
Om kartlegging av kjønnsbalanse innenfor satsingsområdene i VRI Nordland 2011-2013

Nordland Fylkeskommune ønsket en kartlegging av de tre satsingsområdene innen VRI (Virkemidler for regional Forskning, utvikling og innovasjon) Nordland. Satsingsområdene er

- Ny Fornybar energi
- Leverandørindustrien olje/-gass
- Opplevelsesbasert reiseliv

I denne forbindelse fikk KUN Senter for kunnskap og likestilling i oppdrag å fremskaffe et grunnlag for aktiviteter/tiltak tilpasset hvert enkelt satsingsområdes behov. I tillegg skal prosjektet skaffe et grunnlag for en eventuell større utredning på et senere tidspunkt.

Rapporten er delt opp i fire hovedområder, ett for hvert av de tre satsingsområdene og et overordnet kapittel. Sistnevnte vil se på styresammensetting og fordeling av styreroller og styreverv. På hvert av de tre områdene vil prosjektet ta for seg den generelle kjønnsbalansen per bransje for Nordland og for Norge, samt tall for kjønnsbalanse brutt ned på de spesifikke bransjene.

Innhold

Om rapporten	3
Innhold	4
Sammendrag	5
Summary in English.....	5
Bransjene sett under ett	6
Styreroller og fordeling	6
Veien videre	7
Ny Fornybar Energi.....	9
Sysselsetting for hele bransjen	9
Sysselsetting per bransjekode	11
Kjønnfordeling fra tre-siffer-nivået.....	14
Lederrollene i ny fornybar energi.....	15
Styresammensetning.....	17
Leverandørindustri til olje/gass	20
Sysselsetting for hele bransjen	20
Sysselsetting per bransjekode	22
Kjønnfordeling fra tre-siffer-nivået.....	26
Lederrollene i leverandørindustrien olje/-gass.....	27
Styresammensetning.....	30
Opplevelsesbasert reiseliv	32
Sysselsetting for hele bransjen	32
Sysselsetting per bransjekode	34
Kjønnfordeling fra tre-siffer-nivået.....	38
Lederrollene i opplevelsesbasert reiseliv.....	40
Styresammensetning.....	43

Sammendrag

Kartleggingen hadde som mål å dokumentere kjønnsbalansen i de forskjellige bransjene tilknyttet VRI. Statistikkgrunnlaget for kartleggingen er vekselvis bestilt direkte fra SSB og hentet inn fra Statistikkbanken til Statistisk Sentralbyrå (SSB) som er tilgjengelig på nett. Statistikken er bearbeidet og delt opp for de tre satsingsområdene og presentert i hvert sitt kapittel.

Som rapporten vil vise er det snakk om tre bransjer med sine egne særtrekk og med svært varierende kjønns sammensetting. Som utgangspunkt vil en bransje med minst en 60/40-fordeling på ledernivå kalles balansert med mindre det er stor forskjell i kjønnsbalansen mellom ledernivå og ansattnivå. Det er en tydelig trend at kvinner er underrepresentert i lederkohortene sammenlignet med kohortene med samtlige ansatte, med unntak av åtte enkeltstående bransjer. Som en digresjon er det interessant at ingen av disse åtte tilhører opplevelsbasert reiseliv, som ellers er den kjønnsmessig mest balanserte sektoren

Det er en signifikant underrepresentasjon av kvinner i styrene i alle bransjer, med en kvinneandel som ligger i snitt fem prosentpoeng lavere enn andelen kvinner i lederroller. Det er lite trolig at dette vil bli bedre med mindre det gjøres tiltak.

Summary in English

This survey aimed to document gender balance in the various industries associated with the VRI program. The statistical basis for the survey are alternately ordered directly from SSB (Statistics Norway) and obtained from the Statistics Bank of SSB which is available online. The statistics are processed and divided up for the three focus areas and presented in each chapter.

As the report will show there are three industries with their own characteristics and with widely varying gender composition. In principle, an industry with at least one 60/40 division at management level is called balanced unless there is a big difference in gender balance between management and employee level. There is a distinct trend that women are underrepresented in management cohorts compared with cohorts of all employees, with the exception of eight standalone industries. As a side note, it is interesting that none of these eight belong to experience-based tourism, which otherwise is the most gender-balanced sector

There is a significant under-representation of women on boards in all industries, with a proportion which is an average of five percentage points lower than the proportion of women in leadership roles. It is unlikely that the gender balance will improve unless measures are taken.

Bransjene sett under ett

Samlet sett er dette en gruppe bransjer som er dominert av menn. Det er et fåtall bransjer med flere kvinner enn menn som hovedsakelig befinner seg i bransjer som tilhører satsingsområdet Opplevelsesbasert reiseliv.

Det er fem prosentpoeng lavere andel kvinner blant ledere enn ansatte noe som vitner om at det er strukturelle utfordringer knyttet til rekruttering av kvinner – både til selve bransjene, men også videre opp i lederstillinger. Denne effekten kalles ofte et glasstak, eller "glasstaks-effekten". Dette er altså en struktur eller mekanisme som gjør lederstillinger mindre tilgjengelige for kvinner uten at denne er formelt betinget og nedfelt i stillingsinstrukser eller søknadstekster.

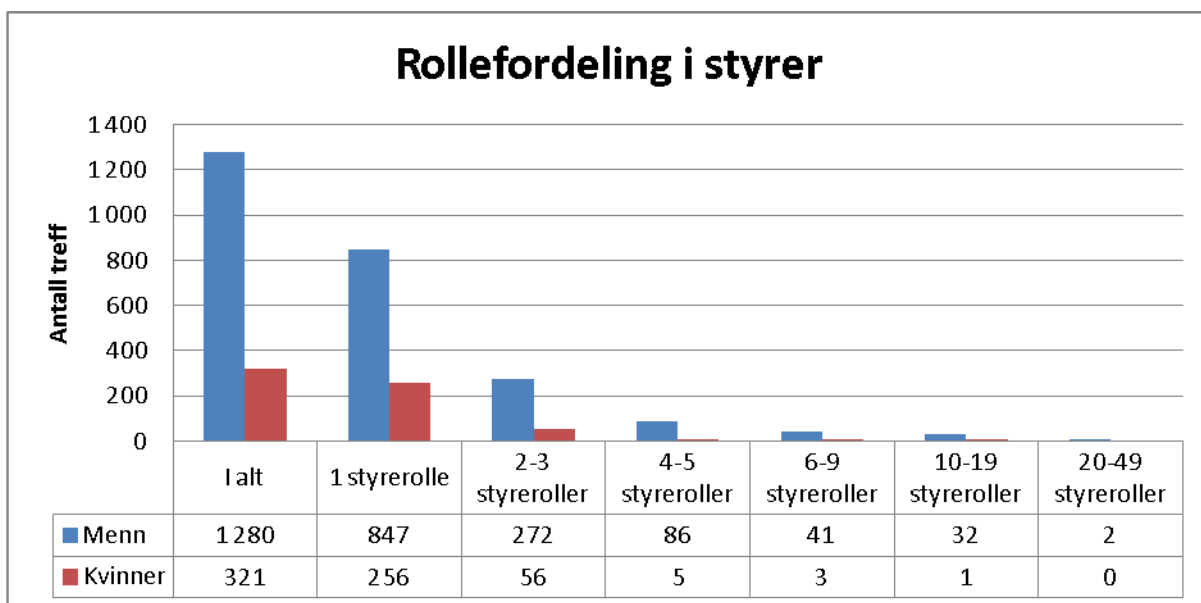
Med unntak av enkelte bransjer som har en høy andel kvinner bør tiltak som oppfordrer kvinner til å velge utradisjonelt passe.

	Alle	Menn	Kvinner	Andel kvinner
Ansatte	16029	11766	4263	26,60 %
Ledere	1221	963	258	21,13 %

Styroller og fordeling

Det er hentet inn tall for alle satsingsområdene samlet da gruppene innen hvert område ville blitt veldig små og det ville blitt vanskelig å si noe konkret om hver enkelt bransje. Dette gjør at statistikken for styrerepresentasjon i diagrammene ikke er komplett da det ikke er rapportert der det er færre enn fire treff. Dette kan enten være grupper med fire eller færre personer eller fire eller færre styrever. Dette gjelder kapitlene om de tre separate bransjene.

Diagrammet over fordelingen av styreverv viser at bransjene har store problemer med å rekruttere kvinner til styreverv.



(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

	Andel kvinner
I alt	20,0 %
1 styreverolle	23,2 %
2-3 styreveroller	17,1 %
4-5 styreveroller	5,5 %
6-9 styreveroller	6,8 %
10-19 styreveroller	3,0 %
20-49 styreveroller	0,0 %

(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Den overordnede statistikken viser at kvinner er underrepresentert for hele gruppen. Den relative andel kvinner synker i kohortene med flere styreverv. Det lille hoppet fra 5,5 % til 6,8 % kommer av at det er en nedgang fra 5 til 3 kvinner. Dette er utslagsgivende fordi andelen kvinner er så liten at enkeltpersoner blir svært synlige i statistikken.

Det er verdt å merke seg at av 170 personer med fire eller flere styreverv er det 161 menn og 9 kvinner.

Veien videre

Det er flere områder som utpeker seg som mulige områder for en utvidet kartlegging. Det vil være interessant å se videre på rekruttering i de respektive bransjene. Målet med en slik undersøkelse vil være å se om det kan avdekkes systematisk forskjellsbehandling som favoriserer det overrepresenterte kjønn. Om det, for eksempel, gjøres mye uformell rekruttering har dette en tendens til å favorisere det overrepresenterte kjønn uten nødvendigvis å ta hensyn til hvilken kandidat som er best kvalifisert.

Det vil også være interessant å se videre på rekrutteringsprosesser i utvalgte bedrifter for å vurdere grad av likestilling i disse. Dette vil antakeligvis avdekke uforløst potensial som kan hentes ut gjennom endringer i rekrutteringsprosessene. Et slikt prosjekt vil kreve finansiering samt motiverte samarbeidspartnere.

Videre har ikke tallene pekt konkrete tiltak som kan være aktuelle da det ikke finnes bransjespesifikk statistikk på alder. Ser man på de sysselsatte i fylket i sin alminnelighet er det rimelig å anta at det vil være en relativt stor del av arbeidsstokken som nærmer seg pensjonsalder og dette åpner for muligheter i forbindelse med utskiftningen av denne.

Det vil også kunne være relevant å se på hvor stor andel av de ansatte som er tilflyttere¹ av arbeidsstokken til de forskjellige bransjene. Bransjer som i stor grad rekrutterer i hele Norge vil ha et potensial til å kunne rekruttere enda bedre, og bidrar også til en positiv utvikling i folketall. Tiltak som treffer en bransje med høy turnover på ansatte vil kunne ha større effekt da det vil være et høyere antall personer som skal erstattes. Om enkelte bransjer viser seg å ha høy gjennomsnittsalder og en stor andel personer som skal ta ut pensjon vil disse også være aktuelle da turnover blant ansatte vil stige. Bedrifter som ekspanderer og øker av antall ansatte vil også være aktuelle. Som tallene vil vise er det ikke mange bransjer med en tendens mot ekspansjon, så det vil være mer relevant å se på enkeltbedrifter som er inne i en positiv utvikling.

Innen de forskjellige bransjene vil det antakelig være forskjeller i andel sysselsatte med høyere utdanning. En rimelig antakelse er at det vil være en høyere grad av kjønnsbalanse innen kohortene med høyere utdanning. Det vil også være interessant å se om denne antakelsen også gjelder innen kohortene med ledere og kun ansatte. Dette er aktuelt sett sammen med at NTNU rapporterer om økte kvinneandeler innenfor de tradisjonelt mannsdominerte ingeniørfagene.

Forskjellige tiltak er også diskutert fortløpende i presentasjonen av funnene.

¹ Personer som har flyttet til Nordland på grunn av jobben.

