at verneutstyr og arbeidstøy ikke er tilpasset jenter. Det er jo noe som burde være kjempeenkelt å endre. Jeg har tatt det opp med rederiet via tillitsvalgtssystemet, men det er sånt som tar tid … Med den utstyrsleverandøren vi har til uniformer, så kan ikke jeg kjøpe vernesko. Og det er jo unisex-fasong på regntøy og kjeledress og andre typer arbeidstøy, det blir for vidt over skuldrene og for smalt over hoftene.

En annen informant får ikke tak i det utstyret hun burde hatt i det hele tatt:

> Jeg har hatt kjeledresser der skrittet har vært ved mine kne. Jeg må klippe i regntøy … Jeg er egentlig røykdykker, men det kan jeg ikke være fordi vi har ikke røykdykkerutstyr som kan passe meg … Man må be produsenter om å produsere så det passer til kvinner. Det har forsvaret gjort. De endret på hele uniformsystemet, slik at uniformer skal kunne passe også til jenter. Det å ha utstyr som ikke passer kan faktisk være et faremoment.

Tidligere forskning viser at tilrettelegging av utstyr til alle kroppstørrelser kan signalisere at arbeidsplassen og arbeidsoppgavene er for alle. Det å tilpasse klær og uniform til det kvinnelige personellets ulike behov har vært en rekrutteringsstrategi i Sjøforsvaret i Norge for å tilfredsstille kvinners behov og ønsker (Vestvik og Bjerck, 2012).

I intervjuene ble det også reist kritikk rundt tilpasning av fasilitetene om bord. Manglende garderober på skip er et av problemene som nevnes:

> Da jeg jobbet i varme strøk … under kjeledressen kunne man ikke ha mer enn undertøy. Det gjorde at jeg skiftet i kompressorrommet, fordi der kunne jeg lukke døra.

Det samme problemet med mangel på egen garderobe og toalett for kvinner, ble påpekt av en ansatt på en ferge:

> I kontraktene til fylkeskommunen så skal det være billigst mulig, de har hatt fokus på universell utforming og miljø, men de har ikke hatt fokus på fartøyer. Så båten jeg er på nå er 40 år gammel. Hvis de hadde bygd den båten i dag, så hadde den vært ulovlig på grunn av boforholdene vi har om bord. Men det er sånne overgangsregler, det er lov med dispensasjoner på eldre fartøy. Dispensasjonene blir utnyttet av fylket, og det er ikke satt fokus på forholdene våre. Så derfor deler jeg dusj og toalett med alle mennene om bord. Selv på nye fartøy er det dispensasjon fra MLC-koden [Maritime Labour Convention], som sier noe om hvordan det skal være på en båt.

En informant i et stort rederi oppgir at de har etterspurt hvilke behov kvinnene som jobber på skip har, og gjort sanitetsprodukter tilgjengelig om bord på fartøyene. I tillegg er legemidler mot soppinfeksjon tilgjengelig i medisinskap om bord. En annen informant forteller at det for inntil et par år siden ikke var mulig å finne sanitærposer på toalettet for bind og tamponger, og presiserer at det er nødvendig med enkel tilgang til sanitetsprodukter om bord. Informanten mener situasjonen har blitt bedre og at hun ser noen endringer med kvinners økte deltagelse til sjøs.

Når det gjelder tilpasninger om bord på fartøyet, forteller en informant om løsninger for å tilpasse fartøyet for å komme over fysiske barrierer som høyden til kvinnen:

> Jeg er ei liten jente fysisk. Jeg har utfordringer når det kommer til fysiske ting. Skipperen om bord vet at jeg har fysiske utfordringer med min høyde. Han ser ikke det som et problem. Vi tilpasser, modifiserer fartøyet. Han har ikke forskjellsbehandlet meg, men tilpasset. Og lærlingen vår sveiser løsninger til meg.

I neste del vises det til tiltak bedrifter i maritim næring har iverksatt, deres intensjon bak tiltakene og erfaringer så langt.

2.3 Tiltak som bidrar til kjønnslikestilling og mangfold

I dette delkapitlet ser vi på hvilke tiltak som er igangsatt for å fremme kjønnslikestilling i maritim næring og i de maritime utdanningene, og hva informanter som representerer næringen ser på som viktig fremover for å sikre mangfold og bedre kjønnsbalansen i næringen.

Alle de tolv bedriftene vi intervjuet ønsker å arbeide aktivt for å bidra til økt kjønnsbalanse og mangfold i næringen. Det er stor variasjon blant bedriftene når det gjelder hvor langt de har kommet i arbeidet og hva slags tiltak de jobber med. Flere av bedriftene vi intervjuet jobber aktivt og har igangsatt ulike tiltak for fremme kjønnslikestilling og mangfold, mens noen av bedriftene er helt i startfasen. Det fremgår av intervjudataene at det er for tidlig å se noen effekter av tiltakene som er igangsatt i bedriftene vi snakket med, nettopp fordi flere av tiltakene er igangsatt relativt nylig.

Bransjeforeningene bekrefter også at det er stor variasjon blant medlemsbedriftene når det gjelder i hvilken grad de jobber aktivt for å fremme likestilling og mangfold. Rederiforbundet er en av aktørene som har tatt initiativ til hvordan man kan fremme en bedre kjønnsbalanse. Rederiforbundets styre nedsatte i 2020 en «task force» for å arbeide med mangfoldsutfordringen i næringen og komme frem til anbefalinger for hvordan man kan sikre en bedre kjønnsbalanse i næringen.

2.3.1 Forankre likestillingsarbeidet i virksomhetens toppledelse og som del av selskapets strategi

Regjeringens tiltak for å øke kjønnsbalansen i næringen presiserer at «Likestillingsarbeid starter i styret og ledergruppen. Ledelsen må ta et aktivt ansvar for å få flere kvinner på toppen. De selskapene som lykkes, er de som setter seg mål og som gjør likestilling til en integrert del av selskapets strategi».

En informant fra en av bransjeorganisasjonene fremhever at man ved å ta noen bevisste valg og grep kan få til endringer, ved for eksempel å vedta å øke kvinneandelen i styrer og råd. Slike grep må komme inn i organisasjonen fra toppen og forplante seg nedover i organisasjonen. Informanten fremhever at det er viktig å være realistisk på målene, men at man må sørge for å ha noe å strekke seg etter. Informanten peker på at det i styrer ofte er et krav at man sitter i ledende posisjoner, noe som ofte fører til en bevisstgjøring om at det ikke er så mange kvinner å velge mellom. En mulighet er å inkludere kvinner fra for eksempel kommunikasjon og HR, mener informanten, selv om man da «hopper over utfordringen».

Noen av bedriftene vi intervjuet har klare målsetninger om å øke kvinneandelen i selskapet og har igangsatt konkrete tiltak. En HR-leder i et offshorerederi oppgir at de har en generell målsetning om en økt kvinneandel til sjøs og en mer spesifikk målsetning på land. Informanten sier at å sette målsetninger ikke betyr at de kvoterer inn, men målsetningene gjør at de er bevisste i rekrutteringsprosesser. Informanten forteller at bedriften jobber hardt med å øke kvinneandelen i ledende posisjoner, men det er en utfordring at det er minimale endringer. Styret krever en månedlig oppdatering om antallet kvinner og bedriften

deltar i SHE-index[6], en status for likestilling som skal motivere til en positiv utvikling innen likestilling i næringslivet, organisert av EY Norge.

Flere informanter påpeker at det er svært viktig å få menn med i arbeidet. Det å se saken som en «business case» får med menn, mener flere informanter. En av informantene fra en bransjeorganisasjon sier det slik: «Når menn snakker saken, så går det fortere, det er akkurat som det får en større troverdighet når det er en mann som sier det». Videre påpeker flere informanter at menn i ledelsen må bevisstgjøres. En informant innenfor shipping peker på at man for å gjøre karriere innen bransjen som kvinne «er avhengig av å ha noen som tror på deg og mener at du takler de samme tingene som menn», uavhengig om lederen er en mann eller en kvinne.

Flere bedrifter jobber målrettet ved å ta tak i forhold som er til hinder for kjønnslikestilling og jobber aktivt for å skape en endring i ønsket retning. Dette gjelder særlig bedrifter som jobber målrettet med å forebygge og bevisstgjøre ansatte om hva trakassering er og hvordan trakassering skal håndteres i bedriften, og hva som er forventningen fra arbeidsgiver knyttet til holdninger, arbeidsmiljø og symbolbruk. Dette behandler vi ytterligere i neste avsnitt.

2.3.2 Arbeide forebyggende og bevisstgjøre ansatte

Som vi så tidligere i rapporten viser datamaterialet at noen virksomheter, skip eller besetninger har spesielle utfordringer knyttet til holdninger, omgangstone, arbeidsmiljø og trakassering. Flere av informantene, både unge og erfarne, har opplevd ulike former for trakassering. Videre viser intervjuene at flere kvinner opplever å ikke bli tatt på alvor og at de må overkompensere, både i landbasert maritim næring og på skip.

Det går frem i intervjuene at flere bedrifter arbeider aktivt for å forebygge og bevisstgjøre de ansatte, knyttet til holdninger og likebehandling. Noen av rederiene oppgir at de har satt i verk konkrete tiltak, blant annet kurs som skal gi kompetanseheving om likebehandling og trakassering, med mål om å øke kvinneandelen i selskapene. Videre fremgår det for eksempel at en maritim utstyrsleverandør er i ferd med å sette i gang en kampanje mot seksuell trakassering og at dette er et tiltak som er ønsket fra toppledelsen.

Flere HR-ledere understreker betydningen av å jobbe forebyggende og at det er viktig å bevisstgjøre og informere ansatte om likebehandling og trakassering. En HR-leder i et stort offshorerederi forteller at de gjennomfører kurs for ansatte om mangfold og inkludering. HR-lederen fikk i etterkant av kurset tilbakemeldinger fra ansatte om ulike opplevelser, der de ansatte sier at de først har tenkt at «sånn er det», mens de etter å ha gjennomgått kurset har erkjent at «dette ikke er greit». Bevisstgjøring og holdningskampanjer er viktig, mener HR-lederen, fordi man ofte tenker at «det er sånn det er». Informanten forteller også at CEO i selskapet tydelig har kommunisert til alle ansatte at seksualiserte plakater og lignende materiale skal fjernes. Flere andre bedrifter forteller også at de slår hardt ned på slikt materiale.

Et annet stort rederi forteller at de har gjennomført fokusgrupper med kvinner i selskapet for å få deres synspunkter på barrierer og utfordringer til sjøs, med mål om å øke

[6] https://www.sheindex.com/NO

kvinneandelen til sjøs. I intervjuet forteller informanten at de har utviklet et kurs som skal bevisstgjøre alle ansatte, og sier:

> The industry must recognize that there is need to make awareness on equal treatment. The female seafareers do not want special treatment. They want to be treated equally.

Bedriften har utviklet et kurs som presenterer ulike scenarioer og situasjoner hvor det blant annet gis eksempler på omgangstone og språkbruk, før det diskuteres hvordan dialogen kan oppfattes og om oppførselen er akseptabel. Kurset informerer også grundig om hvilke situasjoner man bør melde fra om, og om ulike varslingskanaler og måter å melde fra på.

En av HR-lederne sier; «det er viktig at de der ute får en bedre mageføelse på om det er innafor eller ikke». Den samme informanten peker på at det bør være enda mer synlig fra lovgiverne våre hva som er greit og ikke greit innenfor arbeidslivet, slik at det ikke er opp til hver enkelt bedrift hva man skal finne på. En leder fra en stor maritim tjenesteleverandør forteller at de gjennomfører kurs om likebehandling og mangfold for alle ansatte. Det er HR-avdelingen som utarbeider materialet:

> Man må ha litt folkeskikkopplæring om hvordan man snakker til kvinner. Det er videoer med ulike scenarioer for hvordan en mann snakker til en ny lærling, til en kvinne man jobber med, hvorfor er det greit å snakke sånn, men ikke sånn. Det er under den årlige HMS-uken. I fjor var det fokus på mangfold og likestilling.

Et eksempel på tiltak ved en maritim UH-institusjon knyttet til bevisstgjøring og holdninger, er innføring av et emne som heter Danning og akademisk håndverk. Emnet handler om etikk og bærekraft i tillegg til en fagspesifikk del. Informanten fra UH-institusjonen forteller at de i emnet vil bruke tid på hvordan studentene kan håndtere ulike problemstillinger som kan oppstå i arbeidslivet. Det kan gjelde holdninger til andre som er annerledes enn deg selv, og hvordan man skal møte folk som har ulikt syn på verden og som har ulike tanker enn de selv har.

Rutiner og systemer for å motta og håndtere varsler

Intervjudataene viser at de fleste bedriftene har gode systemer og rutiner for å ta imot og håndtere varsler. Samtidig viser intervjuene at enkelte bedrifter ikke har informert ansatte i tilstrekkelig grad om gjeldende varslingsrutiner.

Når det gjelder terskelen for å varsle, så har vi tidligere i rapporten sett at det kan være vanskelig for sjøfolk å varsle om hendelser fordi man jobber så tett, fordi man gjerne jobber sammen i flere år, eller fordi det er vanskelig å varsle om noen som er over deg i rang. Datamaterialet har også synliggjort at terskelen for å varsle om seksuell trakassering kan oppleves som spesielt høy. Mens en leder i et fergeselskap forteller at ansatte gjerne jobber samme skift i flere år, oppgir en leder i et stort rederi at de omrokerer på skiftene hele tiden. Noen av bedriftslederne mener omrokering av skift kan være et tiltak som bidrar til at det

blir lettere for noen å varsle. Dette i tillegg til å bevisstgjøre ansatte og sørge for god informasjon om hvor og hvordan man kan varsle.

Betydningen av at ledelsen har gode rutiner for hvordan man skal håndtere varslingssaker eller uønskede hendelser ble fremhevet i intervjuene. Vi så tidligere i rapporten en reaksjon på varsel om trakassering, der den som utførte trakasseringen ble flyttet til et annet skip. Det kan stilles spørsmål ved om denne sanksjonen er en god løsning, eller om problemet forflytter seg internt i selskapet. En leder hos en maritim tjenesteleverandør argumenterer for betydningen av riktige sanksjoner:

> Vi har ikke, så vidt jeg vet, noen som har vært seksuelt trakassert. Det var en student som var inne hos oss. Der tok de et bilde av en naken kvinnekropp og satte hennes hode på og hang det opp på brakkeriggen. Det tok litt tid da, men han ble fratatt lederrollen som han hadde, og til slutt ble han bedt om å slutte, for noe annet. Men jeg tror det var litt sånn opplæring for ledelsen. Jeg tror det er veldig viktig at ledelsen i hvilken som helst bedrift eller rederi lager seg rutiner for hvordan man skal behandle sånne saker, slik at sanksjonene kommer med en gang, og de riktige sanksjonene kommer med en gang. Og at de viser at det er faktisk ikke greit, vi holder ikke på sånn i vår bedrift. For med en gang én får en sånn sanksjon, så setter det listen for å vite hvordan vi skal ha det her.

