



Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi – Norges fiskerihøgskole

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinner i fiskeriorganisasjonene seg om betydningen av kjønn for rekruttering og arbeid i organisasjonene? Hvordan er prosessene i fiskeriorganisasjonene kjønnede?

Solveig Løken

Masteroppgave i fiskeri- og havbruksvitenskap, FSK-3960 (60 stp.), november 2023



Forord

Denne masteroppgaven representerer et avsluttende kapittel i min tid som student på Norges fiskerihøgskole. Det er ikke til å legge skjul på at det har vært en krevende og utfordrende prosess i kombinasjon med fulltidsjobb, men mest av alt har det vært veldig lærerikt og interessant.

Jeg ønsker først og fremst å takke alle informantene som har vært villige til å stille opp til intervju. Uten dere hadde det ikke blitt noe oppgave, og vi ville ha gått glipp av mye viktig informasjon. En stor takk rettes også til mine veiledere Jahn Petter Johnsen og Signe Annie Sønvisen for gode tilbakemeldinger, råd og innspill gjennom skriveprosessen. I tillegg ønsker jeg å takke Frida og Martin for korrekturlesing av oppgaven.

Tusen takk til familie og venner for all støtte, ikke bare gjennom denne masterperioden, men gjennom hele studietiden. Og ikke minst, takk til min kjære samboer Espen for din uendelige tålmodighet og optimisme, og for at du har holdt ut med meg alle disse årene. Du er god som gull.

November 2023, Steigen

Solveig Løken

Sammendrag

Tematikken i denne masteroppgaven handler om kvinners underrepresentasjon i de styrende organer i organisasjonene innenfor fiskerinæringen. Formålet har vært å få innsikt i hvordan kvinner opplever å være en minoritet i faglag og salgslag, organisasjoner som til all tid har vært dominert av menn. Jeg har valgt et teoretisk perspektiv basert på kjønn, noe som har bidratt til å utforme problemstillingen «*Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinner i fiskeriorganisasjonene seg om betydningen av kjønn for arbeid og rekruttering i organisasjonene? Hvordan er prosessene i fiskeriorganisasjonene kjønnete?*». Studien tar utgangspunkt i at kjønn forstås som en aktiv praksis og konstruksjon, og at organisasjoner opprettholdes gjennom produksjon og reproduksjon av kjønnede prosesser. Det ble benyttet en kvalitativ metode, hvor jeg har utført dybdeintervjuer med kvinnelige deltakere som representerer alle de ulike fiskeriorganisasjonene.

Funn fra studien viser at kvinnene stadig opplever situasjoner hvor mannlige aktører i organisasjonene undervurderer og stigmatiserer dem på bakgrunn av deres kjønn og tradisjonelle kjønnsroller. I analysedelen viser jeg hvordan dette fører til at de forhandler betydningen av kjønn på forskjellige måter for å få innpass på lik linje med menn. Selv om en kan se tendenser til at gamle kjønnsstrukturer og holdninger er i endring, eksisterer det fortsatt både strukturelle og kulturelle prosesser som er med på å holde kvinner ute fra styrende organer i næringen. Organisasjonene og myndighetene må derfor gjøre målrettede og aktive grep for å sikre økt mangfold, og at kvinner i større grad enn i dag får mulighet til å delta i organisasjonsarbeid i fiskerinæringen.

Nøkkelord: kjønn, kjønnsteori, kjønnete prosesser, kvinner, norsk fiskerinæring, fiskeriorganisasjon, styrende organer, kjønnsblind, likestilling, minoritet, kjønnsforskjeller.

Antall ord: 32252

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon	1
1.1	Bakgrunn og aktualisering	1
1.2	Problemstilling	6
1.3	Oppgavens oppbygning.....	7
2	Teoretisk rammeverk.....	8
2.1	Kjønn som noe vi gjør- en sosial konstruksjon	8
2.2	Å kjønne organisasjonsteori	9
2.2.1	Kvinner som «tokens».....	10
2.2.2	Kjønnede prosesser i organisasjoner	12
3	Metode.....	15
3.1	Forskningsdesign og metodisk tilnærming	15
3.2	Kvalitativ metode	16
3.3	Litteraturgjennomgang og dokumentstudier	17
3.4	Utvalg	18
3.5	Utforming av intervjuguide.....	20
3.6	Gjennomføring av intervju	22
3.7	Forskningsetiske betraktninger	24
3.8	Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet	25
3.9	Analyse av datamaterialet	26
4	Tidligere forskning	28
4.1	Fiskerinæringen i kystkulturen.....	28
4.2	Fiskerikvinner som bakkemannskap	30
4.3	Det kjønnsblinde kvotesystemet.....	31
4.4	Organisering av fiskerikvinnene	34
5	Krav til representasjon av kjønn i organisasjonenes styrende organer	36
5.1	De ulike organisasjonene i norsk fiskerinæring	36

5.2	Fiskernes faglige interesseorganisasjoner	39
5.2.1	Norges Fiskarlag	39
5.2.2	Norges Kystfiskarlag.....	40
5.2.3	Representasjon av kjønn.....	41
5.3	Samvirkeorganisasjoner	45
5.3.1	Norges Råfisklag.....	46
5.3.2	Representasjon av kjønn.....	49
5.4	Oppsummering	54
6	Veien inn i fiskeriorganisasjonene	56
6.1	«Det er ikke kjønn som er viktigst»	56
6.2	«Menn velger menn».....	59
6.3	«Kvinner må bevise seg ekstra mye og gjerne to ganger»	62
6.4	«Kvinner skal framheves og piskes inn i alle styrer og stell»	64
6.5	«Man blir litt elefanten i rommet hvis man er kvotert inn»	65
6.6	Oppsummering	66
7	Arbeidssituasjon i fiskeriorganisasjonene.....	68
7.1	«Man må tåle å være en av gutta»	68
7.2	«Kvinner skal helst bare stikke og se til å holde håndvesken»	69
7.3	«Jeg balanserer mellom to forskjellige verdener».....	71
7.4	«Kvinner er ikke en maktfaktor i norsk fiskerinæring»	73
7.5	Oppsummering	74
8	Fremtiden i fiskeriorganisasjonene	76
8.1	«Organisasjonene lager selvpålagte hindringer».....	76
8.2	«Den ene høna i manneklubben»	78
8.3	«Kvinnerepresentasjon i de styrende organer blir ikke tatt på alvor»	79
9	Avslutning	82
9.1	Hvordan oppleves og gjøres kjønn i dag?	82

9.2	Kjønns teori som teoretisk rammeverk	85
9.3	Begrensninger og videre forskning	85
10	Referanseliste	87
11	Vedlegg	94
11.1	Vedlegg 1: Intervjuguide- deltakende i organisasjon.....	94
11.2	Vedlegg 2: Intervjuguide- fisker	97

Tabelliste

Tabell 1: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Pelagisk Forening fra 2011 til 2021 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16; Pelagisk Forening, u.å.).	41
Tabell 2: Kvinnelige delegater på landsmøtene til Norges Fiskarlag fra 2011 til 2021 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17).	42
Tabell 3: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Norges Kystfiskarlag (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17; Norges Kystfiskarlag, u. å.).	43
Tabell 4: Sammensetning av styret i Norges Kystfiskarlag fra 2010 til 2022 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16).	44
Tabell 5: Sammensetning av styret i Fiskebåt fra 2010 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17; Fiskebåt, u.å.).	44
Tabell 6: Sammensetning av styret i Norges Sildesalgslag fra 2005 til 2022 (Norges Sildesalgslag, u.å.).	50
Tabell 7: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Norges Sildesalgslag fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 18).	50
Tabell 8: Sammensetningen av styret i Norges Råfisklag fra 2000 til 2022 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 18).	51
Tabell 9: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Norges Råfisklag fra 2000 til 2020 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19).	51
Tabell 10: Sammensetningen av styret i Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI) fra 2000 til 2022 ((Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19; SUROFI, 2023).	52

Tabell 11: Kjønnssfordeling av ansatte i administrasjonen til Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI) fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19; SUROFI, 2023).	52
Tabell 12: Kjønnssfordeling av ansatte i administrasjonen til Vest- Norges Fiskesalgslag fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19; Vest- Norges Fiskesalgslag, u.å.).	53
Tabell 13: Kjønnssfordeling av ansatte i administrasjonen til Fiskehav fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s.20; Fiskehav, u.å.).	53
Tabell 14: Kjønnssfordeling av ansatte i administrasjonen til Fiskernes Agnforsyning fra 2010 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s.20; Fiskernes Agnforsyning, u.å.).	54

Figurliste

Figur 1: Viser antall kvinnelige fiskere registrert i blad A og B i fiskermanntallet fra år 1983 til 2022. Tall hentet fra Fiskeridirektoratet (Fiskeridirektoratet, 2023).	3
Figur 2: De ulike prosessene for styring og ledelse i Norges Råfisklag (Norges Råfisklag, u.å.).	47

1 Introduksjon

«Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes» (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1).

I den norske likestillings- og diskrimineringsloven slås det fast et mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder, der alle personer har rett til å bli behandlet på bakgrunn av sine individuelle egenskaper og ikke gruppebaserte kjennetegn. Slike gruppebaserte kjennetegn kan være kjønn, graviditet, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Det er vanlig å skille mellom *formell* og *reell* likestilling. Med formell likestilling menes det at alle har like rettigheter i samfunnet. Reell likestilling går ut på at alle, uansett gruppetilhørighet eller personlige forhold, faktisk har like muligheter til deltakelse og utvikling (Ryste & Ikdahl, 2022). Dette vektlegges i likestillings- og diskrimineringslovens § 1, ved å fremheve det overordnende målet om å bedre kvinners stilling i det norske samfunnet. Dette innebærer blant annet det åpenbare målet om å styrke likestillingen mellom kvinner og menn i norsk fiskerinæring, med like muligheter for deltakelse på alle nivåer og i alle ledd i næringen.

Temaet for denne studien er dermed kjønn i fiskeriene, nærmere bestemt styrende organer i de ulike organisasjonene med forankring i fiskeriene, herunder fiskarlag og fiskesalgslag.

1.1 Bakgrunn og aktualisering

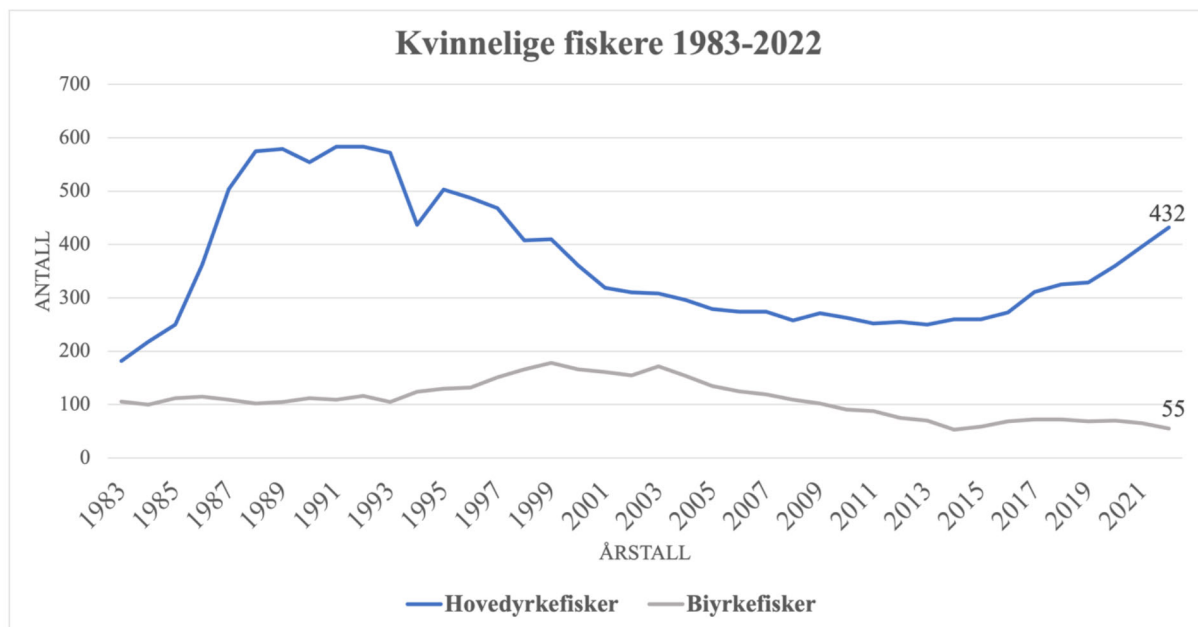
Norge har i en årrekke blitt utnevnt til et av verdens mest likestilte land, men det foreligger fremdeles store og vedvarende kjønnsforskjeller som eksisterer side om side med framskrittene på likestillingsfronten (Reisel & Teigen, 2014, s. 14; World Economic Forum, 2019). I det norske arbeidsmarkedet eksisterer det fremdeles en omfattende og etablert kjønnsdeling, med ulike fordelinger av kvinner og menn i yrker, næringer, sektorer og utdanninger. For å oppnå et kjønnsjevnt arbeidsmarked i Norge, må tilnærmet halvparten av alle kvinner eller menn bytte yrke (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, s. 16; Reisel & Teigen,

2014, s. 14- 15). Det finnes i dag en overvekt av menn i de norske primær- og sekundærnæringene, og en høy kvinneandel i servicenæringene og omsorgs- og undervisningsyrkene (NOU 2008; 6, s. 25) Kjønnsskillene dreier seg i hovedsak om at kvinner dominerer offentlig sektor samt arbeider i yrker med flatere karrierestiger. Dette fører med seg skjevheter i karrieremuligheter mellom kvinner og menn, der menn i større grad enn kvinner har mulighet for tilgang til arbeidsmarkedets toppposisjoner. I tillegg kan det bidra til at befolkningens ressurser ikke blir godt nok utnyttet, dersom yrkesvalg blir tatt på grunn av potensielt irrelevante egenskaper som kjønn, framfor individets egnethet (Reisel & Teigen, 2014, s. 14- 32). Imidlertid er det de senere årene også rettet større oppmerksomhet mot kvinners tilgang til styreverv og deltakelse i økonomisk beslutningstakinge posisjoner. Det er relativt store deler av yrkesstrukturen i det norske arbeidsmarkedet enten er kvinne- eller mannsdominert, skaper problemer i form av barrierer for det motsatte kjønn. Selv om det fremdeles eksisterer noen tunge kjønnsdelte strukturer på det norske arbeidsmarkedet, er det viktig å påpeke at det har skjedd en nedgang i kjønnsdelingen de siste tiårene. Dette henger sammen med at stadig flere kvinner velger kjønnsbalanserte og mannsdominerte utdanninger og yrker (Halrynjo & Teigen, 2016, s. 28-29; Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, s. 11; Teigen, 2014, s. 49; Terjesen & Singh, 2008).

Rekrutteringen og arbeidsfordelingen innenfor fiskeryrket har alltid vært, og er fremdeles preget av tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Selv om det har vært en viss økning av kvinnelige fiskere de siste årene, domineres fiskeryrket fortsatt av menn. I 2019 utgjorde menn 96,5 prosent av alle heltidsfiskere (Fiskeridirektoratet, 2020), mens andelen kvinnelige heltidsfiskere var 2,7 prosent fra 2008 til 2019 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 9). Andelen kvinnelige deltidsfiskere var 3,3 prosent for samme tidsperiode. I tillegg viser statistikk fra Fiskeridirektoratet at kvinnelige fiskere, både heltids- og deltidsfiskere, i gjennomsnitt er eldre enn menn når de kommer inn i fisket. At kvinner blir fiskere i en senere alder enn menn, skyldes i stor grad livsfasebaserte omsorgsoppgaver, som graviditet, fødsel og ansvar for barn. I snitt blir også menn værende dobbelt så lenge i fiskeyrket som kvinner, i tillegg til at gjennomstrømmingen er større for kvinner enn menn i form av hyppigere utskiftninger (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 9- 10).

Figur 1 viser antall kvinnelige heltids- og deltidsfiskere i tidsrommet 1983 til 2022 (Fiskeridirektoratet, 2023a). Antall deltidsfiskere er fallende, mens antallet fulltidsfiskere har en økende trend. Fra 2013 til 2019 økte antall registrerte kvinnelige heltidsfiskere fra 250 til

239 og fra 2021 til 2022 skjedde det en økning fra 396 til 432. Denne økningen var størst blant de yngste kvinnene, noe som tyder på at fiskeflåten kan ha blitt en mer attraktiv arbeidsplass for unge og at rekrutteringen går i riktig retning (Fiskeridirektoratet, 2023b).



Figur 1: Viser antall kvinnelige fiskere registrert i blad A og B i fiskermanntallet fra år 1983 til 2022. Tall hentet fra Fiskeridirektoratet (Fiskeridirektoratet, 2023).

Norsk fiskerinæring er likevel fremdeles preget av en skjev kjønnsbalanse der kvinneandelen blant fiskere fortsatt er lav. Utviklingen fra tidligere år er positiv, men det eksisterer fortsatt mange og sammensatte årsaker som kan forklare kvinners fortsatt lave deltakelse. Den lave kvinneandelen kan for eksempel skyldes en mannsdominert og til tider en røff kultur, som ikke oppleves som inkluderende for kvinner. Flere kvinnelige fiskere forteller om en kultur preget av uønsket oppmerksomhet, nedsettende bemerkninger, mobbing og seksuell trakassering. Det nevnes også at kvinner møter større utfordringer enn menn med å kombinere fiskeyrket med små barn, særlig for hushold der bare mor er fisker. I tillegg slås det fast at mannlige fiskere i gjennomsnitt tjener nesten det dobbelte av det kvinnelige fiskere tjener (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 23- 24).

Fiske og fangst har vært grunnlaget for utvikling og bosetting langs kyst- Norge gjennom hele vår historie. Fiskeriene er fortsatt en bærebjelke for vår økonomi, samfunnsutvikling og regionale samfunn. Vi står også ovenfor store omstillinger når det gjelder det grønne skiftet og utvikling av en blå økonomi i tråd med FNs bærekraftsmål. Fremtidig verdiskapning skal

ha en bred forankring i hele befolkningen. Mangelen på likestilling og mangfold i næringen kan derfor også bli en utfordring for bosettingen langs kysten, noe som kan få negative konsekvenser for fremtiden til kystsamfunnene. Som en ledende fiskerinasjon på verdensbasis, har vi et ansvar for at det skal finnes gode muligheter for både kvinner og menn og for at de skal ha en likeverdig posisjon i samfunnslivet. Fortsatt levedyktige samfunn er avhengig av at både kvinner og menn kan leve sine liv der. Som samfunn må vi derfor tilegne oss mer kunnskap om kjønnsperspektivene og likestillingsutfordringene i norsk fiskerinæring (Kilden kjønnsforskning, 2021), noe denne oppgaven vil bidra til.

I løpet av 2000- tallet har kjønnsperspektiver fått større oppmerksomhet innenfor forskning. Kjønn kan ofte spille en viktig rolle på ulike måter, selv om det ikke er direkte i fokus i forskningen (Korsvik & Rustad, 2018, s. 3- 8). Eldre forskning og teorier om samfunnet blir i dag kritisert for manglende forståelse av betydningen av kjønn, og omtales som kjønnsblind forskning. Innenfor forskning på norsk fiskerinæring er dette et begrep som har vært brukt i forbindelse med usynlighet og underordning av kvinner. Kvinneforskere hevder at kvinnes bidrag til næringen har blitt usynliggjort, noe som har gitt lite annerkjennelse, selv om den usynlige rollen som fiskerikvinne og hennes «bakkemannskapsoppgaver» har vært nødvendig for fisket langs kysten. Dette har gjenspeilet seg i den kjønnsblinde fiskeripolitikken som har ført til konsekvenser for kvinnene, for eksempel at de i sammenheng med innføringen av kvotesystemet på 1990- tallet ble oversett (Gerrard & Kleiber, 2019, s. 260; Gerrard et al., 2021; Gerrard, 1983, s. 221).

Manglende likestilling i fiskeriene eksisterer også innenfor organisasjonsarbeid, som i likhet med fiskeyrket opplever en underrepresentasjon av kvinner. Her har de enten vært fraværende eller stått på sidelinja som støttespillere (Gerrard et al., 1976, kap. 3; Gerrard, 1983, s. 221- 223). Dagens statistikk viser at dette fortsatt er tilfelle, selv nesten femti år etter denne litteraturen ble skrevet. Det er fortsatt svært få og tilnærmet ingen kvinnelige representanter i norske fiskeriorganisasjoner og salgslag. De domineres av menn som tillitsvalgte, mens kvinner er ansatt i organisasjonenes administrasjoner. Det er Norges Kystfiskarlag og Pelagisk forening som har hatt og har størst andel kvinnelige tillitsvalgte og ansatte. Norges Kystfiskarlag har som eneste interesseorganisasjon, i 2018, vedtektsfestet at både kvinner og menn skal representere styret. I Norges Fiskarlags landsstyre var det i perioden 2007-2015 én kvinne av 14 representanter og én kvinne som 2. vararepresentant i perioden 2009-2011. I dag er det ingen kvinner, verken som tillitsvalgt eller som vararepresentant, det styres av mennene

alene frem til landsmøte høsten 2023. Det er derfor ingen overdrivelse å konstatere at fiskerierisasjonene i Norge styres av menn (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16- 18; Kilden kjønnsforskning, 2021; Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a, s. 14- 15). Dette kan ha ført til at kvinner også har hatt en manglende tilgang til tilrettelegging innenfor næringen ved at de har blitt holdt utenfor styrende- og beslutningstakingende organer

Norge har vært et foregangsland i verden når det gjelder å utvikle regelverk om kjønnskvolter og fastsette regler om kjønnsfordelinger i både offentlige og private styrer, som private allmennaksjeselskaper, statsforetak og helseforetak. Forskning viser at lovregulert kvotering har bidratt til flere kvinnelige styremedlemmer, og dermed sikret en bedre kjønnsbalanse mellom kvinner og menn (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a, s. 20- 21). I august 2022 ble strategien *Bedre likestilling i fiskeriene* lagt frem av Nærings- og fiskeridepartementet. Den gir en overordnet status av kvinners representasjon, både innenfor fiskeyrket og i organisasjonene, samt at den foreslår konkrete tiltak for økt rekruttering av kvinner til næringen. Her fremkommer det at alle fiskerierisasjonene har uttrykt sin støtte til departementets målsetting om å øke kvinnerepresentasjonen i fiskerierisasjonene (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a). Fiskermanntallet viser at antallet kvinnelige yrkesfiskere øker, men den samme trenden er ikke like merkbar i organisasjonene. Tidligere var det kun registrerte fiskere som var valgbare til de styrende organer i Norges Råfisklag. At det er relativt få kvinnelige fiskere sammenlignet med menn, tilsier at det følgelig er færre kvinner som har vært valgbare som tillitsvalgte og representanter blant flere av de styrene som tidligere har vært fastslått. I 2022 endret Norges Råfisklaget sine vedtekter, til at andre personer med næringsmessig tilknytning til fiske og fangst også kan melde seg inn til Råfisklagets eierorganisasjoner og dermed bli valgbare (Norges Råfisklag, 2022).

I dag er mange kvinner representert innenfor andre deler av fiskerinæringen, som fiskeriakademiske fagfelt, salgsledd, i byråkrati og fiskeripolitikk. Dette viser at kvinner innehar et bredt spekter av fiskerifaglig kompetanse, noe som ikke benyttes innenfor de styrende organer i fiskerierisasjonene (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a). Det finnes tidligere forskning som omhandler kvinners utfordringer i fiskeryrket, men det eksisterer imidlertid lite og begrensede bidrag på hva det er som hindrer kvinner i å delta i organisasjonsarbeidet i næringen. Dette studiet vil omhandle betydningen av kjønn i de styrende organer i norsk fiskerinæring. Hensikten med oppgaven er å bidra til å sette økt fokus på et svært viktig tema, samt danne grunnlag for videre forskning.

1.2 Problemstilling

Som nevnt innledningsvis hjemler den norske likestillings- og diskrimineringsloven at alle mennesker i samfunnet har rett til å bli behandlet på bakgrunn av sine individuelle egenskaper og ikke gruppebaserte kjennetegn, som kjønn. Kjønn er en av de viktigste kategoriene vi mennesker benytter når vi danner oss en oppfatning av oss selv og de rundt oss (Dalgaard, 2015, s. 22). Formålet med denne masteroppgaven er derfor å forske på hvilke utfordringer kvinner i mindretall opplever i forbindelse med rekruttering og som deltakere i fiskeriorganisasjonene. Med utgangspunkt i teori og kvalitative undersøkelser vil jeg drøfte og analysere hvilken rolle kjønn spiller med hensyn til rekruttering til de styrende organer i næringen. Problemstillingen er som følger:

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinner i fiskeriorganisasjonene seg om betydningen av kjønn for rekruttering og arbeid i organisasjonene? Hvordan er prosessene i fiskeriorganisasjonene kjønnede?

Med *kjønn* tar jeg i denne studien utgangspunkt i de juridiske kjønnene man kan være registrert som i offentlige dokumenter i Norge. Det vil si at man juridisk sett enten kan være mann eller kvinne, og at ikke er mulig å registrere seg innenfor andre kjønnskategorier (Pedersen, 2021). *Fiskeriorganisasjonene* innebærer både interesseorganisasjonene og samvirkeorganisasjonene.

Som en konkretisering av oppgavens overordnende problemstilling har jeg utformet tre forskningsspørsmål:

- i. Hvordan betrakter kvinnene sin situasjon som en kjønnsmessig minoritet og hvilken betydning har dette for måten de *gjør kjønn* på?
- ii. Hvilke former for kjønnede prosesser finnes det i fiskeriorganisasjonene?
- iii. Hvordan bidrar kjønnede prosesser til å hindre eller åpne for flere kvinner i styrende posisjoner i fiskeriorganisasjoner?

1.3 Oppgavens oppbygning

Jeg har valgt å organisere oppgaven i ni kapitler. I dette kapitlet har jeg presentert aktualisering av tema og problemstilling med forskningsspørsmål. I andre kapittel presenterer jeg det teoretiske rammeverket for studiet. Dette beskriver ulike teorier om kjønn og kjønnede prosesser. I kapittel tre vil jeg gjennomgå den metodiske tilnærmingen jeg har brukt i oppgaven og gjøre rede for innsamlingen og analysen av datamaterialet, samt begrunne mine valg for disse prosessene. Videre følger kapittel fire som vil redegjøre for tidligere forskning som er relevant for oppgavens tematikk. Kapittel fem tar for seg en kort presentasjon av de ulike fiskerierorganisasjonene, etterfulgt av en oversikt av kjønnsrepresentasjonen i styrer og administrasjon. Kapitlet består også av en redegjørelse av dagens regler for representasjon av kjønn i de styrende organer i næringen, der jeg har valgt å fokusere på Norges Fiskarlag, Norges Kystfiskarlag og Norges Råfisklag. Kapittel seks, syv og åtte er oppgavens resultat og analysekapitler, der studiets funn blir presentert, tolket og drøftet i lys av det teoretiske rammeverket. Avslutningsvis oppsummeres hovedfunnene i kapittel ni, hvor jeg også vil dele noen tanker angående bruk av kjønnsteori som teoretisk rammeverk, samt komme med forslag til videre forskning.

2 Teoretisk rammeverk

I denne oppgaven vil teori og tidligere forskning bidra til å sette rammene i studien om kvinnelige aktører i fiskeriorganisasjoner. Kapitlet vil gi en presentasjon av oppgavens teoretiske perspektiver og begreper som tas til anvendelse for å besvare problemstillingen. Disse perspektivene danner sammen grunnlaget for den kommende analysen av oppgavens empiriske funn, og er bakgrunnen for de tre forskningsspørsmålene som presenteres avslutningsvis. Jeg har valgt kjønnteori og kjønnet organisasjonsteori for å forstå hvorfor og hvordan underrepresentasjonen av kvinner eksisterer i fiskeriorganisasjoner. Først presenteres teorien *doing gender* av West og Zimmerman (1987). Deretter følger Kanter (1977) forklaring om begrepet «tokens», etterfulgt av Acker (1990) sine fem dimensjoner for hvordan kjønnede prosesser produseres og reproduseres i organisasjoner.

2.1 Kjønn som noe vi gjør- en sosial konstruksjon

Betydningen av kjønn forekommer i mange ulike former og sammenhenger, noe som har resultert i en viss tvetydighet blant kvinneforskere av hvordan begrepet kan forstås (Acker, 1993, s. 20). En skiller vanligvis mellom biologiske og sosiale kjønnsforskjeller, på engelsk kan betegnelsene oversettes til «sex» for biologisk kjønn og «gender» for sosialt kjønn. Før fremveksten av moderne feministisk teori fra starten av 70-tallet, ble biologisk kjønn brukt om «alle» kjønnsforskjeller. Dette omfattet fysiske, sosiale og psykiske forskjeller som ble antatt for å være naturlige ulikheter som hadde utviklet seg ut fra biologien, og ble brukt for å legitimere kvinners underordning. De var biologisk medfødte og forstått som uforanderlige. Det var med andre ord det naturlige med menneskets kropp som gjorde oss til det ene eller det andre kjønn. I motsetning til denne tradisjonelle og essensialistiske måten å forstå kjønn på, ble bruken av det sosiale kjønn innført som en kritikk av en patriarkalsk preget tenkning og forskning, der biologiske forskjeller ble brukt til å forklare arbeidsdeling og sosial organisering (Lundgren, 1992, s. 82- 84). I denne studien legger jeg derfor til grunn at kjønn også kan forstås som noe sosialt skapt og foranderlig, og at identitetsdannelse og rolle- og arbeidsfordeling ikke er bestemt av biologi.

I kjønnteorien *doing gender* av West og Zimmerman (1987) blir kjønn presentert som noe vi gjør. De mener at kjønn ikke bare kan knyttes utelukkende til et biologisk standpunkt som noe

vi mennesker er, men snarere til noe som er under kontinuerlig påvirkning. *Kjønn gjøres* hver dag gjennom sosiale aktiviteter og praksiser. I interaksjon med andre individer skapes og reproduseres ulike forventninger av kjønnsrollen, der hva som anerkjennes som maskuline og feminine uttrykk i samfunnet kommer fram. Slike forventninger og normer kan legge føringer for hva som er korrekt atferd for det enkelte kjønn. Ifølge West og Zimmermann kan dette blant annet påvirke våre valg innenfor livsstil, utdanning og yrke. Dette innebærer også at kjønn både blir et resultat av og en begrunnelse for forskjellige sosiale ordninger og videre et middel for å legitimere institusjonelle ulikheter mellom kjønn i samfunnet, eksempelvis det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi *gjør kjønn* til enhver tid, det er ikke en prosess vi kan velge skal skje i enkelte situasjoner, man vil alltid bli oppfattet som mann eller kvinne (West & Zimmerman, 1987, s. 125- 130).

