

Likestilling i maritime næringer og utdanning



Lisa Knatterud Wold

Forsker

Østlandsforskning ved
Høgskolen i Innlandet

Deniz Akin
Aleksander Bern
Tonje Lauritzen
Line Tholstrup
Fikru Alemayehu



Høgskolen
i Innlandet



østlandsforskning
EASTERN NORWAY RESEARCH INSTITUTE

Kort om prosjektet

- Oppdragsgiver Nærings- og fiskeridepartementet
- Metoder: Innhenting av statistikk, litteraturgjennomgang, fokusgruppeintervjuer og dybdeintervjuer.
- Referansegruppe: Maritime Bergen, Norges Rederiforbund, NHO Sjøfart, Norsk sjømannsforbund, WISTA Norge, Høgskulen på Vestlandet og USN
- Datainnsamling januar-april 2022



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

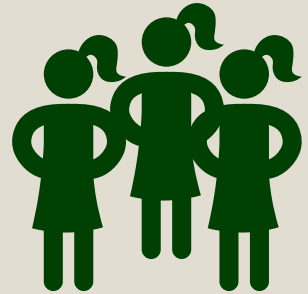
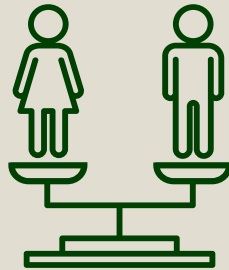
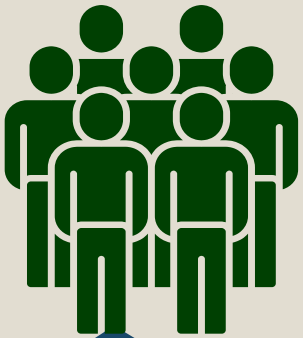


Skriftserien 8 - 2022

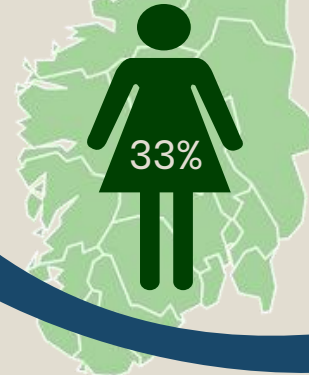
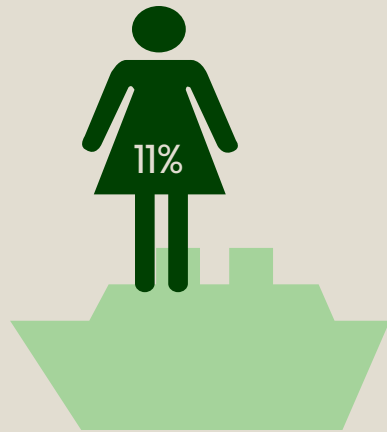
Hvorfor er dette viktig?

- ✓ Like muligheter for alle
- ✓ Høyere kvalitet, få de beste og klokeste hodene, større rekrutteringsgrunnlag
- ✓ Gjenspeile samfunnet og tverrsnittet av befolkningen (og dermed kundene, brukerne)

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

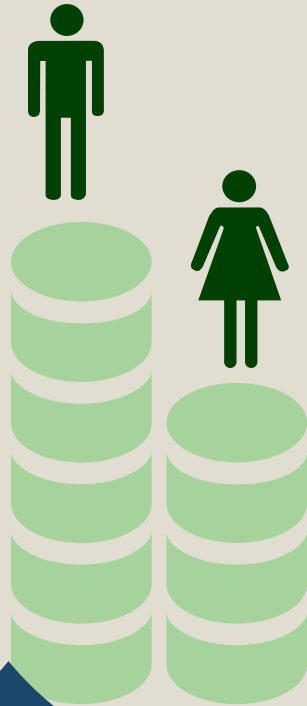


Andel ansatte kvinner i maritime næringer på land og på skip



Lønnsforskjeller

Uavhengig av segment og om det er på skip eller på land, tjener kvinner 73 prosent av det menn gjør i dette utvalget.



Lønnsforskjeller etter utdanningsnivå

Kvinners lønn som andel av menns

	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 %



Rekruttering til maritime yrker

Innsats må gjøres tre ganger:

- Til utdanning
- Til arbeidslivet etter utdanning
- Beholde dem i arbeidslivet

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.





- **Holdninger til unge og nye i næringen**
- **Røft arbeidsmiljø**

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.

Jeg er egentlig røykdykker, men det kan jeg ikke være fordi vi har ikke røykdykkerutstyr som passer 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.

- **Trakassering**
- **Høy terskel for å varsle**
- **Klær og utstyr er ikke tilpasset alle**



Anbefalte tiltak



Kulturelt nivå

Bevisstgjøring av atferd
Rollemodeller
Styrke omdømmet



Relasjonelt nivå

Nulltoleranse for trakassering
Følge opp varslere



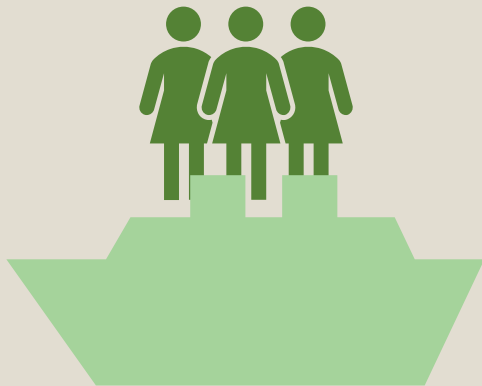
Strukturelt nivå

Arbeidsbetingelser
Livsfasepolitikk, systemer

Tips til tiltak kulturelt nivå

- **Bevisstgjøring**
- **Rollemodeller**

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».



Tips til tiltak relasjonelt nivå

- Kommunisere nulltoleranse for trakassering
- Følge opp varsler på en god og systematisk måte



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 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.

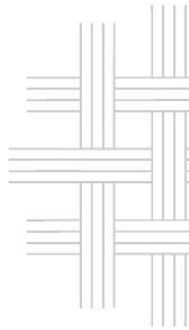


Tips til tiltak strukturelt nivå

- Tydelige målsetninger for å øke kvinneandelen
- Styrke oppfølgingen av unge
- Livsfasepolitikk / talentutvikling

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





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

Ta gjerne kontakt:
Lisa.wold@inn.no

[Forskningsrapporten kan lastes ned her](#)

er

Kvinner i maritim næring

Kvinneandelen er rundt 15 prosent i norske rederier. Kun 7 prosent av alle sjøansatte er kvinner.

Dersom det skal bli en bedre kjønnsbalanse må flere jenter søke seg til maritim utdanning. På grunn av langt utdanningsløp frem til sertifikatnivå tar det lang tid før tiltak har synlig effekt.



NHO Sjøfart Kvinner på sjøen, Noatun



Hva gjør vi?

Kvinner på sjøen – lunsj til lunsj samling 15/16- 11
– 62 kvinner deltar!

- Statsråden innleder
- Nettverksbygging
- Relevante tema
- Workshop
- Teambuilding



Rekrutteringsbehov blant medlemmene i NHO Sjøfart

Kort oppsummert

- Det er generelt krevende å bemanne alle kategorier på sjøen. Det meldes om at tilgangen på maskinsjefer og matroser er knapp. Matrosene blir bare midlertidig før de skal videre på skolebenken og inn som navigatør. Det er mange som går av med pensjon de neste årene og må erstattes. Dette gjør at rekrutteringsbehovet vil vedvare og muligens øke fremover.
- Da kan vi ikke rekruttere fra halve befolkningen!!