Noen av informantene legger vekt på at bedrifter bør sørge for at en ekstern aktør tar imot og håndterer varsler. Sitatet under illustrerer dette:

> Det er utpekt en person som du er påkrevd å ha i alle rederi, men jeg vil tenke at, det har kanskje ikke vært sånn spesielt fokus på det, og den utpekte personen har kanskje ikke tenkt over spørsmålet før han en gang får det. Bare for å få satt i gang en varslingssak, tror jeg det hadde vært enklere om for eksempel Sjømannskirka tilbød en tjeneste der du kunne få støtte og stille spørsmål til fremgangsmåte, eller at de kunne videreformidle til rederiene, eventuelt at rederiene går sammen og lager en slik ordning gjennom Rederiforbundet.

Styrke oppfølgingen av unge og nye i næringen

Vi har tidligere i rapporten vist at en del av kandidatene som tar fagbrev matros eller skipsmotormekaniker , ikke går videre til fagskole. Det er særlig flere som via matrosutdanning kvalifiserer for høyere yrkesfaglig utdanning enn de som velger denne retningen. Samtidig viser intervjuene at mange i opplæringsstillinger i næringen har det tøft. Som lærling/kadett, ung og kvinne i næringen ser det ut til å være ekstra krevende.

Videre kommer det frem av intervjuene med bedriftsledere at det er behov for å følge opp lærlingene bedre i læretida. En HR-leder i en virksomhet med 90 lærlinger sier at det

fremover blir viktig å styrke mentorordningen for lærlingene. De som er øvingslærere får noe opplæring, men de får ikke noe ekstra, sier informanten, og understreker at det må jobbes med å finne gode mentorer. «Det skal være de beste, som formidler de riktige verdiene. Det å være mentor må henge høyt», mener informanten. De samlede funnene understreker at det er viktig å følge opp unge i opplæringsstillinger enda bedre og at virksomhetene tar aktivt ansvar for å sikre at de trives på arbeidsplassen.

2.3.3 Rekruttering

Tidlig på banen for å knytte ungdom og unge voksne til næringen

Det nasjonale utviklingsprosjektet MARKOM2020 har styrket den maritime utdanningen på universitets-, høyskole- og fagskolenivå betydelig. MARKOM2020 har blant annet bidratt til at det er utviklet et helhetlig utdanningsløp fra fagskole til PhD og til at samarbeidet mellom UH-institusjonene og fagskolene er styrket. Organiseringen av prosjektet som et samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene har vært avgjørende for mange av resultatene prosjektet har oppnådd (Nordhagen, Høgestøl, Dahle & Wold, 2021). Et av satsningsområdene innen maritim kompetanse fremover er å øke rekruttering til studiene og til maritim utdanning gjennom målrettet informasjon til ungdom og unge voksne over hele landet. Videre bør satsningen på maritim profesjonsutdanning også bidra til å styrke samspillet mellom utdanningsinstitusjonene og næringen (MARKOM2020, 2021).

Som tidligere beskrevet viser våre intervjudata at ungdom ikke kjenner til maritim næring og at rådgivere ved ungdomsskolene har liten kjennskap til mulighetene innenfor en maritim karriere. Funn i denne rapporten tilsier at det fremover blir særlig viktig å rette oppmerksomhet mot at ungdom, særlig i ungdomsskolen, får god nok informasjon om muligheter innenfor maritime karriereveier. Basso, Espelien og Jakobsen (2019) har også forslått at elever på ungdomstrinnet gis informasjon om mulighetene som finnes i maritim næring for å øke rekrutteringen til Vg2 maritime fag.

Flere tiltak er igangsatt i næringen, som *Maritim Karriere ambassadørprogrammet*, som har som formål å vise frem unge mennesker under utdanning eller i en tidlig startfase av karrieren i næringen som aktive rollemodeller. Maritime Bergens *Et hav av muligheter,* er et realfaglig, teknisk og maritimt rekrutteringsarrangement for jenter og gutter i ungdoms- og videregående skole i Bergensområdet. *Kvinner i Kuling,* også et initiativ fra Maritime Bergen, har som formål å synliggjøre maritim næring som en attraktiv karrierevei for kvinnelige studenter og å knytte sammen studenter og maritim næring. Det går frem av intervju med Maritime Bergen at de har engasjert rollemodeller både blant kvinner og menn, til å holde innlegg, fordi de ønsker å vise studentene at også menn i næringen er engasjerte i likestilling og mangfold. *Kvinner i Kuling* startet opp i 2011 og Maritime Bergen har fått tilbakemeldinger fra tidligere deltakere om at arrangementet har hatt stor betydning for at de endte opp i næringen. Mange av deltakerne kunne lite om bransjen før de deltok på arrangementet.

Arbeidet med å rekruttere flere kvinner til næringen

Flere bransjeorganisasjoner og bedrifter argumenterer for nytten av å øke rekrutteringsgrunnlaget for å få de beste og klokeste hodene, og at man ikke kan la 50 prosent av talentmassen være utenfor. Barne- og likestillingsdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet publiserte i 2019 en samling gode tiltak som skal inspirere til endring

for å øke kjønnsbalansen i toppen av næringslivet. Innenfor rekruttering er det oppmerksomhet på å formulere stillingsutlysninger som kan appellere til potensielle søkere fra begge kjønn. Videre er det et tiltak å synliggjøre at både kvinner og menn i alle faser av livet passer inn i selskapet i alle type stillinger, for eksempel gjennom annonsering og bildebruk i profilering av bedriften. Viktigheten av å være fleksibel, våge å tenke nytt, vurdere kandidater med ulik karrierebakgrunn og alder, og å alltid ha menn og kvinner på endelig liste, fremheves.

Når det gjelder tiltak knyttet til annonsering, oppgir noen av bedriftslederne vi intervjuet at de er bevisst på hvordan de utformer stillingsannonsene sine og hvilket språk de bruker. En administrerende direktør forteller at de har språkvasket annonsetekstene sine, for å hindre at kvinner tenker at dette ikke er et miljø de vil være en del av. Informanten forteller at at de også har diskutert hvilke signaler selskapets verdier gir, og at de har blitt bevisst at verdiene kan forstås ulikt av kvinner og menn. En av verdiene forstås av flere kvinner som det å ha «spisse albuer» og kan derfor oppleves som negativt ladet for disse kvinnene, forteller informanten.

Informantene ved de maritime profesjonsutdanningene legger i arbeidet med rekruttering vekt på å vise et mangfold i utdanningene. Flere peker på at det er viktig å balansere profileringen og vise bilder av både gutter, jenter og etniske minoriteter i annonsene, ikke bare av jenter.

En informant i et offshorerederi forteller at dersom en kvinne og en mann med lik kompetanse er kandidater til samme stilling, ansettes en mann i områder innenfor bedriften som har få menn, mens en kvinne vil ansettes i områder av virksomheten med få kvinner. Informanten viser til at de for eksempel i crewing ville ansatt en mann og i befraktning ville ansatt en kvinne, og understreker at vurderingen av kjønn går begge veier. En slik moderat form for positiv særbehandling er basert på prinsippet om likebehandling og kalles fortrinnsrettordning (Eide & Lauritzen, 2016). I praksis brukes begrepet kvotering om flere ordninger for positive særtiltak i Norge, og fortrinnsrettordning er en av hovedtypene. Fortrinnsrettsordningene kan brukes ved rekruttering til utdanning og arbeidsliv hvor to kandidater står med like eller tilnærmet like kvalifikasjoner, og i avtaleverket heter det at det underrepresenterte kjønn skal foretrekkes (Eide & Lauritzen, 2016).

Rekruttere mangfoldig i og utenfor næringen

I tillegg til å fremme en bedre kjønnsbalanse gjennom rekruttering, bør man vektlegge en variasjon i alder og etnisk bakgrunn, uttrykker flere bedriftsledere. Både bransjeorganisasjoner og de maritime utdanningsinstitusjonene mener det bør jobbes med å rekruttere flere unge med innvandrerbakgrunn til de maritime utdanningene, men oppgir at det foreløpig ikke er gjort noen konkrete grep knyttet til dette.

Videre fremhever flere informanter at de som ansetter i landbasert maritim næring må tenke bredere og utenfor boksen når det gjelder fagretninger. Rederiforbundets Maritime Trainee-program er et eksempel på et program som får søkere fra ulike utdanningsfelt som ønsker seg inn i næringen. I tillegg til søkere fra marin teknikk, er det søkere fra andre tekniske retninger, økonomi og administrasjon, business og jus. En landansatt i et shippingselskap mener man må rekruttere bredere: «Har du gått på marin-tek så stiller du sterkt. Har du seilt, så stiller du sterkt. Så allerede der har man silt ut en del kandidater.

Evnen til å tenke, kanskje det hadde vært bra å hatt en statsviter for eksempel, eller hvordan sørger man for forskjellige kapasiteter og bakgrunner». Det krever at den som rekrutterer tenker litt utenfor boksen, og der skorter det litt allerede, mener informanten.

En av lederne vi intervjuet etterlyser en felles strategi for rekruttering i næringen, at man sammen bør vurdere hva man kan gjøre så det virkelig monner. Informanten mener rederiene må samarbeide mer når de kan, og heller konkurrere når de må, om det enkelte mannskap. Et eksempel på at næringen setter et felles søkelys på det å tiltrekke seg og beholde ansatte, er anbefalingen fra Rederiforbundets «task force» i 2020 om å etablere et felles kompetansehevingsprogram for sine medlemsbedrifter, med mål om å bedre utruste den enkelte bedrift til å tiltrekke seg, utvikle og motivere kvinner til å bli i næringen.

2.3.4 Rollemodeller

Mange informantgrupper trekker frem betydningen av rollemodeller, og at kvinner i ledelsen er viktig for å rekruttere kvinner, beholde kvinnene som er i næringen og vise for yngre jenter at det er mulig å skape seg en karriere i maritim næring. Rederiforbundets medlemsundersøkelse viser at kvinneandelen i medlemsbedriftenes ledelse i 2020 er omtrent 22 prosent for riggselskaper, 15 prosent for offshore service, 12 prosent for deep sea og 13 prosent for short sea. Kvinneandelen i bedriftenes styre er omkring 15 prosent. Som vi har sett, går det frem av intervjuene med ansatte i næringen at de savner kvinner som kan være rollemodeller.

Noen av kvinnene vi intervjuet forteller at de søker seg til bedrifter som har en kvinne i toppledelsen, og at det veier tungt i valg av ny jobb. En kvinne i shippingbransjen forteller at hun vurderte å enten bytte bransje eller å søke ny jobb i en bedrift med en kvinne i toppledelsen, og hun valgte det sistnevnte. En rekke informanter peker på at flere kvinner ved samme arbeidsplass kan bidra til at man beholder kvinner, og at bedrifter bevisst bør sende lærlinger og kadetter som er kvinner til skip som allerede har kvinner om bord, og gjerne i ledelsen.

Flere bedrifter bruker rollemodeller bevisst i rekrutteringen og synliggjør kvinner som jobber i bedriften for å vise unge at en karriere i maritim næring er mulig for alle. En informant i et stort rederi oppgir at de profilerer ti kvinner på sosiale medier hvert år og at de snakker om både kvinner og menn i presentasjonene på skolene. En av informantene foreslår at kvinner som har jobbet operativt i maritim næring bør besøke 10. klassinger, både gutter og jenter, og fortelle om karrieremulighetene i næringen.

Nettverk

Det finnes ulike arrangementer for kvinner etablert av aktører i næringen og større nettverk som WISTA (Women's International Shipping & Trading Association Norge), en organisasjon for kvinner innenfor shipping. WISTA har en mentorordning med over 75 mentorer, både kvinner og menn, og har oppmerksomhet mot å utvikle talenter.

Flere bedrifter, i hovedsak store, har etablert nettverk for kvinner internt i selskapet. Formålet er å skape et større felleskap for kvinner og å bidra til at kvinner blir i virksomheten. Informanter fra litt mindre bedrifter som vi har intervjuet forteller imidlertid at det er vanskelig å etablere nettverk eller arrangementer kun for kvinner fordi de har så få

kvinner i bedriften, at det vil føles feil. Det varierer også blant kvinnene vi har intervjuet, hvorvidt de kjenner til slike nettverk. Blant kvinnene vi har intervjuet som er ansatt ved verft og på ferge, er det få som kjenner til nettverk rettet mot kvinner.

De unge vi har intervjuet ønsker å være del av et felleskap, og mener at å ansette flere kvinner i samme bedrift er det viktigste tiltaket for å beholde kvinner i næringen. En ung kvinne ansatt til sjøs sier:

> Jeg tenker at man bør ansette mer enn én kvinne slik at man ikke føler seg så alene. At man har en fadderordning. At man har én man kan få en utblåsning til. Da tåler man mer, hvis man opplever «mye drit».

En ung ansatt i landbasert maritim næring trekker frem rollemodeller og betydningen av at man har noen man kan stå sammen med i samme selskap:

> Det er en slik kåring av kvinner innenfor maritime næringer. Det at man faktisk kan ta kontakt med de som gått foran oss. Å ha konferanser for kvinner. Det viktigste er nok å være flere kvinner i samme selskap. Det at man kan stå sammen.

Flere informanter, fra bedrifter og bransjeforeninger, mener det er viktig å være svært bevisst når det gjelder nettverk og arrangementer for kvinner. På én side er det viktig å skape arenaer for det å være kvinne i maritim næring og å kunne diskutere hvordan man sjonglerer å være en minoritet. På den annen side er det viktig å ikke bare problematisere, men å finne løsninger. Som en informant i en bransjeorganisasjon uttaler: «hvis vi damer diskuterer dette og har dette som et klubbmøte, så virker det mot sin hensikt».

