# SAMARBEIDSAVTALE FOR ØKT LIKESTILLING I FISKERINÆRINGEN



Nærings- og fiskeridepartementet

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

FISKERIDIREKTORATET

Likestillings- og diskrimineringsombudet

FISKEBÅT

Hun Fisker

Norges Fiskarlag

NORGES KYSTFISKARLAG

NORSK SJØMANNSFORBUND

PELAGISK FORENING

SjømatNorge

## Bakgrunn for avtalen

For å sikre en bærekraftig og fremtidsrettet fiskerinæring, er det avgjørende at fiskeriorganisasjonene tar en aktiv rolle i arbeidet med likestilling og mangfold.

Samarbeidsavtalen mot trakassering og seksuell trakassering som ble signert i 2022 la et viktig grunnlag og har bidratt til flere gode tiltak og økt bevissthet i organisasjonene. Erfaringene fra dette arbeidet viser at det er behov for å videreutvikle innsatsen og utvide perspektivet.

Partene fra samarbeidsavtalen mot trakassering og seksuell trakassering ønsker nå å styrke og forankre arbeidet ytterligere ved å inkludere de innsatsområdene som er definert i Samarbeidserklæringen for økt likestilling i maritim næring som ble signert våren 2025[1]. Dette gir fiskeriorganisasjonene et bredere og mer helhetlig rammeverk for å møte dagens og fremtidens behov knyttet til likestilling, rekruttering, arbeidsmiljø og inkludering.

Avtalen har som mål styrke rekrutteringen av kvinner og andre underrepresenterte grupper, forbedre arbeidsmiljøet, forebygge trakassering og sikre at arbeidsplassen er tilpasset ulike livsfaser og behov.

Målgruppen for avtalen inkluderer nåværende og fremtidige ansatte i fiskerinæringen, med særlig fokus på unge og kvinner som vurderer en karriere i næringen. Gjennom konkrete tiltak innen rekruttering, arbeidsmiljø, forebygging av trakassering og tilrettelegging, skal organisasjonene i fiskerinæringen bidra til å gjøre næringen mer attraktiv, trygg og inkluderende for alle.

### Forankring i ledelsen

For å lykkes med et systematisk arbeid er det avgjørende at samarbeidet forankres hos ledelsen i Nærings- og fiskeridepartementet, Sjøfartsdirektoratet, Fiskeridirektoratet, og organisasjonene. Både Sjøfartsdirektoratet, Fiskeridirektoratet og organisasjonene forplikter seg til å gjennomføre risikovurderinger og forebyggingstiltak i organisasjonene.

[1] samarbeidserklaring-for-okt-likestilling-i-maritim-naring-endelig-signert.pdf

# 1. Parter

Samarbeidsavtalens parter er:

Fra myndighetene:

Nærings- og fiskeridepartementet v/Fiskeri- og havministeren
Sjøfartsdirektoratet
Fiskeridirektoratet
Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Og Fiskerinæringen (heretter kalt Organisasjonene) representert ved:

Fiskebåt
Hun Fisker
Norges Fiskarlag
Norges Kystfiskarlag
Norsk Sjømannsforbund
Pelagisk Forening
Sjømat Norge

# 2. Innsatsområder, målsetting og ambisjon

Samarbeidsavtalen skal bidra til økt likestilling i fiskerinæringen. Samarbeidsavtalen har tre innsatsområder med tilhørende målsettinger.

1. Rekruttering og rollemodeller
2. Et arbeidsmiljø for alle, fritt for trakassering
3. En arbeidsplass tilpasset ulike ansatte og ulike livssituasjoner

Målsetningene i samarbeidsavtalen, skal så langt som mulig tallfestes. Det vil være en fordel om det utvikles et sett med indikatorer som skal bidra til å måle utvikling over tid, med henblikk på måloppnåelse.