Ny Fornybar Energi

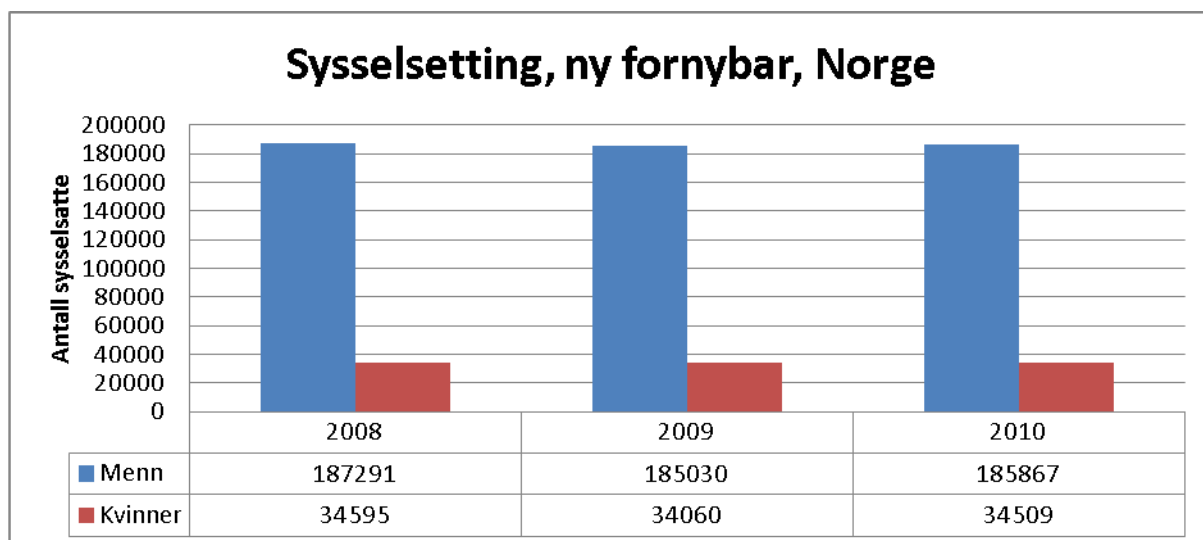
Fra nettsidene til VRI Nordland – Ny Fornybar Energi:

”Nordland har en visjon om å bli ledende innen fornybar energi, og forskning rettet mot utvikling av nye fornybare energikilder er et prioritert område. Hovedmålene for VRI Ny Fornybar Energi er; Solenergi, Bioenergi, Småkraft og Havkraft”.

Denne bransjen er tungt dominert av menn, i Nordland i enda større grad enn nasjonalt. Nasjonalt har leverandørindustrien olje/-gass en marginalt bedre kjønnsammensetting, i Nordland er ny fornybar energi noe bedre enn leverandørindustri olje/ gass.

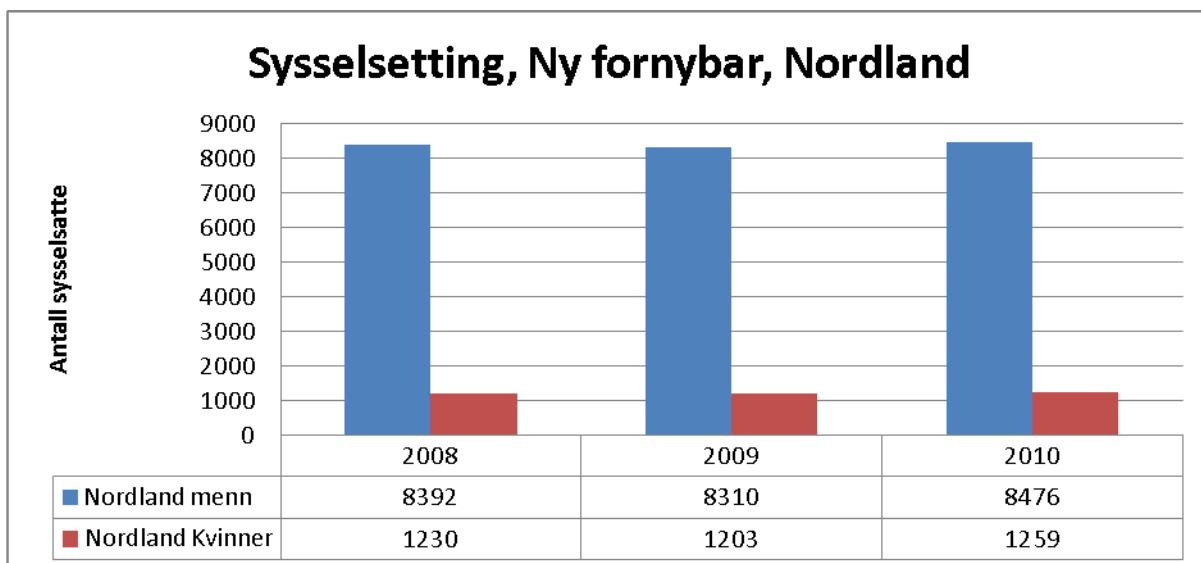
Sysseisseting for hele bransjen

Utgangspunktet for det første avsnittet er tall fra SSB.no og tabell 08536 hentet fra Statistikkbanken. Tallene er på to-siffer-nivå som ser på hele bransjer, som gir mer overordnede tall enn de neste avsnittene som vil gå ned på tre-siffer.

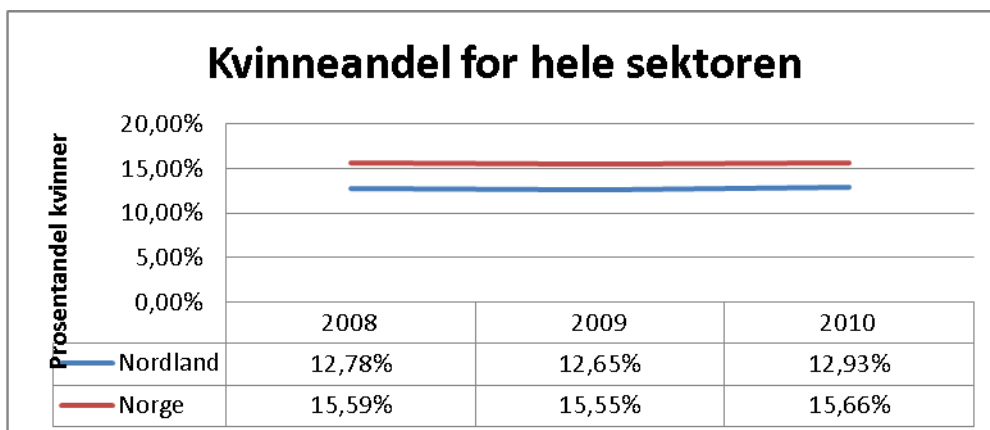


(Sysseissetatte i hele landet tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Bransjen hadde en marginal nedgang i 2009 med en påfølgende økning i 2010 som førte sektoren forbi 2008-nivået. Totalt sett er bransjen svært kjønnsdelt nasjonalt, og som statistikken vil vise er den enda mer delt i Nordland.



(Sysselsatte i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



(Sysselsatte tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Økningen i kvinneandelen i Nordland kommer fra økningen i antall sysselsatte som relativt sett var høyere enn for menn da det ble ansatt 166 menn mellom 2009 og 2010, mens antall nyansatte kvinner var 56. Totalt sett har andelen kvinner steget med 0,15 prosentpoeng over tre-års perioden det er hentet inn tall for. Denne stigningen kommer av den midlertidige nedgangen i 2009 hvor påfyllet i 2010 kom i form av en marginalt større andel kvinner enn menn. Nordland ligger jevnt over 3 prosentpoeng under landsgjennomsnittet for andelen kvinner i bransjen.

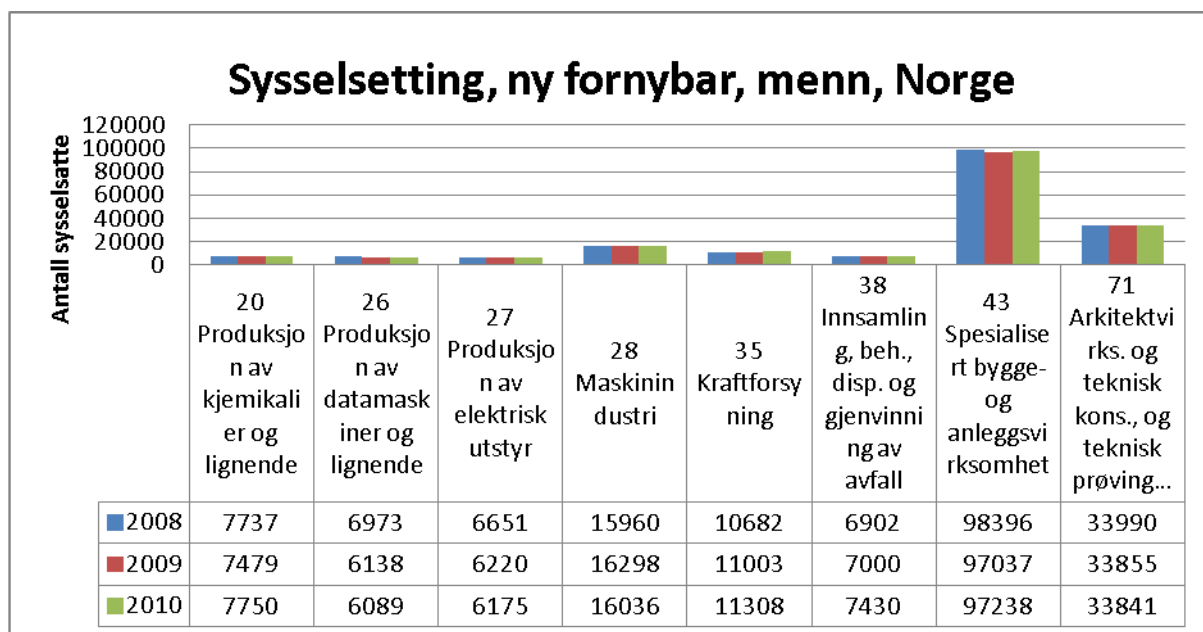
Bransjen fremstår som godt egnet for tiltak rettet mot å øke andelen kvinner. Statistikken videre vil vise at endringene fra 2008 til 2010 per bransjeområde er svært

små, og at bransjen virker stabil sett under ett. Dette gjelder både kjønns sammensetting og det totale antallet sysselsatte.

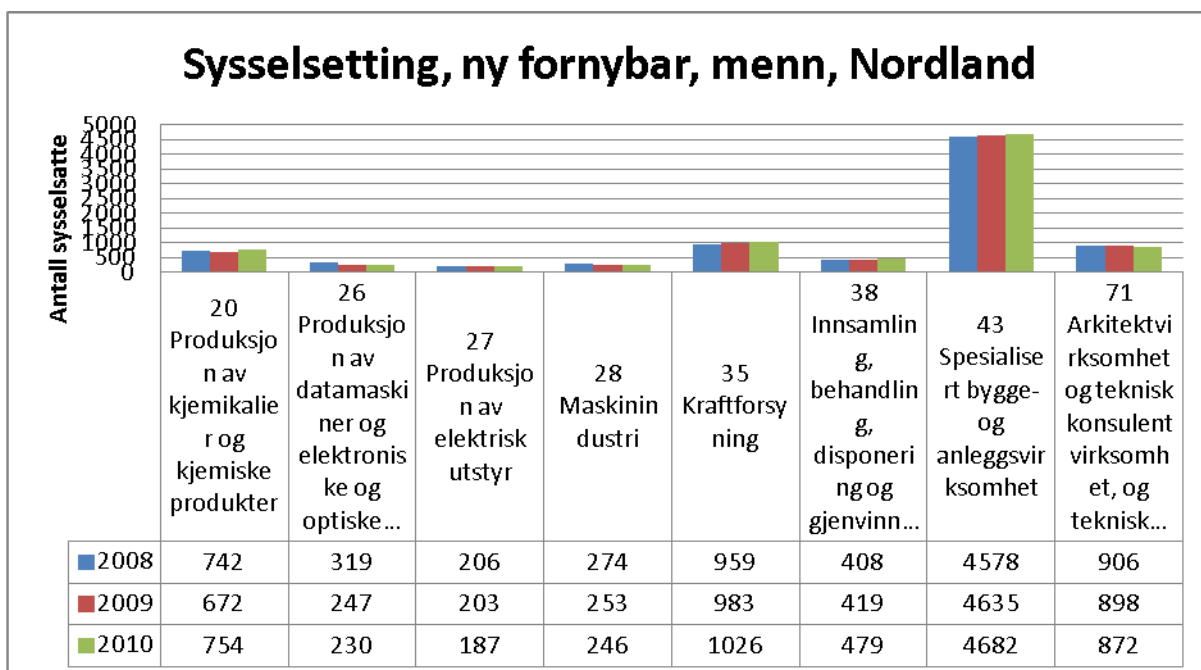
Sysselsetting per bransjekode

Det er enkelte bransjeområder som er svært store og som står for en høy andel av de sysselsatte innenfor ny fornybar energi. Bygge- og anleggsvirksomhet har mange sysselsatte og dominerer statistikken med nesten 100.000 sysselsatte nasjonalt og nesten 5.000 sysselsatte av totalt 9.400 i sektoren for Nordland. Denne bransjen er tungt dominert av menn med en mansandel på over 93 %.