Artikkelen til West og Zimmerman (1987) ble skrevet på slutten av 80- tallet, en tid hvor man så på kjønn som noe todelt, to motsatte kjønn - kvinne og mann. Dette var dominerende normer i samfunnet, i kontrast til dagens perspektiv hvor vi vektlegger et større kjønnsmangfold. Selv om det i dag finnes flere ulike kjønnsidentiteter- og uttrykk, er vi som mennesker fremdeles opptatt av å plassere hverandre innenfor kjønnskategorier. Kjønn vil derfor aldri være irrelevant, og teorien *doing gender* er fortsatt like aktuell (Aanesen, 2022; West & Zimmerman, 1987, s. 130).

2.2 Å kjønne organisasjonsteori

I og med at kjønn er en sosial konstruksjon, vil dets forståelse kunne variere over tid eller være ulik i forskjellige kulturer, for eksempel innenfor organisasjoner eller yrker (West & Zimmerman, 1987). Før 70- tallet eksisterte det svært lite forskning om kjønnsdimensjoner i organisasjoner, da de ble oppfattet som kjønnsnøytrale av organisasjonsforskere. Studier av organisasjoner inkluderte ikke sosialt kjønn som en integrert del av prosesser og strukturer. I tiårene etter 70- tallet har feministiske studier av organisasjonsteori utviklet seg raskt, der flere har rettet fokuset mot effekter av kvinners og menns arbeidsroller og posisjoner i ulike organisasjoner i arbeidslivet. Her viser flere funn og teorier til hvorfor menn har flere fortrinn enn kvinner i mannsdominerte organisasjoner og yrker (Acker, 1993, s. 18; Kvande & Rasmussen, 1993, s. 10- 26). Gerrard og Kleiber (2019) viser til at kvotepolitikken og det norske kvotesystemet var «kjønnsblind» på 1990- tallet. Kjønnsblindhet handler om at en ikke

ser hvordan situasjonene rundt oss blir påvirket av kjønn. Kvotesystemet på denne tiden var kjønnsblind fordi det var en del av et patriarkalsk system som begrenset kvinners tilgang til fisket (Gerrard & Kleiber, 2019, s. 262). Å late som om situasjoner ikke er kjønnede gjør oss kjønnsblinde (Bø, 2014, s. 22).

2.2.1 Kvinner som «tokens»

I boken *Men and Women of the corporation* (1977) viser Rosabeth Moss Kanter til hennes organisasjonsteoretiske studie om hvordan det er å være en kjønnsmessig minoritet i en organisasjon i arbeidslivet og effektene av dette. I casestudiet av den amerikanske virksomheten Industrial Supply Corporation, undersøker hun hvordan strukturelle forhold begrenser kvinners handlings- og mulighetsrom innenfor en organisasjon. Som en del av en minoritet på mindre enn 10 prosent og sterkt dominert av menn, er disse kvinneaktørene «tokens» ifølge Kanter. Med termen «tokens» mener hun at de alltid vil bli oppfattet som representanter for sin minoritet og dermed i større grad synliggjøres som følge av å være underrepresenterte. Fordi «tokens» er i relativt mindretall blir de ofte sett på som et symbol på kategorien kvinner og ikke sett på som enkeltindivider ut fra personlighet. Kanter identifiserer tre ulike prosesser som vil forekommer mellom de dominante og «tokens» under slike skjevfordelinger. Disse er *synlighet*, *assimilering* og *kontrast* og kan assosieres med kjønnssegregerende dynamikker (Kanter, 1977, s. 206- 208).

I Kanters undersøkelse er kvinnene som «tokens» mer *synlige* enn menn, noe som nevnt ovenfor fører til at de får (ufrivillig) mer oppmerksomhet som representanter for sitt kjønn og ikke som seg selv. Selv om «token» ikke må anstrenge seg hardt for å synliggjøre sitt nærvær, opplever flere at de må prestere på et høyere nivå for at deres innsats skal bli synlig for majoriteten. Hun poengterer at det er ironisk hvordan man som «token» både er godt synlig i en organisasjon, men på samme tid blir usynlige da de ikke er tillatt sin egen individualitet (Kanter, 1977, s. 210- 211). *Assimilering* henger sammen med synlighet, der «token» også blir satt inn i en forventet rolle basert på at deres sosiale karakter generaliseres og møtes med stereotypiske forestillinger. For å passe inn i den større gruppen er det derfor enklere for mange kvinner å tre inn i en karakteristikk som samsvarer med disse stereotypiske antagelsene og forventningene, mener Kanter. For flere kvinner innskrenker dette deres muligheter, der studiet viser at flere kvinner med samme rolle som mennene ble antatt for å være ansatt som sekretærer eller assistenter i organisasjonen (Kanter, 1977, s. 230). Kanter

mener at *kontrast* er en prosess som skaper utfordringer for «token» i form av at den dominerende gruppen blir mer bevisste på å forsterke sin posisjon ved å holde «tokens» utenfor. Dette gjør det vanskeligere for kvinnene å få innpass i den tallmessige majoritetsgruppen, noe som kan føre til en større isolasjon. Ulikhetene mellom de to gruppene forsterkes og blir ofte overdrevet innad i organisasjonen, da «token» ikke er i stand til å kjempe mot slike generaliseringsforsøk. I sin studie bemerket Kanter seg at flere av mennene i virksomheten forsterket kontrasten mellom kjønnene ved at de i større grad uttrykte seg gjennom maskuline faktorer når kvinnelige «tokens» var til stede (Kanter, 1977, s. 211- 223).

Kanters bidrag får kritikk for sitt søkelys på betydningen av strukturelle forhold i form av gruppens relative antall, fremfor hvem som er «token» eller i mindretallsgruppen. Kvande og Rasmussen (1993) mener kvinners utfordringer og problemer i organisasjoner har sammenheng med at de er kvinner i et mannsdominert system, og ikke bare kan skyldes at de tilhører en minoritetsgruppe. I teorien skiller ikke det å være «token» og kvinne seg ut fra det å være «token» og mann. En grunnleggende svakhet med hennes strukturelle analyse er at kvinner og menns ulike muligheter ikke er tatt i betraktning, ved å se bort fra hvordan den samfunnsmessige mannsdominansen bidrar til å prege alle de samfunnsinstitusjoner som begge kjønn er en del av (Kvande & Rasmussen, 1993, s. 38- 39).

Thun (2018) har bygd videre på Kanters begrep «tokens» i artikkelen *Å «bære» sitt kjønn: Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag*. Her undersøker hun hvordan det er å være mindretall som kvinne i akademien, og identifiserer en kjønnsstruktur innenfor den akademiske kulturen som hun kaller for «byrden av kjønn». Kjønn blir en kategori som overskygger kvinners individuelle kompetanse, der kvinnelige vitenskapelige ansatte opplever at de blir brukt som et symbol på sitt kjønn. Dette knytter hun til det å være «kvinnealibi» for å representere mangfold og likestilling utad. Kvinnene i studiet hevder de til enhver tid lurte på om de har blitt rekruttert på grunn av sin kompetanse eller om de blir spurt for å være et alibi. I den forbindelse fremstår «kvinnealibi» som en paradoksalt kategori fordi det på den positive siden indikerer en økt bevissthet rundt kjønnsbalanse og kvinnerepresentasjon, mens det får en negativ effekt i form av at de blir anerkjent for sitt kjønn og ikke sin kompetanse (Thun, 2018).

2.2.2 Kjønnede prosesser i organisasjoner

Kjønnteorien *doing gender* av West og Zimmerman (1987) og Kanters analyse fra boken *Men and Women of the corporation* (1977) har bidratt til utformingen av Joan Acker (1990) sin teori om hvordan kjønnsforskjeller må forstås som en integrert del av de prosessene som finnes i organisasjoner. Ifølge Acker oppstår ikke kjønnsforskjeller i organisasjoner på grunn av kvinner og menns individuelle karakteristikk, men heller som følge av organisasjonsstrukturer. Hun kritiserer den konvensjonelle organisasjonsteorien for manglende forståelse av betydningen av kjønn i organisasjoner, der hun hevder at kjønn og seksualitet har blitt preget av en kjønnsnøytral diskurs. Dette omtales gjerne som kjønnsblind forskning, der en ofte tok for gitt at eventuelle forskjeller mellom kvinner og menn ikke var relevante (Korsvik & Rustad, 2018, s. 8). Dette er relevant for diskusjonen om norsk fiskeriforvaltning som kjønnsblind. At menns oppførsel og perspektiv blir ansett som en kjønnsnøytral standard, er problematisk mener Acker (Acker, 1990, s. 140- 143). I artikkelen *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization* forklarer hun at organisasjoner er kjønnede (Acker, 1993, s. 19):

To say that an organization, or any other analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action, and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot be properly understood without an analysis of gender. (Acker, 1990, s. 146).

Her argumenterer hun for at det må tas høyde for at ulike kjønn påvirkes forskjellig av organisasjoner. At en organisasjon er kjønned innebærer at fordeler og ulemper, utnyttelse og kontroll, handlinger og følelser samt meninger og identitet er differensiert og forstås i forhold til kvinner og menn, feminint og maskulint (Acker, 1990, s. 146). Organisasjoner skapes og opprettholdes derfor gjennom produksjon og reproduksjon av kjønnede prosesser. Kjønningen av organisasjoner mener Acker skjer gjennom fem ulike sett av prosesser, som alle er deler av samme virkelighet. Disse er *konstruksjon av kjønnsdifferensiering, konstruksjon av symboler, interaksjonsmønstre, identitet og grunnleggende prosesser*.

Konstruksjon av kjønnsdifferensiering

Den første prosessen *konstruksjon av kjønnsdifferensiering* innebærer at arbeidsdelingen i en organisasjon ofte er kjønnsbasert. Arbeidstype, lønn, hierarki, makt og underordning blir nevnt av Acker som ulike kjønnsmønstre produsert av organisasjoner. Dette har opphav fra tradisjonelle tankeganger om at menn er bedre egnet enn kvinner til noen oppgaver i samfunnet. Ved bruk av slike diskurser opprettholdes kjønnskillinger og sosiale konstruksjoner av kjønn, noe bidrar til en forståelse av noe som er kvinnelig eller mannlig (Acker, 1990, s. 146).

Konstruksjon av symboler

Den andre prosessen tar for seg *konstruksjon av symboler* og forestillinger som forklarer, uttrykker, forsterker og legitimerer kjønnsfordelingen i organisasjonen. Dette kan både bevisst og ubevisst formidles gjennom bilder, språk, klær, media og ideologi. Acker påpeker at organisasjoner ofte beskriver seg selv ved bruk av maskuline metaforer, med ord som sterk, besluttsom, rasjonell og mektig. Eksempelvis det typiske bildet av topplederen som uttrykker en kraftfull maskulinitet, der aktørene i organisasjonen blir aktive bidragsytere til dette bildet i sine bestrebelser for å danne en konkurransedyktig organisasjonskultur (Acker, 1990, s. 146).

Interaksjonsmønstre

Den tredje prosessen er *interaksjonsmønstre* mellom kvinner og menn samt mellom kvinner og kvinner og mellom menn og menn. Det innebærer at produksjon av kjønn også skjer gjennom interaksjon eller samhandling, ved at det dannes en praksis på ulike nivåer i hierarkiet som forsterker kjønnsinndelinger, som igjen skaper og opprettholder kjønnsbilder i organisasjonen. Dette kan være mønstre som fremmer dominans og underkastelse, noe som bidrar til å skape allianser og utestengelser. Acker vektlegger betydning av hvilket kjønn som snakker med hvem, hvem som tar ordet og avbryter andre i samtaler samt bestemmer tema for diskusjoner. I tillegg er det kjent at kvinner og menn søker sammen med andre personer av sitt eget kjønn og at menn helst rekrutterer menn, noe som også danner kjønnsinndelinger og som igjen danner og reproducerer kjønnsforskjeller (Acker, 1990, s. 147).

Identitet

Den fjerde prosessen går ut på at de kjønnede strukturene i organisasjonen påvirker og forsterker individets *identitet*. Enkeltindivider skaper forståelse av eksistensen av de tre førstnevnte prosessene, noe som fører til at de danner sine egne forestillinger om krav til

kjønnsmessig passende atferd, språk, klær, arbeid samt den generelle presentasjonen av seg selv som kjønnet medlem av en organisasjon. En slik form for intern aktivitet sikrer kvinners overlevelse i organisasjonen samtidig som det bidrar til å reproducere kjønnsdelingen (Acker, 1990, s. 147).

Grunnleggende prosesser

Ifølge Acker kan disse fire nevnte kjønnsprosessene i organisasjoner regnes som mer eller mindre åpenlyse, da kjønn allerede er involvert i *grunnleggende prosesser*. Dette regnes som underliggende sosiale strukturer som reproduseres av daglige aktiviteter som finner sted innenfor virksomheten, uttrykt gjennom materielle former. Arbeidsregler- og kontrakter, retningslinjer (for ledelse) og andre skriftlige verktøy er eksempler som bestemmer atferd på arbeidsplassen og som kan bidra til å opprettholde og legitimere hierarkiske strukturer innenfor organisasjoner. Til tross for at disse oppleves som selvsagte og organisasjonen fremstår som kjønnsnøytral, argumenterer Acker imidlertid for at de alltid er kjønnede (Acker, 1990, s.147-149).

3 Metode

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for mine valg av metode og bakgrunn for valgene. I det følgende skal jeg beskrive nærmere hva samfunnsvitenskapelig og kvalitativ metode er. Videre vil jeg gjennomgå hvordan dataen i forskningen har blitt innsamlet ved bruk av litteraturgjennomgang og dybdeintervjuer. Her vil jeg forklare nærmere de ulike vurderingene som ble gjort i forbindelse med utvalg, intervjuguide og gjennomføring av intervju, samt presentere de etiske vurderingene som ligger til grunn for intervjuene. Avslutningsvis blir de metodiske begrensningene diskutert, med fokus på reliabilitet, validitet og generaliserbarhet, i tillegg til den analytiske prosessen av datamaterialet.

3.1 Forskningsdesign og metodisk tilnærming

Hensikten med samfunnsvitenskapen er å etablere kunnskap om hvordan virkeligheten ser ut. I samfunnsvitenskapelig metode innhenter man informasjon om den sosiale virkeligheten, for så å analysere hva denne informasjonen forteller oss slik at den kan gi ny innsikt i samfunnsmessige forhold og prosesser. Innenfor samfunnsvitenskapelig metode skiller vi mellom kvantitativ og kvalitativ metode. I kvalitative forskningsmetoder ønsker vi å undersøke sosiale fenomener og gå i dybden på et smalt felt, mens kvantitative metoder dreier seg om å studere fenomeners utbredelse og antall (Johannessen et al., 2006, s. 32- 36). I gjennomgangen av studiets teoretiske rammeverk redegjorde jeg for at kjønn er noe som blir konstruert av omgivelsene rundt oss og gjennom våre relasjoner til andre. De sosiale aspektene ved konstruksjon av kjønn har derfor lagt føringer for hvordan oppgavens problemstilling skal undersøkes. På bakgrunn at dette har jeg valgt å basere studiet på et kvalitativt forskningsdesign, der jeg som forsker ønsker lære mer om kvinners erfaringer og refleksjoner rundt organisasjonsarbeid i fiskerinæringen. Siden det er få studier av dette i fiskeriene i Norge, er denne studien designet som utforskende og eksplorerende hvor flere datakilder og metoder benyttes.

Med et sosialkonstruktivistisk perspektiv som utgangspunkt ønsker jeg å studere hvordan fenomener og situasjoner oppleves av hver enkelt informant, altså utforske forhold knyttet til informantens subjektivitet. Forskningsdesignet i dette studiet har dermed en metodologisk tilnærming som er knyttet til fenomenologien. Det sentrale i fenomenologien er hvordan

mennesker konstituerer verden rundt seg i interaksjon med andre og opplever den som både natur og kultur og ikke som en privat opplevelse (Tjora, 2021, s. 30). I denne oppgaven kan det knyttes til hvordan vi mennesker skaper og opplever ulike sosiale forventninger og forståelser til kjønn og kjønnsrollen i samfunnet.

3.2 Kvalitativ metode

Den kvalitative metoden egner seg godt dersom en skal studere et fenomen som det eksisterer lite forskning på fra før eller som en ikke kjenner så godt til, og der problemstillingen er uklar. Det er derfor en metode der det stilles det krav til åpenhet og fleksibilitet slik at utformingen av prosjektet kan endres og revideres i løpet av forskningsprosessen (Thagaard, 2019, s. 13). Det blir en interaktiv prosess, der vi kan gå tilbake og endre både problemstilling, undersøkelsesopplegg, datasamlingsmetode og analyse etter hvert som undersøkelsen pågår og vi får vite mere (Jacobsen, 2005, s. 129- 130). I løpet av min forskning var jeg åpen for å endre både problemstilling og forskningsspørsmål til oppgaven, ettersom jeg fikk ny informasjon fra datainnsamlingen. På forhånd hadde jeg med utgangspunkt i kjønnsteori gjort meg noen tanker og forventninger til hvilken respons jeg ville få fra informantene, da en feministisk tilnærming ofte er basert på at kjønn blir problematisert i så og si alle situasjoner og at relasjonen mellom kvinner og menn ses i sammenheng med makt og undertrykkelse. Til tross for dette forsøkte jeg likevel å gå inn i hver enkelt situasjon med et åpent sinn. Thagaard (2019) hevder at kvalitative metoder også er en egnet metode til å gi forståelse av kvinners livssituasjon, da det er en metodisk tilnærming hvor perspektivet til personer i felten har en fremtredende plass (Thagaard, 2019, s. 42).

Ettersom jeg var interessert i å studere verden sett fra informantens ståsted gjennom deres meninger, holdninger og erfaringer, har jeg valgt å bruke dybdeintervjuer som en datagenereringsmetode (Tjora, 2021, s. 127- 128). Innenfor kvalitativ metode er det få begrensninger på de svarene en respondent kan gi, hver enkelt respondent er unike. Metoden vektlegger detaljer og har ofte høy begrepsgyldighet gjennom dens åpne tilnærming, ved at den som undersøker i liten grad har bestemt på forhånd hva det skal letes etter. Som forsker får man den individuelle og unike forståelsen av et forhold hos respondenten. Det kan derimot

dukke opp utfordringer med denne metoden, i form at den kan være ressurs- og tidkrevende i forbindelse med inngående intervjuer. Ofte har man begrensede ressurser og må nøye seg med få respondenter. I en slik situasjon får man et intensivt design, der det må prioriteres mange variabler foran mange enheter. I og med at jeg bare kan intervju et begrenset antall personer i denne studien, vil jeg ikke kunne generalisere på bakgrunn av intervjuene. Problemer med den eksterne gyldigheten er som regel kjent innenfor kvalitative tilnærminger, og noe jeg vil komme tilbake til senere i kapitlet (Jacobsen, 2005, s. 129- 130).

Den kvalitative forskningsprosessen vektlegger innlevelse og systematikk som to sentrale trekk. Det er viktig med innlevelse for at man som forsker kan oppnå forståelse av de sosiale fenomenene som studeres, i tillegg til å videreutvikle eller utforme nye teoretiske perspektiver som er relevante til informantenes situasjon. Systematikk dreier seg om fremgangsmåtene i forskningsprosessen, og at man som forsker tar grundige og strategiske vurderinger i løpet av denne prosessen for å oppnå en helhetlig forståelse av de sosiale fenomenene. Den kvalitative forskningsprosessen deles gjerne inn i ulike faser, selv om de til dels overlapper hverandre. Første fase innebærer å formulere de forskningsspørsmålene som er utgangspunkt for det man ønsker å finne ut av i undersøkelsen. Videre består neste fase i å utvikle data, etterfulgt av den delen av analysen som bearbeider og sorterer den innsamlede dataen. Den siste fasen går ut på å føre en videre analyse og tolkning av dataenes meningsinnhold (Thagaard, 2019, s. 14- 28). Jeg vil bruke denne inndelingen til Thagaard (2019) som utgangspunkt for å strukturere dette kapitlet.

3.3 Litteraturgjennomgang og dokumentstudier

I dette studiet ble det benyttet både primærdata og sekundærdata. Primærdata er det datamaterialet jeg har innsamlet direkte gjennom intervjuene, mens sekundærdataen stammer fra andre enn meg selv og ble funnet gjennom tilgjengelig litteratur.

Som en utforskende og eksplorerende oppgave har jeg gjennomført en omfattende litteraturgjennomgang av tidligere forskning for å opparbeide meg et faglig grunnlag for forståelse av tema, samt identifisere områder som krever ytterligere undersøkelser. Kapitlene om teoretisk rammeverk og tidligere forskning baserer seg hovedsakelig på data innhentet fra litteratursøk. Bak disse kapitlene ligger det derfor mye arbeid i å lese et bredt omfang om ulike

faglitteratur og eksisterende forskning utført på området. Dette innebar å lese generelt om kvinner i fiskerinæringen, men også å sette seg inn i kjønnssteori. For å finne frem til den relevante litteraturen har jeg i stor grad benyttet meg av søkemotoren Google Scholar, med både norske og engelske søkeord. Noen av søkeordene jeg brukte var «kvinner», «kjønn», «fiskeriorganisasjoner», «women fishers», «gender- blind», «fisherires policies» og «cultural and structural barriers». De ble benyttet som søkeord både hver for seg og i kombinasjon med hverandre. Jeg brukte også Oria for å finne tilgjengelig litteratur fra sentrale kvinneforskere innenfor fiskerinæringen, som Siri Gerrard og Eva Munk- Madsen.

Videre ble litteraturen som utpekte seg ført ned med kildehenvisning, tittel, forfatter(e), år for publisering, forfatterens nøkkelord, hvilken journal den ble publisert i og abstraktet. Det var relevans til oppgavens tema og problemstilling som gjorde at litteratur utpekte seg. Med relevant faglitteratur og bakgrunnsinformasjon ville det bli enklere for meg å utforme en god undersøkelse, samt vise at jeg kjenner fagfeltet. Ved å føre ned ulik informasjon om kildene, ble det mer oversiktlig å sortere ut hvilke kilder som var relevante og irrelevante for min studie. På denne måten ble det også lettere for meg å vurdere kildene i forhold til deres kvalitet og pålitelighet. For eksempel ble forfatter, utgiver, sjanger og om teksten er fagfellevurdert viktige kriterier som jeg la vekt på i denne prosessen. I tillegg til fagfellevurderte artikler, bøker og bokkapitler, så har jeg også benyttet rapporter, offentlige dokumenter og ulike avisartikler. Dette er stort sett nettartikler utgitt av Fiskeribladet som jeg har valgt å bruke som kilde, da det er en avis som gir den nyeste oppdaterte informasjon om hva som skjer i næringen, deriblant i fiskeriorganisasjonene. De fagfellevurderte kildene har dannet grunnlaget for de sekundærkilder som er en del av oppgavens empiri, mens avis- og nettartikler har fungert som et supplerende tillegg.

3.4 Utvalg

Hovedregelen for utvalg i kvalitative intervjustudier er at man velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til det aktuelle temaet. I og med at utvalget ofte er relativt lite med et begrenset antall personer, er det særlig viktig at den utvelgingsprosessen vi bruker er hensiktsmessig for problemstillingen, slik at analysen av datamaterialet kan gi oss en forståelse av de fenomenene vi studerer (Thagaard, 2019; Tjora,

2021). Når jeg skulle rekruttere informanter til studiet mitt, benyttet jeg meg av en strategisk utvelging for at jeg som forsker skulle lykkes med å samle empiri om det temaet jeg ønsket å studere. En strategisk utvelging går ut på at man basert på en faglig vurdering velger ut et begrenset antall personer som kan gi informasjon om problemstillingen, og som vil være interessante for studie (Aanesen, 2020). Det første utvalgsriteriet jeg la til grunn var derfor at alle informantene måtte være kvinner, ettersom det var kvinners erfaringer og refleksjoner jeg ville undersøke. Videre hadde jeg et ønske om at det skulle være kvinner aktive innen organisasjonsarbeid og styrende organer i næringen, eller kvinnelige yrkesfiskere i næringen som var aktuelle for å drive med organisasjonsarbeid eller valgbar til å sitte i styrende organer. Det sistnevnte kriteriet mente jeg var viktig for å besvare mitt siste forskningsspørsmål for å sikre ulike synspunkter og perspektiver fra kvinnene i næringen, også de som på nåværende tidspunkt ikke er aktive i organisasjonene. I tillegg var det viktig med god spredning i alder, bosted og ansiennitet. I kvalitative undersøkelser det også vanlig at en kan supplere informanter underveis i prosjektet på bakgrunn av den informasjonen en får på et tidlig stadium i prosessen (Thagaard, 2019, s. 54). I etterkant av de første intervjuene gjorde jeg en vurdering av utvelgingsprosessen og fant ut at det også ville vært hensiktsmessig å inkludere noen informanter fra administrasjonen til noen av fiskeriorganisasjonene i utvalget mitt. Ved å supplere med innspill fra ansatte som arbeider i organisasjonene styrket jeg utvalgets egnethet med et formål om å bedre forståelsen fenomenene i studiet.

Neste steg i prosessen var å utføre et systematisk søk etter kvinner som enten har vært eller er aktive i organisasjonsarbeid i fiskerinæringen. Dette var en relativt kort prosess der jeg tok kontakt med noen av organisasjonene og deres lokallag/regionlag/medlemslag, i tillegg til at jeg utforsket deres nettsider. Deretter tok jeg kontakt med flere aktuelle informanter, hovedsakelig per e-post. Her presenterte jeg meg kort og fortalte hva masteroppgaven handlet om og dens formål. Videre begrunnet jeg hvorfor vedkommende var en aktuell kandidat til undersøkelsen og avsluttet det med en forespørsel om deltakelse. Informantene som ikke hadde epost-adressen sin tilgjengelig på internett, fant jeg telefonnumrene til og sendte en tekstmelding der jeg informerte kort om prosjektet og spurte om de kunne oppgi deres epost-adressen dersom de ønsket mere informasjon. Etterhvert som jeg kom i gang med intervjuene, fikk jeg tips fra flere av deltakerne om nye informanter samt deres kontaktinformasjon.

Responsen til de aktuelle informantene var over all forventning. Jeg opplevde å få raskt svar fra flere av personene i utvalget, samt veldig mange positive tilbakemeldinger for valg av tema. Til slutt opprettet jeg kontakt med ni informanter, hvorav så og si alle er aktive i organisasjonsarbeid. Majoriteten av disse har også vært eller er fremdeles aktive som yrkesfiskere. I tillegg snakket jeg med to informanter som er ansatte i administrasjonen til noen av organisasjonene, for å få innspill og mer innsikt i det administrative arbeidet som gjøres på feltet. I og med at prosentandelen kvinnelige yrkesfiskere og kvinnelige styremedlemmer i de ulike fiskeriorganisasjonene er så lav som den er, har hensynet til anonymisering vært essensielt i denne masteroppgaven. På bakgrunn av dette er det svært begrenset hvor mye jeg vil gå inn på beskrivelsen av informantene. Det lar seg derfor ikke gjøre å gi noe detaljert informasjon om hver informant, men jeg vil likevel presentere dem på en forsvarlig måte for å bevare anonymiteten.

Informantene som er intervjuet i forbindelse med dette studiet representerer alle faglagene innenfor norsk fiskerinæring. De er bosatt i ulike deler av Norge fra nord til sør, og er i aldersgruppen 26 til 60 år. Deres erfaring og ansiennitet fra organisasjonsarbeid og fiskeryrket er følgelig varierende. Jeg anser det ikke som viktig eller avgjørende å utgi flere bakgrunnsopplysninger om bosted, alder og erfaring utover dette. For å gjøre teksten mer leservennlig og samtidig ivareta informantenes anonymitet, har jeg valgt å gi dem fiktive navn. Disse er Astrid, Ella, Iben, Kornelia, Lilly, Pia, Rikke, Selma og Åse. Navnene er valgt ut helt tilfeldig og har ingen tilknytning til informantenes virkelige navn. Til tross for at informantene er fra ulike steder i Norge og har ulike dialekter har jeg valgt å gjengi alle sitater på bokmål, noe som i større grad også vil bidra til å ivareta informantenes anonymitet. Dette vil i likhet med de overnevnte bakgrunnsopplysningene ikke få noen betydning for resultatene i masteroppgaven.

3.5 Utforming av intervjuguide

Utgangspunktet for et vellykket intervju er at en har satt seg godt inn i intervjuobjektets situasjon på forhånd. Det vil si at jeg som intervjuer var avhengig av å ha gode kunnskaper om intervjukonteksten for å kunne stille de spørsmålene som informanten ville oppleve som relevante (Thagaard, 2019, s. 94- 95). I forkant av intervjuene utarbeidet jeg derfor to ulike

intervjuguider (vedlegg 1 og 2). Den første intervjuguiden var for de aktive kvinnene innenfor organisasjonsarbeid og styrende organer. Den andre intervjuguiden var for kvinnelige yrkesfiskere som er aktuelle til å drive med organisasjonsarbeid samt er valgbare til styrende organer, men som per dags dato ikke er aktive. De to intervjuguidene ble utformet forholdsvis like, bortsett fra at den andre intervjuguiden inneholdt noe færre spørsmål enn den første. Den første hadde noen flere spørsmål som gikk mer spesifikt og detaljert på de ulike forhold ved å være aktiv i en fiskeriorganisasjon. For de to informantene fra administrasjonene utarbeidet jeg ikke intervjuguide, da det ikke ble ansett som nødvendig å utføre samme type dybdeintervjuer med disse personene.