2.3.5 Helhetlige karriereløp og talentutvikling

Intervjudatane viser at mange av bedriftene vi har intervjuet sliter med å beholde kvinnene etter at de etablerer familie. De maritime bedriftene må legge til rette for ansatte i ulike livsfaser og jobbe strategisk for å beholde de ansatte, også i livsfaser der det er større behov for fleksibilitet. Sitatet illustrerer dette:

> Det er viktig at vi forteller hele historien om maritim næring. At når man satser på maritim næring kan man seile, stifte familie og etterpå få jobb i den maritime klyngen. Vi må promotere hele næringen. Vi må si dra til sjøs, end på land.

Rederier bør i større grad finne løsninger og muligheter som er tilpasset den ansatte ved graviditet og i tiden etterpå. En leder i et stort rederi peker på at mange etablerer familie på samme tid som man bygger karriere og at bedriftene bør ha en strategi for å beholde de ansatte i småbarnsfasen, som varer bare noen få år. En informant fra en av

bransjeforeningene fremhever at det er viktig å formidle at maritim næring ikke bare er lange overfarter, men at det også er behov for sjøfolk i andre turnuser. Hvis man ønsker å seile finnes det ulike turnuser og mulighetsrom, og man må skille mellom deep sea og nærskipsfart.

Ledere for maritime tjenesteleverandører fremhever at de sikrer full lønn under foreldrepermisjon, uavhengig av utbetalingen fra NAV. En toppleder peker på at de fleste fedre er vel så deltakende som mor, og at det er viktig at bedriftene ikke snakker om foreldrepermisjon som kun et ansvar for mødrene. Bedriftene må forvente at både mødre og fedre tar foreldrepermisjon. Videre er det viktig at bedriftene følger opp at ansatte som er i foreldrepermisjon ikke «må starte forfra og bygge opp igjen alt på nytt» når de kommer tilbake fra permisjon.

En informant legger vekt på at den maritime klyngen i større grad bør være oppmerksom på å ta i mot sjøfolk som går på land når de stifter familie, men samtidig også legge til rette for at man kan vende tilbake til en karriere til sjøs etter en periode. Informanten peker på at sertifikatene som er nødvendige for å kunne seile som eksempelvis styrmann varer i fem år, og man ofte må ut å seile etter to til tre år for å få tilstrekkelig fartstid for å kunne opprettholde sertifikatene. Hvis man ikke opprettholder sertifikatene må man ta alle eksamener igjen for å kunne seile i samme klasse som før. Dette er både tidskrevende og dyrt og oppleves som en hinder for å komme tilbake til en karriere til sjøs etter flere år på land.

En HR-leder i et offshorerederi forteller at kvinner ofte ansettes i bedriften mens de er mellom 20 og 30 år og før de har stiftet familie. Som et tiltak for å beholde kvinnene også etter at de eventuelt velger å stifte familie, har bedriften rettet oppmerksomhet mot overgangen fra sjø til land og talentutvikling for den enkelte ansatte. Informanten forteller:

> Det er noe nytt vi starter med nå, å gå direkte til den enkelte ansatte og prøve å tilpasse slik at vi kan beholde de. Vi må tilpasse mer på kjønn enn vi trodde vi måtte gjøre. Vi legger det i samme hatten som kompetanse- og talentutvikling.

Offshorerederiet arrangerer også et årlig arrangement rettet mot kvinner i bedriften. Temaet har tidligere vært kvinner og karriere, men er nå endret til kompetanse og talentutvikling, et tema som kan være interessant for alle, men som fortsatt er rettet mot kvinner. Målet er fortsatt er å få med kvinner, beholde dem i bedriften og hjelpe dem til å få bedre stillinger i selskapet.

En ansatt innenfor shipping fremhever at et viktig tiltak for å beholde kvinner i næringen, kan være å tilby kvinner som er ledertalenter coaching og veiledning for å håndtere det å komme seg opp i lederposisjoner.

Betydningen av operativ erfaring

En kvinne i toppledelsen i næringen mener det viktigste tiltaket for å øke kvinneandelen i næringen, er å sørge for at unge kvinner får operativ erfaring. Informanten sier: «En av mine kjepphester, som jeg sier til alle unge kvinner som vil ha råd fra meg, er å få operativ erfaring så tidlig som mulig i karrieren.» Lederen presiserer at det er de som har jobbet operasjonelt

eller konvensjonelt som beveger seg oppover og får ansvar. En leder i akademia, som tidligere har seilt, peker også på et behov for flere kvinner med faglig maritim operativ kompetanse i rederiene. Informanten uttrykker at «det handler om hvordan vi selger inn den fremtida vi ønsker å tilby studentene våre».

Flere rapporter har belyst betydningen av praktisk og operasjonell erfaring fra sjø for den maritime næringen. Tidligere forskning (Reegård & Rogstad, 2012) viser at ansatte med erfaring fra sjø verdsettes høyt av både rederier, verft, utstyrsprodusenter og tjenesteleverandører, men er av størst verdi for rederiene. I rapporten beskrives videre at praktisk erfaring fra sjø er av vesentlig betydning for innovasjon og sysselsetting i landbasert virksomhet og at personer med praktisk og operasjonell erfaring fra sjø vil ha stor betydning for å dekke behovet for arbeidskraft og kompetanse frem mot 2030.

En informant fra en bransjeorganisasjon trekker frem at man bør gjøre noen grep for å sørge for at flere ansatte i landbasert maritim næring kan få operativ erfaring. Det er et grep som kan være med på å utjevne forskjeller mellom ansatte på land, mener informanten, og oppgir at det er mulig å tilegne seg operativ erfaring på flere måter, for eksempel ved å ha hospiteringsordninger.

2.3.6 Styrke omdømmet

Synliggjøre næringens muligheter og attraktivitet
Markedsføring og omdømme kan sies å være et kjernetema innenfor arbeidet med å øke kvinneandelen og mangfoldet i maritim næring. I intervjuene spurte vi informantene hva som gjør maritim næring attraktiv for dem, og hvilke tiltak som kan bidra til økt likestilling i bransjen.

Som en tradisjonelt mannsdominert næring er det en utbredt uformell meningsrelasjon knyttet til kjønn og kompetanse. I intervjuene med bedrifter og med bransjeorganisasjonene kommer det frem ulike problemstillinger knyttet til næringens omdømme. En informant sier for eksempel:

> Det har historisk sett vært litt gutteklubben kjekk og grei. Og den barrieren brytes ned ved fokus på kompetanse. Korona har slått litt sprekker i dette, man har ikke fått pleiet de gode relasjonene, med reiser osv. Ting har faktisk fungert allikevel … De tingene tror jeg og håper jeg vil forsvinne med generasjonen som er på vei ut, spesifikt innenfor rederier, innenfor konvensjonelle, og at man fokuserer på kompetanse, man er nødt til å fokusere på bunnlinjen og gjennomsiktighet i alt fra kontrakter til utførelsen og leveranser. Og det tror jeg vil hjelpe på en mer balansert kjønnsfordeling.

En annen informant uttrykker om konvensjonelle shippingselskaper:

> Det er en uniformering i en veldig vid forstand av hvordan du skal være i den settingen, både klær, opptreden, hva du snakker om, og «bullshit» om at du skal

> være på golfturer fordi det er der dealene inngås. Og jeg tror det er noe som conventional shipping lider under, det er satt og det henger i gardinene … Den sattheten er en barriere, ikke bare for kvinner, men også unge. Shipping hadde en glory over seg tjue år tilbake. Vel, så er utfordringen å tiltrekke seg unge, dyktige folk regardless av kjønn.

En annen informant som har jobbet landbasert innenfor shipping i mer enn 15 år sier at maritim næring, og særlig shippingbransjen, sliter litt med profilen. «Shipping er ikke så fremoverlent, og fremstår heller ikke så grønt, så hvorfor skal ungdom velge shipping?» Informanten uttrykker at det offentlige eller Norges rederiforbund kunne vært mer på banen når det gjelder markedsføring av bransjen. Det er vanskelig for et shippingselskap som en aktør alene, å nå ut.

Det ble i flere intervjuer også lagt vekt på at det fremover blir viktig å formidle næringens attraktivitet som en innovativ næring med rask teknologisk utvikling. Informantene beskriver næringen som en spennende og internasjonal bransje som er globalt viktig, med store muligheter for å være med i det grønne skiftet. En informant, som er ansatt i et verft, fremhever også at det at næringen er en del av en tradisjon i lokalsamfunnet, er noe å være stolt av.

En HR-leder i et fergeselskap peker på at det er en utfordring at ferge oppfattes som gammeldags, og at det fremover blir viktig å markedsføre kompetanse, bærekraft og at fergeselskapet er verdensledende på elektrifisering av fartøyene. Dette appellerer til unge, og særskilt til jenter, mener informanten. Videre mener en ansatt ved en fagskole at det må gjøres en jobb for å styrke omdømmet til maskinutdanningen. Mange har et utdatert bilde av yrket, og det er et stort behov for å rekruttere flere studenter:

> Vi sliter med å få rekruttert inn maskinstudenter, mange har et traurig bilde av en maskinist, som i dag er kjempeavansert datateknologimessig, og de har kanskje de beste karrieremulighetene på land fordi behovet er så enormt.

Informantene peker på betydningen av å synliggjøre næringens muligheter og attraktivitet tidlig i utdanningsfasen for å tiltrekke seg kandidater. En informant med erfaring både fra skip og som landansatt, peker på at næringen må bli bedre på å gjøre seg attraktive, særlig for å rekruttere flere kvinner til næringen.

I neste delkapittel belyser vi betydningen av likestilling og mangfold på arbeidsplassen og ved utdanningene, et potensiale for økt kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring, og med det, forventede samfunnsøkonomiske gevinster.

2.4 Samfunnsøkonomiske gevinster ved økt kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring

Samfunnsøkonomiske analyser viser til samfunnsøkonomiske gevinster og ulemper for samfunnet, og i denne sammenheng knyttet til jevnere kjønnsbalanse og likestilling i maritim

næring. Tema for denne delen er hvordan likestilling og mangfold kan ha positiv, eller negativ, betydning på samfunnsnivå.

2.4.1 Samfunnsøkonomiske konsekvenser

Can et al. (2020) beskriver likestilling og mangfold som omfordeling av «verdifulle ressurser» mellom næringer og tjenesteområder. En slik tilnærming er knyttet til det Skjeie og Teigen (2005) omtaler som ressursargumentet for likestilling, hvor både kvinner og menn sees som viktige og relevante ressurser i arbeidslivet. Denne tilnærmingen kan både basere seg på et likhetsprinsipp, hvor både kvinner og menn inngår i rekrutteringsgrunnlaget som sikrer de beste talentene i samfunnet, og et forskjellsprinsipp, om at kvinner og menn har ulike erfaringer og ferdigheter som komplimenterer hverandre til det beste for produsjon og tjenester.

Funnene fra kartleggingen viser imidlertid betydelige kjønnsforskjeller i maritim næring. Dette indikerer at ikke alle potensielle talenter eller en bredde i erfaringer og ferdigheter nyttiggjøres av næringen. Andelen av kvinner sysselsatt i næringen er om lag 21 prosent, noe som er lavt. Når vi ser på fordelingen mellom de som arbeider på skip og de som arbeider landbasert, ser vi at skjevheten er betydelig større om bord på skip, med 11 prosent. Skjevfordelingen er størst innen godstrafikk og forsyning, mens passasjertransport generelt har en høyere kvinneandel (tabell 7).

Når det gjelder inntekt, tjener kvinner systematisk mindre enn menn, både på land og om bord på skip, 83 prosent av det menn tjener i dette utvalget (medianinntekt). De største lønnsforskjellene ser vi innen sjøfart og transport, mens det i verftsegmentet er betydelig mindre forskjeller. Om vi ser på lønnsforskjeller sammen med utdanningsnivå, ser vi at kvinner som hovedregel tjener mindre enn menn med samme utdanning innen alle segmenter. Videre viser tallene at kvinner med universitets- og høgskoleutdanning, både lavere og høyere, får dårligere betalt for denne utdanningen enn menn. På samfunnsnivå kan likelønn og kvinners økte innflytelse på familiens økonomi bety en økning i investering generelt, investering i barnas utdanning og helse og økt kjøpekraft (Østbakken, 2016).

Videre peker rapporten på at gjennomsnittlig antall barn i husholdningen for ansatte i maritim næring er lavt sammenlignet med det generelle snittet for befolkningen, og særlig kvinner ansatt på skip tilhører husholdninger med svært få barn (tabell 6). En sammenlignbar situasjon har vært lagt merke til i Forsvaret der belastningene knyttet til langeengre fravær fra familien kan føre til at noen forlater Forsvaret (Hanson, Hellum, Kvalvik, Køber, Rones, Steder & Strand, 2017). Dette antyder at det er vanskelig å kombinere arbeid i næringen med familieliv som kan ha en betydning for næringens evne til å beholde kvinner, og føre til at næringen går glipp av god kompetanse i noen livsfaser.

Studien viser videre at næringen har få ansatte med annen nasjonal bakgrunn enn norsk, men av de som har annen bakgrunn, er de fleste fra EU/EØS-land. Denne statistikken omhandler kun arbeidsforhold registrert i Norge. På utdanningsfeltet er bransjens utfordring ikke bare å øke kjønnsbalansen i utdanningene, men å tiltrekke seg et mangfold av studenter som velger en maritim karriere. Både næringen og utdanningsinstitusjonene ønsker at det tas grep for øke mangfoldet blant studenter og ansatte i næringen.

Samtidig viser intervjudataene at det finnes flere arbeidsmiljø i næringen som har en røff omgangstone og språkbruk, og at det i enkelte miljøer forekommer trakassering, spesielt om bord på skip. Noen informanter peker spesielt på at enkelte unge i opplæringsstillinger har det tøft om bord på skip. Dette kan føre til dårligere livskvalitet og lavere motivasjon hos ansatte, noe som også kan påvirke produktiviteten på arbeidsplassen. Dette kan ha direkte økonomiske konsekvenser for bedriftene, som igjen kan ha negative samfunnsøkonomiske konsekvenser. Dårlig arbeidsmiljø kan gjøre ansatte syke over tid, og lav lønnsomhet kan føre til oppsigelser og arbeidsledighet. En mulig konsekvens av dette kan være økte trygdeytelser i form av sykepenger, arbeidsavklaringspenger og mulig uføretrygd, og arbeidsledighetstrygd, samt tapte tapte skatteinntekter for velferdsstaten. I tillegg kommer de personlige kostnadene både helsemessig og økonomisk, den enkelte kjenner på når de står utenfor arbeidslivet eller det arbeidet de ønsker.

De ansatte og studenter fremhever betydningen av likestilling og mangfold på arbeidsplassen og i utdanningene for både trivsel, produktivitet og kvalitet i arbeidet.