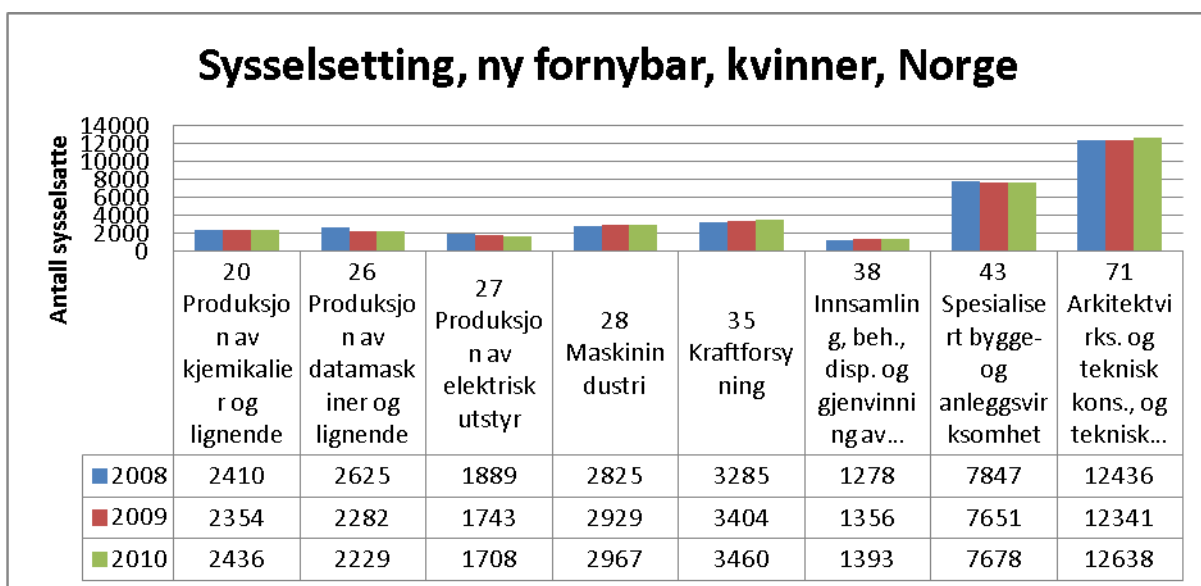
I Nordland er bransjen annerledes fordelt enn i resten av landet. Her ser vi at anleggs- og byggevirksomheter dominerer i større grad, mye fordi arkitekts- og teknisk konsultasjon har langt færre ansatte. Kraftforsyning og produksjon av kjemikalier står også sterkere i Nordland enn i resten av landet. En del variasjoner vil derfor være ventet mellom Nordland og resten av landet.



(Sysselsatte menn i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



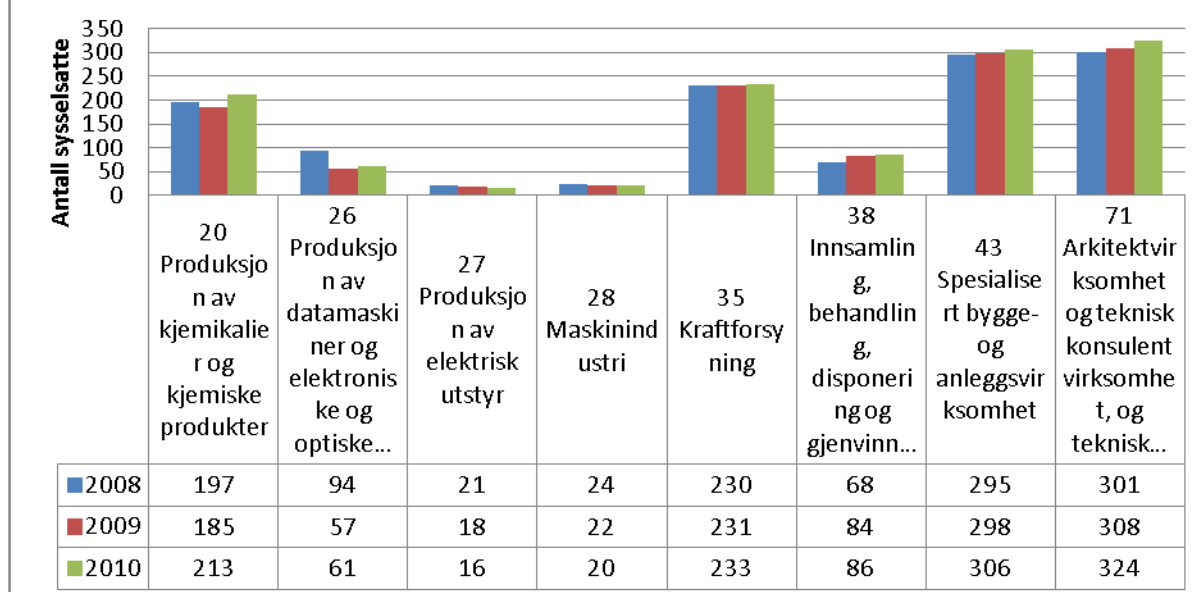
(Sysselsatte menn i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



(Sysselsatte kvinner i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

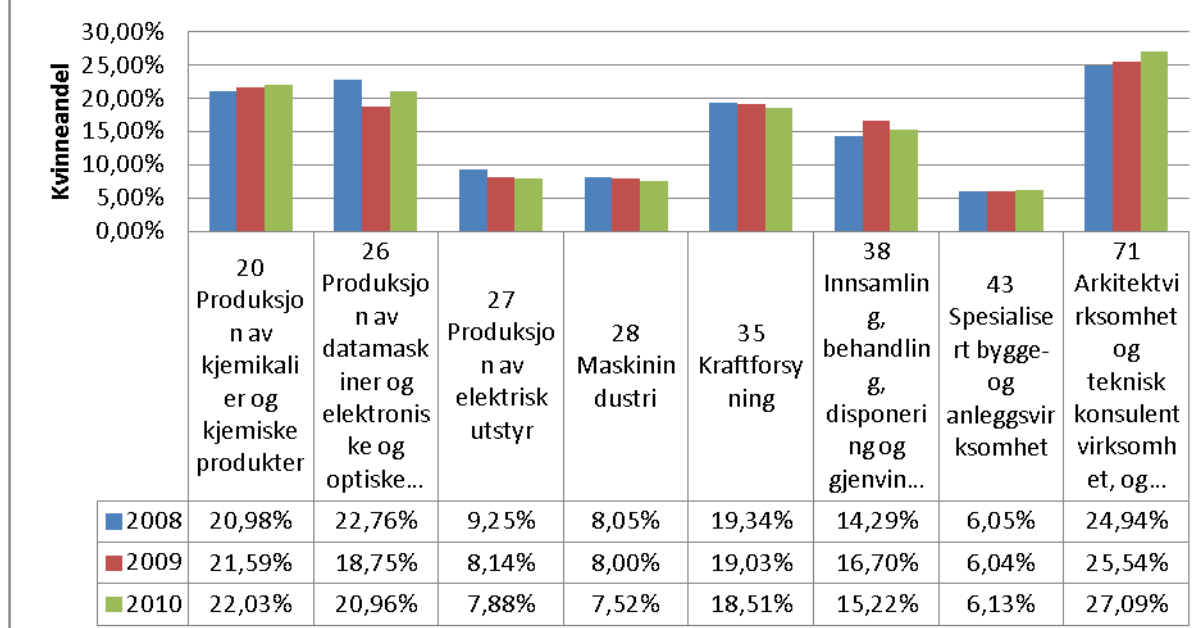
Når det gjelder sysselsetting av kvinner ser bildet noe annerledes ut. Det er tydelig at arkitektvirksomhet (med mer) i større grad appellerer til kvinner enn til menn. Dette er den næringsgruppen som har størst andel kvinner i Nordland, etterfulgt av produksjon av kjemikalier og produksjon av datamaskiner med mer.

Sysselsetting, ny fornybar, kvinner, Nordland



(Sysselsatte kvinner i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

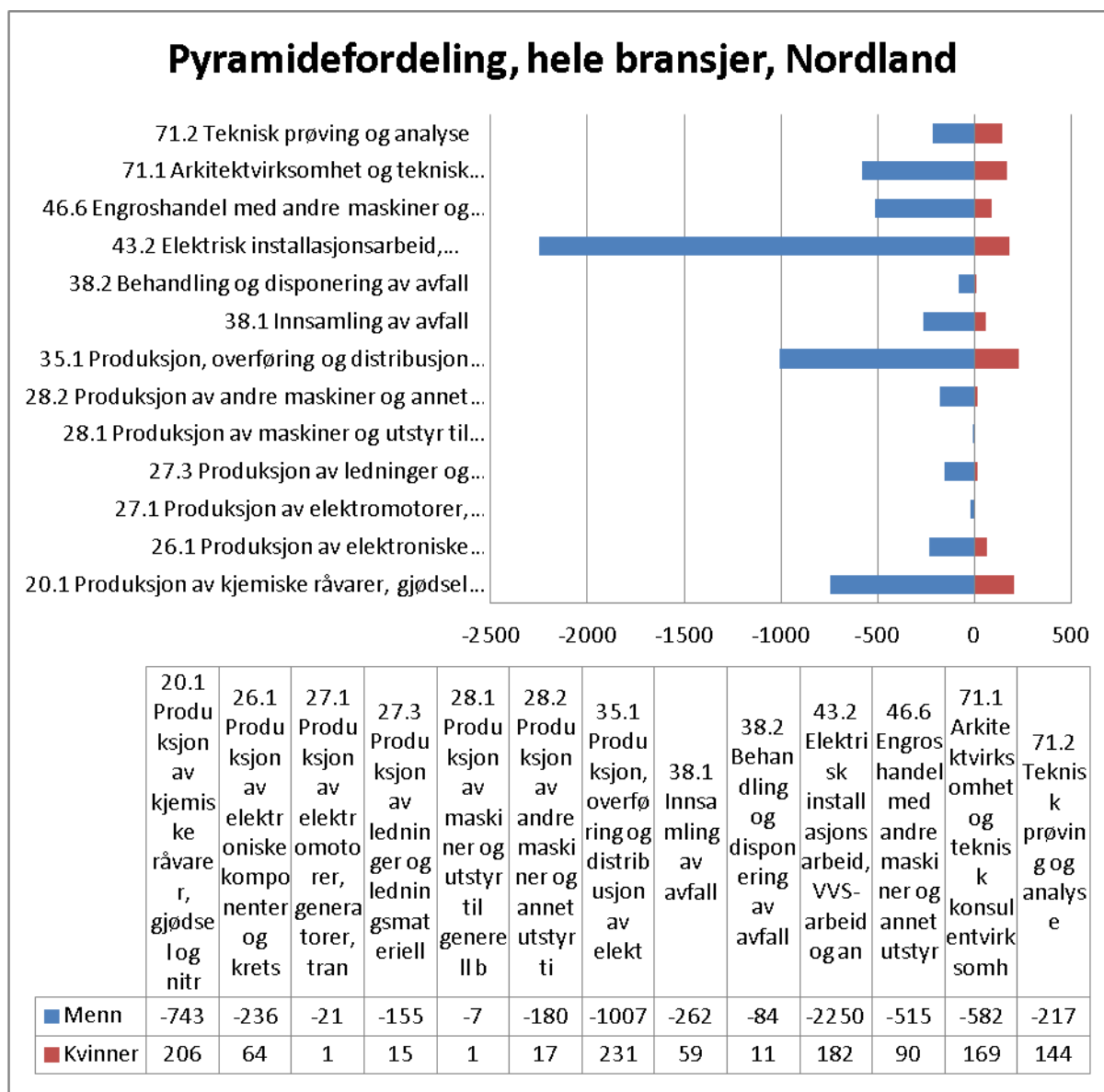
Andel kvinner per bransje, Nordland



(Andel sysselsatte kvinner tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Kjønnsfordeling fra tre-siffer-nivået

De neste diagrammene tar utgangspunkt i statistikk innhentet direkte fra SSB som går ned på tre-siffer-nivå, og vil derfor beskrive de enkelte bransjene i større detalj enn oversiktene gitt i de tidligere plansjene.