Intervjuguiden ble utformet med utgangspunkt i det teoretiske rammeverket som ble presentert i kapittel 2, i tillegg til andre relevante tema for oppgaven. Den ble tematisert i fem ulike deler med følgende overskrifter: personlig presentasjon, rekruttering, arbeidssituasjon i organisasjonen, fremtiden og avslutning. I grove trekk går dybdeintervjuer gjennom tre faser, noe som preget utformingen av de ulike spørsmålene. De tre fasene er oppvarming, refleksjon og avrunding (Tjora, 2021, s. 159). I starten av intervjuet ønsket jeg å stille konkrete oppvarmingsspørsmål med fokus på å plassere informanten i en relasjon til bakgrunnsvariabler samt skape en avslappet stemning for intervjuet. Deretter stilte jeg refleksjonsspørsmål som omhandlet informantens vei inn i de styrende organer, kulturelle og sosiale forhold rundt arbeidssituasjonen i organisasjonen og tanker om fremtiden. I denne fasen av intervjuet hadde jeg utformet mulige oppfølgingsspørsmål dersom det skulle være nødvendig. Disse ble i ulik grad benyttet, da jeg opplevde at noen av informantene hadde lett for å snakke seg gjennom spørsmålene, mens andre trengte flere oppfølgingsspørsmål for hvert enkelt refleksjonsspørsmål. I slutfasen stilte jeg noen få avrundingsspørsmål for å markere at kjernen og den reflekterende delen av intervjuet var ferdig. Her spurte jeg om informanten ønsket å legge til noe mere som var relevant for tema. Samtlige av informantene ga også her uttrykk for at jeg kunne ta kontakt dersom det var noe mere jeg ville spørre de om i ettertid.

Til tross for at intervjuguiden og dens rekkefølge var nøye gjennomtenkt, var jeg opptatt av den ikke skulle følges slavisk. Fordelen ved en slik delvis strukturert tilnærming er at den åpner opp for å utforske de fortellingene informanten selv trekker frem eller relevante områder som ikke var planlagt i forkant (Thagaard, 2019, s. 91). I enkelte intervjuer bevegde informanten seg inn på spørsmål eller tema som ifølge intervjuguidens rekkefølge ville

kommet senere i intervjuet. I disse situasjonene var det viktig at jeg lot vedkommende få snakke videre, uten at jeg skapte unødvendige avbrytelser eller forstyrrelser. Jeg sørget likevel for at de planlagte temaene som var viktige for problemstillingen ble belyst i løpet av intervjusamtalen. Målet med denne tilnærmingen var at hele intervjusituasjonen skulle oppleves som en fri og uformell samtale, og med en tillitsfull atmosfære der informanten skulle føle på at det var greit å snakke åpent, tenke høyt og vite at digresjoner var tillatt (Tjora, 2021).

Da jeg tok kontakt med de aktuelle informantene på e-post med forespørsel om deltakelse i undersøkelsen, sendte jeg også intervjuguiden som et vedlegg. Av den grunn kan det tenkes at informantene snarere forventet at de skulle svare slavisk på de oppsatte spørsmålene fremfor å snakke løst (Tjora, 2021, s. 172). Dette opplevde jeg som svært varierende for hver enkelt informant. Noen hadde lest intervjuguiden på forhånd og tatt notater, mens andre stilte uforberedt uten å ha åpnet og sett på vedlegget. Enkelte foretrakk å ha intervjuguiden fremfor seg under intervjuet, da de ønsket å følge med på spørsmålene underveis. Dette la føringer for utførelsen av intervjuene, noe som vil si at intervjustrukturen med andre ord ble valgt ut fra informantenes preferanser og hva de følte de var mest komfortable med.

3.6 Gjennomføring av intervju

Ifølge Thagaard (2019) betraktes dybdeintervjuer som en metode som gjennomføres fysisk ansikt til ansikt mellom informant og intervjuer. Av praktiske og økonomiske grunner i form av store geografiske avstander lot dette seg ikke gjøre i denne undersøkelsen. Intervjuene ble derfor gjennomført via telefon eller som en videosamtale på den digitale plattformen Microsoft Teams, alt etter informantens ønske. Jeg utførte seks av intervjuene via telefon og tre over Teams. Ulempen med denne formen for intervju er at selve samtaleaspektet som det ideelle intervjuet er avhengig av forsvinner, blant annet fordi muligheten til å bruke kroppsspråk ikke er mulig i en telefonsamtale og utfordrende over en videosamtale. Dette kan ha påvirket den tilliten og åpenheten jeg kunne fått med informantene, spesielt de jeg snakket med uten bildeoverføring (Jacobsen, 2015, s. 148; Thagaard, 2019, s. 183).

De sterke sidene ved at jeg benyttet telefon som metode var at det kunne gi informantene en større følelse av anonymitet, da en ikke kan se ansiktene til hverandre. I og med at flere av

spørsmålene i intervjuguiden kunne oppleves som sterke for flere informanter der noen kanskje følte seg «truffet», kunne telefon i stedet for intervju ansikt til ansikt oppleves som tryggere for informanten. Det var svært viktig for meg som intervjuer at informantene var bevisste fra starten av intervjuet på at den ferdige oppgaven ikke ville inneholde noen identifiserende bakgrunnsopplysninger. Dette var også et av de første punktene jeg informerte om før intervjuets start. Det kan likevel tenkes at enkelte informanter opplevde det som ekkelt å skulle være ærlig rundt flere av spørsmålene eller var redde for å briste ut i vanskelige følelser (Thagaard, 2019, s. 183- 184). Flere av informantene uttrykte også at de var lettet over at de ville bli anonymisert før videre analyser og ikke kunne gjenkjennes i oppgaven. Av den grunn har jeg i ettertid blitt mer overbevist om at telefon var den best egnede metoden for å utføre intervju i denne undersøkelsen.

På bakgrunn av de overnevnte argumenter knyttet til informantenes anonymitet, strenge regler i forbindelse med personvern og lang behandlingstid hos Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (SIKT) ble ikke intervjuene tatt opp på lyd. Jeg nedtegnet notater på datamaskinen underveis, så detaljerte som mulig. Dette synes jeg fungerte overraskende bra og jeg fikk det notert ned det mest essensielle uten å måtte avbryte samtalen, da informantene hadde god forståelse for at jeg var avhengig av å notere ned fortløpende. Flere snakket derfor i rolig tempo og gjentok ofte viktige ting opptil flere ganger. I etterkant tilføyde jeg også inntrykkene jeg fikk fra intervjuet, samt andre ting som jeg hadde lagt merke til og som jeg ikke fikk notert under selve intervjuet. Ved å ikke benytte meg av lydopptak sparte jeg også mye tid i forbindelse med at jeg ikke hadde mulighet til å utføre en fullstendig transkribering av materialet i ettertid. Baksiden med dette er at jeg har vært nødt til å stole på min egen hukommelse, siden jeg ikke har kunnet forsikret meg om at jeg fikk med meg alt som ble sagt. Videre var jeg ikke like deltakende i samtalen som jeg skulle ønsket, da jeg måtte fokusere på å få skrevet ned så mye som mulig. Dette førte til at jeg fikk mindre anledning til å gi informanten tilstrekkelig oppmerksomhet, i tillegg til å utvikle en bedre personlig kontakt som intervjuet ville gitt mulighet til dersom jeg hadde benyttet opptak (Thagaard, 2019, s. 112).

3.7 Forskningsetiske betraktninger

Ettersom jeg har benyttet intervju som metode i denne oppgaven er det også essensielt å gjennomgå de etiske betraktningene tilknyttet en slik datageneringsmetode. Som forsker har jeg blant annet et etisk ansvar for hvordan jeg behandler og presenterer data. I den forbindelse har jeg vært opptatt av å følge generelle regler for god forskningsetikk, først og fremst for å oppfylle kravet om at informanten ikke skal komme til skade eller ubehag gjennom forskningen (Tjora, 2021, s. 187). I forkant av intervjuene anskaffet jeg samtykke til deltakelse fra informantene, der de ble informert om prosjektets overordnede formål. Jeg gjorde det også klart at deres deltakelse var frivillig og at de kunne trekke seg når som helst om de måtte ønske det, samt unnlate å svare på alle spørsmål dersom det var noen de ikke ønsket å svare på.

Siden denne studien handler om mennesker som har fortalt meg om sine individuelle erfaringer og tanker, har det vært viktig for meg å møte dem med respekt og forståelse for den informasjonen de har gitt. I tråd med dette har det vært av avgjørende betydning at jeg utviklet en trygg intervjusituasjon som ivaretok informantens anonymitet. I den avsluttende fasen av intervjuet sjekket jeg med informantene om det var greit at jeg benyttet eventuelle sitater fra intervjuet i oppgaven. For å forsikre meg om at informantene følte seg trygge på anonymiseringen, leste jeg opp noen av de aktuelle sitatene som jeg kunne tenkt meg å bruke for å sjekke at ingen detaljer eller andre typer utdrag gjorde dem gjenkjennelige (Tjora, 2021, s. 190). Siden jeg ikke benyttet meg av lydopptak, var også dette en grei måte å dobbeltsjekke for meg selv at jeg hadde notert ned ordrett hva informanten hadde sagt.

Et annet moment jeg ønsker å trekke frem er betydningen av meg som kvinnelige forsker i intervjusituasjonen. Ettersom dette studiet omhandler kjønn og det å være kvinne i en mannsdominert organisasjon, kan det tenkes at det var mer naturlig for intervjupersonene å snakke med en kvinne rundt disse temaene. Når både forsker og informant er kvinner, gir det et naturlig grunnlag for en felles forståelse (Thagaard, 2019, s. 106). Eksempelvis opplevde jeg at flere av deltakerne refererte til fellesskapet mellom oss som kvinner ved å si: «Som kvinne kjenner du deg kanskje igjen i. ...» eller «Som kvinner er vi ...». Med slike typer utsagn antok informanten at jeg som forsker hadde en bedre forståelse for det som ble sagt fordi jeg er kvinne, kontra det en mannlig forsker ville fått. Dette tror jeg kan ha styrket

kvaliteten på datamaterialet, da det har hatt en positiv innvirkning på forskningssituasjonen og kontakten mellom meg og deltakerne.

3.8 Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

Som en av kvalitetsindikatorene som brukes innen kvalitativ forskning, kan begrepet reliabilitet, også kalt pålitelighet, knyttes til forskningens etterprøvbarhet. Det vil si at andre forskere skal kunne komme frem til de samme resultatene ved å anvende og utføre nøyaktig samme metode som jeg har benyttet. Det at jeg ikke gir noen identifiserende opplysninger i oppgaven har konsekvenser for etterprøvbarheten av resultatene mine, i form av at det ville blitt utfordrende å kopiere en lik kvalitativ innsamling av data. Personvern hensynene trumfer med andre ord etterprøvingshensynene. I senere tid har dette kriteriet blitt mindre relevant innenfor kvalitative metoder, da det blir lagt mere vekt på den forståelsen forskeren utvikler i løpet av prosjektarbeidet. I realiteten ville det vært utfordrende og skulle opptre likt i alle intervjuene og oppnå samme relasjonen til intervjuobjektene (Thagaard, 2019, s. 187- 188). Til tross for dette har jeg styrket påliteligheten til studiet gjennom dette metodekapitlet, ved at jeg har gitt en åpen og detaljert beskrivelse av fremgangsmåten til forskningsprosessen samt begrunnet de valgene som har vært tatt. Dette gir en høyere grad av troverdighet til forskningsprosjektet (Johannessen et al., 2006, s. 199).

Validiteten i kvalitative undersøkelser dreier seg om hvorvidt mine tolkninger av studiens datamateriale er gyldige i forhold til den virkeligheten som er studert (Thagaard, 2019, s. 189). For å styrke gyldigheten bør det være en logisk sammenheng mellom prosjektets utforming og funn, samt de spørsmålene en ønsker å finne svar på (Tjora, 2021, s. 260). For å oppnå dette har jeg lagt vekt på en teoretisk gjennomsluktighet gjennom hele prosjektfasen. Det vil si at de teoretiske perspektivene som jeg redegjorde for i kapittel 2 har vært sentrale i utformingen og praktiseringen av forskningen, der jeg avslutningsvis i samme kapittel begrunnet hvordan teorien skal anvendes til å svare på forskningsspørsmålene. Jeg anser mitt valg av teoretisk grunnlag som relevant for å diskutere kvinners opplevelser og erfaringer med å være i kjønnsmessig mindretall i fiskeriorganisasjonene. Av den grunn valgte jeg kjønnteori for å best mulig treffe intensjonen med prosjektet. Videre i analysekapitlet vil mine funn sammenstilles med teoretiske rammeverk og tidligere forskning på feltet, noe som vil bidra til å styrke den kommunikative gyldigheten. (Thagaard, 2019, s. 189). I den delen av

oppgaven som bygger på intervjumaterialet har jeg også valgt å bruke sitater fra intervjuene til å underbygge funnene, noe som gir mulighet til å vurdere både pålitelighet og validitet.

Som nevnt ovenfor er det tolkningene av fenomenene en ønsker å studere i kvalitativ forskning. Generaliserbarhet eller overførbarhet handler i den forbindelse om hvorvidt disse tolkningene kan overføres eller være relevante i andre sammenhenger. Innenfor kvalitative studier er dette noe en prøver å unngå (Thagaard, 2019, 193- 194). Min studie handler om kvinners situasjon i fiskerierorganisasjonene, der jeg har vært i kontakt med ni kvinnelige informanter. Selv om det ikke er usannsynlig at flere kvinner i samme situasjon erfarer det samme, gir det generaliseringsproblemer fordi funnene må regnes som kontekstbundne sosiale fenomener. Av hensyn til personvern vil det være begrensninger i dette prosjektet som har ført til at en generalisering til ulike sammenhenger vil oppleves som utfordrende. De ulike fenomenene kan likevel gi grunnlag for å forklare sosiale mønstre, noe som kan være til nytte i andre studier om kvinner i mannsdominerte organisasjoner. Det kan også anses som en videreføring av tidligere forskning om kvinner i næringen og teoretiske perspektiver som omhandler kjønn (Thagaard, 2019, 194- 195).

3.9 Analyse av datamaterialet

Etter hvert enkelt intervju ble det satt av tid til å skrive ned ting som jeg ikke fikk tid til under selve intervjuet, siden jeg ikke benyttet meg av lydopptak. Jeg noterte det jeg anså som viktig og relevant for analysen, samt de ulike oppfatningene jeg satt igjen med etter alle samtalene. Etter 9 utførte intervjuer ble rådataene sammenfattet i et felles dokument på 45 sider. For å benytte dette datamaterialet til en kvalitativ analyse var det nødvendig å utføre en systematisering av teksten. Jeg anså en temaanalytisk tilnærming som mest hensiktsmessig for dette prosjektet, da jeg ønsket å sammenligne data om det samme temaet for alle informantene, samt rette oppmerksomheten mot temaer som ble representert i intervjuene (Thagaard, 2019). Til slutt endte jeg opp med tre hovedtemaer som utgjorde det videre grunnlaget for analysen: Veien inn i fiskerierorganisasjonene, arbeidssituasjonen i fiskerierorganisasjonene og fremtiden i fiskerierorganisasjonene.

Deretter startet jeg å markere teksten med ulike fargekoder for hver informant, før de ulike uttalelsene ble knyttet opp til de tre analytiske temaene. I løpet av denne prosessen

anonymiserte jeg også alle intervjuene og ga informantene fiktive navn for å holde oversikt i dokumentet, i tillegg til at alle sitater ble omskrevet til bokmål. For å analysere og utvikle en forståelse av datamaterialet benyttet jeg meg aktivt av de teoretiske perspektivene i kapittel 2 underveis, noe som førte til at jeg valgte å knytte sammen analyse og diskusjon i denne masteroppgaven. Dette var en prosess hvor jeg til enhver tid bevegde meg frem og tilbake mellom teori og empiri, noe som vil si at jeg har utført en abduktiv tilnærming til datamaterialet. Den teoretiske bakgrunnen har derfor spilt en sentral rolle for hvordan jeg som forsker har tolket sammenhenger, variasjoner og likheter fra informantenes intervjuer.

4 Tidligere forskning

Formålet med dette kapitlet er å presentere tidligere forskning, både eldre og nyere, som er relevant for oppgavens tema. Jeg har valgt å trekke frem sentrale trekk ved kystkulturen i lokalsamfunnene for å forstå hvordan nærings- og rekrutteringssystemet i fiskeriene har hengt sammen, og i den forbindelse hvordan kjønn har blitt konstruert gjennom en kjønnsmessig arbeidsdeling. Videre presenterer jeg kvinners rolle som «bakkemannskap» og hvordan deres usynlighet sammen med kvotesystemet som ble innført på 1990- tallet kan gjenspeiles i fiskeriorganisasjonenes arbeidsdeling. Avslutningsvis viser jeg til at den «kjønnsblinde» fiskeripolitikken mest sannsynlig kan ha bidratt til å synliggjøre kvinnenenes stilling, både innenfor fiskeyrket og organisasjonene.

4.1 Fiskerinæringen i kystkulturen

Historisk sett har fiske vært et kombinasjonsyrke, som sammen med jordbruk og sesongmessig lønnsarbeid skaffet inntekter og forbruksgoder til husholdet. Mens mennene rodde fiske, hadde kvinnene ansvar for omsorg av barn og eldre, hushold og gårdsdrift på land. For å drive en slik yrkeskombinasjon var kvinnenenes bidrag en viktig og avgjørende forutsetning. I tillegg har samfunnet tidlig bygd på et tanke sett som innebærer klare kjønnsroller i kjernefamilien. Etterkrigstiden frem til 1960-årene ble kalt for husmor-epoken i norsk historie, med flere hjemmeværende husmødre enn noen gang. I kjernefamilien var det mannen som forsørget familien og drev med lønnet arbeid, mens kvinnen gjorde ulønnet arbeid hjemme. Det har med andre ord vært et klart kjønnskilte mellom ansvarsfordelingen på land og sjø (Jentoft & Wadel, 1984, s. 15; Munk-Madsen, 2000, s. 333; Roos, 2020).

Det finnes mange og sammensatte årsaker til kvinners lave deltagelse i det mannsdominerte yrket, som også kan forklare dagens kjønnsdelte arbeidsmarked (Fiskeridirektoratet, 2022; Nærings- og fiskeridepartementet, 2021). Den norske lokalsamfunnsforskningen på 1970- og 1980- tallet dreide seg i hovedsak om hvordan arbeidslivet og lokalsamfunnet hang sammen i tette relasjoner (Høst & Wadel, 1980). Fiskerinæringen, som andre næringer, var på ulike vis sammenkoblet med sine omgivelser og ble i flere tiår sett på som en del av et sosialt system forankret i lokalsamfunnene. Fiskerisamfunnene i Nord- Norge ble tidlig i 1980- årene beskrevet av Jentoft og Wadel (1984) som sammenvevde og organiske

sysselsettingssystemer. Kystsamfunnene var et samspill med sterk og gjensidig avhengighet mellom hushold, fiskeflåte, fiskeindustri, skole og annen lokal virksomhet. Dette samspillet kalte de for kystens sysselsettingssystem, noe de mente var fundamentalt for å opprettholde bosettingen og rekrutteringen i et fiskevær. Mange lokalsamfunn var sterkt fiskeriavhengige og for virksomheter både og i og utenfor husholdet var fiskeriene regnet som viktigste næringsvei. Det var nesten uunngåelig at man ikke hadde et forhold til næringen, enten direkte eller indirekte, og for å overleve var de gjensidig avhengig av hverandre. Sysselsettingssystemet var dermed på lang vei sammenfallende med lokalsamfunnet (Johnsen et al., 2013, s. 3; Sønvisen et al., 2017, s. 13-14; Vik, et al., 2011, s 409-410).

Samspillet i det lokale sysselsettingssystemet førte til tette og nære sosiale relasjoner mellom de ulike aktørene. Jentoft og Wadel (1984) så at rekruttering skjedde uformelt gjennom sosiale nettverk, primært basert slektskap, nærhet og lokal tilhørighet. I tillegg til kriterier som personlighet dyktighet og alder, ble også kjønn lagt til grunn (Hetland, 1984a, s. 88). I boken *Drivandes kvinnfolk: om kvinner, lønn og arbeid* beskriver Gerrard ulike kvinners arbeidssituasjon i et fiskevær i Finnmark. Selv om befolkningen bestod av om lag like mange kvinner som menn, var rekrutteringsmønsteret til fisket svært ulikt mellom kjønnene. Sysselsettingen var mer ettertraktet av menn enn av kvinner, da det var mennene som skulle stå for fisket. (Gerrard et al., 1976, kap. 3; Jentoft & Wadel, 1984, s. 22; Lie et al., 1976, kap. 5). Å ro fiske var hardt og fysisk krevende og ble derfor regnet som et mannsarbeid. Mennene betraktet ofte kvinnenenes oppgaver i hjemmet og gårdsarbeidet som lettere enn å være på sjøen, da de mente at det stilte mindre krav til både innsikt og fysisk styrke (Husmo & Munk-Madsen, 1994, s. 184). Dette bygde på en forståelse av kjønn utfra et biologisk perspektiv, der det ble lagt vekt på anatomiske kjønnsforskjeller, som for eksempel muskelmasse i dette tilfellet. Som nevnt i kapittel 2, legger jeg til grunn i dette studiet at kjønn og hvordan kjønn forstås er sosialt konstruert, og ikke er forankret i biologien. Jeg vil derfor ikke legge mere vekt på den delen av kjønnsforskningen som legger fysiske forskjeller til grunn for å forstå sosial organisering.

I fiskeværene har det vært en lang tradisjon for at gutter og jenter deltok i arbeidslivet og bidro til å utføre nødvendige oppgaver. Tilvenningen til de bestemte yrkesrollene startet på tidlige tidspunkt for alle barn av begge kjønn. Jentene ble lært opp til kvinnesysler, med nål og saks, mens guttene ble gitt kniv og øks til skogs- og jordarbeid. Jentene hjalp mødrene, mens guttene fulgte fedrene. Det ble også lagt særlig vekt på at guttene så tidlig som mulig

skulle komme i kontakt med fiskerimiljøet og bli opplært i fiskerrollen. I første omgang fikk de høre mer eller mindre virkelige historier fra fiskerlivet, fra nære slektninger eller naboer og allerede her startet sosialiseringssprosessen i det lokale sysselsettingssystemet. Senere ble de med sine fedre, nære slektninger, venner eller bekjente fra lokalsamfunnet ut på havet, der de tok lærdom gjennom observasjon og ved å etterligne de voksne. Læringen var en del av de lokale og daglige fiskeriaktivitetene, og kunnskapen var allsidig. Lokale fiskerkunnskaper ble tradisjonelt overført i arv i generasjoner, fra bestefar, via far til sønn. For å kunne drive fiske måtte man inneha en spesiell kompetanse som var en del av en kultur, og som ikke ble presentert skriftlig eller uttrykt i form av prosedyrer og regler (Bratrein et al., 1976, kap. 1; Hetland, 1984b, s. 37- 40; Maurstad, 1994, s. 116; Müller, 1994, s. 106- 111; Schiøtz, 1998, s. 34).

En kjønnsmessig arbeidsdeling i tidlig alder var en stor del av kyst- og fiskerikulturen. Det preget oppveksten til barn og unge og var viktig for deres sosialisering. Arbeidet besto av kjønnede aktiviteter og fant sted på bestemte områder i fiskeværet, for jenter i hjemmet med mor og for gutter på sjøen med far. Dette påvirket den oppfatning de fikk av seg selv, og hva de utfra kjønn var egnet til i det eksisterende samfunnsforhold. Hva som ble ansett kvinnelig eller mannlig, feminint eller maskulint i det enkelte lokalsamfunn, dannet grunnlaget for hvordan kjønn ble konstruert. For å forstå arbeidsdelingen i fiskeriene må en derfor også undersøke hvordan kjønn ble konstruert.

4.2 Fiskerikvinner som bakkemannskap

Til tross for at fiskeyrket har vært mannsdominert, har undersøkelser vist at kvinner har hatt en historisk viktig rolle i norske kystsamfunn. Deres arbeidssituasjon har vært svært omfattende, og arbeidet de har utført blir ofte omtalt som verdifullt for at mannen skulle lykkes som fisker. I tillegg til å være ansvarlig for det ulønnede arbeidet i et fiskevær, befant de seg stort sett i lavlønnsyrker eller arbeid som var dårligere betalt enn menn (Bratrein, 1976; Gerrard, 1995). I fiskeriforskningen har flere kvinner tatt i bruk begrepet «fiskerikvinner» for å sette preg på hennes servicefunksjoner som ikke har vært inkludert i det formelle fiskeriregnskapet (Kvinneuniversitetet i Norden, 2021). Kvinners bidrag i fiskerinæringa fikk økt oppmerksomhet blant kvinneforskere på 1970-tallet og starten av 1980- tallet. Før den tid var dette et felt som det var viet lite oppmerksomhet til, sammenlignet med fiskeriforskningen

nasjonalt og internasjonalt av mannens aktiviteter på land og hav (Jentoft et al., 1994, s. 145).

Siri Gerrard har vært opptatt av de kulturelle og kjønnsrelasjonelle aspektene i ulike fiskerisamfunn. I hennes forskning omtaler hun kvinnene som fiskerinæringens «bakkemannskap» for å synliggjøre det viktige og allsidige arbeidet de gjorde på land for driften av fisket. Dette var forberedelser og vedlikehold som omfattet alt fra bøting av redskaper, lineegning, utrustning og anskaffelse av reservedeler til båten, i tillegg til mer ordinært fiskeindustriarbeid. Andre typiske oppgaver som hun hadde ansvar for kunne være regnskapsføring, føre selvangivelsen, arrangere salg for fangst, samt lage mat og vaske arbeidsklær for mannskapet. Fiskerikvinnene var også ofte alene om omsorgsansvaret for barn og eldre og hadde arbeidsoppgaver knyttet til husholdningen og jordbruket, som pass av dyr i fjøset og produksjon og tilrettelegging av mat og klær (Gerrard, 1983, s. 221; Jentoft et al., 1994, s. 145- 146). På grunn av mannens hyppige og periodevis lange fravær, som for eksempel vintertorskefisket fra januar til april, måtte kvinnene være fleksible og tilpasse sin arbeidsorganisering til fisket.

I tillegg har det blitt vist til at kvinnene i større grad kunne tenke seg å bidra mere innenfor de tradisjonelt maskuline oppgavene, som for eksempel å bøte redskaper, fremfor de administrative og kjønnsnøytrale gjøremålene. Det største bruddet med tradisjonelle kjønnsroller som undersøkelsen har belyst er deres ønske om å jobbe som fisker sammen med mannen. Det er langt flere fiskerikvinner som kunne tenkt seg å bli fisker enn de som har tatt steget ombord, spesielt blant nordnorske kvinner. Bakgrunnen for dette skyldes flere faktorer, hovedsakelig det tidskrevende bakkemannskapsarbeidet, men også barneomsorg eller andre forpliktelser i hjemmet har forhindret henne. Frykt for negative reaksjoner i lokalmiljøet, samt engstelsen om det skulle skje en ulykke med begge ute på fisket var vurderinger som ble tatt i betraktning (Gerrard, 1983, s. 221; Jentoft et al., 1994, s. 146- 147).

4.3 Det kjønnsblinde kvotesystemet

Etter en økende teknologisk og økonomisk fremvekst i etterkrigsårene gikk fangstkapasiteten kraftig opp. Fiskeflåten modernisering og effektivisering førte til en dobling av oppfisket kvantum, og viktige fiskebestander ble kraftig nedfisket. Til tross for at sildebestanden nesten forsvant, fortsatte næringen det høye uttaket i nærmere ti år til. På bakgrunn av frykt for

ytterligere overfiske, ble kystflåtens tradisjonelle fiske etter torsk nord for 62. breddegrad stoppet av Fiskeridepartementet den 18. april 1989. Dette var et viktig vendepunkt innen norsk fiskerinæring og betød slutten for allmenningen som grunnlag for kystbefolkningens adgang til å høste av fiskeressursene. Tiden etter denne datoen fram til omkring 1995 var svært turbulent og har blitt kalt for fiskerikrisen. Det ble innført endringer i vilkårene for kystfiske, blant annet en fartøykvoteordning som skulle vise seg å bli permanent. De fleste fiskerfamiliene ble på en eller annen måte berørt av de strenge reguleringene. Mange fiskere gikk konkurs og måtte selge båten på tvangsauksjon, og for andre medførte det nedgang i inntekt og mangel på midler til å lønne det ordinære mannskapet. I denne vanskelige omstillingsperioden har fiskerikvinnernes innsats vært spesielt viktig, da de i mange tilfeller måtte erstatte mannskapet ved å selv gå ombord i båten for å hjelpe mannen. For at økonomien i familien skulle gå rundt var det nødvendig at kvinnene bidro ved å øke sin arbeidsinnsats og utvide sitt arbeidsområde. Hun gikk fra å være «bakkemannskap» til å delta i arbeidsoppgaver som sløying, levering, henging og selve fisket. I tillegg var det også mange kvinner som hadde betalt arbeid utenfor fiskerisektoren, noe som førte til at familiene hadde inntekst selv om fiskeriinntekten sviktet. Fiskerikvinnernes yrkesdeltakelse økte og de fikk en viktigere rolle som økonomiske forsørgere, noe som bidro til å synliggjøre deres innsats i fiskerihushold- og samfunn. Fiskerikrisen førte til at stadig flere kvinner gjorde sin inntreden i fiskeriene, samtidig som at de tradisjonelle kvinnearbeidsplassene i fiskerinæringa ble redusert (Holm et al., 2014, s. 185-189; Jentoft & Wadel, 1984, s. 9-10; Vik, et al., 2011, s. 410).

Til tross for dette har kvotesystemet som ble innført som reguleringssystem på 1990- tallet blitt kritisert for å være «kjønnsblind», der menn har fått et monopol på fiskerettigheter. Munk- Madsen beskriver kvotesystemet som en videreføring av et patriarkalsk system fra fiskerisamfunnet som begrenset kvinners tilgang til fiskeyrket (Gerrard, 2016, s. 278; Munk- Madsen, 1998; Munk- Madsen, 1996). Hun viser til at det var veldig få kvinner som fikk tildelt kvoter og at det var vanskelig for kvinner å få tilgang til kvoterettighetene. Kvotetildelingen ble basert på tidligere aktivitet i næringa, noe som gjorde det vanskeligere for folk flest å komme inn i yrket. For kvinnene som i veldig liten grad hadde fått en fot innenfor fiskeriene, krevde det store investeringer for å komme seg inn i lukket gruppe. Fordi kvotene de første årene var små, var det også mange fiskere som kjøpte båter med kvoter i tillegg til den kvoten deres båt var blitt tildelt i 1990, noe som også bidro til å begrense

kvinner tilgang til fiske fordi det ble færre båter å kjøpe (Gerrard & Kleiber, 2019, s. 260-265; Munk- Madsen, 2000).