Betydningen av likestilling og mangfold på arbeidsplassen og ved utdanningene

Intervjudataene viser at mangfold og økt kjønnslikestilling har stor betydning for arbeidsmiljøet. I gruppeintervjuer med bedrifter kommer det frem at bedre kjønnsbalanse oppleves som positivt. En av informantene peker på at bedriften har fått tilbakemeldinger om at stemningen endrer seg og at arbeidsmiljøet blir bedre om bord når det også er kvinner i besetningen. Menn oppfører seg bedre og demper språkbruken. Unge arbeidstakere, både kvinner og menn, legger vekt på at mange er glade for at det kommer jenter inn, og at det gjør noe med arbeidsmiljøet. En av informantene har fått tilbakemelding om at det betyr mye at det bare har kommet én jente om bord. Hun peker på at det heller ikke er alle menn som er komfortable med sjargongen til sjøs:

> Det er mange som setter pris på at jeg er der. Flere har tatt meg til side og sagt at det er mye kjekkere etter at jeg kom.

En annen ung arbeidstaker legger vekt på at det er givende og interessant med en god kjønnsbalanse og at det bryter opp ukulturer. En fagsskolestudent som har jobbet flere år til sjøs peker på at «det som skjer når man har et mangfold er bra, det har en enorm verdi». En ung leder uttrykker det slik:

> Det jeg tror er bra med å være mer likestilte er at man blir vennligere med hverandre sånn generelt og man får en mer fin tone. Om man er mann eller kvinne eller ny eller eldre eller ung. Har man en god blanding så blir det mye bedre. Det er jo heller ikke bra med bedrifter med bare jenter.

Også ved de maritime utdanningsinstitusjonene har de ansatte erfart at mangfold har positiv betydning for klassemiljøet. Sitatet fra en avdelingsleder ved en fagskole illustrerer dette:

> Hvis vi får inn én elev med en annen etnisk bakgrunn, eller én jente, eller én som er eldre, så får det akkurat samme virkningen, det roer seg ned og språket endrer seg i klassen.

En annen informant uttrykker at likestilling og mangfold handler om felleskap der man er hverandres ressurs. Flere informanter uttrykker at et mangfold av ansatte, både med hensyn til kjønnsfordeling og ulike kulturer, som igjen gir et bredere nedslagsfelt som gir flere måter å tenke og vurdere på. Dette kan gi bedre resultater. En informant som jobber i et internasjonalt miljø, opplever at det er mer respekt for andre og at det er lettere å bli hørt, nettopp fordi det er et mangfold av ansatte fra flere kulturer i bedriften.

2.4.2 Vilje til økt likestilling og mangfold

Funnene fra kartleggingen viser et potensiale for økt kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring, og med det, forventede samfunnsøkonomiske gevinster. Flere tiltak som er omtalt i rapporten kan spille en positiv rolle i å øke kvinners deltakelse i bransjen, som at bedriftsledelsen har klare målsetninger om å øke kvinneandelen i selskapet og setter krav til rapportering. Klare målsetninger gjør at de er bevisste i rekrutteringsprosesser. Flere bedrifter har utviklet kurs som skal gi kompetanseheving blant ansatte om mangfold og inkludering, likebehandling og trakassering, med mål om å beholde kvinner og øke kvinneandelen i selskapene. Videre kan tiltak som å markedsføre attraktiviteten av en maritim karriere og å forbedre bransjens omdømme ved hjelp av rollemodeller, karriereambassadører, nettverk og andre initiativer og programmer som MARKOM2020, bidra positivt. Tiltak knyttet til talentutvikling og et helhetlig karriereløp kan bidra til å ytterligere øke kvinners deltakelse og beholde kvinner som allerede er i næringen, og også menn, om det legges til rette for en livsfasepolitikk i næringen.

Det faglige og sosiale miljøet er avhengig av et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Når det gjelder hvordan man opptrer mot hverandre, viser intervjuene et behov for at bedriftene jobber aktivt med likestilling og mangfold for å sikre en inkluderende kultur på arbeidsplassen, og at bedriftene tar tak i arbeidsmiljø der dårlige holdninger og trakassering forekommer. Det er ikke slik at flere kvinner i seg selv i næringen fører til en reduksjon i disse utfordringene, med mindre samfunnet endrer seg i denne retningen. Interessant nok ser vi i denne studien tendenser til et generasjonsskifte, der trakassering og systematisk diskriminering anses som uakseptabelt blant både kvinner og menn i den yngre generasjonen. Et generasjonsskifte i næringen vil kunne medføre en kulturendring hvor kvinner og menn er mer likestilte, som igjen kan bidra til bedre samarbeid, økt effektivitet og fortjeneste og økt innovasjonsevne. Økonomisk teori viser at likestilling og mangfold øker produktiviteten blant de ansatte (Ostry et al., 2018). Motsatt kan en situasjon med lav kvinneandel i næringen og et arbeidsmiljø og -strukturer som forskjellsbehandler kvinner og menn, direkte påvirke ansattes motivasjon og produktivitet, og også bedriftens omdømme og lønnsomhet. Konsekvensen av dårlig omdømme skaper utfordringer for rekruttering av både kvinner og menn. Tilsvarende kan et godt omdømme være en styrke i konkurransen om kompetent arbeidskraft (se for eksempel Bear et al., 2010; Landry et al., 2016).

Intervjuene i denne studien viser at flere bedrifter i maritim næring er klar over sitt samfunnsansvar og at de ønsker å fremme økt likestilling og mangfold i næringen. Tiltakene er rettet både mot det kulturelle nivået for å styrke omdømmet, det strukturelle nivået for å sikre like arbeidsforhold, og relasjonelt nivå for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø. Dette kan innebære å fokusere på relevante og interessante oppgaver, karrieremuligheter, likebehandling og respektfull behandling av kolleger og ledere. Dette gjelder alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell orientering og andre diskrimineringsgrunnlag, og gjør likestilling

og mangfold til et sentralt tema for alle bedrifter, næringer og sektorer i norsk arbeidsliv. Derfor er det utvilsomt av betydning å utvikle den maritime næringen gjennom hensiktsmessige tiltak som kan fremme likestilling og mangfold. Dette vil påvirke aktører på ulike nivå i positiv retning.

3 AVSLUTTENDE OPPSUMMERING

3.1 Oppsummering

Vi har sammenstilt statistikk som viser fordelingen mellom kvinner og menn i maritim næring og i utvalgte utdanninger og yrkeskategorier. Videre har vi gjennom intervjuer fått økt kunnskap om barrierer for kjønnslikestilling på et kulturelt, strukturelt og relasjonelt nivå. I det følgende oppsummerer vi hovedfunnene, før vi presenterer en avsluttende diskusjon.

Status for kjønnslikestilling og mangfold i næringen
Forskjeller mellom skip og land innen utenriks sjøfart med passasjerer, innenlandske kystruter og kysttrafikk ellers med passasjerer, innenriks og utenriks sjøfart med gods, slepebåter og forsyning:

- Det er generelt en lav kvinneandel i den delen av maritim næring hvor mange ansatte arbeider om bord på skip eller andre fartøy. Særlig er kvinneandelen lav blant de som arbeider om bord på skip (11 prosent). Det er særlig en betydelig skjevfordeling innen godstrafikk og forsyning. Kategoriene for passasjertransport har generelt en høyere kvinneandel enn de øvrige kategoriene. Høyest kvinneandel er det innenfor kategorien utenriks sjøfart med passasjerer. Dette skyldes et betydelig innslag av yrker som tradisjonelt er kvinnedominerte i denne delen av næringen.
- Når vi ser på utviklingen over tid er vi i denne sammenheng begrenset av at a-meldingen først ble innført i 2015. Før 2015 er det ikke mulig å skille ut arbeidstakere om bord på skip og andre flytende installasjoner i registerdataene. Siden 2015 har andelen kvinner ansatt om bord på skip holdt seg for det meste stabilt.
- Om vi ser på medianinntekt for maritim sektor, ser vi at kvinner systematisk tjener mindre enn menn i alle segmenter både på land og om bord på skip. Uavhengig av segment og om det er på skip eller på land, tjener kvinner 83 prosent av det menn gjør i dette utvalget.
- Med utgangspunkt i de ti vanligste yrkene for arbeidstakere som i følge a-meldingen er registrert at jobber om bord på skip, viser tallene et betydelig lønnsgap i de fleste yrkesgruppene.
- Det er en tydelig forskjell mellom kvinner og menns lønnsnivå i samtlige alderskohort både for de som arbeider på land og de som arbeider om bord på skip. Kvinners lønn er konsekvent lavere en menns lønn uanhengig av arbeidstakernes alder.

- Kvinner som arbeider om bord på skip tilhører husholdninger med betydelig færre barn enn hva som er gjennomsnittet for befolkningen.
- Det er veldig få ansatte med annen nasjonal bakgrunn enn norsk, men av de som har annen bakgrunn, er de fleste fra EU/EØS-land.

Det er også forskjeller i maritim sektor i et bredere perspektiv:

- Kvinner tjener generelt mindre enn menn i maritim sektor. Blant segmentene vi har delt opp sektoren i, er de største lønnsforskjellene innen sjøfart og transport, mens det i verftsegmentet er betydelig mindre forskjeller mellom kvinner og menn.
- Om vi ser på lønnsforskjeller sammen med utdanningsnivå, ser vi at kvinner som hovedregel tjener mindre enn menn med samme utdanning innen alle segmenter. Forskjellen er minst innen verftsegmentet.
- Kvinner med universitets- og høgskoleutdanning, både lavere og høyere, får dårligere lønnsmessig uttelling for denne utdanningen enn menn. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er i alle segmentene, med unntak av sjøfart og transport, større for de med universitets- og høgskoleutdanning, enn blant de med et lavere utdanningsnivå.

Status for utdanning til maritim sektor

- Blant registrerte studenter ser vi, på tross av store variasjoner innenfor enkelte studier og fra år til år, at den totale kvinneandelen i sektoren er relativt stabil på rett over 20 prosent innen UH-sektoren.
- Utviklingen i søkertallene innenfor høyere yrkesfaglig utdanning viser at det på tross av en viss variasjon år for år, som hovedtendens er en stigende trend mot en større andel kvinnelige søkere.
- Det er tydelig flere som via matrosutdanning kvalifiserer for høyere yrkesfaglig utdanning enn de som velger denne retningen.

Betydningen av likestilling og mangfold på arbeidsplassen og ved utdanningene

- Informantene peker på at mangfold og kjønnsbalanse er av stor betydning for arbeidsmiljøet. Unge arbeidstakere legger vekt på at mange er glade for at det kommer jenter inn, og at det gjør noe med arbeidsmiljøet. Det betyr mye at det bare kommer én jente om bord, for arbeidsmiljøet på et skip.
- Også ved de maritime utdanningsinstitusjonene erfarer de ansatte at mangfold i klasserommet har positiv betydning for klassemiljøet, enten det er snakk om en elev med en annen etnisk bakgrunn, en jente, eller en som er eldre.

Forhold til hinder for kjønnslikestilling og mangfold i næringen

Vi har gjennom den empiriske delen av studiet identifisert utfordringer som er til hinder for kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn på land, og det er stor variasjon mellom type bedrifter, stillinger og i ulike segmenter av næringen.

Rekrutteringsutfordringer:

- I intervjuene kommer det frem at man må å være tidlig på banen for å påvirke både gutter og jenter til å velge en maritim karriere, og det må skje allerede på ungdomsskolen. Ungdom kjenner ikke til mulighetene innenfor maritim næring, og rådgiverne ved ungdomsskolene har for lite kunnskap om maritim næring og karriere.
- Informantene peker på et behov for å rekruttere flere unge til maritim utdanning og næring generelt, i tillegg til et behov for å øke mangfoldet av kandidater i maritim utdanning og næring.
- Intervjudata viser at det er få studenter med innvandrerbakgrunn ved studieretningene. Den maritime næringen består av arbeidskraft med svært mange nasjonaliteter, men hvis man tenker rekruttering av norske minoritetsgrupper, så har vi en vei å gå. Informanter fra bransjeorganisasjonene og fra utdanningsinstitusjonene mener det bør tas grep for å rekruttere flere unge med innvandrerbakgrunn til næringen.
- Bedriftene er opptatt av å sikre en bedre kjønnsbalanse, men opplever at få kvinner søker til stillingene, både når det gjelder lærling, kadett, fagarbeider og ingeniør.
- Det at kvinner ikke søker, handler ikke bare om rekrutteringsgrunnlaget, men at det er andre forhold som er til hinder for at kvinner søker, som holdninger, kultur og arbeidsmiljø.

Holdninger, kultur og arbeidsmiljø:

- I intervjuene kommer det frem at flere av informantene opplever et arbeidsmiljø til sjøs med en røff omgangstone og sterk språkbruk. Både unge og eldre arbeidstakere til sjøs utrykker at de har måttet tåle og akseptere ulik grad av uhøflige holdninger og tøff omgangstone.
- Unge og nye i næringen blir ikke nødvendigvis tatt godt imot. Flere informantgrupper forteller at den eldre generasjonen til sjøs har en tøff omgangsform, og at flere lærlinger har sluttet på grunn av trakassering eller dårlige holdninger til unge og nye i næringen.
- Flere informanter peker på at et generasjonsskifte i næringen vil medføre en kulturendring hvor kvinner i større grad likestilles med menn til sjøs, fordi det er blant eldre menn at utfordringene er størst. Unge arbeidstakere ser ut til å være mer vant med mangfoldige fellesskaper, og møter minoriteter på samme måte som alle andre.
- Kvinner opplever i større grad å ikke bli hørt, å ikke bli tatt på alvor og at de må overbevise sine mannlige kolleger om at de har solid kompetanse.
- Flere informanter er opptatt av hva samfunnet kommuniserer og hvordan man kommuniserer til hverandre, at man snakker om en «kvinnelig kaptein» eller en «kvinnelig styrmann». Ved å snakke om en «kvinnelig kaptein» kan man forsterke at å være kvinne og kaptein innebærer andre egenskaper og oppgaver enn å være mann og kaptein,

og at selv om kapteinsrollen er lik, har kjønn betydning for utførelsen på samme måte som at to kvinner eller to menn vil utøve den forskjellig.