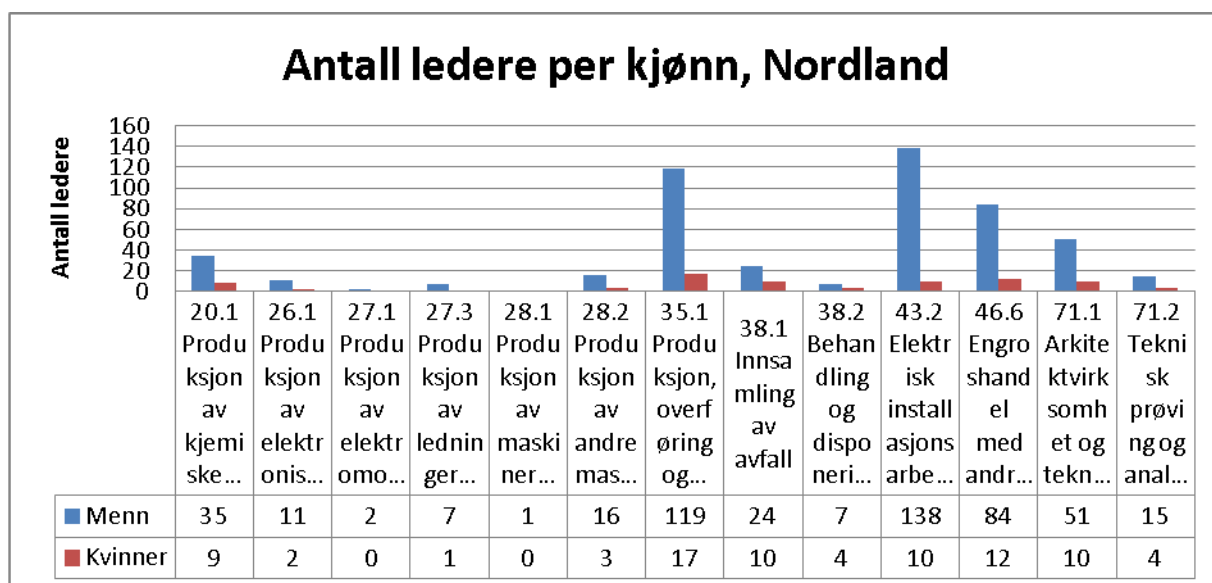


(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling. Antall menn står i minus for å bearbeide det grafiske resultatet. Det jobber ikke minus-menn i bransjen).

Som tallene indikerer er det en del bransjer som skiller seg ut i negativ forstand. Særlig innenfor elektrisk installasjonsarbeid og produksjon, overføring og distribusjon av elektrisitet jobber det en svært liten andel kvinner. Dette blir spesielt synlig fordi dette er store bransjer med mange mannlige ansatte. Disse bransjene er tett knyttet opp mot "yrkesveien" ut av videregående skole. Dette gjør at eventuelle tiltak inn mot denne bransjen også bør inkludere tiltak allerede ved videregående skole, eller tidligere, for best mulig effekt.

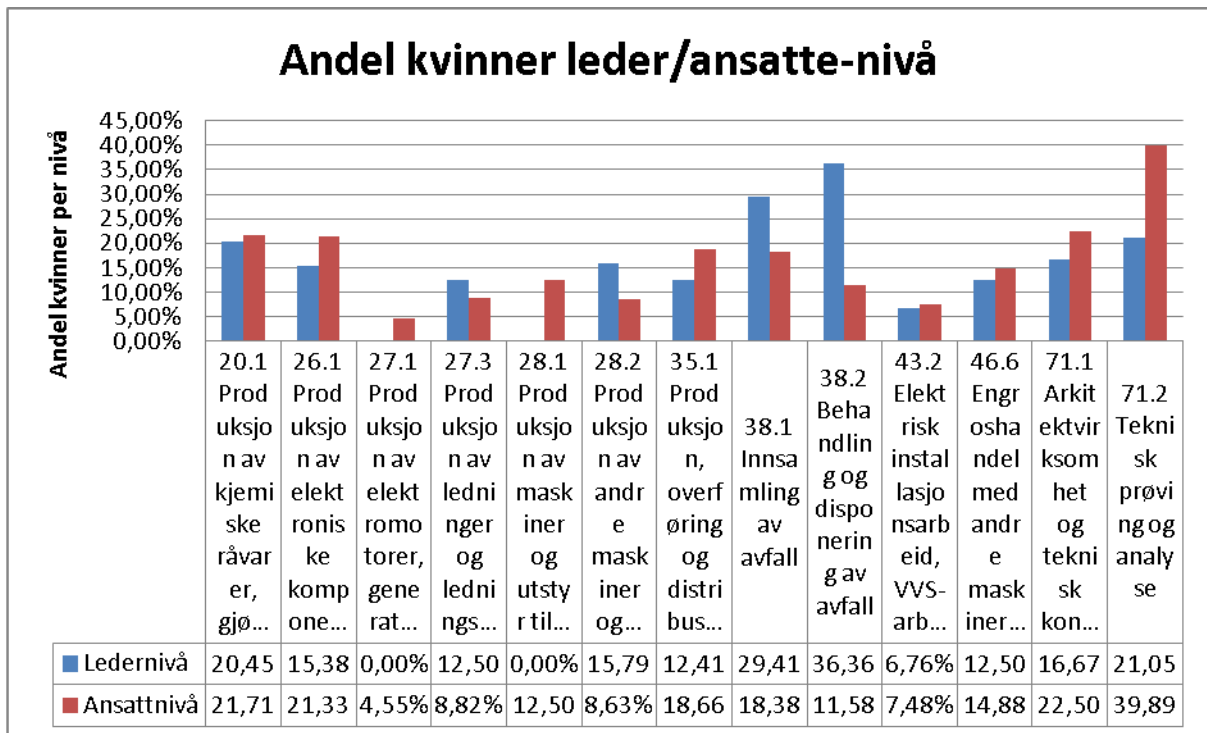
Lederrollene i ny fornybar energi

I tallmaterialet fra SSB finner man en skjevhet i fordelingen av lederroller mellom kvinner og menn som samsvarer med skjevheten allerede funnet blant de ansatte. Enkelte av gruppene er likevel så små at det er vanskelig å konkludere. Disse tallene er hentet inn på tre-siffer-nivå, og populasjonene er dessverre små/ikke-eksisterende for noen bransjer innen ledelse.



(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

De samme bransjene med en veldig høy andel ansatte viser også at de har en meget lav andel kvinnelige ledere. Det er ingen av bransjene som er i nærheten av en likestilt ledelse. Enkelte bransjer har få personer i ledelsen, og dette gjør at den absolutte forskjellen i andel mellom kvinner og menn blir liten, men den relative forskjellen blir stor når enkeltindivider blir tellende som både 50 og 100 % av en gruppe. Dette gjør at tiltak innenfor disse bransjene vil ha liten effekt om bransjene sees under ett fordi det er snakk om såpass få mennesker. Det vil være mer interessant å se på tiltak som vil treffe på tvers av bransjer for å sikre at tiltakene treffer et tilstrekkelig antall sysselsatte og sånt sett blir kost/nytte-effektive. Dette gjør at det blir forholdsvis enkelt å øke prosentandelen kvinner selv om et tiltak bare tilfører én kvinnelig leder til gruppen, men det vil være lite hensiktsmessig om disse tiltakene krever mye ressurser.



(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Andel kvinner leder/ansatte-nivå, med antall kvinnelige ledere				Status
Utvalgte næringer. 3-siffer-nivå	Ledernivå	Ansattnivå	Antall	Status
20.1 Produksjon av kjemiske råvarer, gjødsel og nitrogenforbindelser, basisplast og syntetisk gummi	20,45 %	21,71 %	44	Ok
26.1 Produksjon av elektroniske komponenter og kretskort	15,38 %	21,33 %	13	Dårlig
27.1 Produksjon av elektromotorer, generatorer, transformatorer og elektriske fordelings- og kontrolltavler og paneler	0,00 %	4,55 %	2	-
27.3 Produksjon av ledninger og ledningsmateriell	12,50 %	8,82 %	8	Ok
28.1 Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk	0,00 %	12,50 %	1	-
28.2 Produksjon av andre maskiner og annet utstyr til generell bruk	15,79 %	8,63 %	19	Ok
35.1 Produksjon, overføring og distribusjon av elektrisitet	12,41 %	18,66 %	137	Dårlig
38.1 Innsamling av avfall	29,41 %	18,38 %	34	God
38.2 Behandling og disponering av avfall	36,36 %	11,58 %	11	God

43.2 Elektrisk installasjonsarbeid, VVS-arbeid og annet installasjonsarbeid	6,76 %	7,48 %	148	Dårlig
46.6 Engroshandel med andre maskiner og annet utstyr	12,50 %	14,88 %	96	Dårlig
71.1 Arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet	16,67 %	22,50 %	60	Dårlig
71.2 Teknisk prøving og analyse	21,05 %	39,89 %	19	Dårlig

(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

En del bransjer har omtrent samme andel kvinnelige ledere som ansatte. Dette tyder på at det ikke er en glasstakseffekt i bransjene, selv om det også vitner om systematiske rekrutteringsproblemer. Dette er fordi det er lav andel kvinner blant både ansatte og ledere. Det vil være spesielt interessant å se på tiltak rettet mot de store bransjene, eksempelvis mentorordninger og lærlingeordninger som kan øke rekrutteringen av kvinner inn til yrkene generelt og til ledelsen spesielt. Samkjøring av disse ordningene på tvers av både bransje og virksomhet vil være hensiktsmessig for å gjøre ordningene robuste når det gjelder antall deltakere og bredde i rekrutteringsbasen.

Enkelte bransjer har en høyere andel kvinnelige ledere enn ansatte totalt. Disse bransjene er små, men det er like fullt interessant, og i den forbindelse er det bransjene innsamling og behandling/disponering av avfall som skiller seg ut.

Styresammensetning

Her kommer glasstaket veldig klart frem, og dette understreker utfordringene som finnes med å øke rekrutteringen av kvinner til styreverv.

Kvinner i styrene	Andel kvinner	Antall kvinner
20.13 Produksjon av andre uorganiske kjemikalier	0,00 %	0
27 Produksjon av elektrisk utstyr	0,00 %	0
27.1 Produksjon av elektromotorer, generatorer, transformatorer	0,00 %	0
27.2 Produksjon av batterier og akkumulatorer	0,00 %	0
27.3 Produksjon av ledninger og ledningsmateriell	0,00 %	0
27.4 Produksjon av belysningsutstyr	0,00 %	0
28 Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk	10,96 %	8
28.1 Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk	0,00 %	0
28.2 Produksjon av andre maskiner og annet utstyr til generell bruk	0,00 %	0
35.1 Produksjon, overføring og distribusjon av elektrisitet	17,90 %	70
38.1 Innsamling av avfall	36,36 %	16

38.2 Behandling og disponering av avfall	0,00 %	0
43.2 Elektrisk installasjonsarbeid, vvs-arbeid m.m	8,75 %	40
46.69 Engroshandel med maskiner og utstyr ellers	6,67 %	6
71 Arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet, og teknisk prøving og analyse	12,70 %	55
71.1 Arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet	12,37 %	49
71.11 Arkitektvirksomhet	25,81 %	8
71.20 Teknisk prøving og analyse	16,22 %	6

(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Den eneste bransjen som er i nærheten av en 60/40-fordeling er Innsamling av avfall, mens resten ligger langt bak en slik målsetning. Det er ikke alle bransjene som har tilstrekkelig mange styrerepresentanter til at målinger er blitt gjort. Det generelle fraværet av kvinner i styrene blir synliggjort gjennom oversikten over kjønnsrepresentasjon og målinger på om begge kjønn er representert i. Disse tallene viser hvor mange styrer det er med henholdsvis begge kjønn, kun kvinner og kun menn.

Av de totalt 770 styrene som er innrapportert er det 683 som har rapportert inn tilstrekkelige tall til å være med i statistikken. Disse tallene viser tydelig at det er langt igjen i arbeidet om likestilte styrer. Disse tallene tar ikke hensyn til at det kan være en del familiebedrifter her hvor slektsmessige forhold kan gjøre at kjønnsstatistikken er som den er. Helheten i statistikken viser uansett at 73 % av alle styrene kun har mannlige styrerepresentanter.

Det er en interessant observasjon at blant de totalt 12 aksjeselskapene som driver med innsamling av avfall så har 8 av disse utelukkende kvinnelige styrerepresentanter. Totalt sett er det imidlertid bare 2,7 prosent av virksomhetene som kun har kvinnelige styremedlemmer, og bare 8,57 % av styrene som er kjønnsdelt i noen grad. Denne statistikken tar ikke hensyn til størrelse på styrer eller omsetning for de underlagte bedriftene, noe det kan være interessant å se på dersom en ytterligere kartlegging blir aktuell i kjølvannet av denne.

Næring	AS i alt	Styrerepresentantenes kjønn		
		Begge	Kun kvinner	Kun menn
20.13 Produksjon av andre uorganiske kjemikalier	4	:	:	:
27.1 PRODUKSJON AV ELEKTROMOTORER, GENERATORER, TRANSFORMATORER	:	:	:	:
28.1 PRODUKSJON AV MASKINER OG UTSTYR TIL GENERELL BRUK	:	:	:	:
28.2 PRODUKSJON AV ANDRE MASKINER OG ANNET UTSTYR TIL GENERELL BRUK	17	:	:	:
35.1 PRODUKSJON, OVERFØRING OG DISTRIBUTUSJON AV ELEKTRISITET	92	:	:	54
38.1 INNSAMLING AV AVFALL	12	:	8	4
38.2 BEHANDLING OG DISPONERING AV AVFALL	8	:	:	:
43.2 ELEKTRISK INSTALLASJONSARBEID, VVS-ARBEID OG ANNET INSTALLASJONSARBEID	204	:	:	169
46.69 Engroshandel med maskiner og utstyr ellers	38	6	:	32
71.1 ARKITEKTVIRKSOMHET OG TEKNISK KONSULENTVIRKSOMHET	190	32	8	150
71.11 Arkitektvirksomhet	20	:	:	13
71.12 Teknisk konsulentvirksomhet	170	28	5	137
71.20 Teknisk prøving og analyse	15	:	:	10
Sum	770	66	21	569

(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Oppsummert har 21 av selskapene kun kvinner i styrene, 66 har styrerepresentanter fra begge kjønn (men ikke nødvendigvis en balanse) og den dominerende gruppen er 596 selskaper med kun menn som deltakere rundt styrebordet. Dette er et synlig tegn på at rekruttering og representasjon av begge kjønn ikke er prioritert i bransjene.