Siden innføringen av kvotesystemet har antall kvinnelige fiskere, båteiere og kvoteinnhavere holdt seg svært lavt, noe som tyder på at de patriarkalske strukturene fortsatt dominerer. I dag står de færreste kvinner i norsk kystfiske som eier og skipper av kvote i lukket gruppe, noe som vil si at de har kvoter i åpen gruppe som er betydelig lavere og mindre forutsigbar (Frangoudes et al., 2019; Gerrard & Kleiber, 2019; Gerrard, 2008). Selv om mange kvinneforskere kaller dette effektene av en kjønnsblind fiskeripolitikk, har kvotesystemet på en annen side bidratt til å synliggjøre kvinnene mere. Da kvotesystemet ble introdusert ga det juridiske rettigheter til en bestemt gruppe som bestod av flest menn, noe som ikke var like synlig i den åpne allmenningen. På denne tiden var det ingen formelle strukturer som regulerte adgangen til å høste av fiskeressursene eller som hindret kvinne i å begynne å fiske. Her var det primært kulturelle barrierer. Med innføringen av kvotesystemet og mer formelle regler for deltakelse, der kvoter også fikk en verdi, ble det synlig at kvinners stilling i fiskerisamfunnet gjorde at de ikke var i samme posisjon til å få kvoter. Problemet lå med andre ord ikke i at de ble innført et kvotesystem, men i at det kvotesystemet som ble innført videreførte patriarkalske og kjønnsblinde praksiser.

I ettertid har derfor «kjønnsblindheten» som kvotesystemet institusjonaliserte blitt utfordret på ulike måter, noe som har fått stor betydning for kvinnelige fiskere i næringen. De første årene etter kvotesystemet ble introdusert var det blant annet nødvendig å endre regelverket for at tillatelsene ikke skulle inndras automatisk hvis en mannlig fisker døde og det bare var kone og døtre som etterlatte. Disse ville ofte ikke oppfylle deltakerlovens bestemmelser om aktivitet, og derfor ble det åpnet for at det kunne gis en tidsavgrenset dispensasjon slik at arvinger kunne opparbeide seg aktivitet i form av hovedinntekt fra fiskeri. I senere tid har det skjedd stadig små og flere endringer. I åpen gruppe har myndighetene åpnet opp for at kvinner i foreldrepermisjon kan benytte seg av leieskipper opptil to år, noe som har bidratt til å legge til rette for å kombinere fiskeryrket med det å få barn, uten å måtte bekymre seg for å miste adgangen til fisket etterpå. Kvinner har også blitt tildelt egne rekrutteringskvoter, like mange som for menn. Dette er eksempler som kan tyde på at kjønningen av fiskeryrket er i en endringsprosess, og at denne «kjønnsblindheten» er i ferd med å bli erstattet med en «kjønnsoppmerksomhet». I begrepet «kjønnsoppmerksomhet» legger jeg i at det er blitt et

mye større fokus på kvinnene i næringen fra myndighetene. Både med ordninger for å rekruttere flere kvinner inn i næringen, men også å legge til rette for de kvinnene som allerede er aktive, gjennom å avdekke om eksisterende regelverk er til hinder for kvinners muligheter i yrket og eventuelt rette opp dette (Henriksen & Nyrud, 2021; Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a).

4.4 Organisering av fiskerikvinnene

Den tidligere forskningen viser at arbeidsdelingen i kystsamfunnene var organisert gjennom et sysselsettingssystem der mennene var på sjøen og rodde fisket, mens kvinnene hadde en bakkemannskapsfunksjon på land. Denne arbeidsdelingen har også hatt betydning for hvordan arbeidet i fiskeriorganisasjonene har vært organisert og hvem som har hatt innflytelse. Da Norges Fiskarlag ble stiftet i 1926 fikk fiskerne sin første landsomfattende fagorganisasjon som skulle ta vare på deres næringsinteresser. Som den eldste fiskeriorganisasjonen har den spilt en sentral rolle i forbindelse med utforming av reguleringene av fisket. I en tid hvor det var menn og menns perspektiver som dominerte fiskerinæringa, vil det kunne tenkes at Norges Fiskarlag var en organisasjon som sprang ut fra menn sine organiserte interesser som yrkesutøvere (Christensen & Hallenstvedt, 1963, s. 12).

Parallelt med menns innflytelse på fiskeripolitikken og utviklingen i fiskersamfunnene, ble Norges Fiskarkvinnelag stiftet i 1953 som en egen kvinneorganisasjon tilknyttet Norges Fiskarlag (Lotherington & Thomassen, 1993, s. 27). Kvinnenenes bidrag som «bakkemannskapsfunksjon» hadde tidligere gitt lite uttelling og annerkjennelse, der arbeidet enten har vært underbetalt eller ubetalt og gitt få formelle rettigheter (Gerrard, 1983, s. 221; Nadel- Klein & Davis, 1988, s. 1- 2). Norges Fiskarkvinnelag var derfor opptatt av den rollen fiskerikvinnene har spilt i opprettholdelse av fiskerisamfunn og reproduksjon av arbeidskraft til fiske. Den usynlige rollen som fiskerikvinne og hennes «bakkemannskapsoppgaver» fikk dermed en verdi og betydning i fiskeripolitikken gjennom denne organiseringen. Selv om deres fravær på sjøen begrenset deres påvirkningsmuligheter innenfor utviklingen av den norske fiskeripolitikken, ble deres interesser og synspunkter fremmet gjennom organisert aktivitet (Lotherington & Thomassen, 1994, s. 135- 136).

Vi kan gjenkjenne strukturer og likheter mellom arbeidsdelingen i fiskerisamfunnene og arbeidsdelingen innenfor organisasjonene. Norges Fiskarlag og Norges Fiskarkvinnelag var to kjønnsdelte organisasjoner som dermed drev med kjønnet arbeid. I 2011 ble Norges Fiskarkvinnelag avviklet, og i dag er vi på tur inn i en ny tid der kvinnene har begynt å gjøre seg mer gjeldende i styrende organer innen fiskerinæringen, i tillegg til at myndighetene er en pådriver for å kjempe frem og styrke likestillingen mellom kvinner og menn. Denne utviklingen har også sammenheng med utviklingen innenfor fiskeripolitikken og regelverket for kvinner til å bli fiskere.

5 Krav til representasjon av kjønn i organisasjonenes styrende organer

Beskrivelsene i dette kapitlet er bygd på funn fra intervjuene og informasjon fremskaffet gjennom litteratur og fiskerier organisasjonenes egne nettsider. Først vil jeg presentere kravene til representasjon av kjønn i fiskernes faglige interesseorganisasjoner, med hovedfokus på Norges Fiskarlag og Norges Kystfiskarlag, i tillegg til å redegjøre for hvordan de arbeider for å øke kvinnerepresentasjonen innad i organisasjonen. Videre gjennomgår jeg dagens og historisk representasjon av kjønn for de ulike interesseorganisasjonene, både i administrasjonen og ulike styrer, samt antall kvinnelige delegater på landsmøter. Når det gjelder samvirkeorganisasjonene har jeg valgt å gå nærmere inn på Norges Råfisklag når det kommer til regler og vedtekter for representasjon av kjønn. For salgslagene vil jeg også fremlegge dagens og den tidligere sammensetningen av kjønn i de styrende organer og blant ansatte i administrasjonen.

5.1 De ulike organisasjonene i norsk fiskerinæring

I norsk fiskerinæring skiller vi mellom fiskernes interesseorganisasjoner og fiskerstyrte organisasjoner opprettet i medhold av lov, som fiskesalgslagene og Fiskernes Agnforsyning.

Fiskernes faglige interesseorganisasjoner

Fiskernes faglige interesseorganisasjoner eller frivillige fagorganisasjoner har som formål å fremme medlemmenes vilkår- og arbeidsforhold, samt felles økonomiske, faglige og sosiale interesser (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a).

Vi har fem ulike interesseorganisasjoner i Norge:

- Pelagisk forening
- Norges Fiskarlag
- Norges Kystfiskarlag
- Fiskebåt

Pelagisk forening ble stiftet i 2011 og er en faglig interesseorganisasjon for fiskebåtrederier langs kysten av Norge, og ivaretar medlemmenes rettigheter til å fiske både pelagisk fisk og hvitfisk (Pelagisk forening, u.å.).

Norges Fiskarlag ble stiftet i 1926 og er en fag- og interesseorganisasjon for norske fiskere, både båteiere og mannskap, samt alle typer fiskefartøy. Det innebærer at organisasjonen arbeider for både arbeidstakere og arbeidsgivere i fiskeriene, i tillegg til alle enkeltmannsforetakene. Norges Fiskarlag er vår eldste fiskeriorganisasjon og var fram til 1990 den eneste landsomfattende organisasjonen for fiskere i Norge. Den har spilt en sentral rolle i forbindelse med myndighetenes utforming av reguleringene av fisket, samt forvaltningen av våre fiskeressurser. Det er en organisasjon som bygger på lokale fiskarlag som er samlet under tre regionale fiskarlag, organisert i tre medlemsledd. I 2022 ble det vedtatt å forenkle organisasjonsstrukturen, der åtte medlemslag ble slått sammen til to nye ledd. Disse er Nord Fiskarlag og Sør- Norges Fiskarlag, som sammen med medlemslaget Fiskebåt er de tre medlemsleddene under Norges Fiskarlags organisasjonsparaply. Høsten 2022 ble det vedtatt at de tre fylkeslagene Nordland Fylkes Fiskarlag, Fiskarlaget Nord og Fiskarlaget Midt Norge slo seg sammen til ett: Nord Fiskarlag (Norges Fiskarlag, u.å.). De ulike lokallagene under de tre medlemslagene ser slik ut:

- Nord Fiskarlag:
Fiskarlaget Midt- Norge, Nordland Fylkes Fiskarlag og Fiskarlaget Nord
- Sør- Norges Fiskarlag:
Fiskarlaget Sør, Fiskarlaget Vest, Sogn og Fjordane Fiskarlag, Møre og Romsdal Fiskarlag og Sør- Norges Notfiskarlag
- Fiskebåt
Fiskebåt Nord, Fiskebåt Vest og Fiskebåt sør

Norges Kystfiskarlag er en selvstendig, demokratisk og politisk uavhengig fagorganisasjon for norske kystfiskere, både mannskap og fartøyeiere i kystflåten. Organisasjonen ble opprinnelig stiftet som Kystfiskernes Forening i 1988 som en gruppeorganisasjon for kystflåten i Norges Fiskarlag. Begrunnelsen var misnøye med at den voksende havfiskeflåten

fikk fordeler fremfor den tradisjonelle kystflåten, og målet var å danne et motvekt til denne utviklingen. I 1990 brøt de med Norges Fiskarlag og tok det nye navnet Norges Kystfiskarlag, da Fiskarlaget avsto søknaden om å bli tatt opp som egen gruppeorganisasjon i landsmøte. Norges Kystfiskarlag består i dag av flere lokallag langs kysten: Øst- Finnmark Kystfiskarlag, Vest- Finnmark Kystfiskarlag, Bø Kystfiskarlag, Vestfjorden Kystfiskarlag, Sørøst Norges Kystfiskarlag og Sørvest Norges Kystfiskarlag (Norges Kystfiskarlag, u.å.).

Fiskebåt ble stiftet i 1946 og er en interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for den norske havgående fiskeflåten og representerer majoriteten av den de havgående fiskefartøylene. Medlemsfartøylene er organisert i tre regionlag: Fiskebåt Nord, Fiskebåt Vest og Fiskebåt Sør (Fiskebåt, u.å.).

Samvirkeorganisasjonene

Samvirkeorganisasjonene består av fiskesalgslagene og Fiskernes Agnforsyning, og utøver offentlig myndighet for Fiskeridirektoratet. De eies av fiskerne og er med hjemmel i fiskesalgslagsloven opprettet for å sikre fiskerne forsvarlig førstehåndsomsetning og oppgjør for fangst. I Norge er det forbudt å omsette marin fisk utenom salgslagene.

Fiskeridirektoratets rolle er å samarbeide med salgslagene om forvaltningsoppgaver, samt tilsynsansvar for hvordan salgslagene gjennomfører sine forvaltningsansvar i samsvar med lov (Fiskeridirektoratet, u.å.).

Vi har fem salgslag for marin fisk i Norge:

- Norges Sildesalgslag
- Norges Råfisklag
- Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI)
- Vest- Norges Fiskesalgslag
- Fiskehav.

Sildesalgslaget omsetter all pelagisk fisk (som sild og makrell) for hele Norge, mens de fire andre salgslagene omsetter bunnfisk (som torsk, sei og hyse) etter en geografisk fordeling av landet. I tillegg har vi Fiskernes Agnforsyning, som har lovbeskyttet enerett til omsetning av

ulike fiskeslag som skal brukes som agn på strekningen fra og med Finnmark til og med Trøndelag (Fiskeridirektoratet, u.å.).

5.2 Fiskernes faglige interesseorganisasjoner

De fleste fiskerierorganisasjonene innehar ulike valgeregler som skal sikre representanter for ulike interessegrupper, noe som kan være utfordrende å kombinere med ambisjoner om flere kvinner i styrende organer. I de faglige interesseorganisasjonene velges det blant medlemsmassen hvilke tillitsvalgte som skal sitte i de ulike styrene. Myndighetene kan bare henstille til at det skal velges flere kvinner og at styrene skal være mer kjønnsbalanserte. Regjeringen har oppfordret de ulike fagorganisasjonene til å rekruttere kvinner til tillitsverv i sine ideelle organisasjoner (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a, s. 14- 26).

5.2.1 Norges Fiskarlag

Norges Fiskarlag har per dags dato ingen vedtekter som stiller krav til representasjon av begge kjønn i styrene til sine tre medlemslag og som utgjør landsstyret totalt. Det høyeste beslutningsorgan er landsmøte som samles annethvert år. Når de skal holde sitt landsmøte høsten 2023, vil det derimot komme et forslag om at hvert medlemslag skal ha minst én person fra hvert kjønn i sine styrer og minst tre kvinner som skal sitte i landsstyret. Denne vedtektsendringen er foreløpig bare en intern prosess og ikke gjort offentlig enda, noe som ikke vil skje før sakspapirene til landsmøtene sendes ut i forkant av møtet. Jeg har likevel gjort meg kjent med at det er sannsynlig at en slik vedtektsendring vil komme til å bli fastsatt, da likestilling har vært et fokus i flere av landsstyremøtene de siste årene. Holdningene til representasjon av begge kjønn har gjennomgått vesentlige endringer i hele organisasjonen, med en større bevissthet om at organisasjonen skal prøve å få inn begge kjønn i styrende organer.

Norges Fiskarlag er også en av interesseorganisasjonene i fiskeriene som har arbeidet med nettverk for kvinnelige fiskere i næringen, og lanserte i 2022 det de kaller for Fiskarlagets kvinnenettverk. Det ble etablert som en intern arena for medlemmene i Fiskarlaget, med det formål å være en felles plattform hvor fiskarlagskvinner kan knytte kontakt og nettverk med hverandre på tvers av både medlemslag, geografi, fartøytype etc. På denne måten får de

muligheten for å diskutere yrket, politikk, utfordringer, samt dele ideer og meninger. I tillegg har det vært et verktøy for at kvinner lettere kan skoles til å kunne ta roller i styrer, samt oppfylle det uformelle kravet kvinner ofte stiller til seg selv om at de må være bedre forberedt eller inneha mere kunnskap for å kunne ta et verv. Mye handler om å synliggjøre kvinnene i Fiskarlaget, slik at de som skal nominere og sette sammen innstillinger til styrene vet hvem disse kvinnene er (Norges Fiskarlag, 2022).

Utover dette kvinnenettverket fremkommer det også at det i fremtiden er like viktig, om ikke viktigere at det sørges for at begge kjønn er representert i organisasjonens ulike kurs. På denne måten møter man kjønn på alle nivåer, og unngår at kvinnene bare skal eksistere i et eget nettverk uten at noen andre i organisasjonen skal møte dem.

5.2.2 Norges Kystfiskarlag

I Norges Kystfiskarlag er landsstyret den høyeste myndighet, der det avholdes landsmøter annethvert år. Kystfiskarlaget er i dag det eneste faglaget som har vedtektsfestet at det skal sitte kvinner i styret:

«Styrets sammensetning skal i størst mulig grad avspeile faglagets sammensetning ut i fra geografi, type fiskeri, kjønn og alder» (Norges Kystfiskarlag, 2022, § 9).

I henhold til § 9 i vedtektene ønsker de å vise at det er god plass til kvinner i deres styrende organer, ved at valgnemndene som oppnevner personer til styrene har fått i oppgave å etterstrebe en så bred representasjon som mulig innenfor de ulike parameterne. Videre fremkommer det at faglaget stiller seg bak nettverksorganisasjonen HunFisker, som også ble grunnlagt av en av deres styremedlemmer. HunFisker ble stiftet i 2021 og er av og for kvinnelige yrkesfiskere, med formål om å fremme kvinners interesser og rettigheter til sjøs og gi kvinner synlige rollemodeller i yrket (HunFisker, u. å.). Et godt nettverk for kvinnelige fiskere blir ansett som et viktig tiltak, der man kan inspirere hverandre og møte andre kvinner som også er aktive i organisasjonene for å utveksle erfaringer. Dette har blitt verdsatt av kvinnelige aktører og kan over tid senke terskelen for kvinner til å delta i organisasjonsarbeid.

5.2.3 Representasjon av kjønn

I det følgende vil jeg gjennomgå representasjonen av kjønn i de ulike styrene og ansatte i administrasjonene i fiskernes faglige interesseorganisasjoner. Disse er Pelagisk Forening, Norges Fiskarlag, Norges Kystfiskarlag og Fiskebåt. For å kartlegge dette har jeg innhentet informasjon fra rapporten *Bedre likestilling i fiskeriene* fra Nofima, faglagenes egne nettsider og intervjuer. Jeg vil legge frem historiske tall for representasjon fra rundt ti år tilbake, i tillegg til tall for dagens representasjon. For flere av faglagene var deres siste landsmøte i 2021, noe som vil si at resultater fra 2023 enda ikke kan være fastsatt.

Kort oppsummert er kvinnene i liten grad representert i styrene, der organisasjonens ledelse gjenspeiler den lave medlemsmassen av kvinner.

Pelagisk Forening

Pelagisk Forening er én av to interesseorganisasjoner som har hatt og enda har størst andel kvinnelige tillitsvalgte og ansatte. I perioden fra 2017 til 2019 hadde organisasjonen kvinnelig styreleder (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16). Min forskning viser at styret i Pelagisk Forening i dag består av 40 prosent damer og 60 prosent menn. Tabell 1 viser kjønns sammensetningen i administrasjonen. De siste to årene har den bestått av tre stillinger, to kvinnelige ansatte og en mann, hvorav en kvinne sitter som daglig leder.

Tabell 1: Kjønnfordeling av ansatte i administrasjonen til Pelagisk Forening fra 2011 til 2021 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16; Pelagisk Forening, u.å.).

Ansatte i Pelagisk Forening				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2011-15	3	1	1	0
2016-20	2	1	1	1
2021	3	2	1	1
2022	3	2	1	1

Norges Fiskarlag

I Norges Fiskarlag utgjør medlemslagene i Nord og Sør- Norges Fiskarlag 75 prosent av utsendingene, mens Fiskebåt utgjør 25 prosent. Landsstyret består av 14 tillitsvalgte. I perioden fra 2009 til 2015 var det én kvinne i styret, og i perioden fra 2009 til 2011 var det én kvinne som andre vararepresentant (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17). Frem til landsmøte i oktober høsten 2023 var det ingen kvinner i landsstyret, verken som styremedlem eller vararepresentant. Tabell 2 viser at det har vært en svært liten andel kvinnelige delegater på alle landsmøtene fra 2011 til siste landsmøte i 2021. Til landsmøte i 2021 var det kjent at Norges Fiskarlag ble bedt om å utvide landsstyret sitt med to representanter, fra dagens 14 representanter til 16 og at disse skulle gå til to kvinner. Dette innspillet ble ikke vedtatt og dermed har mennene styrt alene frem til høsten 2023. Det er også kjent at et benkeforslag om å innstille en kvinne ikke fikk flertall, og at det siden dette landsmøtet har vært jobbet med å endre vedtektene på neste ordinære landsmøte som skal avholdes høsten 2023 (Laagstein, 2022). Fra landsmøte i oktober inneværende år ble det valgt inn tre kvinnelige representanter i det nye landsstyret for første gang, et fra hvert medlemslag.

Tabell 2: Kvinnelige delegater på landsmøtene til Norges Fiskarlag fra 2011 til 2021 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17).

Kvinnelige delegater på Norges Fiskarlags landsmøte						
År	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Kvinnelige delegater/delegater	1/69	2/69	2/69	5/69	2/69	5/69

Når det gjelder medlemslagene i Norges Fiskarlag har det siden 2022 vært to kvinner og ni menn i det nye styret til Nord Fiskarlag. Fiskarlaget Nord har siden 2019 hatt én kvinnelig styrerepresentant, før det ble slått sammen til Nord Fiskarlag. Per dags dato har også både Sør- Norges Fiskarlag og Fiskebåt to kvinner representert i sine styrer. Det vil si at alle de tre medlemslagene i Norges Fiskarlag har to kvinner i sine styrende organer. Gjennom min forskning har jeg funnet ut at dette er det mest konkrete og målbare resultatet som har kommet ut av organisasjonens kvinnenettverk. Det antas at kvinnenettverket har bidratt til at en har fått synliggjort kvinnene i Fiskarlaget i mye større grad.

I administrasjonen til Norges Fiskarlag er det til sammen 18 ansatte, der åtte av disse er kvinner og én kvinne er ansatt i en ledende stilling.

Norges Kystfiskarlag

Norges Kystfiskarlag er den andre interesseorganisasjonen som både har og har hatt størst andel kvinnelige tillitsvalgte og ansatte. Fra år 2010 til 2022 har det stort sett bare vært ansatt kvinner i administrasjonen, bortsett fra i 2015 hvor det også var ansatt en mann. I tillegg har det kun vært ansatt en kvinne som daglig leder siden 2010. Tabell 3 viser kjønnsfordelingen av ansatte i Norges Kystfiskarlag (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16- 17):

Tabell 3: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Norges Kystfiskarlag (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17; Norges Kystfiskarlag, u. å.).

Ansatte i Norges Kystfiskarlag				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2010	3	3	1	1
2015	3	2	1	1
2020	3	3	1	1
2022	3	3	1	1

Sammensetningen av styret i Norges Kystfiskarlag består per 2022 av to kvinner. Det vil si at av de syv faste representantene er det én kvinne, i tillegg til én kvinne blant de fem varamedlemmene. Totalt antall styremedlemmer i tabell 4 inkluderer også varamedlemmene og ikke bare de faste medlemmene av styret. Siden det ble vedtektsfestet for rundt ti år siden at styret skulle bestå av begge kjønn, har det vært valgt inn både kvinnelige styremedlemmer og varamedlemmer på hvert årsmøte.

Tabell 4: Sammensetning av styret i Norges Kystfiskarlag fra 2010 til 2022 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 16).

Kvinnelige styremedlemmer i Norges Kystfiskarlag				
År	2010	2015	2020	2022
Kvinner i styret/styremedlemmer	1/12	2/12	3/13	2/12

Når det gjelder lokallagene, er det bare Sørvest Norges Kystfiskarlag av de seks lokallagene som har en kvinne som fast representant i styret sitt. Fra nettsiden til Norges Kystfiskarlag fremgår det at Øst- Finnmark Kystfiskarlag, Vest- Finnmark Kystfiskarlag, Bø Kystfiskarlag, Vestfjorden Kystfiskarlag og Sørøst Norges Kystfiskarlag ikke har kvinner representert i sine styrer. Dette er forholdsvis små lokallag med få styremedlemmer i styret.

Fiskebåt

Per 2023 er seks av fjorten ansatte i administrasjonen til Fiskebåt kvinner, hvorav én kvinne er ansatt i en ledende stilling (Fiskebåt, u. å.). Årsmøte til Fiskebåt ble avholdt i februar der det nye styret ble valgt. Dette består av ti faste styremedlemmer, i tillegg til fem varamedlemmer. Av de faste styremedlemmene er det to kvinner representert og én kvinne blant varamedlemmene. Tabell 5 illustrerer sammensetningen av kjønn i styret til Fiskebåt fra 2010 til 2023, uten vara. Det viser at én eller to kvinner har representert styret de siste ti årene (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17):

Tabell 5: Sammensetning av styret i Fiskebåt fra 2010 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 17; Fiskebåt, u.å.).

Fiskebåt				
År	2010	2015	2020	2023
Kvinner i styret/styremedlemmer	1/10	2/10	1/10	2/10

Det kommer frem av nettsiden til Fiskebåt at strukturen til de ulike styrene til de tre regionlagene er noe ulik, det vil si at sammensetningen av kjønn og representasjonen av kvinner også varierer. Styret til Fiskebåt Nord består av én kvinne som fast styremedlem og to

kvinner som vara. Fiskebåt Vest har en kvinnelig styreleder, én fast kvinnelig styremedlem og totalt fire kvinner som vara. Fiskebåt Sør har to faste styremedlemmer som er kvinner og én kvinne valgt inn som vara (Fiskebåt, u. å.).

5.3 Samvirkeorganisasjoner

Det er bare fiskere eller organisasjoner av fiskere som kan være medlemmer av et fiskesalgslag (Fiskesalagslova, 2014, § 4, første ledd). Loven forutsetter at de skal eies og ledes av fiskere og fiskernes organisasjoner. Fiskesalgslagene rekrutterer sine representantskapsmedlemmer, styremedlemmer og medlemmer av arbeidsutvalget fra sin medlemsmasse etter vanlige demokratiske prinsipper. (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 18- 20; Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a, s. 14- 15). Dette kan skje på ulike måter i de forskjellige salgslagene. For Fiskehav er for eksempel alle som leverer en viss andel fangst i året til organisasjonens områder medeiere og derfor valgbare til styret. Mens for Råfisklaget som er en eierorganisasjon, er det disse som velger ut sine representanter.

Det er ingen bestemmelser i loven som regulerer sammensetningen av de styrende organer, som styremøter, årsmøter og kontrollkomitéer. Salgslagene er imidlertid styrt av samvirkelovens § 69 som stiller krav om representasjon av begge kjønn i styret, men bare dersom visse kriterier er oppfylt. Loven lister opp fem ulike kombinasjoner kjønn skal være representert på, avhengig av antallet medlemmer i styret. Kravet om kjønnsrepresentasjon gjelder ikke for samvirkeforetak som består av færre enn 1000 medlemmer. I tillegg slås det fast at:

«Reglane i første punktrum nr. 1 til 5 gjeld ikkje dersom eit av kjønna utgjer mindre enn fem prosent av det samla talet på fysiske personar som er medlemmar i foretaket på det tidspunktet valet skjer» (Samvirkelova, 2008, § 69, første ledd, siste punkt).

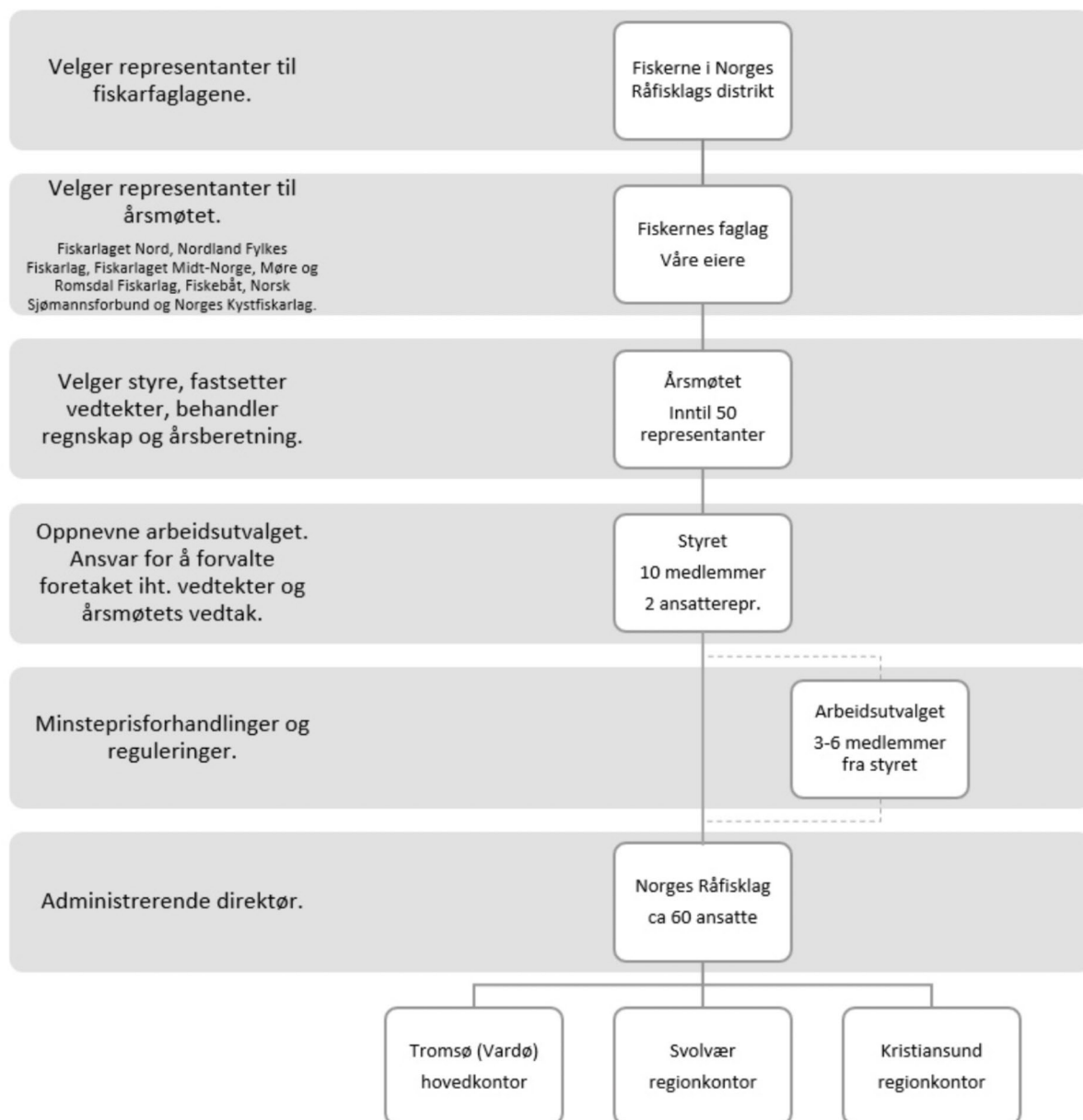
I og med at fiskesalgslagene består av styret der menn utgjør mer enn 95 prosent av medlemsmassen, krever ikke samvirkeloven at begge kjønn representeres. Salgslagene som samvirkeforetak kommer med andre ord under denne unntaksbestemmelsen i § 69 i samvirkeloven. Per dags dato foreligger det heller ingen andre vedtak eller andre bestemmelser som pålegger at kjønnsperspektivet ivaretas. Kvinner er administrativt ansatt,

også i lederstillinger, mens menn dominerer som tillitsvalgte i de styrende organer og utvalg. I og med at kvinner utgjør en så liten andel av fiskerne i næringen, og det ikke foreligger vedtak eller andre bestemmelser som pålegger at kjønnsperspektivet skal ivaretas, er det naturlig med en nesten fullstendig mannsdominans i styrende organer i salgslagene og Agnforsyningen. Dersom dette ikke skal vedvare og en skal oppnå en annen kjønnsbalanse enn det er grunnlag for i medlemsmasse, må det tas grep (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 36; Nærings- og fiskeridepartementet, 2022a, s. 26- 27a).