Trakassering og terskelen for å varsle:

- Av intervjuer med de maritime utdanningsinstitusjonene og med studenter og unge arbeidstakere, ser det ikke ut til å være store utfordringer knyttet til det å være en minoritet i klasserommet, enten det er snakk om å være en av få jenter i klassen, eller som etnisk eller seksuell minoritet i klassen. Utfordringene ser ut til å starte når man kommer ut i arbeidslivet.
- Det fremgår av intervjuene at flere informanter har opplevd eller kjenner andre som har opplevd trakassering og seksuell trakassering. Det går frem at det er store forskjeller mellom ulike bedrifter, men også mellom skip og besetning. Flere av informantene opplever at ledelsen ikke tar tak i upassende holdninger og oppførsel.
- Intervjuene viser at flere lærlinger har det vanskelig mens de er til sjøs i læretiden. Noen av informantene har opplevd selv eller kjenner noen som er utsatt for ulike former for trakassering. Trakassering er oppgitt som en mulig årsak for å slutte i løpet av eller etter læretiden.
- Bedriftene vi har intervjuet har varslingsrutiner og rutiner i ledelsessystemet for å følge opp varsler, men uttrykker at det er vanskelig å si om de fanger opp saker som burde vært varslet om. Det fremgår likevel av intervjuene med ansatte at enkelte bedrifter mangler en varslingskanal, og det er eksempler på at mellomledere og ansatte ikke kjenner til bedriftens varslingskanaler eller -rutiner.
- Det går frem av intervjuer med unge arbeidstakere og av dybdeintervjuer med kvinner og menn som er ansatt i næringen, at terskelen for å varsle er svært høy, både blant ansatte på skip og ansatte i landbasert maritim næring.

Arbeidsvilkår og betingelser:

- Flere informanter understreker at næringen må ta imot de som skal gå i land på en god måte og legge til rette for at kvinner kan komme ut å seile igjen, etter at de har stiftet familie. Rederiene bør for eksempel legge til rette for at ansatte får muligheten til å seile enkeltturer for å vedlikeholde sertifikatene.
- Rederiene bør i større grad se etter løsninger og tilpasninger slik at ansatte kan få muligheten til å stå i jobb under svangerskapet og i tiden etterpå. Permisjonsordninger er for lite fleksible og i liten grad tilpasset hvordan sjøfolk jobber.

Maritim næring har tradisjonelt sett vært mannsdominert, noe som viser seg i den fysiske organiseringen på arbeidsplassene. Design av utstyr, klær, garderober og lignende utgjør en viktig del av konteksten. Klær, utstyr og fartøy er ikke tilpasset alle ansatte.

- Klær og utstyr har ikke kjønnsnøytral funksjonalitet, noe som oppleves som lite inkluderende for kvinner i næringen. Kvinner som jobber på båt, forteller at de ikke har tilgang til riktig størrelse på hansker, arbeidsklær, vernesko og mer spesialisert utstyr.
- I intervjuene ble det også reist kritikk rundt tilpasning av fasilitetene om bord. Manglende garderober på skip og ferger er et av problemene som nevnes.

3.2 Oppsummerende konklusjon og forslag til tiltak

I denne rapporten viser sammenstillingen av statistikk hvor det er kjønnsforskjeller, mens intervjuene gir oss en dypere forståelse av konteksten og hvordan nåværende likestillingssituasjon erfares av aktører i ulike segmenter av næringen. Analysen peker på at det finnes kulturelle, strukturelle og relasjonelle utfordringer for kjønnsbalanse i maritim næring. Det å jobbe med disse utfordringene krever systematisk og målrettet arbeid over tid.

Det er hensiktsmessig å tenke på likestillingsarbeidet som kontinuerlig og helhetlig. Målformuleringene knyttet til likestilling og mangfold i maritim næring og ved utdanningsinstitusjonene bør ta i betraktning ulike konstellasjoner av likhetsbegrepet som setter søkelyset på likebehandling, like muligheter, resultatlikhet og lignende (Holst, 2013). Det er viktig med både kortsiktige og langsiktige mål for å styrke omdømmet (Bear et al., 2010; Landry et al., 2016), og sikre like arbeidsforhold og et inkluderende arbeidsmiljø for alle, noe som vil øke næringens evne til å rekruttere og beholde kvinner og andre minoriteter.

Tidligere forskning viser at enkelte mannsdominerte næringer er preget av en kultur som kan oppleves utfordrende for kvinner, ved at kvinner kan føle seg ekskludert og utsatt for uønsket kjønnsbasert behandling (Bolsø, Mühleisen & Langåker, 2017; Henriksen & Nyrud, 2021). Det å passe inn i sosiale omgangsformer er noe som er forventes av kvinner i mannsdominerte næringer og av menn i kvinnedominerte næringer (Vogt, 2016; Eide, Lauritzen, Olsvik & Stokke, 2014; Eide & Lauritzen, 2016). I tillegg kan man som minoritet bli svært synlig i en majoritetskultur, som kan gjøre at for eksempel en kvinne blir representant for alle kvinner (se også, Eide et al., 2012, s. 24). Når det gjelder å være en minoritet i næringen, viser intervjuene at noen av kvinnene i næringen opplever at de er for synlige og at de noen ganger møter svært generaliserte holdninger og forventninger til deres innsats, basert på tidligere og ofte begrensede erfaringer med kvinner om bord. Det er viktig å vise variasjon blant kvinnene og mennene kan være en nyttig del av holdningsarbeidet.

Intervjuene i denne rapporten viser at maritim næring har studenter og kvinner med god kompetanse, sterk vilje og ambisjon om en karriere i næringen. Samtidig viser rapporten at noen kvinner har valgt å akseptere og lukke ørene for et arbeidsmiljø med røff språkbruk og omgangsform. Dette kan tyde på at næringen går glipp av relevant kompetanse ved at enkelte kvinner ikke tilpasser seg et slikt arbeidsmiljø. Det er derfor viktig å arbeide for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø der alle trives og føler seg trygge, uavhengig av evne til å tilpasse seg. Særlig skipskulturens normer bør løftes fram i likestillingsstrategien i næringen (Bolsø, Mühleisen & Langåker 2017), som kan oppleves som ekskluderende både for menn og kvinner. I henhold til dette, antyder våre intervjudata at maritim næring står i et

generasjonsskifte, som særlig kommer til uttrykk når det gjelder økt bevissthet rundt tematikker som likestilling og mangfold. Effekten av et generasjonsskifte for faktisk kjønnsbalanse i næringen er ukjent, men det kan argumenteres for at bevisstgjøring er en viktig del av et systematisk og målrettet likestillingsarbeid over tid.

I tillegg er det viktig å fremheve at en helhetlig likestillingsstrategi bør forankres i en god argumentasjon. Det å argumentere for at kvinneandelen bør økes i mannsdominerte næringer fordi det er få kvinner, kan stå seg som overfladisk (Steder og Fauske, 2012). Målet med likestilling og mangfold bør løftes ved at det har en verdi i seg selv, som baserer seg på et ressursargument som formidler at mangfoldighet fører til ny innsikt, nye perspektiver og ny problemløsning (Skjeie og Teigen, 2005, se også Steder og Fauske, 2012). I tillegg kom det frem i gruppeintervjuene med bedrifter at ansatte opplever at en bedre kjønnsbalanse forbedrer arbeidskulturen. Likestillingsarbeidet i maritim næring og utdanningsinstitusjoner kan benytte nyanserte og varierte argumenter når ulike likestillingstiltak etableres og formidles.

Et annet viktig poeng er ansvarsfordelingen for likestillingsarbeidet i næringen. Med andre ord, hvem vil sørge for at likestillingsarbeidet gjennomføres og opprettholdes. Virksomhetene spiller en nøkkelrolle i å fremme kjønnsbalanse og mangfold i næringen og vise at de ønsker endring ved å forankre likestillingsarbeidet i toppledelse og styre. Dette kan gjøres ved å øke kvinneandelen i ledelse, toppledelse og styrer, slik at flere kvinner kan stå fram som rollemodeller. Flere kvinner i høyere stillinger som er rollemodeller kan øke attraktiviteten og omdømmet til virksomheten. I tillegg er det av stor betydning at både menn og kvinner deltar aktivt i arbeidet med å fremme økt kjønnslikestilling og mangfold i virksomhetene. Som en tradisjonelt mannsdominert næring er det en utbredt uformell meningsrelasjon knyttet til kjønn og kompetanse. Rapporten viser at kvinner for eksempel opplever utfordringer på relasjonelt nivå når deres kompetanse blir nedvurdert i jobbsammenheng, og at dårlige arbeidsbetingelser og holdninger i arbeidsmiljøet oppleves som barrierer på et strukturelt nivå. Det er derfor verdt å merke seg at det ikke er tilstrekkelig å sette i gang et tiltak på et av nivåene, men at det må foregå et strukturert og målrettet arbeid på både strukturelle, kulturelle og relasjonelle nivå samtidig, for å øke sannsynligheten for at tiltakene skal gi effekt.

3.2.1 Anbefalte tiltak

I det følgende presenterer vi våre anbefalinger for tiltak både mot det relasjonelle, strukturelle og kulturelle nivået.

På det relasjonelle nivået er det interaksjon og forhandlingene mellom medlemmer av organisasjonen som har betydning. Vi anbefaler følgende tiltak for det relasjonelle nivået:

- Kommunisere nulltolleranse for mobbing og trakassering, både verbalt og non-verbalt.
- Følge opp varsler på en god og systematisk måte, for å sikre at varslingen kan få positive ringvirkninger, slik at de ansatte ser at det lønner seg å varsle.

På et strukturelt nivå kan tiltak som målsetninger, livsfasepolitikk og systemer for varsling være av betydning. Vi anbefaler følgende tiltak på det strukturelle nivået for å fremme kjønnslikestilling og mangfold i næringen:

- Sette tydelige målsetninger for å øke kvinneandelen i virksomhetene, og spesifikt for ledelse og styrer, i strategier og handlingsplaner.
- Utarbeide en livsfasepolitikk for ansatte som ser karrieremuligheter og talentutvikling i et helhetlig løp, som for eksempel legge til rette for tilpasninger til ulike livsfaser eller en eventuell overgang fra sjø til land.
- Arbeide aktivt for å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i næringen.
- Utarbeide rutiner og systemer for varsling, og systematisk informasjon til ansatte om varslingskanaler.
- Sørge for tilpasset klær og utstyr til alle ansatte i næringen.
- Styrke oppfølgingen av unge i opplæringsstillinger, for eksempel ved hjelp av gode mentorordninger.
- Utarbeide rekrutteringsstrategier rettet mot ungdomsskolen med mål om at flere unge velger en maritim karriere allerede fra videregående opplæring.
- Utarbeide en strategi for å rekruttere flere unge med innvandrerbakgrunn til de maritime utdanningene.

Kulturelt og symbolsk handler det om holdninger og omdømme både internt og eksternt. Anbefalte tiltak på det kulturelle nivået:

- Bevisstgjøre ansatte om tema som inkludering, likebehandling og trakassering, gjennom kurs eller kompetanseheving for alle ansatte.
- Bruke kvinner i næringen som rollemodeller ved å øke kvinneandelen i høyere stillinger, både i presentasjon av næringen og gjennom opplæring, for eksempel kan kvinner som er lærlinger og kadetter ansettes på skip som allerede har kvinner om bord.
- Styrke næringens omdømme ved å formidle næringens attraktivitet som en innovativ næring med rask teknologisk utvikling.

3.3 Anbefalinger til videre forskning

Denne rapporten baserer seg på en sammenstilling av statistikk som viser fordelingen mellom kvinner og menn i næringen og i utvalgte utdanninger og yrkeskategorier. Denne statistikken bør videreføres og oppdateres med jevne mellomrom (hvert 2. eller 3. år) slik at man kan følge utviklingen i sektoren over tid. I noen segmenter er det en negativ utvikling fra 2019 til 2020 som vi antar har en sammenheng med covid-19-pandemien. Det er et åpen spørsmål hvor lang tid det tar før nivået før pandemien igjen er oppnådd. Den kvalitative delen av studiet gir økt innsikt i kulturelle barrierer som holdninger og fordommer, ved å vise til varierte opplevelser og erfaringer av likestillingssituasjonen i maritim næring og ved utdanningsinstitusjonene.

Analysen viser at det er kjønnsforskjeller og at det er likestillingsutfordringer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsforhold i næringen. Den kvalitative delen av studien baserer seg på et

lite utvalg og omfanget av utfordringene i næringen, som beskrevet av informantene, er ukjent. I videre forskning kan en spørreundersøkelse være nyttig for å belyse omfanget av ulike forhold som er til hinder for likestilling i maritim næring, med utgangspunkt i temaer knyttet til rekruttering, arbeidsmiljø, holdninger, omgangsform, språkbruk og kultur. I tillegg kan utfordringene relatert til tilpasning av klær, utstyr og praktisk utforming av arbeidsplassen for alle ansatte være nyttig å se nærmere på, særlig til sjøs.

Videre viser denne rapporten at maritim næring er inne i et generasjonsskifte som kan bidra til økt bevissthet omkring likestillingsutfordringer, og særlig rundt ukultur på arbeidsplassen. Studien viser flere gode eksempler på tiltak og erfaringer rundt likestilling som er iverksatt av bedrifter i næringen. I den videre forskningen bør effekten av disse tiltakene systematisk vurderes eller måles mot tiltakenes målsetninger.

4 LITTERATURLISTE

Andresen, S. M. H. & Lervåg M.L. (2022). Frafall og bytter i universitets- og høgskoleutdanning. (SSB-Rapporter 2022/6). Statistisk sentralbyrå

Basso, M.N, Espelien, A. og Jakobsen, E.W. (2019). *Kvaliteten på utdanningen i Vg2 maritime fag*. (Menon-publikasjon nr. 23/2019). Oslo: Menon Economics

Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2003). Det norske likestillingsparadokset. I: *Ivar Frønes & Lise Kjølsrød, red., Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal. pp. 144-163. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, *3*(2), 77-101.

Bolsø, A., Mühleisen, W., & Langåker, L. (2017). Kvinner til sjøs: seksuell uorden og disiplinering. Nordiske organisasjonsstudier. 2017, 19 (1), 3-23.

Bråten, M., & Øistad, B. S. (2018). Seksuell trakassering i hotellbransjen i Skandinavia. *Erfaringer fra tre hoteller i Danmark, Norge og Sverige. Rapport*, *29*.

Can, B. A., Dordevic, L., Sever, C., & Jenkinson, N. (2020). Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data. *IMF Working Papers*, *2020* (119).