Leverandørindustri til olje/gass

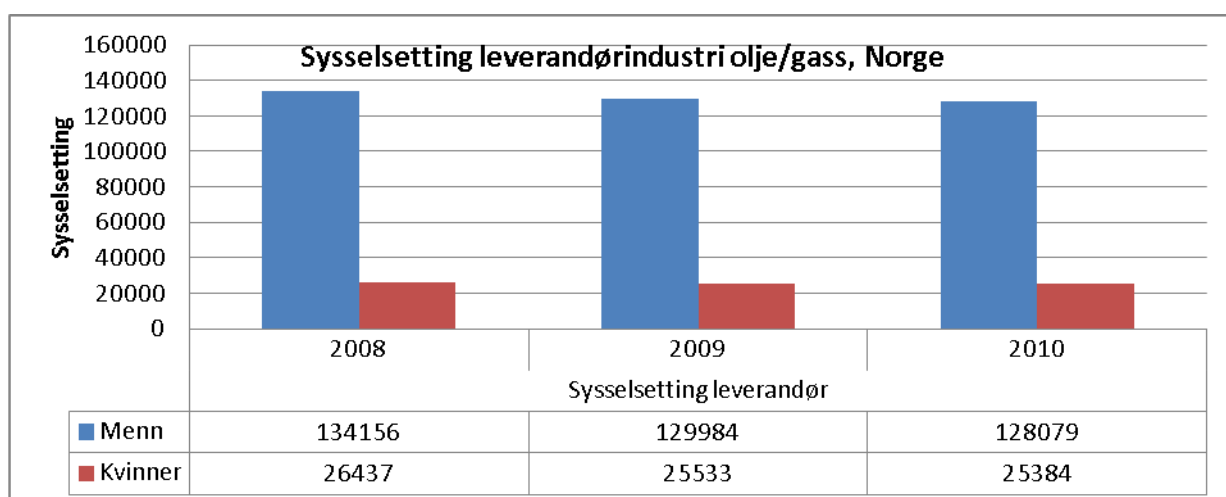
Fra nettsidene til VRI Leverandørindustri Olje/-gass

“VRI – Olje & gass har fokus på å øke FoU aktiviteten innenfor leverandørindustrien i Nordland. VRI skal bidra til å øke samhandlingen mellom leverandørindustrien og forskningsmiljøene i Nordland. I spesielle tilfeller og der det er påkrevet skal kompetanse fra nasjonale og internasjonale miljøer anvendes i samhandling med regionale miljøer.

Statistikk fra SSB viser at dette næringsområdet er dominert av menn uavhengig av om man ser på Nordland fylke isolert eller hele landet.”

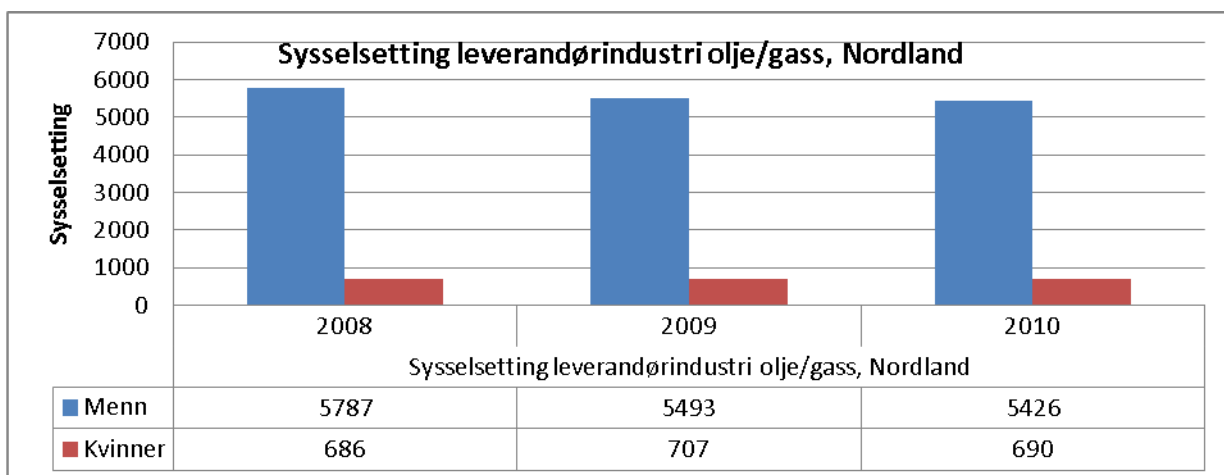
Sysselsetting for hele bransjen

Utgangspunktet for det første avsnittet er tall fra SSB.no og tabell 08536 hentet fra Statistikkbanken. Tallene er på to-siffer-nivå som ser på hele bransjer, og som gir mer overordnede tall enn de neste avsnittene som vil gå ned på tre-siffer.



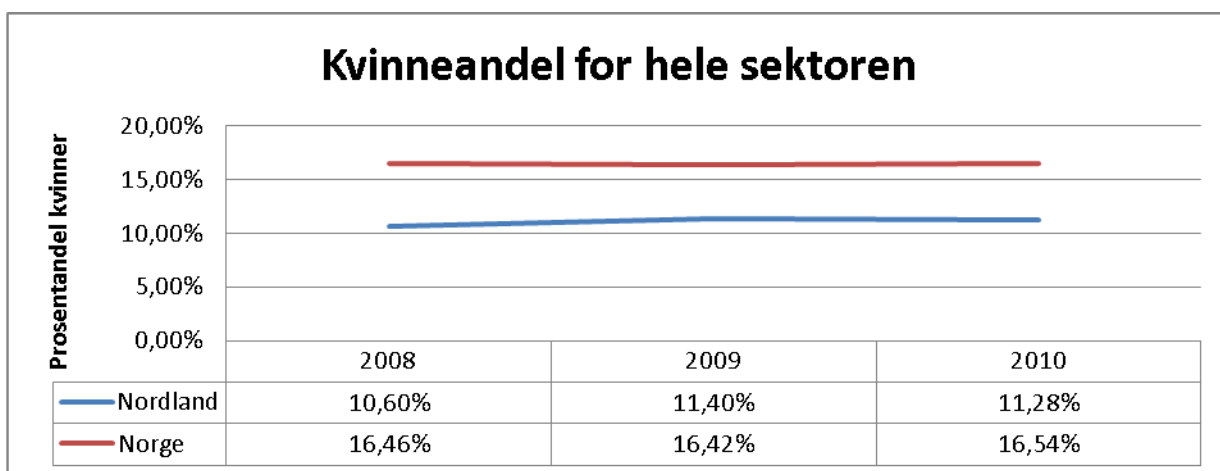
(Sysselsatte i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Statistikken viser en svak nedgang i sysselsettingen nasjonalt. Om vi ser på tilsvarende statistikk for Nordland ser vi en del av den samme trenden selv om det er en marginal økning i antall kvinner tilknyttet sektoren.



(Syssettsatte i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

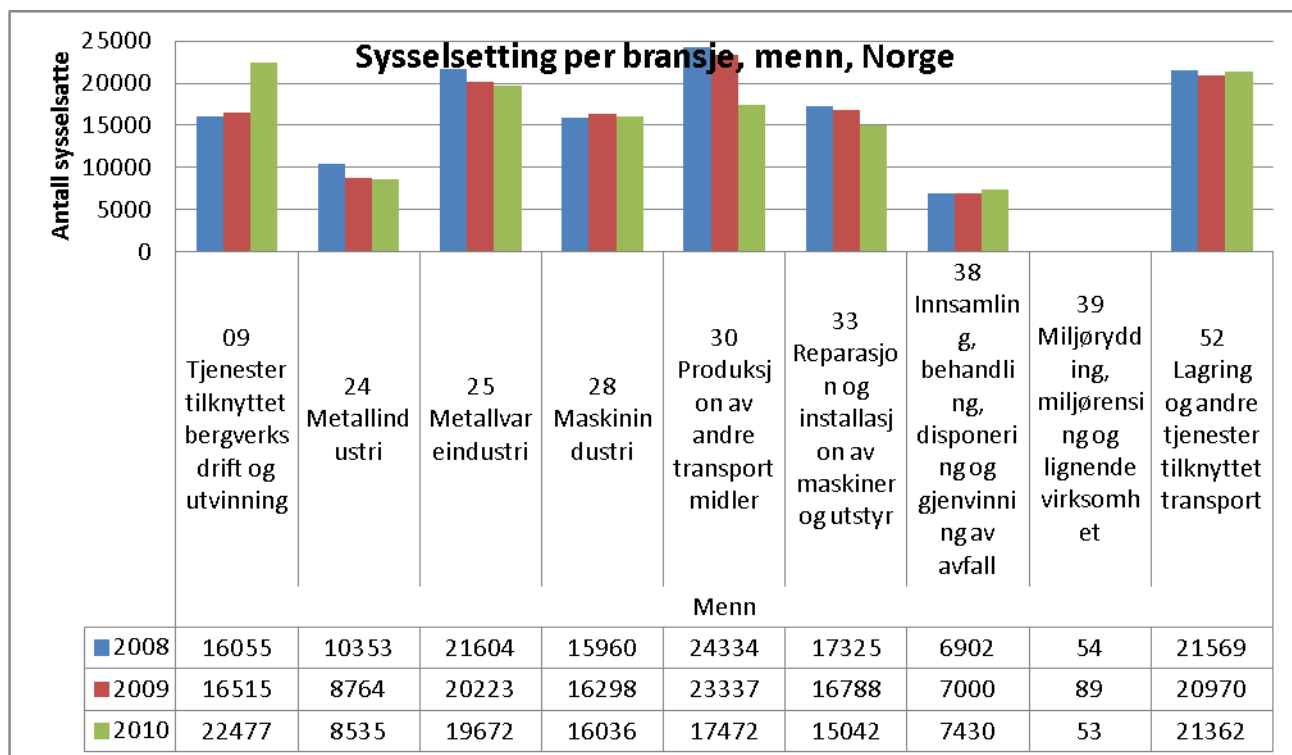
Leverandørindustrien er sterkt mannsdominert, men det har vært en marginal økning i andel kvinner fra 10,60 % til 11,28 %. Denne forskjellen kommer av en nedgang i antall sysselsatte menn og en svært liten økning av antall kvinner sammenlignet med 2008. Sammenlignet med 2009 har andelen kvinner sunket fra 11,40 % til 11,28 %. Denne nedgangen følger antakeligvis den totale reduksjonen i antall sysselsatte.