Regjeringen har oppfordret de ulike samvirkeorganisasjonene til å rekruttere flere kvinner, blant annet ved å endre vedtektene. Her kan flere mulige tiltak være aktuelle, fra anmodning om endringer til konkrete lovendringer. I medhold av samvirkelovens § 66 kan vedtektene i salgslagene endres, noe som gjør det mulig å endre valgreglene for bedre kvinnerepresentasjon (Samvirkelova, 2008, § 66, siste ledd). Det kan tenkes at det enkleste tiltaket er at departementet sender en anmodning til salgslagene om vedtektsendring i medhold av samvirkeloven, for eksempel en form for kvotering for kvinner når valg til styrer skal gjennomføres (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 36- 37).

5.3.1 Norges Råfisklag

I forbindelse med årsmøte til Norges Råfisklag er det valgkomitéen fra fiskernes faglagorganisasjoner i de sju delegasjonene som legger frem forslag for nominasjoner til styret. Disse sju delegasjonene er Fiskarlaget Nord, Nordland Fylkes Fiskarlag, Fiskarlaget Midt- Norge, Møre og Romsdal Fiskarlag, Fiskebåt, Norsk Sjømannsforbund og Norges Kystfiskarlag. Ifølge forretningsreglenes § 2 skal de valgbare være innenfor Råfisklagets geografiske virkeområde, kyststrekningen fra og med Finnmark til og med Nordmøre (Norges Råfisklag, 2018). På årsmøtet blir det blant annet valgt nytt styre, fastsatt vedtekter og behandlet regnskap og årsberetning. Figur 2 illustrerer de ulike prosessene for styring og ledelse i Norges Råfisklag. Ifølge figuren har styret bestått av ti medlemmer, og har som ansvar å forvalte foretaket i henhold til vedtekter og årsmøtets vedtak. Videre danner 3-6 medlemmer fra dette styret et arbeidsutvalg som står for minsteprisforhandlinger og reguleringer. Det vil med andre ord si at styret i Norges Råfisklag har stor påvirkningskraft i næringen (Norges Råfisklag, 2023; Norges Råfisklag, u.å.).



Figur 2: De ulike prosessene for styring og ledelse i Norges Råfisklag (Norges Råfisklag, u.å).

Som følge av oppfordringen fra regjeringen, den store oppmerksomheten rundt likestilling og den manglende kvinnerepresentasjonen i deres styrende organer, hevder Norges Råfisklag at de har gjort vedtektsendringer for å sikre økt representasjon av begge kjønn. Under årsmøte våren 2022 ble det blant annet bestemt at styret skal utvides til 11 styremedlemmer, altså utvides med ett styremedlem samt to vararepresentanter. I tillegg ble det vedtatt at også andre personer med næringsmessig tilknytning til fiske og fangst kan melde seg inn i Råfisklagets eierorganisasjoner og dermed være valgbare til Råfisklagets styrende organer (Norges Råfisklag, 2023; Norges Råfisklag, 2022). Disse endringene trådte i kraft fra og med valget på

inneværende årsmøte. Styreleder i Norges Råfisklag, Rolf Guttorn Kristoffersen begrunner de overnevnte vedtektsendringene slik:

«De siste års debatter om likestilling og om hvordan det er å være kvinne i fiskeriene har vært en vekker for oss, vi trenger økt representasjon for å sikre at disse stemmene blir hørt i styrerom og på årsmøtene våre. Dette er en helt naturlig utvikling for en mannsdominert næring som vår» (Norges Råfisklag, 2022).

I tillegg til de overnevnte vedtektsendringene, ble også valgkomitéen oppfordret til å tenke kvinnerepresentasjon og stille med representanter av begge kjønn når de legger frem sine forslag for nominasjoner til årsmøte, så fremst det er mulig. Dette har ifølge Norges Råfisklag allerede bidratt til en positiv utvikling når det gjelder representasjon av begge kjønn (Norges Råfisklag, 2023; Norges Råfisklag, 2022).

I desember 2022 la Nærings- og fiskeridepartementet frem et forslag til høring for at kjønnsbalansen i styrer og ledelse kan bli enda bedre enn det er i dag. I høringsforslaget foreslår de å fjerne «5- prosentregelen» i § 69 i samvirkeloven. Ved å fjerne denne unntaksbestemmelsen vil alle samvirkeforetak over gitte terskelverdier for antall årsverk, drifts- og finansinntekter og medlemsmasse komme inn under bestemmelsene om minst 40 prosent representasjon av begge kjønn. En slik lovendring vil dermed kunne påvirke sammensetningen av styrende organer i salgslagene, selv om det i dag bare er rundt 4,5 prosent manntallsførte kvinnelige fiskere (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022b). I sitt svar på høringen til Nærings- og fiskeridepartementet har Norges Råfisklag uttalt at det kan bli nødvendig å søke etter kandidater utenfor medlemsorganisasjonene, dersom «5- prosentregelen» vrakes. Å oppfylle et slikt kvoteringskrav mener de vil røkke ved prinsippet i samvirkemodellen om demokratisk medlemskontroll, da det er ønskelig at medlemmer i samvirkeforetakene også er representert i foretakenes styrende organer. Til departementet skriver de:

«Pr 2022 er det registrert 10 817 fiskere herav 487 kvinner. Det er en utfordring å stimulere aktive kvinnelige fiskere til å organisere og delta i faglagsarbeid og derved gjøre dem til styrekandidater i salgslagene» (Norges Råfisklag, 2023).

De foreslår derfor en tottrinnsmodell som skal ivareta hensynet til prinsippene i samvirkemodellen, noe de hevder vil ha større legitimitet blant medlemsmassen. Modellen går ut på at begge kjønn alltid skal være representert i foretakets styre med minst 20 prosent av styremedlemmer og varamedlemmer, dersom ett kjønn utgjør mindre enn 10 prosent av medlemsmassen. Dersom hvert kjønn er representert med mer enn 10 prosent av medlemsmassen, vil det opprinnelige forslaget fra Nærings- og fiskeridepartementet slå inn og begge kjønn skal være representert med mer enn 40 prosent av styremedlemmer og varamedlemmer (Norges Råfisklag, 2023). Dette forslaget av Nærings- og fiskeridepartementet skal behandles av Stortinget innneværende høst (Nærings- og fiskeridepartementet, 2022b).

5.3.2 Representasjon av kjønn

Videre vil jeg gjennomgå representasjonen av kjønn i styrer og administrasjon i de lovregulerte organisasjonene. Disse er Norges Sildesalgslag, Norges Råfisklag, Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUFORI), Vest- Norges Fiskesalgslag, Fishehav og Fiskernes Agnforsyning. Informasjon er innhentet fra rapporten *Bedre likestilling i fiskeriene* til Nofima, salgslagenes egne nettsider og årsrapporter, samt intervjuer. I likhet med de frivillige fagorganisasjonene, vil jeg fremlegge både historiske tall og tall for dagens representasjon. Flere av organisasjonene har enda ikke avholdt sitt årsmøte for 2023.

Kort oppsummert er det generelle bildet i de lovbeskyttede samvirkeorganisasjonene lik resultatene for fagorganisasjonene. Kvinneandelen er svært liten eller fraværende i styrer og representantskaper, mens kjønnsbalansen er god i administrasjonen, også i ledende stillinger.

Norges Sildesalgslag

Årsmøte til Norges Sildesalgslag ble avholdt tidligere i vår, der det ble fastsatt nytt styre. Dette består av 13 medlemmer, der to av disse er kvinner. Tabell 6 viser sammensetningen av styret fra år 2005 til 2023. De siste årene har det vært én eller to kvinner representert i dette styret.

Tabell 6: Sammensetning av styret i Norges Sildesalgslag fra 2005 til 2022 (Norges Sildesalgslag, u.å.).

Norges Sildesalgslag					
År	2005	2010	2015	2020	2023
Kvinnelige styremedlemmer/styremedlemmer	1/12	2/12	1/12	1/12	2/13

I tabell 7 kan man se at antall kvinnelige ansatte i administrasjonen og i ledende stillinger til Sildesalgslaget har vært forholdsvis stabil siden 2000 og til 2023. Det preges fremdeles av en mannsdominans i begge kategorier.

Tabell 7: Kjønnfordeling av ansatte i administrasjonen til Norges Sildesalgslag fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 18).

Norges Sildesalgslag				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	50	17	14	2
2005	44	14	14	2
2019	44	16	10	3
2015	40	13	9	2
2020	43	15	10	2
2023	42	14	11	3

Norges Råfisklag

Sammensetningen av styret til Norges Råfisklag fra 2000 til 2023 illustreres i tabell 8. Som tidligere nevnt ble det under årsmøte i 2022 fastsatt at styret skulle utvides fra ti til elleve styremedlemmer. Den nye plassen i styret ble da gitt til en kvinne. Innstillingen som valgkomiteen la fram på årsmøte i vår hadde ingen endringer fra det styret som ble valgt i 2022. Det samme styret fra året før ble derfor gjenvalgt, og ingen nye kvinner eller menn ble

tilført. Ifølge valgkomiteen var det ingen flere kvinner å velge blant, selv om det var ønskelig å få inn flere til styret (Kulseng, 2023).

Tabell 8: Sammensetningen av styret i Norges Råfisklag fra 2000 til 2022 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 18).

Norges Råfisklag							
År	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023
Kvinner i styret/styremedlemmer	1/10	2/10	1/10	0/10	0/10	1/11	1/11

Kjønnsfordelingen av ansatte i administrasjonen til Norges Råfisklag har vært god helt tilbake til år 2000. I tabell 9 kan man se at det har vært rundt halvt om halvt kvinner og menn. De siste årene har det også vært en økning av kvinner i de ledende stillingene.

Tabell 9: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Norges Råfisklag fra 2000 til 2020 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19).

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

Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI)

Representasjonen av kvinner i styret til SUROFI har hatt en økende trend de siste årene. I 2022 ble det valgt inn tre kvinner, i kontrast til året før der det bare var en kvinnerepresentant, noe man kan se i tabell 10. Det samme styret ble gjenvalgt på årsmøtet inneværende år. Det

har ikke latt seg gjøre å finne tall på hvor mange medlemmer styret bestod av totalt for år 2000, 2005, 2010 og 2015.

Tabell 10: Sammensetningen av styret i Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI) fra 2000 til 2022 ((Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19; SUROFI, 2023).

Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI)								
År	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Kvinner i styret/styremedlemmer	1	1	0	1	1/7	1/7	3/7	3/7

Fordelingen av kjønn i administrasjonen har i likhet med Norges Råfisklag vært kjønnslikt helt tilbake til år 2000. Enkelte år har det vært ansatt flere kvinner enn menn. Tabell 11 viser også at kvinner i ledende stillinger også har vært godt representert.

Tabell 11: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI) fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19; SUROFI, 2023).

Sunnmøre og Romsdals Fiskesalgslag (SUROFI)				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	17	10	2	0
2005	15	8	2	0
2010	15	8	4	2
2015	13	8	4	2
2020	11	7	4	2
2023	11	7	4	2

Vest- Norges Fiskesalgslag

I Vest- Norges Fiskesalgslag har det ikke vært representert kvinner i styret i perioden fra 2000 til 2021 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 20). I dag er der derimot to av seks styremedlemmer kvinner (Vest- Norges Fiskesalgslag, u. å.). Når det kommer til kjønnsfordelingen i

administrasjonen, er andelen kvinner også god her. Tabell 12 viser at det per i dag er ansatt fem kvinner av totalt syv ansatte.

Tabell 12: Kjønnssfordeling av ansatte i administrasjonen til Vest- Norges Fiskesalgslag fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 19; Vest- Norges Fiskesalgslag, u.å.).

Vest- Norges Fiskesalgslag				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2000	7	5	3	1
2005	6	4	3	1
2010	5	4	3	2
2015	6	4	3	2
2020	6	4	3	2
2023	7	5	3	2

Fiskehav

Styret til Fiskehav har ikke bestått av noen kvinnelige styrerepresentanter i årene 2000 til 2021 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 20). I dag sitter det én kvinne som fast representant av åtte styremedlemmer i styret, i tillegg til én kvinne som vara. Av ansatte i administrasjonen er kvinnene representert, men har ikke vært i ledende stillinger i tidsperioden fra 2010 til 2023.

Tabell 13: Kjønnssfordeling av ansatte i administrasjonen til Fiskehav fra 2000 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s.20; Fiskehav, u.å.).

Fiskehav				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2010	10	5	2	0

2005	9	4	2	0
2010	9	5	2	0
2015	8	4	2	0
2020	6	2	1	0
2023	6	2	1	0

Fiskernes Agnforsyning

I motsetning til de overnevnte salgslagene, reguleres Fiskernes Agnforsyning av lov om produksjon, transport og omsetning av agn, samt forskrift om omsetning m.v. av agn. Det finnes ingen bestemmelser i loven som regulerer sammensetningen av kjønn i de styrende organer. Ifølge rapporten til Nofima var det seks menn i organisasjonens styre i perioden 2010- 2015 og 2016- 2020 (Henriksen & Nyrud, 2021, s. 20). På bakgrunn av mine undersøkelser kan jeg slå fast at det i dag sitter én kvinnelig styremedlem i styret. Ifølge tabell 14 er kvinnene godt representerte som ansatte i administrasjonen.

Tabell 14: Kjønnsfordeling av ansatte i administrasjonen til Fiskernes Agnforsyning fra 2010 til 2023 (Henriksen & Nyrud, 2021, s.20; Fiskernes Agnforsyning, u.å.).

Fiskernes Agnforsyning				
År	Antall ansatte	Antall kvinner	Ledende stillinger	Kvinner i ledende stillinger
2010- 2015	6	3	3	2
2016- 2020	6	3	3	2
2023	5	2	3	1

5.4 Oppsummering

Dette kapitlet har vist at det generelt er få kvinner som representerer og har representert styrende organer i de ulike fiskeriorganisasjonene de siste årene, både for faglag og salgslag.

Den lave kvinneandelen gjenspeiler den lave medlemsmassen av kvinner innenfor næringen. For eksempel er det per dags dato bare to kvinner i styrene til Norges Fiskarlag og Fiskebåt, noe som vil si at antallet i seg selv gjør at disse organisasjonene er kjønnnet. I tillegg viser oversikten over kjønnsfordelingen av ansatte i administrasjonene at de ulike organisasjonene konstruerer en kjønnsdifferensiering. I Norges Sildelagslag er det eksempelvis betydelig flere kvinner ansatt i administrasjonen enn det er valgt inn til styret. Det vil si at arbeidsdelingen innad i organisasjonene er tydelig kjønnsbaserte (Acker, 1990). Det er stort sett menn som velges inn til de styrende organer, mens kvinner blir satt til administrerende oppgaver. Selv om mine funn viser at de også blir ansatt i ledende stillinger på lik linje med menn, produserer likevel organisasjonene ulike kjønnsmønstre ved at de ikke har klart å få inne flere kvinner i deres styrer og utvalg.

6 Veien inn i fiskeriorganisasjonene

I denne første analysedelen vil jeg presentere empiri om hvordan kvinnene opplever å bli rekruttert inn i fiskeriorganisasjonene, og hvilke utfordringer de støter på. Jeg vil også undersøke hvilke tanker de har omkring hvorvidt det er vanskeligere for kvinner enn for menn å bli valgt inn til styrende organer. Ved å benytte meg av de teoretiske perspektivene som er beskrevet i kapittel 2 og tidligere forskning fra kapittel 4, vil jeg besvare oppgavens to første forskningsspørsmål. Kapitlet beskriver hvordan veien inn i organisasjonene har vært påvirket av kvinnes situasjon som en kjønnsmessig minoritet, samt hvilken betydning dette har hatt for måten de former kjønnsrollen i denne situasjonen. Gjennom å undersøke hvordan de kvinnelige informantene forholder seg til å være del av en mindretallsgruppe, vil jeg få forståelse for om det eksisterer kjønnede prosesser som kan fungere som hindrende eller undertrykkende.

6.1 «Det er ikke kjønn som er viktigst»

Samtlige av kvinnene fra intervjuene har vært aktive, er aktive eller er valgbare til styrende organer i fiskeriorganisasjonene. Dette varierer mellom lokallag, regionlag, medlemsforeninger og landsstyrer til både faglag og salgslag. Til tross for at de ikke er aktive i dag, er det flere av kvinnene som har fått tilbud og blitt oppfordret til å stille til valg. Lilly, Pia og Rikke forteller at de har blitt spurt, men takket nei av ulike grunner. For Lilly og Pia sin del var det total arbeidsbelastning som begrenset deres deltakelse, samt at de allerede var representert i andre styrer innen fiskerinæringen på det tidspunktet de fikk forespørsel om å delta. Ifølge Rikke var det vurdering av egen kompetanse som gjorde at hun takket nei til tilbudet. Det er tydelig at den rette kompetansen og følelsen av å ha noe å bidra med står høyt for Rikke. Hun sier med stort engasjement:

Jeg brenner for at det viktigste i et styre er at vi har rett kompetanse, slik at det blir et godt styrearbeid- det er ikke kjønn som er viktigst. Det er ikke greit å ta plass i et styre bare fordi du er dame. Jeg mener dette av hele mitt hjerte!

Det Rikke forteller i sitatet ovenfor kan forstås utfra Kanters (1977) teori om kvinner som minoritet og «tokens». I og med at hun ble innstilt til et styreverv selv om hun hevdet at hun

ikke satt på rett kompetanse, indikerer at hun ble oppfattet som en representant for sitt kjønn og usynlig som enkeltindivid (Kanter, 1977, s. 206- 208). Det var først og fremst ikke hennes kompetanse som var viktig, men det faktum at hun var kvinne og hun ville med andre ord ikke stille bare på bakgrunn av hennes kjønn. Samtidig underkjennes det at hun kan bringe inn nye perspektiver i et styre, da hun som kvinne kan inneha en annen type erfaring. Dette kan indikere hvor kjønnnet næringen er, i den forstand at en viss type erfaring og kunnskap anses som relevant for å kunne gjøre en god jobb som styremedlem.

Det økende presset på fiskerierorganisasjonene og deres salgslag for å få økt kvinneandelen i styrene, har skapt blandende følelser for flere av informantene. Både Pia og Rikke har kjent litt på følelsen av at de bare blir betraktet som et kvinnenavn fordi organisasjonene må vise utad at de vil ha damer med i sine styrer. Deres tanker kan trekkes klare linjer til det å være et «kvinnealibi», der de blir «bærere» av sitt kjønn og henvendelsene om å delta omhandler det faktum at organisasjonene skal se bedre ut utenfra. Det kan med andre ord tenkes at de blir spurt for å være et alibi for fiskerierorganisasjonene og ikke for deres individuelle kompetanse om næringen (Thun, 2018).

Flere av informantene nevner at erfaring og kunnskapsmangel er en utfordring, da de fleste kvinner er rimelig nye i bransjen. I den forbindelse sier Kornelia: «I og med at vi lever i et langstrakt land med et bredt spekter med lover og reguleringer, må en gjerne kunne litt fra alle kanter». Av de informantene som innehar et styreverv og ikke har erfaring fra sjøen påpekes også at dette er en erfaring de mangler hver dag. De mener det er gull verdt å ha jobbet som fisker før en skal engasjere seg i organisasjonene, da en får en større forståelse for arbeidet som skjer på sjøen. Her sitter det kanskje en kjønnnet forestilling i hodet på flere kvinner om hva som er riktig kompetanse og erfaring for å være kvalifisert til å delta i en fiskerierorganisasjon, samt at de tenker på seg selv om mindre kompetente.

For Lilly sin del tror hun at hun ble rekruttert inn i styrende organer fordi hun i stor grad snakker med folk i næringen, samt at hun innehar sterke meninger:

Når jeg ble medlem i organisasjonen, var jeg først med på møte her i lokallaget og jeg hadde masse spørsmål og forslag. Jeg klarer jo ikke å holde kjeft- og det merket han som var leder der og ønsket å ha meg med på landsmøte til organisasjonen.

Lilly forteller at hun i etterkant av dette ble fast styremedlem i organisasjonen, noe som videre har gitt henne mange flere muligheter innenfor organisasjonsarbeid i næringen, som for eksempel deltakelse i styringsgrupper sammen med departementet og sjømannsdirektoratet. Hun gir uttrykk for at hun er veldig glad for å ha hatt en så god organisasjon i ryggen som hun har. I denne situasjonen kan det tenkes at Lilly ble rekruttert for hennes engasjement og for at organisasjonen så at hun var kunnskapsrik og derfor kom til å ha noe å bidra med, uavhengig av hennes kjønn. Det ble fokusert på hennes faglige kompetanse og dyktighet fremfor ideer og betydninger av at hun var kvinne da hun fikk plassen i styret. Dette bryter med Rikkens forestilling med at hun ble forespurt om å delta bare fordi hun var kvinne. Lilly opplevde derimot det motsatte og ble valgt inn på bakgrunn av at hennes meninger ble satt pris på, noe som viser at kjønningen går begge veier

Selma og Åsa uttrykker derimot at det er deres hovedansvar som kvinne i hjemmet som gjør det utfordrende å prioritere organisasjonsarbeid. I tillegg er de begge fiskere på blad B. Fra et fiskerperspektiv er også jobben i seg selv krevende, så det å ta på seg et slikt verv vil være vanskelig, enten en er mannskap eller eier av egen båt. Åsa forteller:

Jeg tror at for oss kvinner så kan det være litt utfordrende å ta på oss slike typer verv på grunn av de kjønnsrollene som også eksisterer i dag. Ved at det legges mere føringer på at kvinner skal ha ansvar hjemme, blir det begrenset tid utenfor arbeidslivet og til å engasjere seg i verv som går utenom arbeidstiden. Vi har mye mere ansvar å sjonglere, for eksempel at vi sitter i styremøtene og sørger for at ungene har barnepass ... vi kan liksom ikke droppe alt og fokusere på at nå skal jeg gjøre en karriere innenfor dette.

I sitt utsagn poengterer Åsa selv at hun tror det er kjønnsrollene i samfunnet som kan være en begrensning for mange kvinners mulighet til å delta i organisasjonsarbeid. Det Åsa forteller kan gjenspeiles til den historiske arbeidsfordelingen i norske kystsamfunn. Der mennene drev med utøvelsen av fisket og var aktive innen organisasjonsarbeid, mens kvinnene var opptatte med tidskrevende «bakkemannskapsoppgaver», som barnepass eller andre forpliktelser i hjemmet (Gerrard, 1983, s. 221). Forventningene til kjønn i næringen har tradisjonelt vært ekstremt definerte, noe som kan ha bidratt til konstruksjon av kjønn og kjønnsrolleforventninger som eksisterer den dag i dag. Åsa påpeker likevel at hun har vært tillitsvalgt på hennes jobb som fisker siden hun startet og av den grunn kunne tenkt seg å være

aktiv i et faglag eller salgslag, men at hun har lite kunnskap om hvordan man blir engasjert. Personlig føler hun sterkt på å kunne representere andre og det er det som er motivasjonen hennes til å kunne være med i et styre. I likhet med Rikke forteller hun også at hennes første terskel er at hun må vite at hun har noe å bidra med.

Det er interessant at noen av kvinnene ikke anser sin unike erfaring med å balansere omsorg og fiskeryrke som et viktig bidrag til organisasjonsarbeidet. Slike hensyn tas ikke inn i fiskeriorganisasjonene før noen faktisk fremmer dem. Kvinner er en ny type fisker, noe flere av kvinnene i dette studiet er gode eksempler på. De kombinerer fiskeryrket med å få barn og drive med omsorgsarbeid, samt tar valg med hensyn til yrket fremfor å legge fiskerikarrieren på hylla, som for eksempel ved å ha leieskipper for den perioden de er i permisjon. Dette er også noe de trekker frem som en fordel de har i organisasjonsarbeidet, da de vet hva slags utfordringer andre kvinnelige fiskere kan møte på siden de har vært gjennom den delen av livet selv. Åsa er derimot det vi kan kalle for en «omsorgsfisker», da hennes handlingsrom innenfor organisasjonsarbeid er definert av forhold utenfor næringen, som familieliv og ansvar for barn (Johnsen, 2022, s. 254- 255).

6.2 «Menn velger menn»

Til forskjell fra Lilly, Pia og Rikke uttrykker flere av kvinnene at det bare var tilfeldigheter som førte til at de ble valgt inn i det styret de sitter i. De kom opp som benkeforslag av bekjente fra næringen, og ble ikke nominerte gjennom en valgkomité. Til tross for at Astrid har flere tiårs erfaring fra andre styrer og organisasjoner, har hun ikke klart å komme seg dit hun ønsker innenfor organisasjonsarbeid i fiskerisammenheng. At veien inn i styrende organer er vanskeligere for kvinner enn for menn er et gjennomgående tema i flere av intervjuene. Det er tydelig at bekjentskap og nettverk står sentralt ifølge Åsa:

I fiskerinæringen handler det mye om hvem du vet av og hvem du har jobbet med før, og hvis du står uten nettverk så stor du egentlig uten noen ting. I og med at denne næringen tidligere har vært såpas mannsdominert, så tror jeg det vil ta tid før kvinner kommer i den posisjonen at vi har stort nok nettverk til å kunne komme inn i styret via den måten, og at vi er mere avhengig av å jobbe mye med engasjement for å kunne komme inn i styret.

Sitatet over kan indikere en forståelse av at kvinnene er avhengig av et nettverk for å lettere bli valgt inn til styrende organer. Åsa viser til struktur og kulturelle normer når hun sier det er enklere å oppnå styreverv ved å ha kontakter i næringen. Når en støter på strukturelle barrierer, vil det være behov for å etablere en møteplass der individet kan oppleve støtte og unngå å stå alene. Derfor har det oppstått ulike nettverk i næringen som bidrar til å endre slike strukturelle forhold. Interesseorganisasjonen HunFisker og kvinnenettverket til Norges Fiskarlag, som ble beskrevet i kapittel 5, har blitt nevnt av flere informanter som to nettverk det er stort behov for i næringen. De forteller at det bidrar til å gi dem den tryggheten de trenger for å stille til valg. I tillegg står en mere samlet som kollegaer i en yrkesgruppe og en får sjansen til å bygge nettverk, dele erfaringer og støtte hverandre. Dersom det sitter flere kvinner i et styre, kan det muligens bli enklere for kvinnene i mindretall å ytre sine meninger. Dette støttes av Lilly, som forteller at styret hun sitter i også har en kvinnelig vararepresentant, noe som innebærer at de er to kvinner på flere av styremøtene. Hun uttrykker at hun gjerne skulle ønsket at de var to kvinner fast, men at kjønnsbalansen er grei til at styret ikke er så stort. Siden kjønnsbalansen blir mer balansert når de er flere kvinner på et styremøte, kan det tenkes at Lilly blir mindre oppfattet som en «token» og kan oppleve å få større påvirkningskraft blant de mannlige styremedlemmene. På denne måten kan et nettverk bidra til at kjønnssegregerende dynamikker av å være en kjønnsmessig minoritet reduseres i de styrende organer i fiskerinæringen (Kanter, 1977).

Et kvinnenettverk vil også kunne bidra til å få inn kvinner i flere deler av prosessene, for eksempel valgnemndene. Åsa sier at det å øke kunnskapen og viktigheten av at det sitter forskjellige typer mennesker som representerer organisasjonene på ulike steder ville hatt stor betydning. Pia tror heller ikke løsningen er å starte på toppen med å fylle landsstyret med kvinner, men snarere stille krav og begynne å jobbe systematisk på et lavere nivå i organisasjonene. Hennes utsagn kan tolkes som en strukturell strategi, der hun videre påpeker at det vil være viktig å ha et langsiktig perspektiv, i tillegg til å ha den nødvendige tilliten og erfaringen lenger nede i organisasjonene. Dette støttes av Lilly som også tror at det ville vært lettere for kvinner å komme inn i de styrende organer dersom det hadde vært flere kvinner i valgnemndene og ikke bare kvinner i et landsstyre, for menn velger menn. Videre sier hun bestemt: «9 av 10 ganger så vil menn velge menn, for det er det de kan, det er det de er trygge på, det er det de kjenner og det er ikke skummelt, det er trygt».

Å være en del av et nettverk er trolig av stor betydning for å bli valgt inn i de styrende organer i fiskerinæringen. Når menn velger andre styremedlemmer som ligner på seg selv utestenger de kvinners mulighet til innpass og tilknytning til disse uformelle nettverkene, noe som kan virke å være av betydning for å oppnå et styreverv. Ved å reproducere seg selv opprettholdes makt og kontroll i styrene, noe som danner kjønnsinndelinger og som igjen fører til kjønnsforskjeller i organisasjonene (Acker, 1990, s. 147; Kanter, 1977). Som illustrert i kapittel fem, innehas de fleste styreverv i fiskeriorganisasjonene av menn. I tillegg til valgnemnder og lederstillinger, er det bare menn som er tiltrådt lederverv, noe som i tråd med Ackers (1990) begrep om kjønnsdifferensiering bidrar til å opprettholde kjønnskillene. En kan se at arbeidsoppgavene i organisasjonene i stor grad er kjønnsbaserte, da majoriteten av kvinner er ansatt i administrasjonen. Slike arbeidsdelinger produserer også ulike kjønns mønstre og fører til en forståelse av hvilke arbeidstyper de ulike kjønnene er egnet til utafra hva som er kvinnelig eller mannlig (Acker, 1990, s. 146).