Cars, M. B., & Österman, C. (2015). Mind the gap! Maritime education for gender-equal career advancement. In *Maritime women: global leadership* (pp. 143-153). Springer. Hentet fra https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-45385-8_11

Danielsen, H., Larsen, E., & Owesen, I. W. (2015). *Norsk likestillingshistorie 1814-2013*. Fagbokforlaget.

Eide, T. & Lauritzen, T. (2016). «Jeg unner ingen den følelsen!». En diskusjon om følelser, kvinner og kvotering i Forsvaret. I Teigen, M. (Red). *Likestilling i arbeidslivet.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

Eide, T.H., Lauritzen, T., Olsvik, V.M., Stokke, M. (2014). *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*. (Østlandsforskning Rapport nr. 14, 2014). Lillehammer: Østlandsforskning.

Eide, T. H., Lauritzen, T., Olsvik, V. M. & Stokke M. (2012). *Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse. Et forprosjekt om strukturer, prosesser og forståelser av mangfold i Forsvaret* (Østlandsforskning Rapport nr. 6, 2012). Lillehammer: Østlandsforskning.

Fasting, K., Køber, P. K., & Strand, K. R. (2021). Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret-resultater fra MOST-undersøkelsen 2020.

Grimsrud, G. M., Nystrand, B. T., & Otterlei, K. L. (2015). Hva betyr kjønn og kompetanse for hva fiskere gjør når de går i land?: En kartlegging av hvorfor kvinner og menn forlater

fiskeflåten og hvor attraktiv fiskerikompetansen er på land. Rapport nummer 66:2015. Møreforsking.

Guldvik, I. (2002). Troverdighet på prøve. Om gruppeintervju som metode for å produsere valide data om politiske diskurser. Tidsskrift for samfunnsforskning, 43(1), 30-49.

Guldvik, I. & Lauritzen, T. (2009). Kjønnsperspektiver på innovasjon. I T. Johnstad & A. Hauge (red.), *Samhandling og innovasjon. Aktører, systemer og initiativ i innlandet*. Vallset: Oplandske Bokforlag.

Jensen, R. S., & Øistad, B. S. (2019). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå. (FAFO-rapport 2019:17).

Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J. and Turner, L. A. (2007) 'Toward a Definition of Mixed Methods Research', Journal of Mixed Methods Research, 1(2), pp. 112–133. doi: 10.1177/1558689806298224.

Hanson, T., Hellum, N., Kvalvik, S., Køber, P.K., Rones, N., Steder, F.B. & Strand, K.R. (2017). *Slik får Forsvaret flere kvinner.* (FFI-Rapport 17/00889). Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt

Holst, C. (2013). Likestilling. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, *37*(2), 191-198.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, *38*(3), 635–672.

Høgestøl, A. og Ryssevik, J. (2010). *Den maritime næringen på Vestlandet*. (ideas2evidence rapport nr. 7). Bergen: ideas2evidence

Idås, T., & Backholm, K. (2020). Seksuell trakassering i norske redaksjoner: –og hvorfor det ikke varsles. *Norsk medietidsskrift*, *27*(2), 1-15.

Kristiansen, S. T., Boe, O., & Skjæret, S. W. (2010). Ikke en av gutta!: Et mangfoldsperspektiv på inkludering av kvinner i Forsvaret.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). Det kvalitative forskningsintervju. Gyldendal norsk forlag.

Landry, E. E., Bernardi, R. A., & Bosco, S. M. (2016). Recognition for sustained corporate social responsibility: Female directors make a difference. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *23*(1), 27-36.

Lauritzen, T. & Stokke, M. (2014). *De få utvalgte. Rekruttering og seleksjon til høyere militære stillinger*. (Østlandsforskning Rapport nr. 04, 2014). Lillehammer: Østlandsforskning

Lauritzen, T, Kårstein, A. og Megard, M. (2019) *Kunnskapsgrunnlag om likestilling i idretten.* (HINN-skriftserie nr. 30-2019). Lillehammer: Høgskolen i Innlandet.

Lauritzen, T., Leirvik, B., Schanke, T. & Ellingsen, A. (2009). *"Vi er ikke sånne jente-jenter". Første underveisnotat fra "Forskning på årskull" med resultater fra intervjuer med vernepliktige, befal og vervede..* (Østlandsforskning Notat nr. 9, 2009). Lillehammer: Østlandsforskning.

MARKOM2020. (2022, 1. februar). MARKOM 2020. Anbefalinger om videre satsing innen maritim kompetanse. Hentet fra https://markom2020.no/videresatsning/

Morais Maceira, H. (2017). Economic benefits of gender equality in the EU. *Intereconomics*, *52*(3), 178-183.

Morgan, D. L. (1990). *Focus Groups as Qualitative Research*. London: Sage Publications, Inc.

Nordhagen, I.C., Høgestøl, A., Dahle, M., Wold, L.K. (2021) *Et løft for maritim profesjonsutdanning. Evaluering av MARKOM2020* (ideas2evidence-rapport 10:2021). Bergen: ideas2evidence.

NOU 2019: 19. (2019). Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge. Oslo: Kulturdepartementet.

Næringskomiteen. (2020). Innstilling fra næringskomiteen om Grønnere og smartere – morgendagens maritime næring (Innst. 338S (2020–2021). Hentet fra https://www.stortinget.no

Nærings- og fiskeridepartementet. (2020). Grønnere og smartere – morgendagens maritime næring (Meld. St. 10 (2020–2021)). Hentet fra https://www.regjeringen.no

Olsvik, V., M. & Lauritzen, T. (2014). *Stigespillet. Unge kvinners karriereløp i Forsvaret.* (Østlandsforskning Rapport nr. 08, 2014). Lillehammer: Østlandsforskning

Ostry, M. J. D., Alvarez, J., Espinoza, M. R. A., & Papageorgiou, M. C. (2018). *Economic gains from gender inclusion: New mechanisms, new evidence*. International Monetary Fund.

Rambøll. (2020). Arbeidsmiljøundersøkelse Høsten 2020: Politi- og Lensmannsetaten: Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet. https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/arbeidsmiljoundersokelse-2020/hovedrapport-arbeidsmiljoundersokelse-hosten-2020.pdf

Reisel, L. (2013). Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat. I B. Bråten & C. Thun (red.). *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge*, 89-111.

Reisel, L., & Brekke, I. (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv: status og årsaker*. Institutt for samfunnsforskning, (ISF-rapport 2013:4).

Repstad, P. (1993). Mellom nærhet og distanse. Universitetsforlaget.

Riger ST, Sigurvinsdottir RA. Thematic analysis. Handbook of methodological approaches to community-based research: Qualitative, quantitative, and mixed methods. 2016:33-41.

Reegård, K. og Rogstad, J. (2012). *Fra sjø til land. Betydningen av sjøbasert erfaring i maritim næring fram mot 2020*. (Fafo-rapport 2012:22). Oslo: Fafo

Skjeie, H., & Teigen, M. (2005). Political constructions of gender equality: Travelling towards… a gender balanced society? *Nordic Journal of Women's Studies*, *13*(03), 187-197.

Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet: En kunnskapsoversikt*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, (ISF-rapport 2006:2).

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Vogt, K. C. (2016). Kjønnssegregering i mannsdominerte manuelle yrker. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), Ulik likestilling i arbeidslivet. Oslo: Gyldendal akademisk.

Yee, R. W., Yeung, A. C., & Cheng, T. E. (2008). The impact of employee satisfaction on quality and profitability in high-contact service industries. *Journal of operations management*, 26 (5), 651-668.

Østbakken, K. M. (2016). Likestilling og verdiskaping: om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, (ISF-rapport 2016:10).

Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., & Barth, E. (2017). Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, (ISF-rapport 2017:9).

5 VEDLEGG

A. Godkjenning NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

925549

Prosjekttittel

Likestilling og mangfold i maritim næring

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Østlandsforskning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Deniz Akin, deniz.akin@inn.no, tlf: 41069762

Type prosjekt

Forskerprosjekt

Prosjektperiode

24.01.2022 - 01.05.2022

Vurdering (1)

21.02.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN
Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET
Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger frem til 01.05.2022.

LOVLIG GRUNNLAG
Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

PERSONVERNPRINSIPPER
Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER
Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER
Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER
Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:
https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET
Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos oss: Simon Gogl

Lykke til med prosjektet!

B. Informasjonsbrev

Lillehammer, 18. februar, 2022

Invitasjon til å delta i fokusgruppeintervju
Du mottar dette brevet fordi vi søker informanter til et forskningsprosjekt om kartlegging av mangfold og likestilling bredt i norsk maritim næring, med et særlig fokus på kjønnslikestilling. Vi ønsker at du deltar i denne studien fordi du har en lederposisjon i en bedrift innenfor maritim næring.

Formål og problemstillinger
På oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet gjennomfører Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet et prosjekt med formål om å belyse mangfold og likestilling i norsk maritim næring, med et særlig fokus på kjønnslikestilling. Studien skal benyttes som kunnskapsgrunnlag i regjeringens maritime likestillingsstrategi.

Kartleggingen er delt i fem deler:

- Kartlegging av mangfoldet i maritim næring og i maritime utdanninger
- Kartlegging av kjønnslikestilling i maritim næring
- Kartlegge forhold til hinder for kjønnslikestilling
- Kartlegge tiltak som bidrar til kjønnslikestilling
- Samfunnsøkonomiske gevinster ved økt kjønnslikestilling og mangfold

I denne fasen av prosjektet vil vi gjennomføre et gruppeintervju med bedrifter innenfor maritim næring.

Ansvarlig for forskningen
Det er Nærings- og fiskeridepartementet som har gitt Høgskolen Innlandet ansvaret for å gjennomføre forskningsoppdraget.

Hva innebærer det for deg å delta?
Din deltakelse vil innebære å delta på et gruppeintervju sammen med representanter fra et utvalg bedrifter innenfor maritim næring. Her ønsker vi å legge til rette for en gruppesamtale om forhold som virker fremmende og hemmende for kjønnslikestilling og mangfold i maritim næring, gode grep og tiltak som gir økt kjønnslikestilling og eventuelle effekter av igangsatte tiltak, samt hva man kan gjøre for å beholde kvinner i bransjen.

På grunn av koronasituasjonen, vil fokusgruppeintervjuene gjennomføres via Teams. Intervjuet vil vare inntil to timer. To forskere vil moderere den digitale gjennomføringen. For at forskerne skal kunne konsentrere seg om dialogen, tas det ikke notater underveis. Dersom du samtykker ønsker vi å gjøre lydopptak slik at vi kan lytte til opptaket i etterkant. Her benytter vi en diktafonløsning fra Nettskjema som oppfyller lovens strengeste krav til behandling og lagring av sensitive forskningsdata. Du kan lese mer om løsningen her: www.nettskjema.no.

Frivillighet og samtykke
Du står fritt til å ta imot eller avslå denne invitasjonen. Hvis du velger å ta imot invitasjonen, gir du samtidig samtykke til å bidra med dine erfaringer. Du bestemmer selv hvilke erfaringer du deler. Du kan når som helst trekke samtykket helt eller delvis tilbake uten å oppgi noen grunn. Opplysninger vil da bli slettet fra vårt datamateriale uten noen konsekvenser for deg.

Dine rettigheter
Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til innsyn, retting og sletting av personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene. Du har rett til å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Behandling av personopplysninger
Vi begrenser personopplysninger til et minimum. Vi behandler dem basert på ditt samtykke og i samsvar med personopplysningsloven.

Høgskolen Innlandet har ansvaret for at du som informant sikres anonymitet i samsvar med samtykkeerklæring og god forskningsskikk. Det er bare forskerne i prosjektet som har tilgang til dataene. I publisering fra prosjektet, vil du som person ikke kunne gjenkjennes.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?
Når forskningsprosjektet er avsluttet, vil navn, telefonnummer og e-postadresser fjernes og eventuelle indirekte identifiserende personopplysninger, slik at intervjudataene anonymiseres. Lydopptak slettes når prosjektet er fullført 1. mai 2022.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?
Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Østlandsforskning har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvis du har spørsmål til evalueringen, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskolen i Innlandet ved Deniz Akin, tlf. 41069762 eller e-post deniz.akin@inn.no eller Lisa Knatterud Wold på telefon 412 17 475 eller e-post lisa.wold@inn.no
- Vårt personvernombud: Uman Asghar, tlf. +47 61 28 74 83 eller e-post uman.asghar@inn.no
- Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Deniz Akin

prosjektleder

Seniorforsker ved Østlandsforskning, Høgskolen Innlandet

Samtykkeerklæring
Jeg har mottatt og forstått informasjon om studien "Likestilling og mangfold i maritim næring og utdanning", og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju og at mine personopplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet. Dataene fra intervjuene kan deretter lagres anonymisert for senere forskning.

Dersom du godtar vedlagte invitasjon til å delta i Teamsmøtet samtykker du samtidig til å delta i denne undersøkelsen.

C. Intervjuguide

Individuelle intervju - Intervjuer med kvinner og menn i maritim næring

Bakgrunn

- Alder og utdanningsbakgrunn
- karrierehistorie
- Nåværende stilling

Trivsel

- Refleksjoner og tanker rundt kjønnslikestilling i den maritime næringen (til kvinner: - om å være kvinne i den maritime næringen)
- Tanker rundt utfordringer og muligheter kvinner har i den maritime næringen
- Tanker rundt strukturelle/kulturelle/individuelle årsaker til kjønnsbalansestatus i den maritime næringen
- Hvilke forhold tenker du er til hinder for en god kjønnsbalanse i næringen?
- Hva tror du økt kjønnslikestilling vil bety for deg og dine kollegaer?

Arbeidsmiljø og holdninger

- Hvilke tanker har du rundt utfordringer med å være en minoritet ved arbeidsplassen?
- Tanker rundt likebehandling/like muligheter på arbeidsplassen
- Har du opplevd spesielle holdninger eller fordommer?
- Hvilke tanker har du om utfordringer knyttet til omgangsform herunder trakassering og seksuell trakassering?
- Finnes det rutiner for å avdekke og følge opp trakassering og seksuell trakassering ved din arbeidsplass? (varslingskanaler/terskelen for å varsle)

Attraktivitet og tiltak

- Hva gjør en arbeidsplass attraktiv for deg?
- Har du opplevd/erfart at arbeidsplassen din har iverksatt tiltak for å sikre kjønnslikestilling?
- Hvilke gode grep gjøres/kan gjøres for å sikre kjønnslikestilling?
- For eksempel tiltak for å tiltrekke og beholde flere kvinner
- Har du noen tanker rundt tiltak som framover kan tas i bruk for å skape bedre kjønnsbalanse?
- Hvordan kan næringen sikre større mangfold?
- Hva kan være viktige innsatsområder for kjønnsbalansearbeid? (rekruttering, tiltak for trivsel, karriereutvikling, turnus, regelverk/tilrettelegging knyttet til graviditet, foreldrepermisjon)

Andre tanker/innspill?