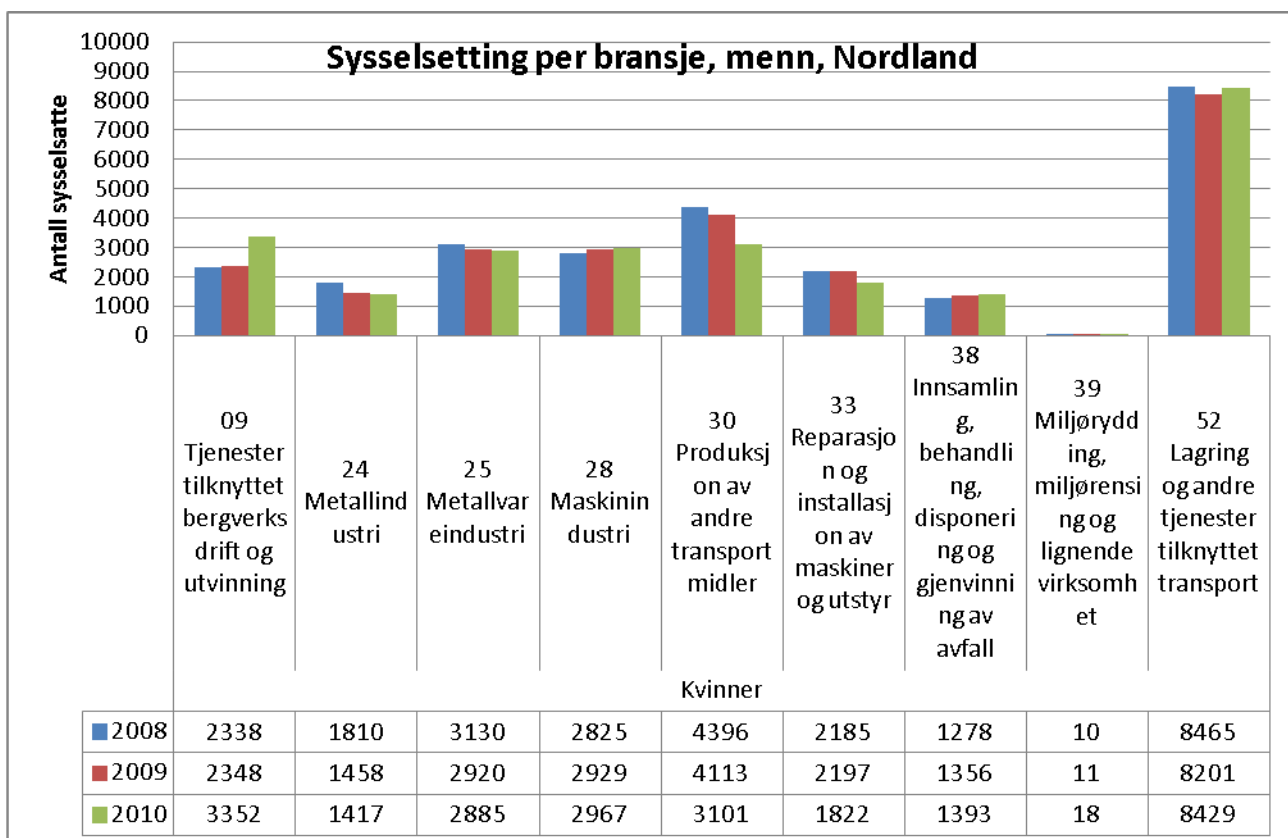
(Syssettsatte tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Nordland ligger i snitt 5,4 % prosent under hele Norge om man regner prosentandel kvinner i de overordnede sektorene tilknyttet satsingsområdet leverandørindustrien Olje/-gass. På tross av en marginal økning er det ingenting som tyder på at dette vil bedre seg uten spesielle tiltak.

Sysseletting per bransjekode



(Sysseletsatte menn i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

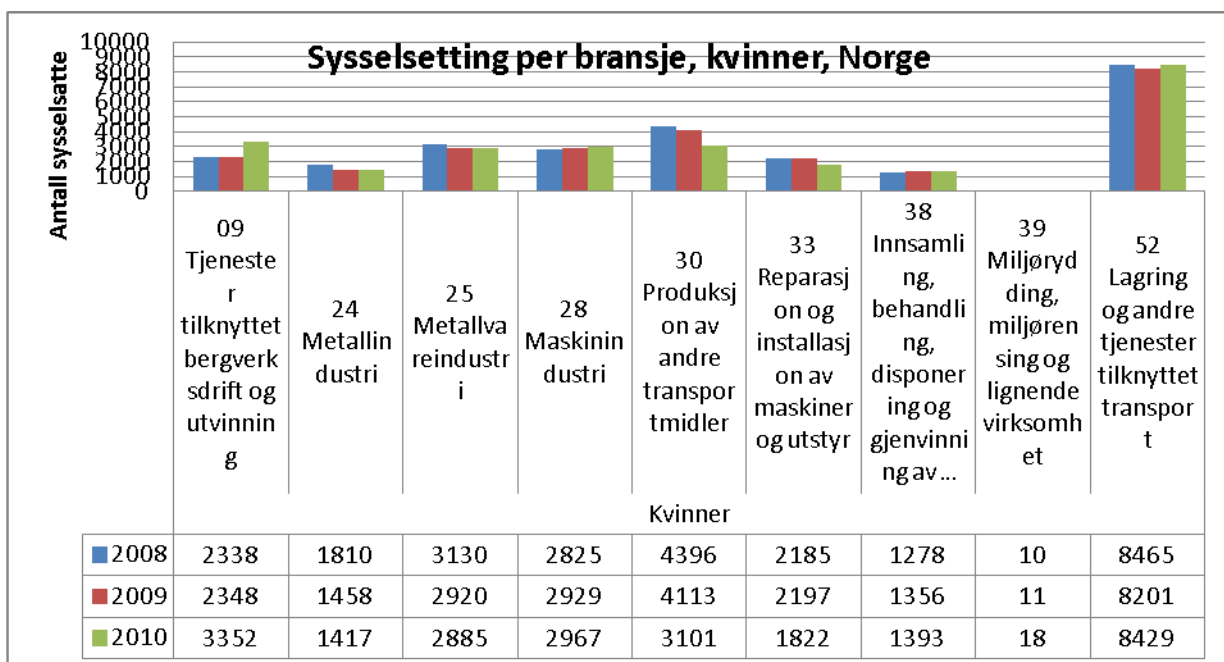


(Syssetting menn i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

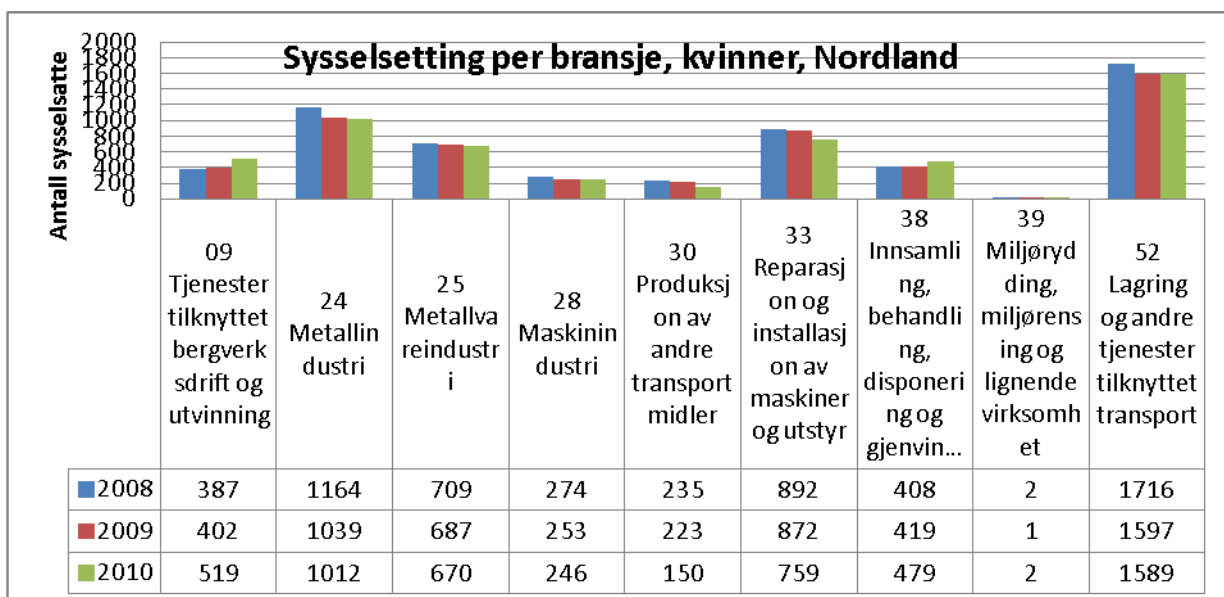
Det eneste bransjeområdet med en solid og signifikant vekst på landsbasis er tjenester tilknyttet bergverksdrift og utvinning. Denne bransjen har også hatt en positiv utvikling i Nordland og kan vise til litt over 1000 nye menn og litt over 100 nye kvinner mellom 2009 og 2010. Det har vært en reduksjon innen bransjen for produksjon av andre transportmidler på nesten 5.000 ansatte nasjonalt. Produksjon av andre transportmidler har hatt en gradvis nedgang i antall ansatte av begge kjønn og av omtrent samme proporsjoner.

Nedgangen i bransjene i både Norge og Nordland har generelt mye av de samme trekkene og henger sammen med en nedgang i industrikonjunktoren i perioden. Denne har snudd for 2011 og viser nå en positiv utvikling.²

² <http://www.ssb.no/kbar/fig-2011-10-28-02.html>



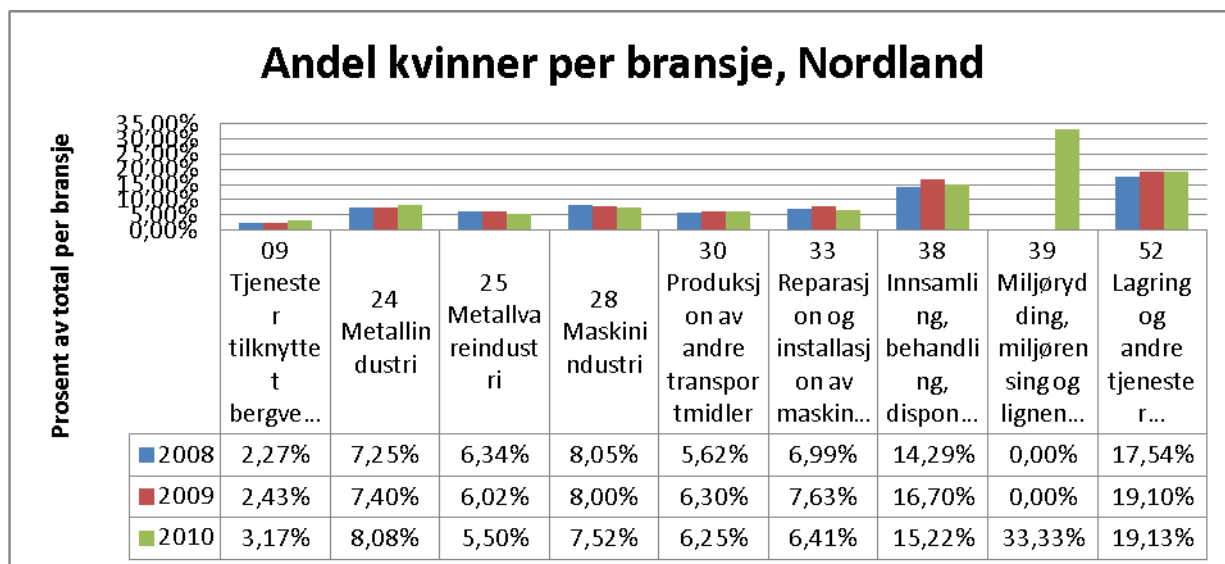
(Sysseletsatte kvinner i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



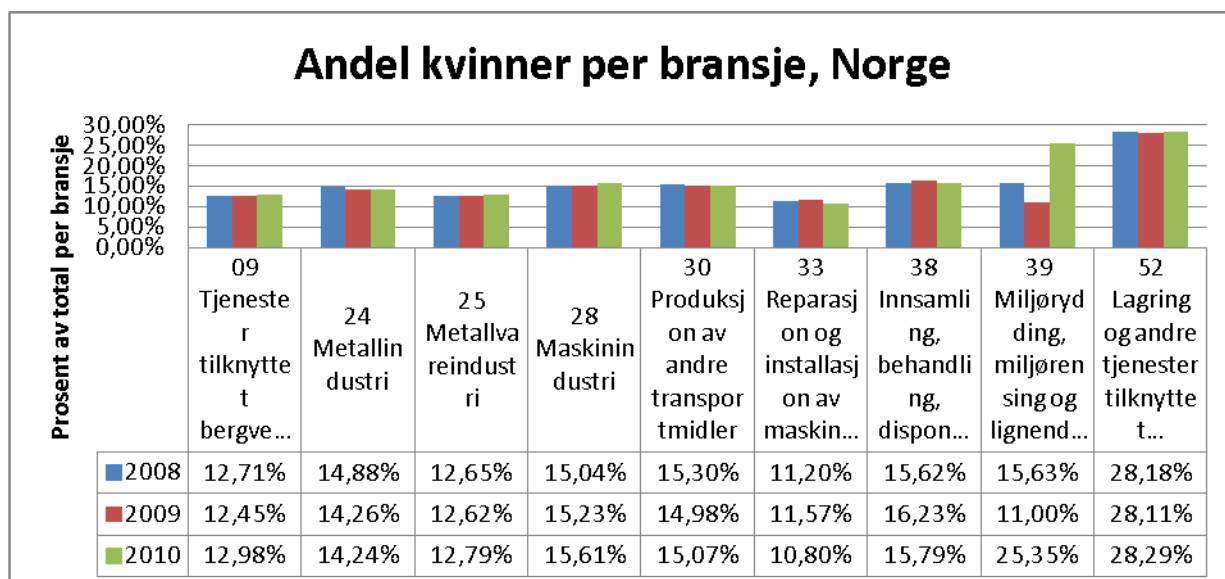
(Sysseletsatte kvinner i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Igjen ser vi at fordelingen mellom bransjene er ganske forskjellig mellom Nordland og resten av landet. Lagring og transport har mange sysseletsatte både i Nordland og Norge, mens reparasjon og installasjon av maskiner og utstyr er relativt sett mye større i Nordland enn i Norge. Produksjon av andre transportmidler er mindre i Nordland, relativt sett, enn i landet forøvrig.