## 2.1 Rekruttering og rollemodeller

Det er et mål at samarbeidsavtalen skal bidra til at flere jenter og kvinner velger utdanning og karriere i fiskerinæringen. Å rekruttere dem som ønsker å bli fiskere og som har kompetanse og vilje til å utvikle næringen videre, er også en forutsetning for at fiskeryrket skal være attraktivt i fremtiden. Det vil være en styrke for næringen å være mer åpen for å rekruttere fra et større mangfold av mennesker, både kvinner og menn, og å ha fokus på likestilling for begge kjønn, da en bedre kjønnsbalanse i arbeidslivet er et gode for alle, jf. Strategi for bedre likestilling i fiskeriene[2].

[2] https://www.regjeringen.no/contentassets/9bf0d41914de4b488548c43b4bb59e92/no/pdfs/bedre-likestilling-i-fiskeriene.pdf

Sjøfartsdirektoratet og organisasjonene forplikter seg til å:

- Aktivt arbeide med rekruttering til fiskerinæringen, for eksempel ved hjelp av sosiale medier, messer, skolebesøk og samarbeid med utdanningsinstitusjoner helt ned til ungdomsskole. Se f.eks. «Jenter om bord» fra Fiskebåt.
- Følge opp og eventuelt videreutvikle mentorordninger for kvinner i næringen og for unge i opplæringsstillinger.
- Aktivt vise frem rollemodeller, for eksempel gjennom å være bevisst på å ta med kvinner på skolebesøk, og bruke arenaer som årsmøter og konferanser til å vise frem kvinner i næringen.

Myndighetene og organisasjonene skal sammen vurdere hva som kan gjøres for å sikre både tilstrekkelig antall læreplasser og et inkluderende, sikkert arbeidsmiljø for lærlingene.

## 2.2 Et arbeidsmiljø for alle, fritt for trakassering:

Det er et mål at fiskerinæringen skal være inkluderende og at alle skal ha like muligheter. Trakassering, inkludert seksuell trakassering, er forbudt. Det er et mål at samarbeidsavtalen skal bidra til å forebygge tilfeller av trakassering og sikre gode varslingsrutiner.

Sjøfartsdirektoratet forplikter seg til å fortsette arbeidet med:

- å informere om seksuell trakassering og trakassering på nettsidene
- opplæring for tilsynsinspektører
- å vurdere hvordan tematikken kan få plass i sikkerhetskursene som er obligatorisk for alle som skal fiske ervervsmessig på sjøen
- å inkludere trakassering og seksuell trakassering i sjekklister for tilsyn
- å delta på erfaringsmøter med Arbeidstilsynet
- å jobbe for en tydeliggjøring av arbeidsgivers plikter på psykososialt arbeidsmiljø (trakassering og seksuell trakassering) i det maritime lovverket
- følge opp bekymringsmeldinger fra varslingskanalen for næringen

Organisasjonene skal:

- bidra inn i medlemmers holdningsskapende arbeid. Se på særskilte utfordringer for mindre fartøy
- fremme likestilling i næringen ovenfor egne medlemmer og i møter med andre nasjonalt og internasjonalt
- sette mobbing og trakassering på agendaen i møter med sine medlemmer og informere om temaet på sine nettsider
- bistå medlemmer med kompetansehevingstiltak for å hindre mobbing og trakassering og eventuelt rådgi i varslingssaker

## 2.3 En arbeidsplass tilpasset ulike ansatte og ulike livssituasjoner:

Det er et mål at det skal være mulig og attraktivt å ha en karriere i fiskerinæringen uavhengig av livsfase og familiesituasjon.

Myndighetene skal vurdere mulige barrierer i regelverk:

- Se på manglende samsvar mellom deltakerforskrifter og manntallsforskriften.
- Se på innretning av foreldrepermisjon og muligheter for ammefri.
- Vurdere om sertifikater, krav til sikkerhetskurs etc. kan være en barriere spesielt for kvinner som tar foreldrepermisjon.