Fokusgruppeintervju - Temaguide til unge arbeidstakere og studenter

Bakgrunnen til deltakerne i intervjuet

- Utdanningsbakgrunn/studier og eventuell arbeidserfaring og nåværende stilling

Refleksjoner og tanker rundt mangfold og kjønnslikestilling i den maritime næringen

- Hvilke erfaringer har dere gjort dere med hensyn til likestilling innenfor utdanning og næring?
- Har dere opplevd at utdanningsinstitusjonen og/eller arbeidsplassen deres har iverksatt tiltak for å fremme kjønnslikestilling og mangfold? Opplever dere at tiltakene har hatt betydning eller effekt?
- Har dere noen tanker om hvordan ulike tiltak ved utdanningsinstitusjonene og på arbeidsplassen kan gjøre den maritime næringen mer attraktiv som en karrierevei uavhengig av kjønn, alder, etnisk bakgrunn, funksjonsevne, seksuell orientering?
- Hvilke forhold tenker dere er til hinder for å beholde kvinner i næringen?
- Hvilke forhold bidrar til å beholde kvinner i næringen?

Arbeidsmiljø og holdninger

- Hvilke tanker har dere rundt det å være en minoritet ved studieretningen og på arbeidsplassen? (nå tenker vi på minoritet i bred forstand, både som eksempelvis en av få kvinner, en av få med annen etnisk bakgrunn, en av få yngre eller eldre på arbeidsplassen, annen legning eller funksjonsevne).
- Tanker rundt likebehandling/like muligheter ved utdanningsinstitusjonen eller arbeidsplassen
- Tanker rundt utfordringer og muligheter kvinner har i den maritime næringen
- Har dere opplevd spesielle holdninger eller fordommer ved studieretningen eller på arbeidsplassen?
- Hvilke erfaringer har dere med hensyn til omgangsform, har dere for eksempel opplevd spesiell språkbruk eller annet?
- Har dere eller noen dere kjenner opplevd trakassering?
- Finnes det rutiner for å avdekke og følge opp trakassering og seksuell trakassering ved din utdanningsinstitusjon eller arbeidsplass? (varslingskanaler/terskelen for å varsle)

Til sist

- Hva tror du økt mangfold og kjønnslikestilling vil bety for deg og dine medstudenter eller kollegaer?
- Har dere andre tanker eller innspill, er det noe du har lyst til å si som vi ikke har vært inne på?

Fokusgruppeintervju - Temaguide til bedrifter i maritim næring

Bakgrunn

- Kan dere fortelle om hvem dere er, stilling og kort om type bedrift og antall ansatte

Kjønnsbalansen i maritim næring

- Hvilke tanker har dere rundt kjønnsfordelingen i maritim næring og utfordringer og muligheter kvinner og minoriteter i bred forstand har i maritim næring?
- Har dere noen tanker rundt hva som kan være årsaker til kjønnsbalansestatusen? (strukturelle/kulturelle/individuelle årsaker)
- Hvilke forhold tenker dere er til hinder for en god kjønnsbalanse i næringen?
- Hvilke forhold tenker dere fremmer at kvinner fortsetter innenfor næringen?
- Hvilke forhold tenker dere er til hinder for å beholde kvinner i næringen?

Arbeidsmiljø og holdninger

- Har dere noen refleksjoner rundt hvordan det kan oppleves å være en minoritet i maritim næring (knyttet til blant annet alder, etnisitet, funksjonsevne eller seksuell legning)?

Tanker rundt likebehandling/like muligheter på arbeidsplassen

- Hvilke tanker har dere om utfordringer knyttet til omgangsform og språkbruk?
- Kjenner dere til eksempler på trakassering og/eller seksuell trakassering?
- Finnes det rutiner for å avdekke og følge opp trakassering og seksuell trakassering? (varslingskanaler/terskelen for å varsle)

Tiltak

- Hvordan jobber dere med likestilling og mangfold i din bedrift?
- Opplever dere at kjønnsbalanse og mangfold er et tema på arbeidsplassen? (for eksempel, kommer det til uttrykk i medarbeidersamtaler)

- Hva er deres tanker rundt tiltak som kan gjøre den maritime næringen mer attraktiv som en karrierevei uavhengig av kjønn. Hvilke gode grep gjøres for å sikre kjønnslikestilling i deres bedrifter?
- Finnes det eksempler på tiltak som bidrar til kjønnslikestilling? (for eksempel tiltak for å tiltrekke og beholde flere kvinner)
- Hva er deres erfaringer med ulike tiltak – ser dere noen effekter?
- Hvordan kan næringen sikre bedre mangfold?
- Har dere noen tanker rundt tiltak som framover kan tas i bruk for å skape bedre kjønnsbalanse?
- Hva kan være viktige innsatsområder for kjønnsbalansearbeid? (rekruttering, tiltak for trivsel, karriereutvikling, turnus, regelverk/tilrettelegging knyttet til graviditet, foreldrepermisjon)

Andre tanker/innspill?

Fokusgruppeintervju - Temaguide til de maritime utdanningsinstitusjonene

Bakgrunn

- Nåværende stilling og ansvar, relevant erfaring

Kjønnsbalansestatus

- Kan dere si litt om hvordan kjønnsbalansen er ved deres institutt eller avdeling blant studentene?
- Hvordan har utviklingen vært i andelen kvinnelige studenter ved studieretningene?
- Fordelingen blant søkere og andelen som fullfører studiet
- Rapporteres kjønnsbalansestatus blant studentene eller følges det opp ved deres institutt eller avdeling?
- Hva er deres inntrykk av om studentene søker seg til maritim sektor etter endt utdanning?
- Har dere noen tanker rundt hva som kan være årsaker til kjønnsbalansestatusen? (strukturelle/kulturelle/individuelle årsaker)
- Opplever dere at kjønnsbalansen er et tema blant studentene?

Tiltak

- Hva er deres tanker rundt betydningen av å ha kjønnsbalanse i de maritime utdanningene og næringen?
- Hvilke gode grep gjøres for å sikre kjønnslikestilling blant studentene? Finnes det eksempler på tiltak som bidrar til kjønnslikestilling? (for eksempel tiltak for å rekruttere kvinner)
- Hva er deres erfaringer med ulike tiltak – ser dere noen effekter?
- Har dere noen tanker rundt tiltak som framover kan tas i bruk i arbeidet med å skape bedre kjønnsbalanse blant studentene?

- Hva kan være viktige innsatsområder for kjønnsbalansearbeid? (rekruttering, tiltak for trivsel, karriereutvikling)
- Har dere noen tanker om hvordan ulike tiltak ved utdanningsinstitusjonene kan gjøre den maritime næringen mer attraktiv som en karrierevei uavhengig av kjønn?
- Hvilke forhold tenker dere fremmer at kvinner fortsetter innenfor næringen?
- Hvilke forhold tenker dere er til hinder for å beholde kvinner i næringen?

Holdninger og fordommer

- Hvilke tanker har dere rundt utfordringer ved å være en minoritet (knyttet til blant annet alder, etnisitet, funksjonsevne eller seksuell legning) ved utdanningsinstitusjonene?
- Hva tenker dere er et inkluderende utdanningstilbud?
- Hvilke tanker har dere om utfordringer knyttet til omgangsform og språkbruk?
- Kjenner dere til eksempler på trakassering og/eller seksuell trakassering?
- Finnes det rutiner for å avdekke og følge opp trakassering og seksuell trakassering?
- Varslingskanaler/terskelen for å varsle

Andre tanker/innspill?

D TABELLER

Tabell 16 Fordeling mellom ansatte på land og på skip (pr. 16.07.2021), tall

	land				skip				Totalt
	Menn	Kvinner	Totalt		Menn	Kvinner	Totalt		
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	530	582	1112		807	418	1225		2337
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	1441	802	2243		3116	587	3703		5941
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	221	93	314		112	20	132		454
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	1860	853	2713		857	27	884		3597
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	451	94	545		1301	24	1325		1880
50.203 - Slepebåter	129	26	155		337	5	342		486
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	806	237	1043		2797	81	2878		3932
Total	5442	2690	8132		9327	1175	10502		18628

Tabell 17 Lønnsulikhet etter kjønn, alder og smalt utvalg NACE koder

	0-24			25-34		
	Menn	Kvinner	Diff.	Menn	Kvinner	Diff.
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	kr 209 000	kr 150 000	72 %	kr 419 000	kr 306 000	73 %
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	kr 283 000	kr 247 000	88 %	kr 638 000	kr 443 000	69 %
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	kr 229 000	kr 104 000	45 %	kr 443 000	kr 295 000	67 %
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	kr 367 000	kr 235 000	64 %	kr 758 000	kr 669 000	88 %
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	kr 360 000	kr 245 000	68 %	kr 745 000	kr 621 000	83 %
50.203 - Slepebåter	kr 511 000			kr 730 000		
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	kr 330 000	kr 250 000	76 %	kr 731 000	kr 585 000	80 %
Total	kr 307 000	kr 204 000	66 %	kr 693 000	kr 448 000	65 %
	35-44			45-54		
	Menn	Kvinner	Diff.	Menn	Kvinner	Diff.
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	kr 490 000	kr 399 000	81 %	kr 512 000	kr 417 000	81 %
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	kr 713 000	kr 498 000	70 %	kr 753 000	kr 458 000	61 %
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	kr 456 000	kr 344 000	75 %	kr 601 000	kr 459 000	76 %
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	kr 987 000	kr 765 000	78 %	kr 1 080 000	kr 759 000	70 %
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	kr 803 000	kr 660 000	82 %	kr 817 000	kr 732 000	90 %
50.203 - Slepebåter	kr 802 000			kr 794 000		
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	kr 822 000	kr 602 000	73 %	kr 824 000	kr 676 000	82 %
Total	kr 803 000	kr 531 000	66 %	kr 819 000	kr 535 000	65 %
	55-64			65+		
	Menn	Kvinner	Diff.	Menn	Kvinner	Diff.
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	kr 556 000	kr 400 000	72 %	kr 532 000	kr 354 000	67 %
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	kr 690 000	kr 406 000	59 %	kr 462 000	kr 298 000	65 %
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	kr 467 000	kr 295 000	63 %	kr 346 000		
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	kr 1 071 000	kr 717 000	67 %	kr 905 000	kr 342 000	38 %
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	kr 762 000	kr 554 000	73 %	kr 612 000		

50.203 - Slepebåter	kr 801 000			kr 475 000		
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	kr 756 000	kr 660 000	87 %	kr 642 000		
Total	kr 759 000	kr 469 000	62 %	kr 570 000	kr 345 000	61 %

Tabell 18 Gjennomsnitt antall barn i husholdningen (per 1.1.2020), smalt utvalg

		land	**skip**	**Total**
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	Menn	0,53	0,45	0,48
	Kvinner	0,63	0,25	0,45
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	Menn	0,54	0,56	0,55
	Kvinner	0,48	0,31	0,41
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	Menn	0,38	0,40	0,39
	Kvinner	0,48	0,42	0,47
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	Menn	0,89	0,53	0,77
	Kvinner	0,73	0,11	0,72
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	Menn	0,67	0,63	0,64
	Kvinner	0,75	0,21	0,62
50.203 - Slepebåter	Menn	0,58	0,54	0,55
	Kvinner	0,72	--	0,71
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	Menn	0,87	0,56	0,61
	Kvinner	0,93	0,31	0,75
	Totalt	0,69	0,52	0,59

Tabell 19 Operasjonalisering Maritim sektor, bredt utvalg

Nace	Beskrivelse	Segment
13.940	Produksjon av tauverk og nett Tauverk- og nettproduksjon	Leverandør
20.590	Produksjon av kjemiske produkter ikke nevnt annet sted Annen kjemisk produksjon	Leverandør
25.110	Produksjon av metallkonstruksjoner og deler Prod. av metallkonstruksj. og deler	Leverandør
25.910	Produksjon av stålfat og lignende beholdere av jern og stålProd. av behold. mv. av jern/stål	Leverandør
25.920	Produksjon av emballasje av lettmetall Prod. av lettmetallemballasje	Leverandør
25.930	Produksjon av varer av metalltråd, kjetting og fjærer Metalltrådvareproduksjon	Leverandør
25.940	Produksjon av bolter og skruer Bolte- og skrueproduksjon	Leverandør
25.990	Produksjon av metallvarer ikke nevnt annet sted Metallvareprod. el.	Leverandør
26.300	Produksjon av kommunikasjonsutstyr Prod. av kommunikasjonsutstyr	Leverandør
26.510	Produksjon av måle- kontroll- og navigasjonsinstrumenter	Leverandør
27.110	Produksjon av elektromotorer, generatorer og transformatorer Elektromotor-, generator prod. mv.	Leverandør

27.200	Produksjon av batterier og akkumulatorer Batterier, akkumulatorer	Leverandør
27.400	Produksjon av belysningsutstyr Prod. av belysningsutstyr	Leverandør
27.900	Produksjon av annet elektrisk utstyrsproduksjon elektrisk utstyr ellers	Leverandør
28.110	Produksjon av motorer og turbiner, unntatt motorer til luftfartøyer og motorvogner Skipsmotor-/motor- og turbin prod. el.	Leverandør
28.110	Produksjoner av motorer og turbiner unntatt motorer til luftfartøyer og motorvogner	Leverandør
28.120	Produksjon av komponenter til hydraulisk og pneumatisk utstyr	Leverandør
28.130	Produksjon av pumper og kompressorer ellers	Leverandør
28.130	Produksjon av pumper og kompressorer ellers Pumpe- og kompressorprod. el.	Leverandør
28.140	Produksjon av kraner og ventiler ellers	Leverandør
28.150	Produksjon av lagre gir tannhjulsutvekslinger etc	Leverandør
28.221	Produksjon av løfte- og håndteringsutstyr til skip og båter	Leverandør
30.111	Bygging av skip og skrog over 100 br.tonn	Verft
30.112	Bygging av skip under 100 br. Tonn	Verft
30.113	Bygging av oljeplattformer og moduler	Verft
30.114	Produksjon av alt flytende materiell	Verft
30.115	Innrednings- og installasjonsarbeid utført på skip over 100 br.tonn	Verft
30.116	Innrednings- og installasjonsarbeid utført på borerigger og moduler	Verft
30.120	Bygging av fritidsbåter	Verft
33.150	Reparasjon og vedlikehold av skip og båter	Tjenester
38.310	Demontering av vrakede gjenstander Demont. av vrakede gjenstander	Tjenester
38.320	Sortering og bearbeiding av avfall for materialgjenvinning Sort./bearb. avfall for matr.gjenv.	Tjenester
46.140	Agenturhandel med maskiner, produksjonsutstyr, båter og luftfartøyer Agentur maskiner, prod.utstyr mv.	Tjenester
46.692	Engroshandel med skipsutstyr og fiskeredskap	Tjenester
50.101	Utenriks sjøfart med passasjerer	Sjøfart og transport
50.102	Innenlandske kystruter med passasjerer	Sjøfart og transport
50.109	Kysttrafikk ellers med passasjerer	Sjøfart og transport
50.201	Utenriks sjøfart med gods	Sjøfart og transport
50.202	Innenriks sjøfart med gods	Sjøfart og transport
50.203	Slepebåter	Sjøfart og transport
50.204	Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	Sjøfart og transport
50.300	Passasjertransport på elver og innsjøer	Sjøfart og transport