Når Kornelia forteller hvordan hun ble rekruttert til den organisasjonen hun i dag sitter i styret til, beskriver hun det som utfordrende i form av at hun måtte ta all initiativet selv. Dette opplevde hun som en stor kontrast fra kvinnenettverket og andre organisasjonskurs, som hun tidligere hadde fått personlige invitasjoner fra. Hun mener at en personlig invitasjon ville gjort terskelen litt lavere for kvinner til å komme på et lokallagsmøte for første gang: «Å ufarliggjøre lokallaget der som man gjerne starter, kan gjøres ved å åpne litt opp for at en kan oppsøke vedkommende personlig, kanskje ringe samme dagen som møtet avholdes for å gi en påminnelse eller være litt på når man først kommer». Dette kjente hun litt på selv første gangen hun skulle dra på sitt første årsmøte i lokallaget, noe som satt langt inne for henne på den tiden. I forkant av møtet hadde hun hørt rykter på bygda om at administrasjonen i lokallaget hadde innstilt seg på å velge henne inn. Uten å ha fått bekreftet dette personlig eller mottatt noe invitasjon til det kommende årsmøte, møtte hun likevel opp:

Jeg visste først og fremst ikke hvor jeg var, siden jeg var ny i bygda og de bruker lokale stedsnavn. Jeg kom inn og det var ingen som tok direkte kontakt med meg, Jeg visste ikke hvem skulle være der heller, så jeg spurte: «har jeg kommet rett?». Så fikk jeg til svar «nei, det tror jeg ikke». Så sier jeg «jojo, det må jo være det, for det er jo bare tullinger her», bare for å bryte isen.

Det kan tenkes at handlingene til disse mennene i forbindelse med Kornelias oppmøte kan være deres måte å forhandle betydningen av kjønn på, hvor det eksisterer tendenser av undertrykkelse med det å være deltakende kvinne i organisasjonen. Forestillingen om at menn er dyktigere og bedre egnet til styreverv enn kvinner kan tolkes som en måte å *gjøre kjønn* på. Gjennom stereotypiske forestillinger omkring hvilke fagområder og yrker som passer de ulike kjønnene, bidrar mennene som Kornelia snakket med til å konstruere et bilde av hva som betraktes som kvinnelig og mannlig (West & Zimmerman, 1987).

6.3 «Kvinner må bevise seg ekstra mye og gjerne to ganger»

Ut fra intervjuene kom det frem at flere av informantene føler de må bevise mere som kvinner dersom de skal få sjansen til å sitte eller beholde sin plass i et styrende organ, sammenlignet med mannlige styremedlemmer. Det handler om at de i større grad må vinne tillitt kontra det å få umiddelbar tillit, noe som kanskje oppleves som den største utfordringen på veien inn i organisasjonene. Lilly har flere års erfaring fra ulike styreverv og organisasjoner, men uttrykker likevel at det virker som om at det eksisterer en uskrevet regel der kvinner skal kunne «alt» for å være gode nok. Hvis ikke er de kvotert inn i styrene eller ikke erfaren nok. Hun har en drøm om flere kvinner i likhet med henne skal kunne få føle på den tryggheten og støtten i ryggen som trengs for å tørre å stille til valg uten å bli spurt. Med dette mener hun at det definitivt er en forskjell på kvinner og menns vei inn i styrende organer, der kvinnene må jobbe hardere enn mennene. Dette underbygges i hennes sitat:

Kvinner må gjerne bevise seg ekstra mye og gjerne to ganger for å komme inn i styret. Derfor vegrer mange kvinner seg for å bli engasjerte, fordi de tenker at de ikke har nok erfaring, fartstid eller kunnskap ... men i samtlige styreverv som jeg har vært i, så er det jo ingen i et styre som kan alt om alt.

Iben deler tankene til Lilly og har inntrykk av at det ikke stilles de samme kriteriene til menn som for kvinner. Dersom dette er tilfellet vil det si at fiskeriorganisasjonene bevisst eller ubevisst *gjør kjønn*, ved å ha forskjellige forventninger til kvinner og menn. Disse perspektivene står i tråd med det Acker (1990) mener er en følge av flere av de eksisterende kjønnete prosessene som er belyst ovenfor. Når menn rekrutterer menn kan det føre til at enkelte kvinner danner sine egne forestillinger om krav til presentasjon av seg selv som kjønnet styremedlem i en organisasjon. Dette er nok praksiser som vil variere fra organisasjon

til organisasjon. For noen kvinner er det kanskje bare et inntrykk de har fått eller hørt, mens for andre er det en reell situasjon. Uavhengig av dette vil slike former for intern aktivitet i organisasjonene bidra til å reproducere kjønnsdelingen (Acker, 1990, s. 147). På en annen side poengterer Kornelia at hun vet om flere kvinner som er kvotert inn i styret og som sitter på store mangler i kunnskapsgrunnlaget med å representere organisasjonen. I den forbindelse er det uheldig dersom en som kvinne sitter inne i et prestisjefyllt verv, uten å inneha noe form for bakgrunnskunnskap for å si sine meninger og forstå hva det snakkes om på de forskjellige møtene. Dette mener hun kan bidra til å skape utfordringer og være ødeleggende for alle andre i og med at det bidrar til hvordan kjønn blir oppfattet og forstått: «For det er jo en for alle og alle for en. Hvis du har en dame som ikke forstår noen ting, så ser du ikke vitsen av å ha flere damer i styret, for de forstår jo ingenting». Hennes utsagn viser at fokuset på kvinners manglende kompetanse er den del av de kjønnede prosessene, da det sjeldent stilles spørsmål til kompetansen til menn som derimot ikke er kvotert inn. Det tas for gitt at de velges ut fra sin kunnskap.

At flere av kvinnene føler de må bevise deres kunnskap kan forstås som en følge av deres posisjon som svært synlige i fiskeriorganisasjonen, i motsetning til de mannlige styremedlemmene. Sitatet til Kornelia bygger på de problemene som kvinnene opplever ved at ting som blir sagt eller gjort av enkelte kan bli tolket som å representere kvinner generelt, og ikke bare deres egne utsagn og meninger. Utfra hva som har blitt sagt i intervjuene kan det tenkes at flere av kvinnene er opptatt av å ikke vise svakheter foran mennene, noe som kan komme av at de ikke ønsker å synliggjøre sitt kjønn ytterligere ved å avvike fra deres faglige dyktighet (Kanter, 1977). Når Lilly sier at mange kvinner har vanskelig for å engasjere seg på grunn av usikkerheten rundt deres kunnskap, kan dette forklares av at kvinner naturlig kan være mer forsiktige enn menn og dermed ikke vil skryte på seg kunnskap uten å være sikre på at det er noe de faktisk kan. Dette støttes av Pia, som samtidig er opptatt av at kvinner må tørre å bruke stemmen sin i styremøter:

Vi kvinnene er jo ofte litt mere selvkritiske enn veldig mange menn. Før vi skal ta ordet så vil man gjerne at det skal være godt gjennomtenkt og perfekt, men der er ikke alltid terskelen like høy for mannlige kollegaer. Så der har vi litt å lære også da.

Det Pia forteller forstås av det å være en «token» i en organisasjon. Som en konsekvens av kvinnes synlighet blant et flertall av menn kan det virke som at de bekymrer seg ekstra mye

for å ikke mestre eller leve opp til forventningene de skaper gjennom å prestere sin faglige kompetanse. Fordi vi står ovenfor en kjønnsmessig minoritet, kan dette få uheldige konsekvenser dersom det skulle vi se seg at et kvinnelig styremedlem ikke presterte som forventet (Kanter, 1977).

6.4 «Kvinner skal framheves og piskes inn i alle styrer og stell»

Det er også viktig å poengtere at flere av informantene ikke opplever det vanskeligere for kvinner enn for menn å komme inn i styrende organer. Som tidligere nevnt, har både Pia og Rikke tidligere takket nei til styreverv og deler den oppfatningen om at dagens fokus på å få inn flere kvinner har ført til at dette ikke lenger er en realitet. Rikke forteller også at hun føler at det fokuset som er nå rundt kvinnerepresentasjon nesten ikke kan være bra for kvinnene i næringen. Hun har litt blandede tanker for den måten kvinner nå skal «framheves og piskes inn i alle styrer og stell», men brenner for at vi skal ha respekt for hverandre og lik lønn for likt arbeid. Hennes utsagn er et viktig poeng, nettopp fordi overbelastning på de få som stiller kan bidra til at arbeidet blir uoverkommelig.

Avslutningsvis i denne temadelen av intervjuet legger hun til at vi bare må erkjenne at det er mest menn i denne næringen og at en derfor ikke kan forvente at alle styrer skal være 50/50 fordelt på damer og menn: «Dette vil ikke være mulig av den grunn at vi ikke vil få kompetente og gode nok styrer». Hun underbygger dette ved å si at hun føler seg helt likestilt i næringen og forteller at hun aldri har opplevd utfordringer som kvinne i organisasjonssammenheng. Dette tolker jeg som at man ifølge hennes erfaringer blir behandlet likt uavhengig av om en er kvinne eller mann, og at fiskeriorganisasjonene kan betraktes som et kjønnsnøytralt sted. Det kan derfor tenkes at hun er preget av en diskurs om kjønnsnøytralitet, der hun uttrykker en forståelse av at det ikke spiller noen rolle hvilket kjønn man er og dermed heller ikke om kjønnsfordelingen er jevn eller skjev (Acker, 1990). Hun sier: «Om det er damer eller menn, det spiller ingen rolle- for de kan sitte på en unik kompetanse som kan bidra til et godt styrearbeid».

Etter min tolkning vil en prioritering av kunnskap over kjønn bidra til at kjønnssegregeringen opprettholdes innenfor fiskeriorganisasjonene, fordi oppfatningen av hva som er relevant kunnskap faktisk er kjønn. Dersom kjønn blir ignorert vil det føre til at den tradisjonelle organisasjonsstrukturen med flest mannlige styremedlemmer ikke blir utfordret og

mulighetene for endringer i kjønnsfordelingen i fremtiden vil minimaliseres, noe som blant annet kan føre til at kvinnene i mindretall blir overbelastet med arbeid. Den kjønnsnøytrale diskursen vil med andre ord opprettholde skjulte eller usynlige kjønnspraksiser og vilkår som eksisterer i organisasjonene og som kan virke undertrykkende for kvinnene (Acker, 1990).

6.5 «Man blir litt elefanten i rommet hvis man er kvotert inn»

Et tema som virker å engasjere informantene er kvotering av kvinner inn i de styrende organer for å oppnå kjønnsbalanse. Det er svært delte meninger om dette tiltaket, der majoriteten opplever det som positivt, mens noen mener det ikke er veien å gå. Åsa er en av dem som trekker kvotering frem som en fordel for kvinnene i næringen, selv om «man blir litt elefanten i rommet hvis man er kvotert inn». Den negative holdningen til kvotering skyldes nok den oppfatningen om at kompetente menn blir skjøvet ut av «mindre kompetente» kvinner, noe som kan regnes som en kjønnet forestilling. Kvotering er derimot et virkemiddel for å endre på strukturer og til å løse opp fra fastgåtte mønstre, noe fiskeriorganisasjonene til all tid har vært utsatt for. Lilly mener også at kvotering er en endring som hjelper organisasjonene i riktig retning, selv om hun tror det er et tiltak som ikke har blitt tatt så godt imot:

Det at organisasjonene har blitt tvunget til å bruke det store skumle ordet som heter kvotering tror alle er forferdelige ting, men det er jo i praksis det som har skjedd i alle årsmøter i fjor. Alle årsmøter der det ikke satt en kvinne i styret før årsmøtet, der det nå sitter en kvinne, de er kvotert inn. Hadde det ikke vært for det økende fokuset med å få kvinner inn i styrende organer, så hadde det vært en mann som hadde fått det styrevervet. For denne gangen måtte de lete ekstra for å finne kvinner til den rollen, noe de ikke hadde gjort før, da tok de bare for gitt at den de alltid har tatt eller kameraten skulle bli valgt. Nå måtte de faktisk gå inn i medlemsmassen for å lete og finne kvinnene.

Videre sier hun at det handler om kvinners egen trygghet og det at en føler en er god nok. Hun mener at så lenge du som kvinne har et ønske og en interesse av å sitte i styreverv, så er du god nok og mere trenger du ikke. Jeg tolker dette utsagnet som at hun mener at kvinner som stiller til valg mener at de innehar den nødvendige kompetansen som trengs, uavhengig av om de er blitt kvotert inn eller valgt inn.

Rikke uttrykker på den andre siden en bekymring for et slikt særtiltak. Hun mener den største barrieren som hindrer kvinner å delta i organisasjonsarbeid er mangel på kompetanse. Dette forklarer hun med det er så få damer som har god nok kompetanse, noe som er helt naturlig når det er 95 prosent mannlige fiskere i fiskerinæringen. Kvotering av kvinner inn i styrer og stell er derfor ikke veien å gå: «Vi er kommet i 2023, vi er nesten likestilt. Litt forskjell er det på mann og dame, det vil det alltid være, så jeg synes at problemet blir voldsomt hauset opp». Denne oppfattelsen er samsvarende med Kanters (1977) beskrivelse av kvinner som «tokens», ved at kvotering fører til at kvinnene skiller seg ytterligere ut som en mindretallsgruppe. Ifølge Rikke vil dette være uheldig for kvinnene dersom de ikke sitter på den riktige kompetansen. Som tidligere nevnt kan mangel på kompetanse skape utfordringer i form av hvordan kjønn blir forstått i denne sammenhengen. Sjansen for å både bli betraktet og behandlet som likeverdige med de mannlige styremedlemmene blir utfordret allerede ved deres første møte med organisasjonene. Noen av informantene ga også uttrykk for at dersom en kvinne ble kvotert inn i et styre, kunne det føre til spekulasjoner om hun var flink nok til organisasjonsarbeid. Til tross for at kvotering er et tiltak som har til hensikt å bedre kjønnsbalansen i styrene, kan det tenkes å være skadelig dersom det legger opp til holdninger blant menn i næringen om at kvinner behøver mer hjelp enn menn, altså at de er mindre kompetente enn menn.

6.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at kvinnene som har blitt presentert opplever ulike former for kjønnede prosesser i forbindelse med å bli rekruttert inn i styreverv i organisasjonene. Noen sitter allerede i styrer, andre har takket nei, mens enkelte enda ikke har oppnådd ønsket sitt om et verv. Her trakk jeg linjer til Ackers (1990) ulike sett av kjønnede prosesser, blant annet hennes interaksjonstilnærming i forbindelse med at mannlige styremedlemmer opprettholder sin makt i styrene ved å rekruttere andre medlemmer av sitt eget kjønn. Majoriteten opererer med en forståelse av at det er forskjell på kvinner og menns vei inn i styrende organer, mens enkelte erfarer at kvinner og menn innehar de samme mulighetene og behandles likt uavhengig av kjønn, selv om de er minoriteter i mannsdominerte organisasjoner. Slike tendenser ble vurdert til at disse personene viser en kjønnsnøytral diskurs, noe som bidrar til å opprettholde de mekanismene som bidrar til at kvinnene føler seg undertrykt i organisasjonene (Acker, 1990).

Å inneha den rette kompetansen til å sitte i et verv har vært et gjennomgående tema i intervjuene. Flere av informantene ser ut til å undervurdere sin faglige kunnskap, mens noen opplever at det er organisasjonene som stiller ulike krav og forventninger til kvinner og menn. Det kan også være at de anser en bestemt kompetanse som relevant, noe som kan bety at de ikke ser at fiskerrollen er i ferd med å endre seg. Som en konsekvens av å være en minoritet og få statusen som «token», forhandler de om betydningen av kjønn på ulike måter for å få innpass og bli akseptert. Uavhengig av om det er kvinnene eller organisasjonene som *gjør kjønn*, bidrar det til å reprodusere kjønnsinndelingen som igjen skaper og reproducerer kjønnsforskjeller i fiskeriorganisasjonene (West & Zimmerman, 1987).

Kapitlet har også vist at flere av informantene opplever at det er deres kjønn som ofte blir fremhevet i forbindelse med at de blir spurt til et verv og ikke deres individuelle kompetanse. De føler at enkelte organisasjoner legger mere vekt på å vise at de har en god kjønnsbalanse utad ved å bruke «kvinnealibier», fremfor det å få nok kompetente styrer (Thun, 2018). Grunnet stereotypiske holdninger blir menn ansett som bedre egnet enn kvinner til organisasjonsarbeid, noe som stammer fra kystkulturen i næringen der kvinner tidligere bare ble regnet som støttespillere til mennene eller var fraværende i beslutningstakende organer innenfor fiskeri og fiskeripolitikk (Gerrard, 1995). Flere av kvinnene erfarer at det er lite rom for endring i menns holdninger i deres første møte med organisasjonene. Dette ble spesielt synlig når Kornelia dro på sitt første årsmøte og ble møtt med undertrykkelse. Som deltakende kvinne bryter hun med den maskuline forestillingen om at menn er mer faglig dyktige til å inneha et styreverv.

Fra tidligere forskning vet vi at mennene har vært hovedaktører innenfor politikken og organisasjonene. Dagens kvotering av kvinner inn i styrende organer er et forsøk på å bryte denne arbeidsdelingen og strukturene der menn dominerer organisasjoner. Denne analysen har vist at ulike kjønnede strukturer likevel opprettholdes gjennom samhandling mellom kvinner og menn. Forestillinger om menn som mer kompetente finnes hos begge kjønn (Acker, 1990). Men til tross for dette så viser denne analysen at det også har skjedd en endringsprosess i hvordan kjønn oppfattes og *blir gjort* på noen områder i fiskeriorganisasjonene. Lilly er en av dem som har fått muligheten til å sitte i et styre basert på hennes erfaring som yrkesfisker og faglig kompetanse. I hennes egen organisasjon har hun fra første stund opplevd å bli behandlet som en styrerepresentant og ikke som en «token» (Kanter, 1977). Dette indikerer at gamle kjønnsstrukturer og holdninger også er i endring.

7 Arbeidssituasjon i fiskeriorganisasjonene

Frem til nå har vi sett at kvinnene møter ulike former for kjønnete prosesser på veien inn i fiskeriorganisasjonene og i forbindelse med å bli rekrutterte. Dette kapitlet vil med utgangspunkt i den delen av empirien som handler om hvordan kvinnene opplever sin egen arbeidssituasjon, drøfte om de opplever å bli behandlet annerledes enn sine mannlige styremedlemmer. I likhet med forrige kapittel vil jeg også her rette drøftinga mot de to første forskningsspørsmålene, og fortsette å anvende de analytiske perspektivene fra kapittel 2 samt trekke linjer fra kapittel 4 om tidligere forskning.

7.1 «Man må tåle å være en av gutta»

Majoriteten av kvinnene forteller at de føler seg respektert og tatt på alvor, samt at de opplever et godt samarbeid i de ulike styrene de sitter i. De synes det er fint å få være med på å påvirke og forme den hverdagen de er en del av og utviklingen til fiskerinæringen. Gjennom dette arbeidet får de også knyttet relasjoner til andre i samme næring. Det er viktig for dem å påpeke at de ikke er styremedlem for seg selv, men på vegne av en stor medlemsmasse som de ønsker å ivareta behovene til. Astrid forteller at hun ofte får tilbakemeldinger fra andre damer i næringen om at de setter pris på at hun har tatt de kampsakene som hun har tatt. Selv om det til tider har kostet mye for henne å stå i disse kampene er det et signal til næringen og til andre damer at en ikke bare kan gi opp. Baksiden ved dette er at hun føler det kan være belastende for henne som person å stå i del ting, i tillegg til at det kan være vanskelig å være så få damer. At det kan oppleves ensomt å være den eneste kvinnen i en forsamling med bare menn, er også en av utfordringene som nevnes av flere av kvinnene. I den forbindelse viser Rikke til at hun tror det er viktig å tåle å være «en av gutta» når man er dame i en mannsdominert næring: «Det nytter ikke å komme ut der med lange røde negler og sitte der å være fin, man må tåle å være en av gutta». Utsagnet til Rikke kan tolkes som en kjønnet oppfatning, ved at kjønn må gjøres på en måte som gjør at en blir «en av gutta».

Hun legger til at hun også føler at hun får veldig respekt for å være ærlig på de sakene hun synes er vanskelig å forstå. Å tørre å si ifra dersom det er noe hun ikke forstår, har vært naturlig for henne. Rikkes utsagn står i kontrast til beskrivelsen i forrige kapittel, der mange av kvinnene ikke ønsker å vise svakheter foran mannlige styremedlemmer. Hun synes ikke det er problematisk å vise at hun kan finne enkelte områder innenfor næringen utfordrende. I

den forbindelse vektlegger hun det å spørre om hjelp fremfor risikoen til å bli tilskrevet en rolle som representant for sitt kjønn (Kanter, 1977). Dette er på den andre siden positivt, da det å tørre å vise at det er ting en ikke kan er et signal om at man vil tilegne seg kompetanse. I dette tilfellet kan det være at organisasjonen vektla hvorvidt hun var i stand til å lære, fremfor fokuset på hva hun kunne i begynnelsen.

7.2 «Kvinner skal helst bare stikke og se til å holde håndvesken»

Lilly forteller at hun alltid får en tilbakemelding og klapp på skulderen når hun har sagt eller gjort noe bra, samt at hun opplever at styremedlemmer har stor tillitt til henne og det hun sier. Hun mener at det er viktig at et styre har uenigheter om saker for å oppnå en diskusjon, hvor utfallet blir til det beste for medlemmene. Til tross for uenighetene og at folk er forskjellige, er likevel samarbeidet bra og hun har aldri opplevd noe uvennskapelig. For Astrids del har opplevelsen av det å sitte i et styre vært en annen, der hun føler på at det er utfordrende å ta ordet som kvinne i en mannsdominert organisasjon. Til tross for at hun i likhet med flere av de andre kvinnene også opplever å få støtte fra andre medlemmer når hun uttaler seg i styremøter, kan hun også oppleve at ting hun sier ikke blir tatt like godt imot hvis hun er uenig i noe som blir sagt. Gjennom hennes tid i styrene organer i næringen har hun fått inntrykk av at dersom det er kvinner i en forsamling «skal de helst bare stikke og se til å holde håndvesken», med andre ord tie. Det er åpenbart de kvinnelige styremedlemmenes kjønn som det blir siktet til i sitatet til Astrid, og ikke deres rolle som styremedlem.

Jeg tolker det som at Astrid har møtt lite rom for endring i mannlige styremedlemmers holdning i løpet av hennes tid som aktiv i fiskeriorganisasjonene. I tillegg til Astrids erfaring, har empirien i denne oppgaven belyst flere ulike tilfeller som alle peker på at arbeidsmiljøet og den organisatoriske strukturen er bygd opp på grunnlag av en maskulin kultur. Utfra sitatet til Astrid kan det virke som at kvinner i styrende organer i næringen bryter med den tradisjonelle maskuline normen, og derfor opplever en form for negativ reaksjon fra mannlige styremedlemmer. Kvinner assimileres gjennom generaliseringer og stereotyper for hva det vil si å være kvinne og for hvilken rolle de skal ha i samfunnet. Dette stammer fra tiden tilbake da kvinner og menn ikke var og ikke skulle være like når det kom til arbeidsliv og karriere. I og med at det i mange fiskeriorganisasjoner er flere eldre menn som aktører og gjerne tidligere yrkesfiskere, er det derfor ikke overraskende at ikke alle behandler kvinner på lik linje som menn (Kanter, 1977; Kvande & Rasmussen, 1993, s. 126).

Astrid og flere av de andre kvinnene er kjent med følelsen av å ikke få være kreativ og frittalende, samt det å bli bagatellisert og latterliggjort fremfor og av andre mannlige styremedlemmer. Lilly forteller at hun i forbindelse med møter sammen med andre organisasjoner innenfor næringen, gjerne opplever forsøk på hersketeknikker for å få henne til å se dum ut. Utsagn som «lille venn» og «kjære deg» er eksempler på gjennomslippt hersketeknikker hun har blitt utsatt for, sier hun og ler litt. At menn oppfører seg nedlatende mot kvinner tror Lilly grunner i innarbeidede holdninger fra mange hundre år tilbake i tid. I situasjoner hvor mannlige styremedlemmer opptrer på en annen måte ovenfor kvinner enn ovenfor andre menn, dannes det en praksis som skaper kjønnsinndelinger og som igjen skaper og reproducerer kjønnsforskjeller i organisasjonene (Acker, 1990). Astrid og Selma forteller videre at de til tider kan føle seg litt holdt utenfor fellesskapet, ved at mennene nok er mere samsnakket og ringer hverandre utenfor møterommet. Som en kontrast til de mannlige styremedlemmene er Astrid og Selma som «token» i denne sammenhengen ikke en del av den indre sirkelen og vil derfor ikke ha like stor påvirkningskraft (Kanter, 1977).

Kornelia beskriver en hendelse som kan betraktes som en mer indirekte form for undervurdering og stigmatisering, og som er ulik fra Astrid, Lilly og Selma sine opplevelser. Da hun var ny i organisasjon, fikk hun inntrykk av at de mannlige styremedlemmene var usikre på å inkludere henne i samtaler fordi de ikke visste om hun hadde kunnskap eller noe å bidra med:

Det virket som de var litt usikre på å spørre meg også, i tilfelle jeg ikke hadde kunnskap om det de snakket om og at jeg selv skulle føle meg mindreverdig i organisasjonen. Så hvis de snakket om for eksempel regulering eller kvotering, så var de kanskje litt redd for å spørre «ja, hva mener du om dette?». For hvis jeg ikke visste noe måtte jeg da si «nei, jeg vet jo ikke noen ting om dette». Kanskje var dette en beskyttende mening, men jeg ble likevel selv sittende med et ansvar for å bevise at jeg kunne dette. Jeg måtte trå litt til bordet selv.

Opplevelsen til Kornelia kan tolkes som at hun ble behandlet annerledes som kvinne. At mennene ikke inkluderte henne i faglige diskusjoner på lik linje som andre mannlige styremedlemmer, kan forstås som en måte de *gjorde kjønn* på (West & Zimmerman, 1987). Grunnet stereotypiske holdninger og mennenes generalisering ble Kornelia holdt utenfor samtaler, noe hun opplevde som nedlatende. Dette førte til at hun fikk et behov for å bevise at

hennes faglige kompetanse var like god som deres, noe som betød at hun måtte jobbe hardere for å oppnå samme grad av annerkjennelse og aksept. Ved «å trå til bordet» viste hun sin tilhørighet i organisasjonen.

Sett under ett kan det tyde på at en kultur dominert av en maskulin måte å forstå og *gjøre kjønn* på fremdeles er svært gjeldene for praksisene som skjer innad i fiskeriorganisasjonene i dag. Dette knyttes til arbeidsdeling, kunnskap og måter å samhandle på. Det kan trekkes paralleller til da Norges Fiskarlag ble stiftet for å ta vare på fiskenes næringsinteresser, hovedsakelig menns interesser og ble styrt av menn. Over 100 år senere er organisasjonen(e) fremdeles maskulint kjønn og kjønnsmakten ligger fremdeles hos næringens mannlige gruppe (Christensen & Hallenstvedt, 1963, s. 12). Dette er i tråd med at mange av informantene forteller at de betrakter fiskerinæringen som en næring der utviklingen har gått sakte, i og med at det kvinnelige fortsatt er underordnet det mannlige.

7.3 «Jeg balanserer mellom to forskjellige verdener»

På spørsmålet om informantene noen gang har fått reaksjoner på at de er kvinne i forbindelse med organisasjonsarbeid trekker Astrid frem den dagsaktuelle diskusjonen rundt det å lovfeste at det skal være 40 prosent kvinner i styrene. I arbeidet med å få flere kvinner inn i styrene i fiskerinæringen får hun ofte høre om det virkelig er slik at kvinnene skal få flere av styreplassene på bekostning av menn, noe hun mener er en typisk kulturell reaksjon. Hun utdyper dette ved å si:

Vi som kvinner stiller ikke de samme spørsmålene eller jubler dersom vi får inn en mann i for eksempel et styre i en barnehage eller i helseforetakene, mens i fiskerinæringen eller andre mannsdominerte yrker- der er det bare spørsmål om hvorfor kvinner skal ha så mange prosent enda vi er så få i yrket.

Når Astrid forteller at menn ikke opplever de samme reaksjonene i de yrkene og foretakene der det er flest kvinner, kan det tolkes som et støttende argument til kritikken av Kanter (1977) term om det å være «token». Siden kvinnene møter utfordringer og problemer i mannsdominerte yrker, som fiskerinæringen, knyttes det til at de er kvinner og vil derfor ikke bare skyldes at de er «token» eller i mindretall. Ifølge Kanter (1977) kan ikke det å være

«token» og kvinne skille seg ut fra det å være «token» og mann, noe denne oppgaven til en viss grad motbeviser.

På bakgrunn av at Lilly jobber som fisker synes hun det er trist at hun som kvinne fremdeles skal oppleve å få reaksjoner på yrket sitt. Hun trekker frem at det fremdeles skal være sensasjonelt i media når de skriver om kvinnelige yrkesfiskere. Dette har nok sammenheng med at fiskeren på havet ble sett på som næringens og fiskerisamfunnenes egentlige representant og bunner fra symboler basert på tradisjonelle kjønnsroller (Acker, 1990). I organisasjonssammenheng har hun imidlertid fått lite reaksjoner på at hun er kvinne, og i sin egen organisasjon har hun aldri merket noe til det. Pia, Rikke og Selma forteller at de bare har fått positive reaksjoner og sitter med et inntrykk av at innstillingen til næringen er at kvinnene må tas vare på. Etter mange år i denne bransjen og mange reiser rundt på alle slags møter i fiskerisammenheng, har Rikke aldri følt det som vanskelig å være eneste dame. I motsetning til Lilly, opplever ikke Astrid utfordringer i forbindelse med det å være kvinnelig fisker. I det lokale miljøet som hun fisker og leverer fisk til opplever hun å være en del av samfunnet, mens i fiskeriorganisasjonene føler hun ikke at hun blir tatt med på laget. Hun forteller følgende:

I det jeg beveger meg inn i fiskeriorganisasjonene, om det er faglag eller salgslag, så opplever jeg det som å gå inn i en annen verden- som er på 50- tallet, der kvinner ikke har de samme rettighetene og pliktene som ellers i samfunnet. Jeg balanserer mellom to forskjellige verdener, rett og slett ... Dette sier flere kvinner, at det er som å balansere mellom to verdener, en verden der vi alle sammen lever med like rettigheter og muligheter og den andre der vi blir holdt tilbake på grunn av lovverk eller sosiale begrensninger.