Organisasjonene skal:

- arbeide for at arbeidslivet i fiskerinæringen er best mulig tilrettelagt for ulike livsfaser
- arbeide for at arbeidstakere i fiskerinæringen har tilgang på tilpassede arbeidsklær og utstyr der det er relevant

### 2.4 Bidrag fra LDO på tvers av innsatsområdene

LDO forplikter seg til å fortsette med å:

- tilgjengeliggjøre kursmateriell med dilemmaer som kan gjenbrukes av organisasjonene
- stille opp med foredragsholdere på viktige arenaer for næringen
- tilby juridisk veiledning gjennom LDOs veiledningstjeneste
- gi innspill til varslingsrutiner, og strategier for likestilling
- gi innspill til rettighetsinformasjon til nettside

## 3. Oppfølging partenes bidrag

Partene forplikter seg til å samarbeide om å arbeide aktivt for å nå målene over i samarbeidsavtalen.

Nærings- og fiskeridepartementet skal gi en årlig oppdatering til organisasjonene om status for oppfølgingen av tiltakspunktene i Strategi for bedre likestilling i fiskeriene.

Organisasjonene skal gi en årlig oppdatering om pågående initiativer som er relevant for samarbeidsavtalens målsetninger.

Partene skal jevnlig vurdere oppnådde resultater for målsettingene i samarbeidsavtalen.

## 4. Form for samarbeid

Partene skal møtes minst to ganger i året for å vurdere arbeidet, og resultatet av de ulike forpliktelsene nevnt i punkt 3: Et statusmøte etter 6 måneder og et revisjonsmøte etter 12 måneder.

### Ansvar for koordinering

Sjøfartsdirektoratet har ansvar for koordinering av møter, referat, budsjett og økonomi i tråd med felles prioriteringer, samt organisering av det praktiske rundt planlagte aktiviteter.

Kontaktinformasjon: Marianne Warvik, Fagkoordinator arbeids og levevilkår: mawa@sdir.no

### Faglig ansvar

LDO har ansvar for faglige spørsmål som gjelder likestilling, som kursmateriell og annet.

Kontaktinformasjon LDO: thea.gabrielsen@ldo.no

### Avtalens tidsramme

Avtalen gjelder i første om gang frem til januar 2028. Partene vurderer deretter om avtalen skal revideres og videreføres.

## 5. Vedlegg

Oversikt over partene med kontaktinformasjon.

Oslo, den 5. mars 2026

Nærings- og fiskeridepartementet

Sjøfartsdirektoratet

Fiskeridirektoratet

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Fiskebåt

Hun Fisker

Norges Fiskarlag

Norges Kystfiskarlag

Norsk Sjømannsforbund

Pelagisk Forening

Sjømat Norge

# Vedlegg

**Alfabetisk oversikt over partene med kontaktinformasjon:**

**Fiskeridirektoratet**
Eva Kristin Godø, seniorrådgiver seksjon kriminalitetsforebygging
evgod@fiskeridir.no
Elisabeth Dahl, seniorrådgiver HR og personal
eldah@fiskeridir.no

**Fiskebåt**
Susanne Giske, rådgiver
susanne@fiskebat.no

**Hun Fisker**
Alice Roseth Helleberg, styreleder
hun.fisker1@gmail.com

**Likestilling og Diskriminerings Ombudet - LDO**
Thea Gabrielsen
thea.gabrielsen@ldo.no

**Norges Fiskarlag**
Marit Hiim Haugseth, organisasjonssjef
marit@fiskarlaget.no

**Norges Kystfiskarlag**
Hanna Arctander, daglig leder
hanna@norgeskystfiskarlag.no

**Pelagisk Forening**
Mariann Frantsen, daglig leder
mariann@pelagisk.net

**Norsk Sjømannsforbund**
Ann Jorunn Olsen, områdeansvarlig Fiskeri
ajol@sjomannsforbundet.no

**Sjøfartsdirektoratet**
Marianne Warvik, fagkoordinator for tilsyn med arbeids og levevilkår
mawa@sdir.no

**Sjømat Norge**
Rune Dyrvik, advokat og fagsjef arbeidsliv
rune.dyrvik@sjomatnorge.no
Martine Werring-Westly, direktør Industri
martine.werring-westly@sjomatnorge.no
Stine Akselsen, fagsjef næringspolitikk
sak@sjomatnorge.no