Situasjonen er noe annerledes i Nordland enn for hele landet. Metallindustrien dominerer bildet sammenlignet med for resten av landet. Lagring og transport er fremdeles den største kategorien, men fordelingene mellom de andre bransjeområdene er omrokkert. Den neste plansen gir en oversikt over andelen kvinner fordelt på hvert enkelt bransjeområde. Denne oversikten synliggjør tydelige utfordringer med andel kvinner. (Økningen på 33 % for miljørydding m.m. er én enkelt person og bør ikke vektlegges for mye.) Størst andel finner vi blant de ansatte innen lagring og transport med i underkant av 20 % kvinner.



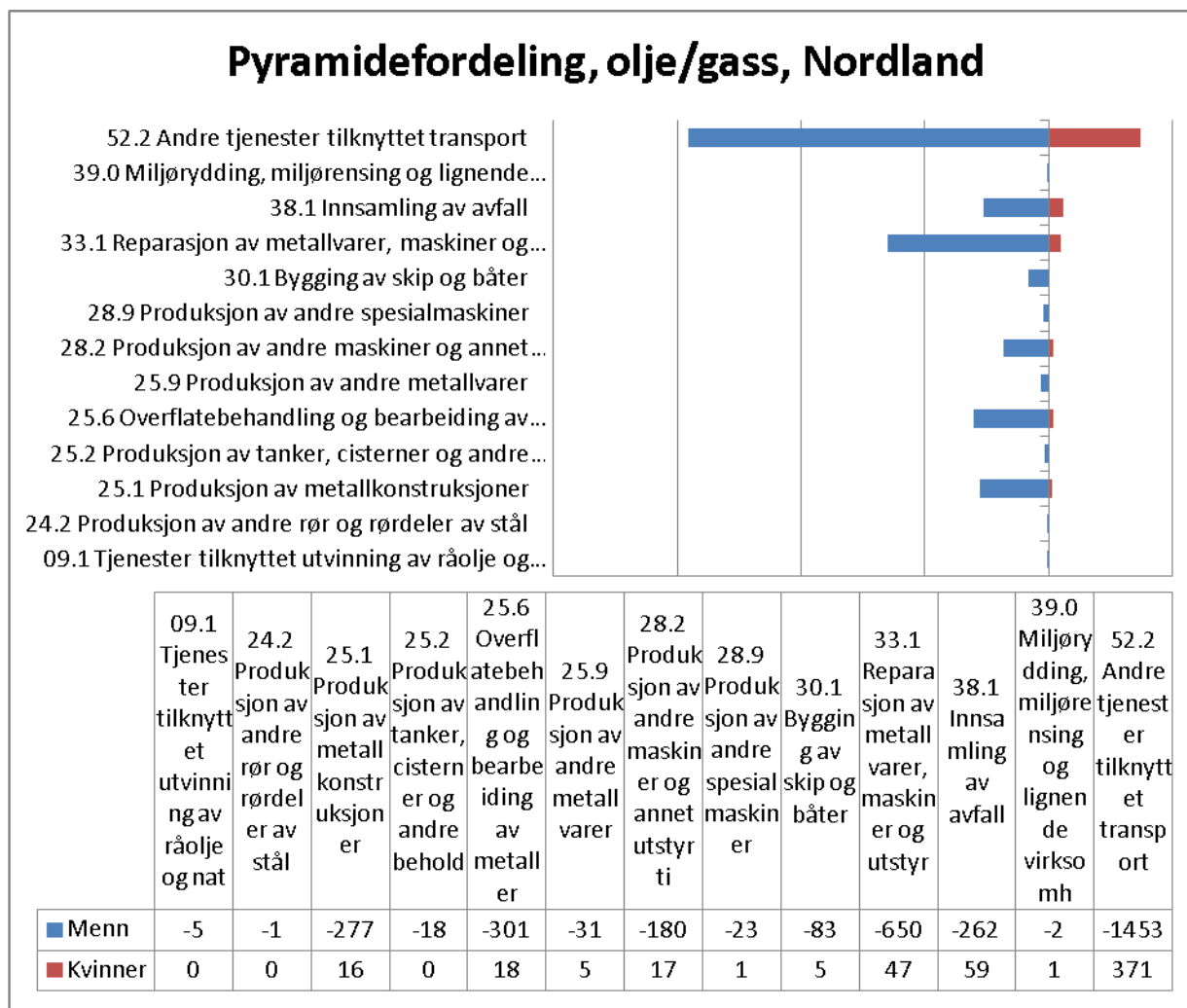
(Andel kvinner i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



(Andel kvinner i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Kjønnsfordeling fra tre-siffer-nivået

De neste diagrammene tar utgangspunkt i statistikk innhentet direkte fra SSB som beskriver de enkelte bransjene i større detalj enn oversiktene gitt i de tidligere plansjene. Statistikken er hentet inn fra 3-siffer-nivå, ikke på det overordnede to-siffer-nivået tilgjengelig fra tabell 08536 som viser statistikken fra bransjeområder.

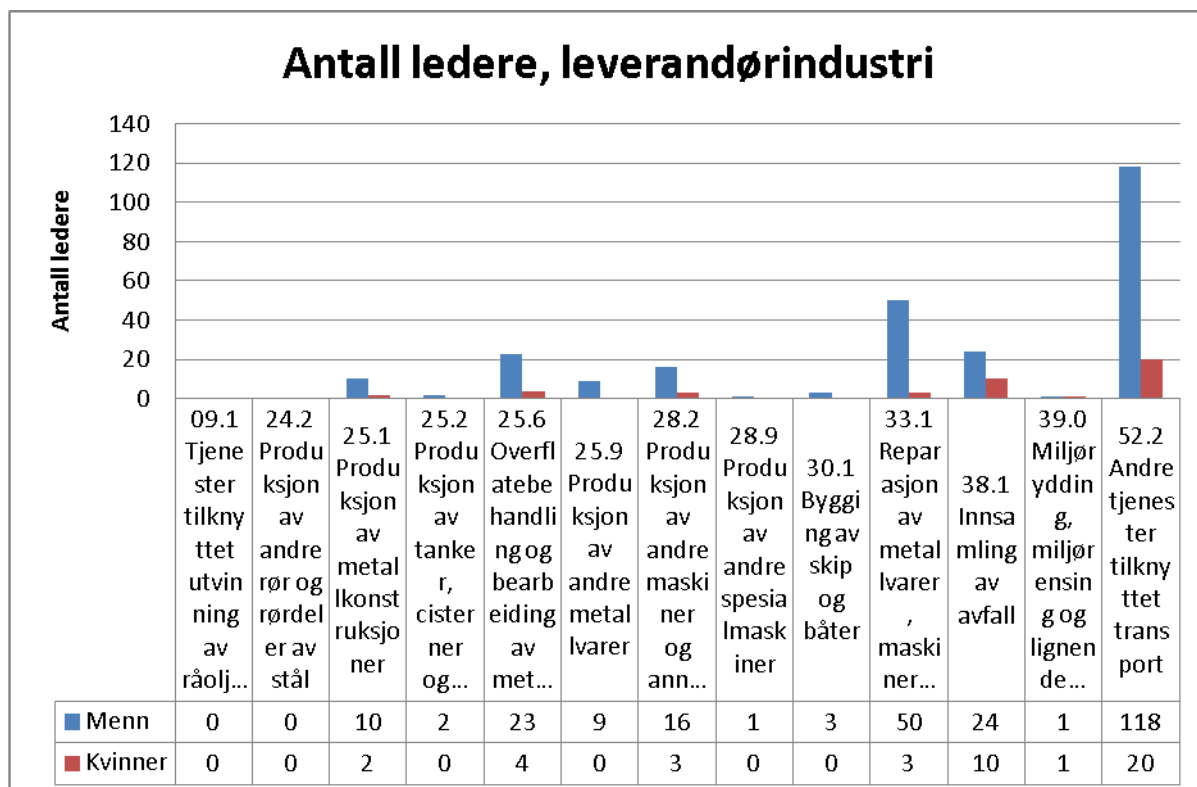


(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling. Antall menn står i minus for å bearbeidet det grafiske resultatet. Det jobber ikke minus-menn i bransjen).

Brutt ned per bransje blir inntrykket av en mannsdominert sektor forsterket. Noen av bransjene er dog så små at det antakeligvis vil være mer hensiktsmessig å se på generelle tiltak for hele bransjeområdet. I tillegg vil bransjene med mer enn 300 sysselsatte (25.6, 33.1, 52.2) være kandidater for spesielle tiltak.

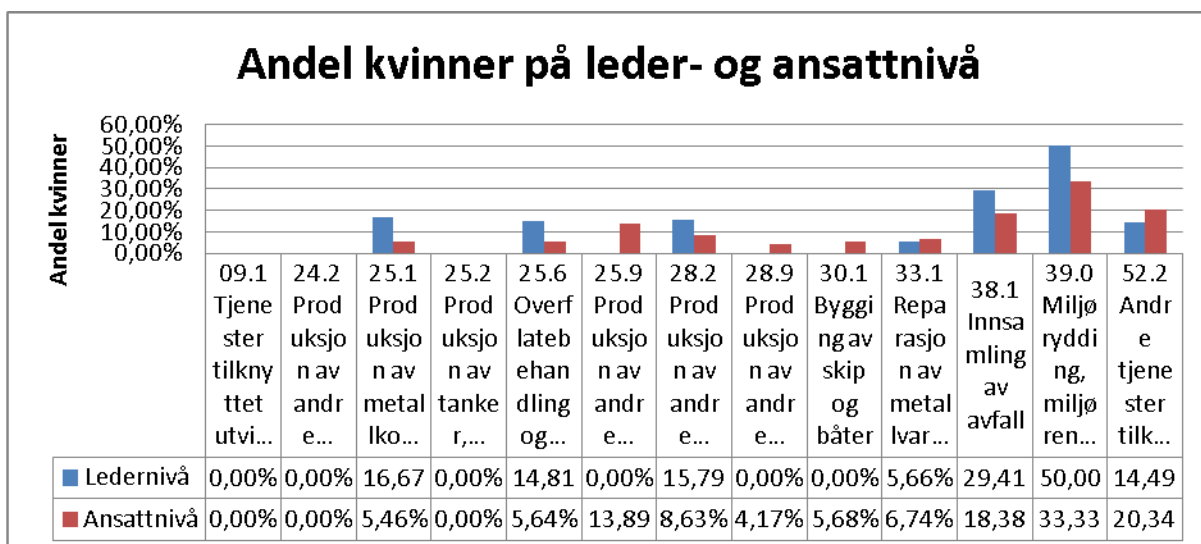
Lederrollene i leverandørindustrien olje/-gass

I tallmaterialet fra SSB finner man en skjevhet i fordelingen av lederroller mellom menn og kvinner som aksentuerer forskjellene allerede funnet blant de ansatte. Enkelte av gruppene er så små at det er vanskelig å konkludere. Disse tallene er hentet inn på tresiffer-nivå, og populasjonene er små/ikke-eksisterende for noen bransjer innen ledelse.



(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling).

En relevant samstilling her er relasjonen mellom andel kvinner på ledernivå og ansatt-nivå. Om disse tallene er i samme størrelsesorden er det en jevn skjevhet for hele bransjen. Om det er store forskjeller på verdiene kan dette fortelle noe om flere utfordringer i rekruttering og om det er et eventuelt glasstak i de respektive bransjer.



(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Utvalgte næringer. 3-siffer-nivå	Ansatt-nivå	Leder-nivå	Totalt antall ledere	Status
09.1 Tjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass	0,00 %	0,00 %	0	-
24.2 Produksjon av andre rør og rørdeler av stål	0,00 %	0,00 %	0	-
25.1 Produksjon av metallkonstruksjoner	5,46 %	16,67 %	12	God
25.2 Produksjon av tanker, cisterner og andre beholdere	0,00 %	0,00 %	2	-
25.6 Overflatebehandling og bearbeiding av metaller	5,64 %	14,81 %	27	God
25.9 Produksjon av andre metallvarer	13,89 %	0,00 %	9	Dårlig
28.2 Produksjon av andre maskiner og annet utstyr til generell bruk	8,63 %	15,79 %	19	God
28.9 Produksjon av andre spesialmaskiner	4,17 %	0,00 %	1	-
30.1 Bygging av skip og båter	5,68 %	0,00 %	3	-
33.1 Reparasjon av metallvarer, maskiner og utstyr	6,74 %	5,66 %	53	Noe dårlig
38.1 Innsamling av avfall	18,38 %	29,41 %	34	God
39.0 Miljørydding, miljørensing og lignende virksomheter	33,33 %	50,00 %	2	-
52.2 Andre tjenester tilknyttet transport	20,34 %	14,49 %	138	Dårlig

(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Som tabellen indikerer er det små populasjoner i flere av kategoriene. Bare seks av kategoriene har flere enn ti representanter totalt sett. I de andre kategoriene blir det vanskelig å validere. Noen bransjer har en god representasjon av kvinner om man tar hensyn til andelen kvinner i bedriftene totalt sett. Dette betyr at disse bransjene har en

generell utfordring knyttet til rekruttering av kvinner – ikke bare en utfordring med å rekruttere kvinnelige ledere. Uavhengig av dette ser vi en klar trend på underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger. Det vil også være interessant å se historiske tall på dette for å undersøke eventuelle trendlinjer og deres utvikling over tid.