50.400	Godstransport på elver og innsjøer	Sjøfart og transport
52.221	Drift av havne- og kaianlegg	Tjenester
52.223	Forsyningsbaser	Tjenester
52.229	Tjenester tilknyttet sjøtransport ellers	Tjenester
52.291	SpedisjonSpedisjon	Tjenester
52.292	Skipsmegling	Tjenester
61.300	Satellittbasert telekommunikasjon Satellittbasert telekomm.	Tjenester
71.200	Teknisk prøving og analyse Teknisk prøving og analyse	Tjenester
74.909	Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet ikke nevnt annet stedFaglig/vit.skapelig/tekn.virks. el.	Tjenester
77.340	Utleie og leasing av sjøtransportmateriell	Tjenester

Tabell 20 Kjønnsfordeling i tall og prosent NACE-koder bredt utvalg

	Fordeling i prosent			**Fordeling i tall**		
NACE- kode og beskrivelse	**Menn**	**Kvinner**		**Menn**	**Kvinner**	**Total**
13.940 - Produksjon av tauverk og nett	67 %	33 %		565	281	849
20.590 - Produksjon av kjemiske produkter ikke nevnt annet sted	56 %	43 %		482	367	856
25.110 - Produksjon av metallkonstruksjoner og deler	90 %	10 %		4283	457	4739
25.910 - Produksjon av stålfat og lignende beholdere av jern og stål	40 %			6	--	15
25.930 - Produksjon av varer av metalltråd, kjetting og fjærer	89 %	13 %		340	49	380
25.940 - Produksjon av bolter og skruer	83 %	17 %		181	37	217
25.990 - Produksjon av metallvarer ikke nevnt annet sted	83 %	17 %		2392	493	2883
26.300 - Produksjon av kommunikasjonsutstyr	78 %	22 %		804	231	1037
26.510 - Produksjon av måle-, kontroll- og navigasjonsinstrumenter	78 %	22 %		3419	960	4374
27.110 - Produksjon av elektromotorer, generatorer og transformatorer	82 %	18 %		588	133	720
27.200 - Produksjon av batterier og akkumulatorer	85 %	21 %		64	16	75
27.400 - Produksjon av belysningsutstyr	68 %	32 %		394	186	576
27.900 - Produksjon av annet elektrisk utstyr	74 %	26 %		758	267	1028
28.110 - Produksjon av motorer og turbiner, unntatt motorer til luftfartøyer og motorvogner	85 %	15 %		1164	205	1369
28.120 - Produksjon av komponenter til hydraulisk og pneumatisk utstyr	83 %	17 %		711	145	860
28.130 - Produksjon av pumper og kompressorer ellers	81 %	19 %		2032	477	2517
28.140 - Produksjon av kraner og ventiler ellers	82 %	20 %		395	96	483
28.150 - Produksjon av lagre, gir, tannhjulsutvekslinger og andre innretninger for kraftoverføring	84 %	14 %		329	54	390
28.221 - Produksjon av løfte- og håndteringsutstyr til skip og båter	84 %	16 %		1366	267	1628

30.111 - Bygging av skip og skrog over 100 br.tonn	84 %	16 %		2291	432	2727
30.112 - Bygging av skip under 100 br.tonn	84 %	17 %		628	127	750
30.113 - Bygging av oljeplattformer og moduler	84 %	16 %		6358	1224	7580
30.114 - Produksjon av annet flytende materiell	81 %	18 %		239	52	295
30.115 - Innrednings- og installasjonsarbeid utført på skip over 100 br.tonn	90 %	10 %		1655	192	1847
30.116 - Innrednings- og installasjonsarbeid utført på oljeplattformer og moduler	83 %	17 %		1609	331	1933
30.120 - Bygging av fritidsbåter	87 %	12 %		361	50	413
33.150 - Reparasjon og vedlikehold av skip og båter	89 %	11 %		3483	447	3918
38.310 - Demontering av vrakede gjenstander	75 %			6	--	8
38.320 - Sortering og bearbeiding av avfall for materialgjenvinning	82 %	18 %		2517	567	3082
46.140 - Agenturhandel med maskiner, produksjonsutstyr, båter og luftfartøyer	72 %	27 %		171	63	237
46.692 - Engroshandel med skipsutstyr og fiskeredskap	81 %	18 %		905	204	1118
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	57 %	43 %		1333	1002	2337
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	77 %	23 %		4559	1388	5940
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	73 %	25 %		335	115	456
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	76 %	24 %		2718	877	3593
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	94 %	6 %		1761	115	1881
50.203 - Slepebåter	95 %	7 %		464	33	486
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	92 %	8 %		3602	329	3933
50.300 - Passasjertransport på elver og innsjøer	77 %	23 %		23	7	30
52.221 - Drift av havne- og kaianlegg	78 %	23 %		679	199	875
52.223 - Forsyningsbaser	79 %	21 %		981	257	1234
52.229 - Tjenester tilknyttet sjøtransport ellers	87 %	13 %		1479	226	1705
52.291 - Spedisjon	71 %	29 %		5242	2133	7370
52.292 - Skipsmegling	77 %	23 %		866	264	1130
61.300 - Satellittbasert telekommunikasjon	76 %	24 %		704	220	922
71.200 - Teknisk prøving og analyse	64 %	36 %		5295	3012	8304
74.909 - Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet ikke nevnt annet sted	71 %	30 %		1696	711	2404
77.340 - Utleie og leasing av sjøtransportmateriell	85 %	11 %		64	8	75
Total	79 %	21 %		72284	19295	91571

Tabell 21 Medianinntekt i NACE-grupper, menn, kvinner, og differanse

	Menn	**Kvinner**	**Diff.**	**Total**
13.940 - Produksjon av tauverk og nett	kr 556 000	kr 458 000	82 %	kr 519 000
20.590 - Produksjon av kjemiske produkter ikke nevnt annet sted	kr 695 000	kr 708 000	102 %	kr 703 000
25.110 - Produksjon av metallkonstruksjoner og deler	kr 528 000	kr 487 000	92 %	kr 526 000
25.910 - Produksjon av stålfat og lignende beholdere av jern og stål				kr 603 000

25.930 - Produksjon av varer av metalltråd, kjetting og fjærer	kr 552 000	kr 568 000	103 %	kr 553 000
25.940 - Produksjon av bolter og skruer	kr 416 000	kr 424 000	102 %	kr 417 000
25.990 - Produksjon av metallvarer ikke nevnt annet sted	kr 535 000	kr 472 000	88 %	kr 522 000
26.300 - Produksjon av kommunikasjonsutstyr	kr 764 000	kr 579 000	76 %	kr 731 000
26.510 - Produksjon av måle-, kontroll- og navigasjonsinstrumenter	kr 805 000	kr 600 000	75 %	kr 760 000
27.110 - Produksjon av elektromotorer, generatorer og transformatorer	kr 668 000	kr 520 000	78 %	kr 647 000
27.200 - Produksjon av batterier og akkumulatorer	kr 833 000	kr 694 000	83 %	kr 817 000
27.400 - Produksjon av belysningsutstyr	kr 579 000	kr 424 000	73 %	kr 512 000
27.900 - Produksjon av annet elektrisk utstyr	kr 643 000	kr 440 000	68 %	kr 569 000
28.110 - Produksjon av motorer og turbiner, unntatt motorer til luftfartøyer og motorvogner	kr 662 000	kr 596 000	90 %	kr 651 000
28.120 - Produksjon av komponenter til hydraulisk og pneumatisk utstyr	kr 664 000	kr 617 000	93 %	kr 657 000
28.130 - Produksjon av pumper og kompressorer ellers	kr 748 000	kr 648 000	87 %	kr 726 000
28.140 - Produksjon av kraner og ventiler ellers	kr 621 000	kr 564 000	91 %	kr 598 000
28.150 - Produksjon av lagre, gir, tannhjulsutvekslinger og andre innretninger for kraftoverføring	kr 589 000	kr 504 000	86 %	kr 570 000
28.221 - Produksjon av løfte- og håndteringsutstyr til skip og båter	kr 756 000	kr 628 000	83 %	kr 732 000
30.111 - Bygging av skip og skrog over 100 br.tonn	kr 557 000	kr 500 000	90 %	kr 546 000
30.112 - Bygging av skip under 100 br.tonn	kr 535 000	kr 501 000	94 %	kr 530 000
30.113 - Bygging av oljeplattformer og moduler	kr 670 000	kr 662 000	99 %	kr 668 000
30.114 - Produksjon av annet flytende materiell	kr 561 000	kr 517 000	92 %	kr 545 000
30.115 - Innrednings- og installasjonsarbeid utført på skip over 100 br.tonn	kr 625 000	kr 537 000	86 %	kr 612 000
30.116 - Innrednings- og installasjonsarbeid utført på oljeplattformer og moduler	kr 723 000	kr 666 000	92 %	kr 715 000
30.120 - Bygging av fritidsbåter	kr 496 000	kr 425 000	86 %	kr 493 000
33.150 - Reparasjon og vedlikehold av skip og båter	kr 553 000	kr 479 000	87 %	kr 545 000
38.310 - Demontering av vrakede gjenstander				
38.320 - Sortering og bearbeiding av avfall for materialgjenvinning	kr 532 000	kr 511 000	96 %	kr 529 000
46.140 - Agenturhandel med maskiner, produksjonsutstyr, båter og luftfartøyer	kr 855 000	kr 620 000	73 %	kr 810 000
46.692 - Engroshandel med skipsutstyr og fiskeredskap	kr 702 000	kr 552 000	79 %	kr 647 000
50.101 - Utenriks sjøfart med passasjerer	kr 473 000	kr 368 000	78 %	kr 419 000
50.102 - Innenlandske kystruter med passasjerer	kr 655 000	kr 416 000	63 %	kr 597 000
50.109 - Kysttrafikk ellers med passasjerer	kr 430 000	kr 252 000	59 %	kr 388 000
50.201 - Utenriks sjøfart med gods	kr 976 000	kr 716 000	73 %	kr 919 000
50.202 - Innenriks sjøfart med gods	kr 732 000	kr 572 000	78 %	kr 724 000
50.203 - Slepebåter	kr 749 000	kr 595 000	79 %	kr 741 000
50.204 - Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore	kr 754 000	kr 603 000	80 %	kr 743 000
50.300 - Passasjertransport på elver og innsjøer	kr 266 000			kr 291 000

52.221 - Drift av havne- og kaianlegg	kr 677 000	kr 566 000	84 %	kr 644 000
52.223 - Forsyningsbaser	kr 683 000	kr 602 000	88 %	kr 672 000
52.229 - Tjenester tilknyttet sjøtransport ellers	kr 843 000	kr 595 000	71 %	kr 809 000
52.291 - Spedisjon	kr 576 000	kr 506 000	88 %	kr 557 000
52.292 - Skipsmegling	kr 991 000	kr 606 000	61 %	kr 861 000
61.300 - Satellittbasert telekommunikasjon	kr 901 000	kr 793 000	88 %	kr 869 000
71.200 - Teknisk prøving og analyse	kr 731 000	kr 579 000	79 %	kr 667 000
74.909 - Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet ikke nevnt annet sted	kr 720 000	kr 604 000	84 %	kr 678 000
77.340 - Utleie og leasing av sjøtransportmateriell	kr 912 000			kr 944 000
Total	kr 661 000	kr 549 000	83 %	kr 634 000

Tabell 22 Matros 14-19, 2020 status og kjønnsfordeling

			2014	2015	2016	2017	2018	2019
Status 2020	1 - Mann	Videregående Avsluttende	205	179	208	173	200	257
		Fagskole	115	109	111	107	77	22
		UH Lavere	34	40	32	25	8	--
		UH Høyere	--	6	--	--	--	--
	2 - Kvinne	Videregående Avsluttende	15	16	26	13	27	19
		Fagskole	5	5	11	5	--	--
		UH Lavere	7	--	--	--	8	--
		UH Høyere	--	6	--	--	--	--
	Total		390	353	387	332	314	297

Tabell 23 Skipsmotormekaniker 14-19, 2020 status og kjønnsfordeling

			2014	2015	2016	2017	2018	2019
Status 2020	Menn	Videregående Avsluttende	106	99	105	91	98	161
		Fagskole	134	101	133	110	105	17
		UH Lavere	5	6	9	--	--	--
	Kvinner	Videregående Avsluttende	--	8	5	--	5	17
		Fagskole	--	5	7	6	5	--
		UH Lavere	--	--	6	--	--	--
	Total		245	231	271	203	215	192

Høgskolen
i Innlandet

Maritim næring, som omfatter rederier, verft og utstyrs- og tjenesteleverandører, er tradisjonelt mannsdominert i Norge. I perioden 2016-2020 var andelen kvinner blant norske ansatte til sjøs kun 12 prosent. I forbindelse med utarbeidelse av en ny maritim likestillingsstrategi ønsker departementet nå å få mer kunnskap om situasjonen.
Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet har i samarbeid med Stiftelsen Maritime Bergen, som representerer havbaserte næringer, kartlagt mangfoldet i næringen. Hvilke forhold hindrer kjønnslikestilling og hvilke tiltak bidrar til mer likestilling? I tillegg belyses mulige samfunnsøkonomiske gevinster ved økt likestilling og mangfold. Det er gjort blant annet statistiske analyser, dybdeintervjuer med kvinner og menn i næringen og fokusgruppeintervjuer med interesseorganisasjoner, bedrifter, de maritime utdanningene, studenter og unge arbeidstakere.