Astrid sikter blant annet til samvirkeloven når hun hevder at kvinner i fiskeriorganisasjonene ikke har like muligheter eller rettigheter som menn på grunn av begrensninger i lovverket. Det kan derfor virke som at organisasjonene er kjønnede i form av grunnleggende prosesser som legitimerer opprettholdelsen av kjønnede strukturer og mannsdominansen i de styrende organer (Acker, 1990, s. 147). De grunnleggende prosessen kommer i dette tilfellet til uttrykk gjennom unntaksbestemmelsen i § 69 i samvirkeloven, en bestemmelse Astrid mener ikke gjør det enklere for organisasjonene å prioritere kvinner til styrer og verv. Når disse prosessene er fastsatt i lov, vil de alltid være kjønnede og reproduseres innad i

organisasjonene så lenge ikke lovverket endres. En kan si at lovverket som fremmer kjønnsnøytralitet, bidrar til at noen av fiskeriorganisasjonene er «kjønnsblinde» i den forstand at lovverket begrenser kvinners tilgang til styreverv. Dette i likhet med at de kjønnsnøytrale kvalifiseringskriteriene i kvotesystemet på 1990- tallet begrenset kvinners tilgang til fisket (Gerrard & Kleiber, 2019, s. 262).

Til forskjell fra Astrid, påpeker flere av kvinnene at de i større grad nå enn før opplever fordeler ved det å være kvinne i fiskeriorganisasjonene. Selma trekker frem det faktum at man gjerne blir valgt til å gjøre ting fordi organisasjonene trenger kvinnelige representasjon. Iben og Pia erfarer at de har fått større oppmerksomhet, blir sett og trukket frem, særlig i etterkant av den oppvasken som næringen har vært gjennom i forbindelse med trakassering og «metoo»- oppgjøret. De mener man har fått et større fokus på kjønnsbalanse i næringen, og at det nå letes med lykt og lupe for å finne kvinnelige kandidater som har den nødvendige bakgrunnen og erfaringen til å kunne ta på seg et styreverv. Videre kan en stille seg spørsmålet om den samme lykt og lupe brukes til å granske menns kompetanse. Her gir flere av kvinnene uttrykk for at dette ikke er tilfellet, da de erfarer at kvinner har måttet legge frem CV-en sin til valgkomiteen i forbindelse med verv. Dette er noe de reagerer sterkt på grunnet det faktum at ingen menn blir bedt om å fremlegge slike papirer når de stiller til valg. De mener en blir foreslått som kandidat fordi man har fått tillitten av sine medlemmer, og dermed skal det ikke være nødvendig å gjennomgå en CV, for verken kvinner eller menn.

7.4 «Kvinner er ikke en maktfaktor i norsk fiskerinæring»

Vi har sett at kvinnene opplever å bli behandlet annerledes enn sine mannlige styremedlemmer på ulike måter. På oppfølgingsspørsmålet om hva de tror kan være årsaken til denne forskjellsbehandlingen svarer de fleste informantene at de tror det har sammenheng med makt og kultur i næringen.

Astrid erfarer at hun ikke blir vurdert ut fra erfaring og kompetanse, men snarere på bakgrunn av hennes økonomiske situasjon: «Jeg har en liten båt, uten kvotefaktor i ryggen. Jeg er ikke en maktfaktor, da blir man behandlet annerledes». Hun blir altså ikke vurdert ut fra kjønn, men den delen av fiskeriet hun deltar i. Dette støttes av Lilly, som også uttrykker at man ikke blir prioritert inn i styrende organer hvis man ikke har penger eller innflytelse bak seg. De forbinder med andre ord makt med posisjon og økonomi, der de fleste kvinner i norsk

fiskerinæring ikke har like god økonomi som menn. Dette begrunner de med at kvinner ikke har hatt tilgang på kapital i næringen, noe som trolig kan være en ettervirkning av det «kjønnsblinde» kvotesystemet. I etterkant av innføringen av dette reguleringsystemet ble menn i mye større grad enn kvinner tildelt kvoter, da mennene var hovedaktørene i fisket på den tiden (Gerrard & Kleiber, 2019, s. 260- 265; Munk- Madsen, 2000). Kvoter ble kjøpt billig og solgt dyrene og har derfor ført til store inntjeninger av kapital. Videre har dette gått i arv fra en generasjon til den neste, noe vi kan se konsekvensene av i dag.

Ella er en av informantene som begrunner undertrykkelsen av kvinner i næringen til det kulturelle perspektivet:

Kulturen råder over det hele. Det er vanskelig å stikke seg frem. Du får gjerne «juling» og blir «banket» fra andre siden når du forteller at dette ikke går lenger. Det er ikke rom for andre løsninger enn de som allerede eksisterer.

Når Ella ytrer at hun tror at den tradisjonelle kulturen i næringen enda henger igjen og er årsaken til hvordan kvinner behandles, har dette sammenheng med maktperspektivet som er beskrevet ovenfor. Det kan forstås som et resultat av at kvinner mulig blir oppfattet som avvikende fra det tradisjonelle symbolet på fiskeren, nemlig mannen. Fiskeriene dreide seg om selve fangstaktiviteten som mannen sto for, mens «bakkemannskapene» var mer eller mindre usynlige i samfunnet. Kvinners arbeid og ansvarsområder ble kulturelt tatt for gitt, noe som kan gjenspeiles i sitatet til Ella når hun sier at det er vanskelig for kvinner i dag å bli hørt (Gerrard, 1995; Jentoft et al., 1994). Grunnet denne praksisen kan oppfattelsen av maskulinitet og feminitet forstås som både noe historisk og sosialt konstruert. Selv om våre oppfatninger vil kunne endres i takt med historiske forandringer, har ikke dette funnet sted i følge flere av kvinnene. Til tross for at det nå er en større oppmerksomhet rundt kjønn i næringen, fører det historisk forankrede symbolet av den maskuline fiskeren enda til begrensninger for kvinners muligheter i organisasjonsarbeid (Acker, 1990).

7.5 Oppsummering

Kvinnene gir generelt uttrykk for at de setter pris på å være deltakende i en fiskeriorganisasjon, da det er lærerikt og gir dem et godt innblikk i næringen samt at de får være med å ivareta medlemmenes behov. Som empirien i dette kapitlet har vist har de likevel

blandede tanker om hvorvidt de blir behandlet annerledes fra den mannlige majoritetsgruppen i styrene. Dette har påvirket hvordan de *gjør kjønn* gjennom deres deltakelse i organisasjonene. Rikke er en av dem som føler hun er «en av gutta» og blir behandlet på lik linje med mennene, mens Astrid opplever at det er som å leve i en annen verden når hun beveger seg inn i fiskerier organisasjonene. Hun mener at kvinner ikke innehar de samme rettighetene og mulighetene som menn i organisasjonene, da de ikke er maktfaktorer. For Kornelia sin del var det å utfordre den maskuline kulturen ved å *gjøre kjønn* en avgjørende handling for at hun skulle få sjansen til å bli inkludert i faglige diskusjoner (West & Zimmerman, 1987). Dette betyr at kvinnene er med på å konstruere kjønn samtidig som de endrer betydningen av kjønn.

Studien avdekker også ulike kjønnede prosesser som kvinnene opplever som hindrende eller undertrykkende i sammenheng med sin aktivitet i organisasjonene. Disse ble betraktet ut fra Ackers (1990) teori om hvordan kjønnsforskjellene kan forstås som en integrert del av de prosessene som finnes i fiskerier organisasjonene. I likhet med temadelen i første kapittel, var det særlig interaksjonsmønstre i forbindelse med at mannlige styremedlemmer opptrer mer nedlatende ovenfor kvinner som ble trukket frem. Dette bidrar til å skape utestengelser innad i organisasjonen, der kvinnene ikke føler at de er en del av den indre sirkel. I tillegg ble det vist til at kjønn allerede er sterkt involvert i grunnleggende prosesser i fiskerier organisasjonene, der lovverket per i dag er med på å holde kvinner ute fra styrende organer i næringen.

Ut fra flere av informantenes erfaringer kan det virke som at det pågår en undergraving av deltakende kvinner som faglige personer likestilt med mennene. Å bevise sin faglige dyktighet for å bli godtatt som styremedlem har vært et gjennomgående tema i intervjuene. For noen har denne forhandlingen av betydningen av sitt kjønn vært smertefri, mens for andre har det vist seg å være utfordrende. Når mannlige styremedlemmer betrakter kvinnelige styremedlemmer som annerledes og assimilerer dem gjennom stereotyper, kan det resultere i at de forhandler betydningen av deres kjønn til å bety forskjell fra kvinnene (Acker 1990). Bruk av hersketeknikker og utestengelse fra fellesskapet er eksempler på hvordan de forhandler sitt kjønn.

8 Fremtiden i fiskeriorganisasjonene

De to kapitlene som er gjennomgått har vist at kvinnene opplever ulike former for kjønnede prosesser gjennom deres vei inn og deltakelse i fiskeriorganisasjonenes styrende organer. Den siste analysedelen vil omfatte hvilke tanker informantene har rundt kvinners deltakelse i fiskeriorganisasjonene i fremtiden. Jeg vil drøfte oppgavens tredje forskningsspørsmål, som omhandler hvordan kjønnede prosesser bidrar til å hindre eller åpne for flere kvinner i styrende posisjoner i fiskeriorganisasjoner.

8.1 «Organisasjonene lager selvpålagte hindringer»

Det kommer frem av intervjuene at samtlige av kvinnene ønsker å stille til gjenvalg eller har takket ja til å fortsette sin deltakelse innenfor organisasjonsarbeid i næringen. Av de informantene som ikke er aktive i dag, uttrykker at det er noe de kunne tenkt seg i fremtiden. De mener det er viktige signaler å sende ut, i tillegg til at de enda har masse å bidra med. Lilly er en av dem som sier at hun ønsker å fortsette med organisasjonsarbeid så lenge hun kan: «Når noe jeg har sagt har fått gjennomslag, gir det meg en videre motivasjon til å fortsette å pushe for at vi skal få en bra fremtid som yrkesfiskere». For Astrid sin del er det ikke så nøye at hun blir gjenvalgt. Det som betyr mest for henne er at hun har vært med på å bryte barrierer, slik at det blir lettere for dem som kommer etter henne. Hun brenner for å øke presset på fiskeriorganisasjonene for å få til endringer når det kommer til kjønnsfordelingen i styrene. Det kan virke som at kjønnsdifferensieringen i seg selv er en motivasjon for kvinnene til å fortsette med organisasjonsarbeid. Ved første øyekast kan det derfor tyde på at kvinnene ikke lar seg påvirke av den motstanden de møter som kvinne i form av forhandlinger av kjønn og kjønnede prosesser. De står likevel i enkelte prosesser som gjør det utfordrende for dem å være aktive.

Et sentralt tema å snakke om har vært hva kvinnene mener er den største barrieren som hindrer dem og andre kvinner i næringen til å fortsette eller delta i organisasjonsarbeid. Her er det hovedsakelig erfaring og kunnskapsmangel, samt kvinners egen vilje som har blitt trukket frem i intervjuene. Som sett tidligere har oppgaven belyst at kvinnene ofte opplever å måtte arbeide hardere og være mer engasjerte enn menn for å bevise at de er like dyktige og gode nok til å sitte i et styre. Iben betrakter dette som at «organisasjonene lager selvpålagte

hindringer», ved å stille høyere kriterier til kvinnene på grunnlag av deres kjønn (Kanter, 1977). I den forbindelse frykter Lilly at det kan ta lang tid å snu slike tradisjonelle holdninger tilknyttet kjønn, og mener derfor det er viktig at det i fremtiden fokuseres på å snu det hos de som kan ha en varig endring, nemlig de unge:

Jeg kommer ikke til å klare å endre holdningene til de som skal pensjonere seg i morgen, sånn er det bare. Fordi det er så innarbeidet, innbarka og inngrodd. Derfor er det avgjørende å snakke til de som skal i styrhuset i morgen, de som er på dekk, de som er i utdanning, de som vil inn i næringen og de som er nye i næringen.

Videre poengterer Kornelia at erfaring og kunnskap mest sannsynlig er en barriere, da de fleste kvinner er ganske fersk i bransjen og i og med at vi bor i et langstrakt land må man gjerne ha litt kompetanse fra alle kanter i et styre. På en annen side tror hun det å være selvsikker nok er veien å gå for å bryte disse hindringene:

Man er nødt til å reise seg opp og tørre å snakke og vise hvem man er, men også kreve en plass i det rommet, for det er ikke noen som blir å komme å gi deg den. Så kan man jo da også bli kvotert inn i et styre, men dersom du ønsker å bevare den plassen, må du nesten også tåle å komme å vise «røsten» din for å bli videre valgt, at man ikke bare har en kvotering som fortsetter i det uendelige.

Sitatene til Lilly og Kornelia viser at de begge velger å være løsningsorienterte i forhandlingene av kjønn, fremfor det å godta undertrykkelse eller miste motivasjon for organisasjonsarbeid på bakgrunn av kjønn. Kornelia forteller imidlertid at det er en utfordring å få barn, da de fleste ikke har tid til å være aktive og prioriteringene blir annerledes: «Å stå i noe slikt er ikke for alle og alt etter hvilken jobb du har på havet, er utfordringene forskjellige». Av den grunn tror hun mange kvinner vil trekke seg tilbake innenfor organisasjonsarbeid dersom de får barn. Til forskjell fra Kornelia, tenker Selma at det å få barn tvert imot ikke vil være en barriere, men heller en fordel siden hun er ute av fisket og har mer tid hjemme til å sette seg inn i saker.

Åsa har tidligere nevnt at hun gjerne kunne tenkt seg å sitte i et styre i en fiskeriorganisasjon, men at hun er usikker på hvordan hun kan engasjere seg. Hun tror også at egen vilje kan oppleves som en barriere for flere kvinner, da det er mange som må bli lokket eller oppfordret til å ta et styreverv. Med dette mener hun at det er evnen til å foreta valget om å engasjere seg

og stille til valg i et styre, og omsette disse tankene til handling kan være en utfordring. Grunnet de kjønnede prosessene er det mange som kjenner på at deres drivkraft ikke er god nok til å sitte med et slikt ansvar. Eksempelvis når mannlige styremedlemmer tar for gitt at kvinnelige styremedlemmer ikke innehar nok kunnskap og erfaring på bakgrunn av kjønn. Åsa tror derfor at «man trenger at det settes en spire til at man ønsker det selv, for vi ønsker jo heller ikke å tvinge noen inn i et styre». For at kvinner skal tørre å stille til disse vervene sier Lilly at vi må tillate det å være nybegynnere og bli rausere med hverandre, da en rett og slett bare sitter og diskuterer saker som en interesserer seg for. Astrid tror på sin side at løsningen er at organisasjonene må bestemme seg for at en ønsker flere kvinner med i styrene og spørre dem, i likhet med at kvinner også må bli flinkere til å si ja dersom de blir spurt.

8.2 «Den ene høna i manneklubben»

Samtlige av informantene ønsker at det gjerne var flere kvinner i styrene, da det i mange sammenhenger kan oppleves ensomt og krevende å være eneste kvinne. Dette gjelder med tanke på trivsel og det sosiale, men også for å kunne støtte hverandre faglig. Det er vanskelig å stå for sin sak når majoriteten har en annen mening. De fleste av kvinnene forteller også at de føler mer tilhørighet med andre kvinner, både av naturlig årsaker og fordi man har mere til felles med det samme kjønn. Av den grunn er det viktig å få inn flere kvinner for å ha flere å snakke med utover det faglige. De er enige om at kvinner automatisk trekkes sammen og tror på at de kvinnene som allerede er aktive vil trives bedre dersom det kom inn flere kvinner i organisasjonene. Pia sier at hun selv arbeider med mange andre kvinner i det daglige og at de har et internt kollegium, noe som gjør at de trives bedre i næringen. Hun tror imidlertid jobbsituasjonen ville vært annerledes og at hun ville følt seg mer alene dersom hun var «den ene høna i manneklubben». For Astrid sin del har det ikke vært lett å drive med organisasjonsarbeid i næringen som eneste kvinne: «Det å være alene som dame som jeg har stått i hele tiden, det koster. Derfor må jeg bare velge mine kamper, men noen ganger har jeg nesten ikke sovet om nettene».

Sett i lys av de nevnte interaksjonsmønstrene mellom kvinner og kvinner, viser denne oppgaven at dette også er kjønnede prosesser som kan bidra til å både beholde kvinnelige styremedlemmer og enklere rekruttere nye (Acker, 1990). Basert på kvinnenenes uttalelser er det tydelig at det ville blitt mer attraktivt og lettere å engasjere seg for andre kvinner som har lyst til å stille til valg, men som kanskje ikke tørr fordi de er skeptiske til det å stå alene i en

homogen gruppe. Ifølge Ackers (1990) teori om kjønnede prosesser kan det fra et slikt perspektiv tenkes at interaksjonstilnærminger vil danne mindre kjønnsinndelinger, noe som igjen vil føre til svakere kjønnsforskjeller i fiskerierorganisasjonene. Dette innebærer at kvinner søker sammen med og foretrekker å velge andre personer av sitt eget kjønn. En høyere andel kvinner i styrene vil kunne vært positivt for rekrutteringen av kvinner til fiskeyrket, men også for næringen generelt. Som eneste kvinne er det som regel bare Lilly som har fokus på det psykososiale eller velferdsgoder i styremøtene, som sykepenger og forsikring. Selv om slike momenter også har stor betydning for mennene, føler hun at kvinner generelt er mer opptatt av å se den store helheten.

8.3 «Kvinnerepresentasjon i de styrende organer blir ikke tatt på alvor»

I det forrige analysetemaet ble samvirkeloven definert som en grunnleggende forutsetning for en kjønnet prosess, nærmere bestemt unntaksbestemmelsen i § 69. Lovverket kan i denne sammenhengen regnes som en legalisering av en kjønnsblind prosess som favoriserer menn, da den per dags dato bidrar til å begrense kvinners deltakelse i styrende organer i fiskerierorganisasjonene. I og med at fiskesalgslagene består av styrer der menn utgjør mer enn 95 prosent av medlemsmassen, krever ikke samvirkeloven at begge kjønn representeres (Acker, 1990; Samvirkelova, 2008, § 69, første ledd, siste punkt). Som nevnt i kapittel 5 så endret Norges Råfisklag vedtektene sine for å sikre økt representasjon av kvinner i forbindelse med årsmøtet i 2022. Styret ble utvidet med ett styremedlem, fra 10 til 11 styremedlemmer (uten vararepresentanter). Den nye plassen i styret ble gitt til en kvinne med administrativ bakgrunn, mens det samme styret fra fjoråret som bare besto av menn ble gjenvalgt (Norges Råfisklag, 2023; Norges Råfisklag, 2022). Det er naturlig å tolke en slik vedtektsendring som et positivt tiltak med tanke på at en kvinnerepresentasjon som ikke fantes, nå ble gjort mulig. I tillegg brøt vedtektsendringen med den eksisterende tolkingen av hva samvirkeloven tillot (Acker, 1990).

Til tross for at en kvinne ble valgt inn i det nye styret, uttrykker majoriteten av informantene at de ikke synes noe om fremgangsmåten det ble gjort på, samt at de får et inntrykk av at kvinnerepresentasjon i de styrende organer ikke blir tatt på alvor. Pia sier:

Jeg tenker at da tar du ikke jobben helt på alvor, da har du per definisjon bestemt deg for at det er umulig å erstatte noe kompetanse i styret med kompetanse fra et kvinnelig styremedlem- at du må bare utvide. Det synes jeg ikke noe om.

På bakgrunn av kvinnes reaksjoner kan det virke som at endringene av vedtektene ble oppfattet som at den fikk en motsatt effekt av dets intensjon. Dette kan sees på som et forsøk fra Råfisklaget på å endre på kjønne og kjønnsblinde strukturer, slik at det blir lettere å rekruttere kvinner i fremtiden. At noen av kvinnene også oppfatter denne endringen som negativ, kan muligens være et tegn på at de ikke helt ser at noen grep må til for å endre kultur og holdning. Dette har en parallell med holdningen til kvotering. Det å bryte med en kjønnsblind struktur vil være en forutsetning for å i neste omgang kunne kjønne prosessene slik at kvinner i større grad rekrutteres i fremtiden. Kvinnene uttrykker at det er fint at styret ble utvidet, men er redd for at det ikke vil føre til at kvinner får mere innflytelse i næringen. Ingen mannlige styremedlemmer og maktfaktorer ble byttet ut, det ble altså bare satt inn en ekstra stol rundt bordet. Lilly poengterer også at denne stolen kan tilfalle en mann ved neste valg, og at det ikke er en plass reservert for et kvinnelig styremedlem.

På samme årsmøtet ble det i tillegg vedtatt at andre personer med næringsmessig tilknytning til fiske og fangst kan melde seg inn i Råfisklagets eierorganisasjoner og dermed være valgbare til styret i Råfisklaget. Målet var i likhet med den overnevnte vedtekstendringen å sikre økt representasjon av begge kjønn (Norges Råfisklag, 2023; Norges Råfisklag, 2022). Også her har informantene sterke tanker om hvorvidt det bare er til hinder for utviklingen av rekruttering og kvinnemangfold i styret. Kornelia er en av dem som ikke likte at det ble åpnet opp for at personer som ikke står i fiskermanntallet ble kvalifisert til å kunne velges inn i styret. Hun mener at vi til slutt kan ende opp med et sittende styre bare bestående av personer som ikke er fiskere tilslutt, noe som vil være uheldig og som en ikke vet konsekvensene av per nå. Videre forteller Lilly at hun i likhet med Kornelia er redd for at det blir flere administrative roller i styret, men at hun har et håp om at organisasjonene er rollebevisste i fremtiden og finner kvinnelige yrkesfiskere:

Når det kommer administrative kvinner som ikke har støvlene på bena og ikke vet hvor skoen trykker eller vet hvordan miljøet er og ikke møter de samme utfordringene som yrkesfiskere gjør, både kvinnelige og mannlige, så er det ikke representativt for kvinner.

Hun tror det å oppheve de geografiske begrensningene til Råfisklaget kan være løsningen for å oppnå riktig kjønnsbalanse og nødvendig kompetanse, da det vil føre til mange flere valgbare kvinner som per dags dato ikke bor innenfor organisasjonens virkeområde. På bakgrunn av det kvinnene forteller kan denne vedtektsendringen være mer ødeleggende for representasjonen av kvinner i styrene, i motsetning til tidligere da kun registrerte fiskere ble ansett som valgbare. Det er en grunnleggende prosess som forenkler rekrutteringen av flere kvinner inn i fiskeriorganisasjonene, men på bekostning av riktig kunnskap og erfaring (Acker, 1990). Dette kan igjen føre til nye utfordringer i form av kjønnede prosesser som ikke eksisterer i organisasjonene i dag. På en annen side er det interessant å se at de her bruker argumenter som ligner på dem som menn har brukt, noe som viser at vi også deler oppfatninger uavhengig av kjønn.

9 Avslutning

Denne masteroppgavens formål har vært å belyse problemstillingen «*Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinner i fiskeriorganisasjonene seg om betydningen av kjønn for rekruttering og arbeid i organisasjonene? Hvordan er prosessene i fiskeriorganisasjonene kjønnede?*». Som en konkretisering av den overordnede problemstillingen ble det utformet tre forskningsspørsmål basert på studiens teoretiske rammeverk, noe som også har satt rammer for de tre foregående analysekapitlene. Disse lød som følger: «*Hvordan betrakter kvinnene sin situasjon som en kjønnsmessig minoritet og hvilken betydning har dette for måten de gjør kjønn på?*», «*Hvilke former for kjønnede prosesser finnes det i fiskeriorganisasjonene?*» og «*Hvordan bidrar kjønnede prosesser til å hindre eller åpne for flere kvinner i styrende posisjoner i fiskeriorganisasjoner?*». I dette avsluttende kapitlet vil jeg gi en oppsummering av studiens hovedfunn med utgangspunkt i oppgavens hovedproblemstilling. Jeg vil også vurdere kjønnsteori som teoretisk rammeverk for denne studien, samt dele mine tanker rundt videre forskning på feltet.

9.1 Hvordan oppleves og gjøres kjønn i dag?

Gjennom dybdeintervjuer har informanter med tilknytning til faglag og salgslag i fiskerinæringen delt sine fortellinger om hvordan de opplever det å være kvinne i mannsdominerte organisasjoner. Det resulterende datamaterialet ble analysert i lys av oppgavens teoretiske rammeverk som bygger på en forståelse av kjønn som noe *vi gjør*. Av den grunn ble det lagt vekt på å undersøke hvordan kjønn aktivt konstrueres gjennom interaksjonene som finner sted mellom aktørene i de ulike fiskeriorganisasjonene, i tillegg til Kanter (1977) teori om kjønn som «tokens» og element for sosial reproduksjon (West & Zimmerman, 1987). For å avdekke kjønningen av organisasjonene ble det naturlig å benytte seg av videreføringen til disse kjønnsteoriene, som er Ackers (1990) teori om fem ulike sett av prosesser som reproducerer kjønnede strukturer. Funnene viser at kjønnsordningsprosesser i organisasjonene fortsatt produserer forskjeller mellom kjønnene. Ut fra det mine informanter har sagt så ser dette ut til å være de største barrierene for kvinners deltakelse i fiskeriorganisasjonene. Dette underbygges også av forskningslitteraturen som er brukt i denne oppgaven. Det fremgår videre av organisasjonenes regelverk at de ikke har tatt hensyn til ulikhet mellom kvinner og menn (Norges Råfisklag, 2023; Norges Råfisklag, 2022). De

ovenfor nevnte kjønnssteoriene fungerer fortsatt som egnede teoretiske rammeverk for slike studier.

Analysen viser at både de kvinnelige og mannlige styremedlemmene *gjør kjønn* gjennom sin deltakelse. Problemet oppstår når menns måte å *gjøre kjønn* på også påvirker hvordan kvinner selv oppfatter at de skal gjøre det på. Dette går med andre ord begge veier, og bidrar til å reproducere kjønnsinndelingen som igjen skaper og reproducerer kjønnsforskjeller i fiskeriorganisasjonene. Hvorvidt det de gjør er ubevisste, internaliserte prosesser eller bevisste prosesser vil variere fra aktør til aktør. Vi har sett at kvinnene stadig opplever situasjoner hvor mannlige styremedlemmer undervurderer og stigmatiserer dem på bakgrunn av kjønn og tradisjonelle kjønnsroller, noe som fører til at de forhandler betydningen av kjønn på forskjellige måter for å få innpass i organisasjonene. Kvinnene føler de må bevise ekstra mye, og noen *gjør kjønn* på en slik måte at de klarer å bevise sin kompetanse og dermed motbevise fordommene om at de ikke er like dyktige som menn. Det at oppfatningen av hva som er relevant kunnskap for å gjøre en god jobb innenfor organisasjonsarbeid er kjønn i seg selv, indikerer at endringer vil ta tid. Holdninger endrer seg sjeldent over natten, særlig ikke når godt voksne menn er involvert, noe den norske fiskerikulturen- og politikken i denne oppgaven har vist. Det kan også være at kravene til kompetanse bare er en kjønn forestilling kvinnene ser for seg, eller at de bare tenker på seg selv som mindre kompetente enn menn. Uavhengig av dette er kompetanse noe alle kan få, og derfor bør rekruttering av styremedlemmer handle om hvorvidt en er i stand til å lære i stedet for å fokusere på hva en kan. Ingen kan alt. Vi har likevel sett endringer i måten *kjønn gjøres* på, noe som tyder på at dette peker framover mot at *kjønn blir gjort* på nye måter og at vi beveger oss mer mot en faktisk likestilling, om enn med små skritt.

Videre har vi sett at kjønnsordningsprosessene på alle de fem nivåene skjer i fiskeriorganisasjonene som et resultat av samhandling mellom kvinner og menn (Acker, 1990). Mine funn forteller likevel at det er store forskjeller innad i organisasjonene om hvorvidt de er kjønnede. Et gjennomgående tema har vært at kvinnene opplever at mannlige styremedlemmer opptrer nedverdiggende ovenfor dem, noe som grunner i interaksjonsmønstre innad i organisasjonene. Menn søker sammen med andre personer av sitt eget kjønn og danner mønstre som fremmer dominans og skaper utestengelser. Noen kvinner føler seg derimot betydningsfulle og blir behandlet på lik linje med mannlige styremedlemmer. De hevder at de ikke opplever noen slags situasjoner som kan karakteriseres innenfor kjønnede prosesser, noe

som ble vurdert til at de kan være preget av en diskurs av kjønnsnøytralitet. Dette kan i seg selv bidra til å opprettholde de mekanismene som fører til at kvinnene føler seg undertrykte i organisasjonene (Acker, 1990).

Selv om dette indikerer at gamle kjønnsstrukturer og holdninger er i endring, vil det fortsatt være utfordringer for kvinnene. Dagens lovverk er et eksempel på dette, da det per i dag er med på å holde kvinner ute fra styrende organer i fiskerinæringen. Samvirkeloven kan i denne sammenhengen regnes som en legalisering av en kjønnsblind prosess som favoriserer menn. Loven fremmer med andre ord kjønnsnøytraliteten ved å bidra til at noen av fiskeriorganisasjonene blir «kjønnsblinde». Dette betyr at de strukturelle forholdene fortsatt er svært kjønnede, noe som gjør det mer utfordrende for kvinner å delta. På en annen side kan det vise at dette ikke bare handler om strukturer, men også hvordan mennesker omgås med hverandre og at individer settes preg på samhandlingen. At noen ikke opplever kjønn som en begrensning kan henge sammen både med hvordan de selv *gjør kjønn* og hvordan mennene de møter gjør det. Til tross for at prosesser og strukturer er kjønnede kan deltakernes opptreden dempe eller forsterke kjønningen.

Organisasjonene må derfor gjøre aktive grep for å gjøre det lettere for kvinnene, noe bare tiden vil vise om de klarer å oppfylle. Å innføre et kvoteringskrav gjennom en lovendring vil bryte med en kjønnsblind struktur, noe som vil være en forutsetning for at en i neste omgang skal kunne kjønne prosessene slik at kvinner i større grad rekrutteres i fremtiden. En aktiv kjønnsoppmerksomhet i politikkutforming og regulering fra myndighetenes side vil også kunne bidra til å endre hvordan *kjønn gjøres* i organisasjonene. Det vil nok fortsatt være ulikheter som følge av individuelle forskjeller og lokal kultur, men politikk og regler kan bidra til å føre næringen i ønsket retning.

Når kvinnene gjennomgår små og store undergravende og stigmatiserende opplevelser omkring deres posisjon i fiskeriorganisasjonene, kan det oppfattes som en stadig påminnelse om de barrierene de har brutt ved å være deltakende. Denne oppgaven har vist at en kultur dominert av en maskulin måte å forstå og *gjøre kjønn* på fremdeles er svært gjeldende for praksisene som skjer innad i fiskeriorganisasjonene i dag. De kontinuerlige forhandlingene rundt hva betydningen av kvinnes kjønn skal være, knyttes særlig til kunnskap og måter å samhandle på. Å bli betraktet som faglig svakere enn mannlige styremedlemmer er et gjennomgående trekk, med en felles oppfatning av at konsekvensene for å gjøre feil er verre

for kvinner enn det er for menn. I de tilfellene hvor menn mener at kvinner ikke har noe å gjøre i styrene til fiskeriorganisasjonene viser de deres inkompetanse gjennom at de ikke ser at samfunnet, som eier ressursene, stiller visse krav til hvordan yrket skal utøves. Det å oppføre seg skikkelig bør ikke være verre for fiskere enn for andre yrkesroller, så nettopp slike holdninger viser at en del menn i styrer og stell mangler kompetanse. Av den grunn tenker jeg at fokuset bør flyttes fra å oppfordre kvinner til å tilpasse seg den mannsdominerte kulturen. I dag legges ansvaret for at endringer skal finne sted både bevisst og ubevisst over på kvinnene selv, ved at de tilrettelegges gjennom kurs og opplæring. En større bevisstgjøring rundt dette temaet i de ulike organisasjonene for begge kjønn tenker jeg kan være nøkkelen for å oppnå endringer. Her kan også myndighetene komme på banen.

9.2 Kjønnsteori som teoretisk rammeverk

Teorien om kjønn som noe *vi gjør* av West og Zimmerman (1987) etterfulgt av Acker (1990) sin teori som kjønnsordningsprosesser i organisasjoner viser seg å være godt egnet som teoretiske rammeverk i denne masteroppgaven. De danner et godt grunnlag for å forstå de ulike praksiser som finnes omkring kjønn i fiskeriorganisasjonene, og gir oss bedre innsikt i hvordan disse praksisene fortsatt produserer forskjeller mellom kjønn den dag i dag. De konvensjonelle organisasjonsteoriene blir ofte kritisert for å ta kjønn for gitt, da kjønnete praksiser ofte sees på som tause og irrelevante i organisasjonene. Ved å benytte meg av dybdeintervjuer som datainnsamlingsmetode sammen med teorier om å *gjøre kjønn*, har jeg i denne studien gitt en større forståelse av kjønnete organisasjoner og kjønnete prosesser i arbeidslivet. Å studere prosessene i de aktuelle organisasjonene har også bidratt til å gi kunnskap om hvordan og hvorfor organisasjonene er formet som de er. Organisasjonene i fiskerinæringen kan på mange måter betraktes som en slags ekstremvariant av kjønnete organisasjoner, fordi de så til de grader er sprunget ut av menns organisering i fiskeryrket. Funnene i denne oppgaven gjenspeiler derfor tidligere litteratur og studier som er gjort av fiskeriene.

9.3 Begrensninger og videre forskning

Denne masteroppgaven har belyst at kvinners muligheter innenfor fiskeriorganisasjonene kan variere stort, men at majoriteten opplever begrensninger knyttet til deres deltakelse. Det

beviser bare at det trengs mere forskning på feltet, for å få et enda bedre innsyn i barrierer for kvinners deltakelse i organisasjonsarbeid i næringen. Dersom fiskerinæringen skal lykkes med å rekruttere flere kvinner inn i styrer og verv, vil det være viktig å se på både sosiale og kulturelle forhold som påvirker aktørers holdninger og valg. Siden denne oppgaven hovedsakelig fokuserer på styrene i organisasjonene, vil det være nyttig å studere de ulike organisasjonenes valgkomiteer og deres kjønnede forestillinger. I og med at de påvirker organisasjoners rekrutteringspraksiser, kan slike undersøkelser gi verdifull kunnskap om dette temaet.

En begrensning av denne studien er et relativt lite utvalg, noe som er typisk innenfor kvalitativ forskning. Formålet med denne oppgaven var ikke at funnene skulle være generaliserbare eller overførbare, da jeg heller ville se nærmere på kontekstbudne sosiale fenomener. Til videre forskning kan det derfor benyttes et større datamateriale og flere informanter, noe jeg ikke hadde anledning til grunnet ressurs- og tidsbegrensninger. Det vil også være relevant å studere hvordan de mannlige aktørene og styremedlemmene opplever og erfarer de ulike kjønnene i organisasjonene, samt hvordan de vurderer sitt forhold til kvinnelige styremedlemmer. Dette ville bidratt til mer kunnskap om de kjønnede prosessene som ble avdekket i dette prosjektet. Å i større grad synliggjøre de kjønnede prosessene til fiskeriorganisasjonene, vil være viktige bidrag mot et mer likestilt arbeidsliv.

10 Referanseliste

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4(2), 139- 158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1993). Å kjønne organisasjonsteori. I T. B. Pedersen (Red.), *Kvinneforskning 1/93: Kjønn i organisasjon og ledelse* (s. 18-30).
- Bratrein, H. D., Filseth, E., Gerrard, S., Haavind, H., Klemetsen, E., Kolstad, A., Lie, M., Solberg, A., Svarte, E. & Wiggen, A. (1976). *Drivandes kvinnfolk: om kvinner, lønn og arbeid* (1 utg.). Universitetsforlaget.
- Bø, I. (2014). Kjønnblind, kjønnsnøytral eller kjønnsbevisst? *Pedagoger møter kollegaer, barn og foreldre*. Universitetsforlaget.
- Christensen, P. & Hallenstvedt, A. (1963). *I kamp om havets verdier: Norges Fiskarlags historie*. Norges Fiskarlag.
- Dalgaard, T. (2016). Kjønn og identitet i et sosiologisk perspektiv. I M. Hjerrild (Red.), *Like muligheter: om pedagogens arbeid med kjønn, seksualitet og mangfold* (s. 12-35). Gyldendal Akademisk
- Fiskebåt. (u.å.). *Om fiskebåt*. Fiskebat. Hentet 19. september 2023 fra <https://www.fiskebat.no/om-fiskebat/om-oss>
- Fiskehav. (u.å.). *Om oss*. Fiskehav. Hentet 27. september 2023 fra <https://fiskehav.no/om-oss#armsmeldinger>
- Fiskeridirektoratet. (2020). *Fiskere fra fiskermanntallet*. Fiskeridir. <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Tall-og-analyse/Fiskere-fartoe-og-tillatelser/Fiskermanntallet>
- Fiskeridirektoratet. (2022, 6. januar). *Flere kvinner har fiske som hovedyrke*. Hentet 13. februar 2023 fra <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Nyheter/2022/flere-kvinner-har-fiske-som-hovedyrke>
- Fiskeridirektoratet. (2023a). *Fiskermanntallet*. Fiskeridir. <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Registre-og-skjema/Fiskermanntallet>
- Fiskeridirektoratet. (2023b). *Stadig flere unge og kvinnelige fiskere*. Fiskeridir. <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Nyheter/2023/stadig-flere-unge-og-kvinnelige-fiskere>
- Fiskeridirektoratet. (u. å.). *Salgslagene*. Fiskeridir. Hentet 18. september 2023 fra <https://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/omsetning-fisk/salgslagene>
- Fiskernes Agnforsyning (u.å.). *Om oss*. Fiskernes- agnforsyning. Hentet 27. september 2023 fra <https://www.fiskernes-agnforsyning.no/om-oss/>

- Fiskesalslagslova. (2014). *Lov om førstehandsomsetning av villlevande marine ressursar* (LOV-2013-06-21-75). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-75>
- Frangoudes, K., Gerrard, S. & Kleiber, D. (2019). Situated transformations of women and gender relations in small- scale fisheries and communities in a globalized world. *Maritime Studies*, 18(3), 241-248. <https://doi.org/10.1007/s40152-019-00159-w>
- Gerrard, S. (1983). Kvinner i fiskeridistrikter: Fiskerinæringas «bakkemannskap?». I B-S. Hersoug (Red.), *Kan fiskerinæringa styres?* (s. 217-239). Novus Forlag.
- Gerrard, S. (2008). Quota Policy and Local Fishing: Gendered Practices and Perplexities. *Maritime Studies*, 6(2), 53-75. https://www.marecentre.nl/mast/documents/Mast2008_Vol6_2_Gerrard.pdf
- Gerrard, S. (2016). Kvinner i kystfiske- Gjester ved menns bord?. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 277- 293). Gyldendal Akademisk
- Gerrard, S. & Kleiber, D. (2019). Women fishers in Norway: few, but significant. *Maritime Studies* (18), 259-274. <https://doi.org/10.1007/s40152-019-00151-4>
- Gerrard, S., Grønbech, D. & Meisfjord, A. (2021, 10. desember). *Alle visste at uten en kvinne i heimen, var fiskerlivet nærmest umulig*. Kjonnsforskning. <https://kjonnsforskning.no/nb/2021/12/alle-visste-uten-en-kvinne-i-heimen-var-fiskerlivet-naermest-umulig>
- Gerrard, S. (1995). When women take the lead: changing conditions for women's activities, roles and knowledge in North Norwegian fishing communities. *Social Science Information*, 34(4), 593-631. <https://doi.org/10.1177/053901895034004004>
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (2016). Ulik likestilling i arbeidslivet. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. (1. utg., s. 12-32). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Reisel, L. & Teigen, M. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv*. (Rapport: 2017:11). Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2473133/Rapport_11-17_web.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Henriksen, E. & Nyrud, T. (2021). *Bedre likestilling i fiskeriene: Momenter til strategier for likestilling i fiskerienes fangstledd* (Rapport 15/2021). Nofima. <https://nofima.brage.unit.no/nofima-xmlui/bitstream/handle/11250/2764468/Rapport%2b15-2021%2bBedre%2blikestilling%2bi%2bfiskeriene.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hetland, P. (1984a). Fiskeflåte og «landsida»: «Med 80 stamper line i halinga». I S. Jentoft & C. Wadel (Red.), *I samme båt: Sysselsettingssystemer i fiskerinæringen* (s. 75-92). Universitetsforlaget.

- Hetland, P. (1984b). Å bli fisker- formell og uformell sosialisering i fisket.». I S. Jentoft & C. Wadel (Red.), *I samme båt: Sysselsettingssystemer i fiskerinæringen* (s. 36-47). Universitetsforlaget.
- Holm, P., Finstad, B-P. & Christensen, P. (2014). «Aldri mer 18. april!». I N. Kolle (Red.), *Havet, fisken og oljen 1970-2014* (s. 185- 214). Fagbokforlaget.
- Holter, H. (1976). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I T. Støren & T. Schou Wetlesen (Red.), *Kvinnekunnskap* (s. 61- 82). Gyldendal Norsk Forlag
- HunFisker. (u. å.). *Om oss*. Hunfisker. Hentet 26. september 2023 fra <https://www.hunfisker.com/om-oss>
- Husmo, M. & Munk- Madsen, E. (1994). Kjønn som kvalifikasjon i fiskeindustrien. I O. Otterstad & S. Jentoft (Red.), *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge* (s. 179- 190). Ad Notam Gyldendahl
- Høst, I. L. & Wadel, C. (1980). *Fiske og lokalsamfunn*. Universitetsforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg). Høyskoleforlaget AS.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg). Cappelen Damm AS.
- Jentoft, S. & Wadel, C. (1984). Det lokale samspillet- sysselsettingssystemet: Lokale sysselsettingssystemer i fiskerinæringen. I S. Jentoft & C. Wadel (Red.), *I samme båt: Sysselsettingssystemer i fiskerinæringen* (s. 14-36). Universitetsforlaget.
- Jentoft, S., Thiessen, V. & Davis, A. (1994). I samme båt? Fiskerikvinner som bakkemannskap. I O. Otterstad & S. Jentoft (Red.), *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge* (s. 145-150). Ad Notam Gyldendal.
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Kristoffersen, L. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (3 utg.). Abstrakt Forslag AS
- Johnsen, J. P. (2002). *Fiskeren som forsvant? En studie av avfolking, overbefolkning og endringsprosesser i norsk fiskerinæring* [Doktorgradsavhandling]. Norges fiskerihøgskole. Universitetet i Tromsø.
- Johnsen, J. P., Vik, J. & Sønvisen, S. A. (2013). Farvel til fiskeren? Om frafall og rekruttering til fiske. I S. Jentoft, J.-I. Nergård & K. A. Røvik (Red.), *Hvor går Nord- Norge? Politiske tidslinjer* (Bind 3, s. 303- 316). Orkana Forlag
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kilden kjønnsforskning. (2021). *Hva har naturforvaltning med likestilling å gjøre?* Kjonnsforskning.

- https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/rapporter/politikknnotat_hva_har_naturforvaltning_med_likestilling_a_gjore.pdf
- Korsvik, T. R. & Rustad, L. M. (2018). *Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler fra tverrfaglige forskningsområder*. Kilden Kjønnforskning.
https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/hva_er_kjonnspektiver_i_forskning_r_ogg_korsvik.pdf
- Kulseng, M. K. (2023, 10. mai). *Ingen nye kvinner eller menn i Råfisklagets styre*. Fiskeribladet. Hentet 27. september 2023 fra
<https://www.fiskeribladet.no/fiskeri/ingen-nye-kvinner-eller-menn-i-rafisklagets-styre/2-1-1448584>
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1993). *Nye Kvinneliv: Kvinner i menns organisasjoner* (3. utg). Ad Notam Gyldendal.
- Kvinneuniversitetet i Norden. (2021, 16. desember). *Kjønnsstrakassering i fiskerinæringa. Tiltak for trivsel og rekruttering*. Kvinnor. <https://www.kvinnor.no/arkiv/1438>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lotherington, A. T. & Thomassen, B. (1993). «Å leva det er å elska»: Norges Fiskarkvinnelag gjennom 40 år. Norges Fiskarkvinnelag. Troms Trykk AS
- Lotherington, A. T. & Thomassen, B. (1994). Organisering av kystkvinnene. I O. Otterstad & S. Jentoft (Red.), *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge* (s. 135- 144). Ad Notam Gyldendahl.
- Lundgren, E. (1992). *Det går da være grenser for kjønn: Voldelig empiri og feministisk teori*. Universitetsforlaget.
- Laagstein, K. (2022, 10. februar). *Fiskarlaget ble bedt om å utvide med to styreplasser til kvinner, fremdeles er det kun menn i styret*. Fiskeribladet. Hentet 27. september 2023 fra <https://www.fiskeribladet.no/samfunn/fiskarlaget-ble-bedt-om-a-utvide-med-to-styreplasser-til-kvinner-fremdeles-er-det-kun-menn-i-styret/2-1-1164981>
- Maurstad, A. (1994). Et tokt i Troms- havet i januar 1993.. I O. Otterstad & S. Jentoft (Red.), *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge* (s. 113-123). Ad Notam Gyldendahl
- Munk- Madsen, E. (1996). *Fiskerkøn* [Doktorgradsavhandling]. Tromsø. Norges fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø.
- Munk- Madsen, E. (1998). The Norwegian fishing quota system: Another patriarchal construction?. *Society & Natural Resources*, 11(2), 229- 240.
<https://doi.org/10.1080/08941929809381075>.
- Munk- Madsen, E. (2000). Wife the deckhand, husband the skipper: Authority and dignity among fishing couples. *Women's Studies International Forum*, 23(3), 333-342.
[https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(00\)00091-1](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(00)00091-1)

- Müller, H. (1994). Samarbeid og konkurranse i trålfisket- et fundament for en særegen tenkemåte. . I O. Otterstad & S. Jentoft (Red.), *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge* (s. 101-113). Ad Notam Gyldendahl.
- Nadel- Klein, J. & Davis, D. L. (1998). *To Work and to Weep: Women in Fishing Economies*. Institute of Social and Economic Research.
- Nilsen, S. N. (2018, 2. januar). *Kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode- en pragmatisk tilnærming*. Omhelse. Hentet 29. september 2023 fra <https://omhelse.no/a-kombinere-kvantitativ-og-kvalitativ-forskning/>
- Norges Fiskarlag. (2022). *Fiskarlagets kvinnenettverk*. Fiskarlaget. Hentet 26. september 2023 fra <https://fiskarlaget.no/fiskarlagets-kvinnenettverk/>
- Norges Fiskarlag. (u.å.). *Om Norges Fiskarlag*. Fiskarlaget. Hentet 19. september 2023 fra <https://fiskarlaget.no/om-oss/>
- Norges Kystfiskarlag. (2022, 14. september). *Vedtekter*. Norgeskystfiskarlag. Hentet 26. september fra <https://norgeskystfiskarlag.no/>
- Norges Kystfiskarlag. (u.å.). *Om Norges Kystfiskarlag*. Norgeskystfiskarlag. Hentet 19. september 2023 fra <https://norgeskystfiskarlag.no/>
- Norges Råfisklag. (2023). Svar på høring: *Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse*. Regjeringen. https://www.regjeringen.no/contentassets/4b7f46ad1d8c4111be66fd4f07b6fb7b/norges-rafisklag.pdf?uid=Norges_R%C3%A5fisklag
- Norges Råfisklag. (2022, 11. mai). *Norges Råfisklags årsmøte vedtok viktige likestillingsforslag for styrende organer*. Råfisklaget. <https://www.rafisklaget.no/nyheter/norges-raafisklags-aarsmoete-vedtok-viktige-likestillingsforslag-for-styrende-organer>
- Norges Råfisklag. (2018). *Regelverk- Forretningsregler*. Rafisklaget. Hentet 27. september 2023 fra <https://www.rafisklaget.no/rundskriv-list/forretningsregler>
- Norges Råfisklag. (u. å.). *Styring og ledelse*. Rafisklaget. https://gammel.rafisklaget.no/portal/page/portal/NR/Omoss/Presse/Styring_ledelse
- Norges Sildesalgslag. (u.å.). *Styret*. Sildelaget. Hentet 27. september 2023 fra <https://www.sildelaget.no/no/sildelaget/om-oss/styret/>
- NOU 2008: 6. (2008). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Barne- og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>
- NOU 2012; 15. (2012). *Politikk for likestilling*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/dcf92db57c0542c1996b9f821b13ebbe/no/pdfs/nou201220120015000dddpdfs.pdf>

- Nærings- og fiskeridepartementet (2022a). *Bedre likestilling i fiskeriene: Fremtidens kompetanse, omstilling og konkurransekraft er avhengig av vilje og evne, uavhengig av kjønn*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/9bf0d41914de4b488548c43b4bb59e92/no/pdfs/bedre-likestilling-i-fiskeriene.pdf>
- Nærings- og fiskeridepartementet (2022b). Høring: *Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/bef503a753db461c9ef97c0affb103f0/horing-sbrev.pdf>
- Pedersen, M. A. H. (2021, 14. mai). *Hva er kjønn?* Nasjonal digital læringsarena. Hentet 27. september 2023 fra <https://ndla.no/nb/subject:1:54b1727c-2d91-4512-901c-8434e13339b4/topic:2:cc71327e-7405-403d-b700-ab512c8617fb/resource:70c76123-83e2-4057-ba24-374ba529f63d>
- Pelagisk Forening. (u.å.). *Pelagisk Forening er en faglig interesseorganisasjon for fiskebåtredere langs norskekysten*. Pelagisk. Hentet 19. september 2023 fra <https://www.pelagisk.net/om-oss>
- Reisel, L. (2014). Kjønnssdeling på tvers. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. (1. utg., s. 31-45). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnssdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. (1. utg., s. 11-25). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnssdelte utdannings- og yrkesval. En kunnskapsoppsummering* (Rapport 2019:6). Institutt for samfunnsforskning.
- Roos, M. (2020, 4. desember). Kvinners rettigheter i Norge fra 1945 til 1990-årene. I *Store norske leksikon*. Hentet 23. februar 2023 fra https://snl.no/Kvinnens_rettigheter_i_Norge_fra_1945_til_1990-arene
- Ryste, M. E. & Ik Dahl, I. (2022, 21. april). Likestilling. I *Store norske leksikon*.
<https://snl.no/likestilling>
- SamvirkeLova. (2008). *Lov om samvirkeforetak* (LOV-2007-06-29-81). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-06-29-81>
- Schiøtz, A. (Red.) (1998). *Nytt om kvinneforskning: Kvinner i primærnæringene- reindrift, fiskeri og landbruk*. Forlagsproduksjon AS
- SUROFI. (2023). *Rapporter*. Surofi. Hentet 27. september 2023 fra <https://www.surofi.no/rapporter>
- Sønvisen, S. A., Johnsen, J. P. & Vik, J. (2017). *Mellom nettverk og marked II: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske* (Rapport 1/2017). Norsk senter for bygdeforskning. https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2466459/Trykt%2bRapport_1_17%252C_Mellom_nettnettverk_og_marked_II_med_forsida.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Teigen, M. (2014). Kjønnssdeling på langs. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. (1. utg., s. 48-60). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Terjesen, S. & Singh, V. (2008). Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 55-63.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9656-1>
- Thagaard, T. (2019). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg). Fagbokforlaget.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innen realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1-2), s.120-136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg). Gyldendal Akademisk
- Vest- Norges Fiskesalgslag. (u.å.). *Styret*. Vnf. Hentet 27. september 2023 fra <https://www.vnf.no/vnf/om-oss/ansatte/>
- Vik, K., Johnsen, J. P. & Sønvisen, S. A. (2011). Kysten i endring: Om fiskeripolitikken som distrikts- og lokalsamfunnspolitikk. I M. S. Haugen & E. P. Sræte (Red.), *Rurale brytninger* (s. 405- 425). Tapir Akademisk Forlag.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society* 1(2), 125-151.
<https://doi.org/10.1177/089124328700100200>
- World Economic Forum. (2019, 16. desember). *Global Gender Gap Report 2020*.
<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>
- Aanesen, K. H. (2022, 10. august). *Kjønnsnormer*. Nasjonal digital læringsarena.
<https://ndla.no/nb/subject:d1fe9d0a-a54d-49db-a4c2-fd5463a7c9e7/topic:077a5e01-6bb8-4c0b-b1d4-94b683d91803/topic:d9b69de9-9aaa-4058-8caa-99d7a47c48b0/topic:0becbf22-224e-41e9-b92d-707519e87e0a/resource:712a4a48-dc6d-486a-a666-defdede90b00>
- Aanesen, K. H. (2020, 21. oktober). *Forskningsutvalg i kvalitative forskningsprosjekt*. Nasjonal digital læringsarena. <https://ndla.no/nb/subject:1:fb6ad516-0108-4059-acc3-3c5f13f49368/topic:1:860e0dc0-7691-4b90-ba3b-8a00c39c9448/topic:1:6422199b-cd4c-4728-8560-e357482c14d2/resource:3ce09eca-78cb-432f-912a-1baeeb9c4607>

11 Vedlegg

11.1 Vedlegg 1: Intervjuguide- deltakende i organisasjon

Jeg kommer fra Norges fiskerihøgskole ved UiT- Norges Arktiske Universitet, og skriver en masteroppgave i fiskeri- og havbruksvitenskap. Den handler om kvinners deltakelse i organisasjonsarbeid i fiskerinæringen. Jeg skal derfor intervju kvinner fra næringen og undersøke hvilke erfaringer og refleksjoner de gjør seg rundt det å være en minoritet i de ulike fiskeriorganisasjonene.

Intervjuet vil bli gjennomført uten lydopptak. Jeg vil ta notater mens vi snakker sammen. Oppgaven vil ikke inneholde identifiserende bakgrunnsopplysninger og ingen enkeltpersoner vil kunne bli gjenkjent. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som har tilgang til personopplysningene. Det er frivillig å delta på dette intervjuet og du kan når som helst trekke deg, også helt frem til prosjektets slutt. Du trenger heller ikke svare på alle spørsmål, dersom det er noe du ikke ønsker å svare på.

Tusen takk for din deltakelse. Jeg setter stor pris på at jeg får bruke av tiden din!

Personlig presentasjon

- Alder?
- Bosted?
- Har du jobbet som fisker?
 - Hvis ja, hvor lenge?
 - Blad A eller blad B?
- Kan du si litt om dine første tanker da du fikk vite om studiens tema?

Rekruttering/Veien inn

- Deltar du i et tillitsverv i en fiskeriorganisasjon/faglag/eierorganisasjon?
 - Hvis ikke, kunne du tenkt deg det? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er du eller har du tidligere blitt valgt inn eller nominert til et styreverv i en salgsorganisasjon/landsstyre?

- Hvis ikke, kunne du tenkt deg det? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvordan ble du rekruttert inn i vervet/styret?
- Hvilken erfaringsbakgrunn har du? (nåværende/tidligere deltakelse/verv i andre organisasjoner)
- Hvor lenge har du vært deltakende?
- Hvordan er kjønnsbalansen?
- Er det forskjell på kvinner og menns vei inn i styrende organer?
 - Tror du det er vanskeligere for kvinner enn for menn?

Arbeidssituasjon

- Hvilke arbeidsoppgaver har du (ansvarsområder)?
- Hvordan opplever du det styret du sitter i?
 - De ulike menneskene, samarbeidet?
 - Finner du deg til rette?
 - Føler du deg betydningsfull og at du blir sett? Fremstår noen som mer betydningsfull enn andre?
 - Respektet/tatt på alvor?
 - Får du støtte fra andre medlemmer?
- Hva synes du er fint med å delta i et faglag/salgslag?

Kulturelle aspekter

- Har du noen gang fått reaksjoner på at du er kvinne?
- Har du opplevd utfordringer som kvinne?
 - I hvilke situasjoner skjer eventuelt dette?
- Har du opplevd fordeler som kvinne?
 - I hvilke situasjoner skjer eventuelt dette?
- Har du opplevd å bli behandlet annerledes enn dine mannlige styremedlemmer?
 - Hva trur du det eventuelt kommer av?
- Har du som kvinne opplevd noen endringer de siste årene? Spesielt etter underrepresentasjon av kvinner i styrende organer kom mye frem i media.

- Kan du gjøre noen refleksjoner rundt det å ha makt?
 - Hvem har makt? (kjønn, alder, erfaring etc.)
- Er det forskjeller på hvordan kvinnelige versus mannlige styremedlemmer kler seg?
- Er det kultur i organisasjonen for å løfte frem hverandre?

Sosiale aspekter

- Hva kan du si om det sosiale miljøet?
 - Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine kollegaer?
 - Er det noen grupper du føler mer tilhørighet til enn andre?
- Har du opplevd å bli ekskludert fra møter eller samtaler du selv føler du burde ha vært med på?
- Hva skjer i pausene? Hvem prater med hvem?
 - Skjer viktige beslutninger utenfor det store rommet/fellesskapet?

Fremtiden

- Hva tenker du om framtiden, ønsker du å fortsette? Hva er motivasjonen din?
- Hva vil du si er de(n) største barrieren(e) som hindrer kvinner å delta i organisasjonsarbeid?
- Hva tror du må gjøres for at flere kvinner kan tenke seg å delta i organisasjonsarbeid?
 - Hvilken betydning vil det ha for arbeidet/styret?
- Hva tenker du om at vedtektene må endret og at det opprettes ekstra styreverv for å få kvinner inn? Samt for at det åpnes for at kvinner som ikke er fiskere kan velges inn i landsstyret?

Avslutning

- Er det noe du ønsker å legge til eller har lyst til å si som vi ikke har kommet inn på tidligere?
- Er det greit at jeg sender deg en e-post dersom det er noe jeg lurar på i ettertid?
- Er det greit at jeg benytter eventuelle sitater fra dette intervjuet?

11.2 Vedlegg 2: Intervjuguide- fisker

Jeg kommer fra Norges fiskerihøgskole ved UiT- Norges Arktiske Universitet, og skriver en masteroppgave i fiskeri- og havbruksvitenskap. Den handler om kvinners deltakelse i organisasjonsarbeid i fiskerinæringen. Jeg skal derfor intervju kvinner fra næringen og undersøke hvilke erfaringer og refleksjoner de gjør seg rundt det å være en minoritet i de ulike fiskerier organisasjonene.

Intervjuet vil bli gjennomført uten lydopptak. Jeg vil ta notater mens vi snakker sammen. Oppgaven vil ikke inneholde identifiserende bakgrunnsopplysninger og ingen enkeltpersoner vil kunne bli gjenkjent. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som har tilgang til personopplysningene. Det er frivillig å delta på dette intervjuet og du kan når som helst trekke deg, også helt frem til prosjektets slutt. Du trenger heller ikke svare på alle spørsmål, dersom det er noe du ikke ønsker å svare på.

Tusen takk for din deltakelse. Jeg setter stor pris på at jeg får bruke av tiden din!

Personlig presentasjon

- Alder?
- Bosted?
- Hvor lenge har du jobbet som fisker?
 - Står du på blad A eller på blad B?
- Kan du si litt om dine første tanker da du fikk vite om studiens tema?
- Ser du det som en utfordring å være et underrepresentert kjønn i arbeidslivet?
 - Hvis ja, på hvilken måte?

Rekruttering/Veien inn

- Deltar du i et tillitsvern eller har du tidligere deltatt i en fiskerier organisasjon/faglag/eierorganisasjon?
 - Hvis ikke, kunne du tenkt deg det? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er du eller har du tidligere blitt valgt inn eller nominert til et styreverv i en salgsorganisasjon/landsstyre?

- Hvis ikke, kunne du tenkt deg det? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Tror du det er forskjell på kvinner og menns vei inn til styrende organer?
 - Tror du det er vanskeligere for kvinner enn for menn?

Arbeidssituasjon: Kulturelle aspekter

- Tror du deltakende kvinner får reaksjoner på at de er kvinner?
- Tror du de opplever utfordringer som kvinne?
 - I hvilke situasjoner skjer eventuelt dette?
- Tror du de opplever fordeler som kvinne?
 - I hvilke situasjoner skjer eventuelt dette?
- Tror du de opplever å bli behandlet annerledes enn sine mannlige styremedlemmer?
 - Hva tror du det eventuelt kommer av?
- Kan du gjøre noen refleksjoner rundt det å ha makt?
 - Hvem har makt? (kjønn, alder, erfaring etc.)

Fremtiden

- Hva vil du si er de(n) største barrieren(e) som hindrer kvinner å delta i organisasjonsarbeid?
- Hva tror du må gjøres for at flere kvinner kan tenke seg å delta i organisasjonsarbeid?
 - Hvilken betydning vil det ha for arbeidet/styret?
- Hva tenker du om at vedtektene ble endret og at det opprettes ekstra styreverv for å få kvinner inn? Samt for at det åpnes for at kvinner som ikke er fiskere kan velges inn i landsstyret?

Avslutning

- Er det noe du ønsker å legge til eller har lyst til å si som vi ikke har kommet inn på tidligere?
- Er det greit at jeg sender deg en e-post dersom det er noe jeg lurar på i ettertid?
- Er det greit at jeg benytter eventuelle sitater fra dette intervjuet?