Et mulig tiltak kan være å fokusere sterkere på programmer for lærlinger, rettet mot kvinner og jenter, som gjennom lærlingperioden knyttes til en bedrift med gode karrieremuligheter for dem.

Styresammensetning

Det ble også hentet inn statistikk på styrerepresentasjon fra SSB for hvert satsingsområde. Her er oversikten over fordelingen av styreverv for leverandørindustrien olje/-gass.

Næring	Andel kvinner	Antall kvinner	Sum styre-representanter
09.1 Tjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass	0,00 %	0	10
24.20 Produksjon av andre rør og rørdeler av stål	100,00 %	1	1
25.1 Produksjon av metall- konstruksjoner	12,20 %	5	41
25.11 Produksjon av metallkonstruksjoner og deler	15,15 %	5	33
25.2 Produksjon av tanker, cisterner og andre beholdere av metall	0,00 %	0	7
25.21 Produksjon av radiatorer og kjeler til sentralvarmeanlegg	0,00 %	0	2
25.29 Produksjon av andre tanker, cisterner og beholdere av metall	0,00 %	0	5
25.6 Overflatebehandling og bearbeiding av metaller	2,00 %	1	50
25.61 Overflatebehandling av metaller	0,00 %	0	6
25.62 Bearbeiding av metaller	2,27 %	1	44
25.9 Produksjon av andre metallvarer	16,67 %	1	6
25.99 Produksjon av metallvarer ikke nevnt annet sted	16,67 %	1	6
28.25 Produksjon av kjøle- og ventilasjonsanlegg, unntatt til husholdningsbruk	0,00 %	0	1
28.29 Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk, ikke nevnt annet sted	9,09 %	2	22
28.4 Produksjon av maskiner til metallbearbeiding og annet maskinverktøy	0,00 %	0	3
28.41 Produksjon av maskinverktøy til metallbearb.	0,00 %	0	3
28.9 Produksjon av andre spesial- maskiner	25,00 %	3	12
28.99 Produksjon av spesialmaskiner ikke nevnt annet sted	25,00 %	1	4
30.1 Bygging av skip og båter	8,33 %	2	24
30.11 Bygging av skip og flytende materiell	0,00 %	0	16
33.1 Reparasjon av metallvarer, maskiner og utstyr	11,19 %	16	143
33.11 Reparasjon av bearbeidede metallprodukter	12,50 %	1	8
33.12 Reparasjon av maskiner	8,11 %	3	37
33.14 Reparasjon av elektrisk utstyr	0,00 %	0	1
33.15 Reparasjon og vedlikehold av skip og båter	9,09 %	7	77
38.12 Innsamling av farlig avfall	0,00 %	0	2

38.22 Behandling og disponering av farlig avfall	0,00 %	0	8
39.0 Miljørydding, miljørensing og lignende virksomhet	0,00 %	0	10
52.22 Andre tjenester tilknyttet sjøtransport	7,14 %	3	42
Totalt	8,49 %	53	624

(Vedlagt statistikk fra SSB.no fra bestilling)

Totalt sett er ikke mer enn 8,49 % av styrerepresentantene i denne bransjen kvinner. Det er svært lavt. I motsetning til oversikten over kjønnsfordeling på ansatt- og ledernivå er det ingen årsak til at det skal være en direkte sammenheng mellom kjønnsfordeling blant ansatte og styremedlemmer. Det er heller ingen av disse bransjene som utpeker seg positivt med en vesentlig høyere andel kvinner i styrene enn på ledernivå. Et tiltak kan rettes mot rekrutteringsprosessene som ligger bak disse tallene. Det vil være relevant å se på hvordan det rekrutteres til styrerommene og i hvilken grad det er en kjønnet trend i de forskjellige måtene det rekrutteres på. Tall fra en undersøkelse gjort i 2007 viste for eksempel at for hver kvinne som ble rekruttert inn i styreverv via nettverk og vennskap så ble det rekruttert inn fem menn med samme metode (populasjon 300 menn og 300 kvinner, tall fra ECON³).

Tallene fra SSB i tabellen over ser ikke på hvorvidt kvinnene er styreleder eller styremedlem. Det er derimot hentet inn oversikt over dette fra alle bransjene samlet.

Det er også hentet inn tall på sammensetning av styrene. Disse tallene viser at av 233 selskap så har 110 utelukkende menn i sine styrer. Det er ikke rapportert inn styrer med kun kvinner, men hvis man tar hensyn til at det bare rapporteres for grupper med fire eller flere kan det være selskaper med kun kvinner i styrene. En videre kartlegging av rekrutteringsprosesser vil kunne avdekke eventuell diskriminering som gir utslag i denne signifikante skjevheten slik at eventuelle tiltak vil treffe bedre.

³ <http://www.aftenposten.no/meninger/spaltister/Mitt-liv-som-kjnnskvotert-6604996.html>

Opplevelsesbasert reiseliv

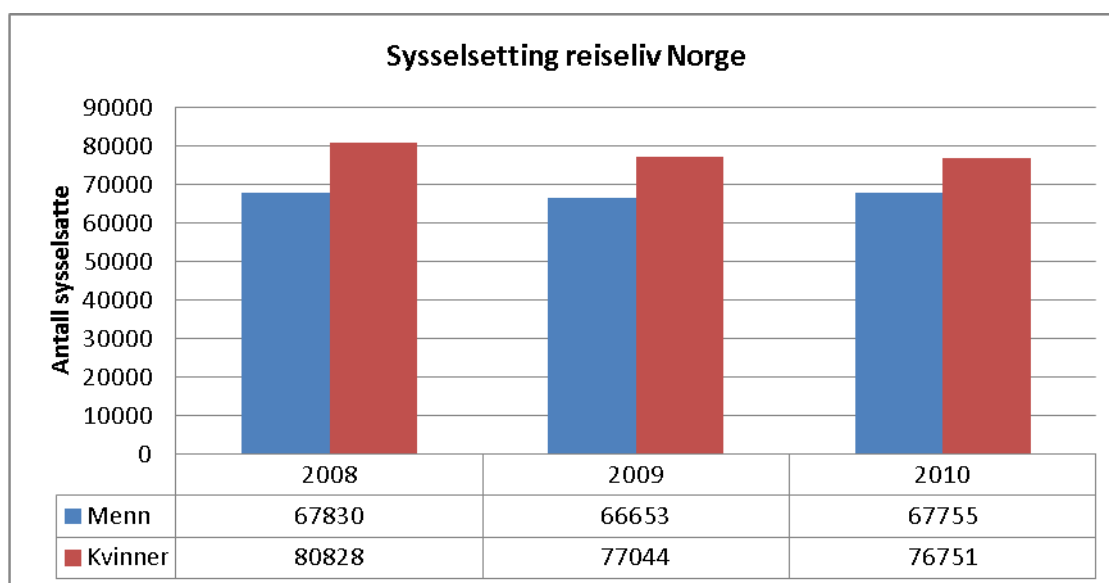
Fra nettsidene til VRI

”Nordland var i 2009 landets syvende største reiselivsfylke målt i antall kommersielle overnattinger, og har hatt spesiell stor vekst i det norske markedet.

Markedsundersøkelser viser at det primært er natur og naturopplevelser som trekker folk til Nordland.”

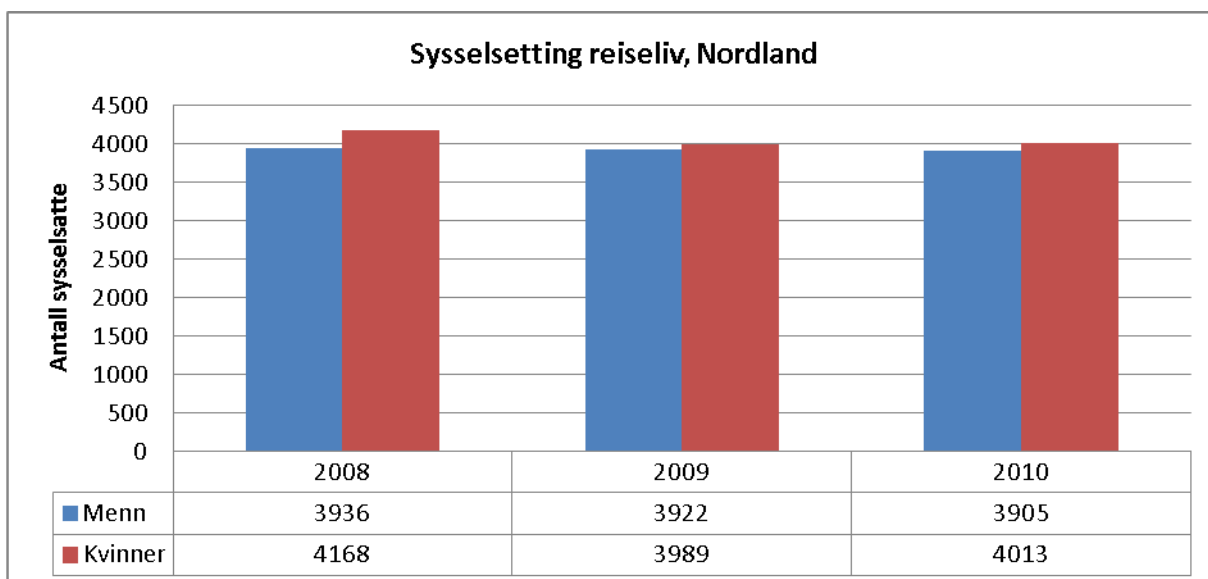
Syssetting for hele bransjen

Utgangspunktet for det første avsnittet er tall fra SSB.no og tabell 08536 hentet fra Statistikkbanken. Tallene er på to-siffer-nivå som ser på hele bransjer, og som gir mer overordnede tall enn de neste avsnittene som vil gå ned på tre-siffer.



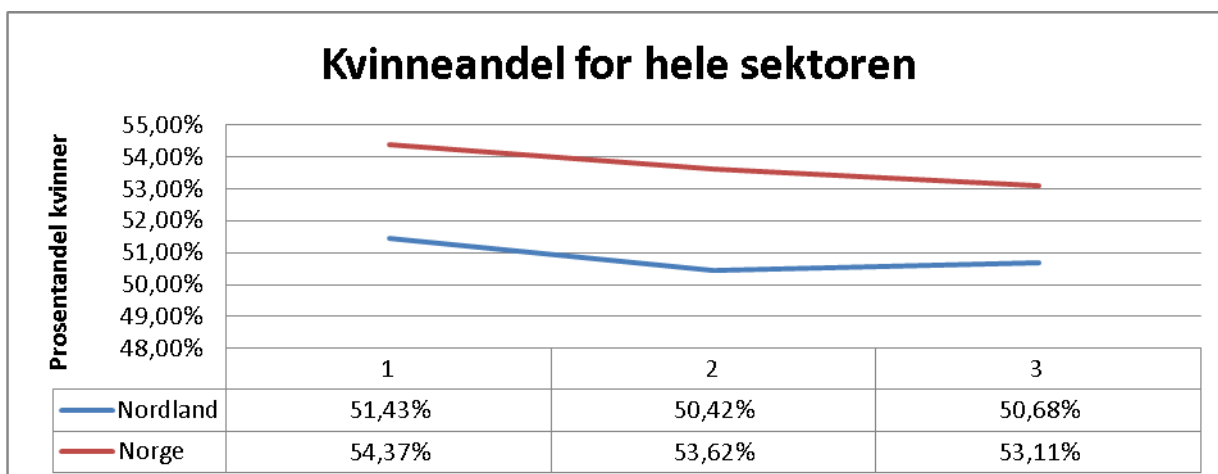
(Syssetting i hele landet tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Kvinner er marginalt bedre representert i denne bransjen. Det til dels svært små avvik mellom kjønnene når hele bransjen sees under ett med alle ansatte for alle bransjene.



(Sysselsatte i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Statistikken for Nordland gjenspeiler den nasjonale statistikken i stor grad. Det er en svak nedgang i det totale antall ansatte som jobber innen opplevelsesbasert reiseliv med tilstøtende tre-siffer bransjer. Det er vanskelig å argumentere for at det må iverksettes tiltak, med utgangspunkt i den totale statistikken for bransjen, før det brytes ned i de mer spesifikke bransjer og nivå. Tilsynelatende er bransjen fullstendig likestilt.

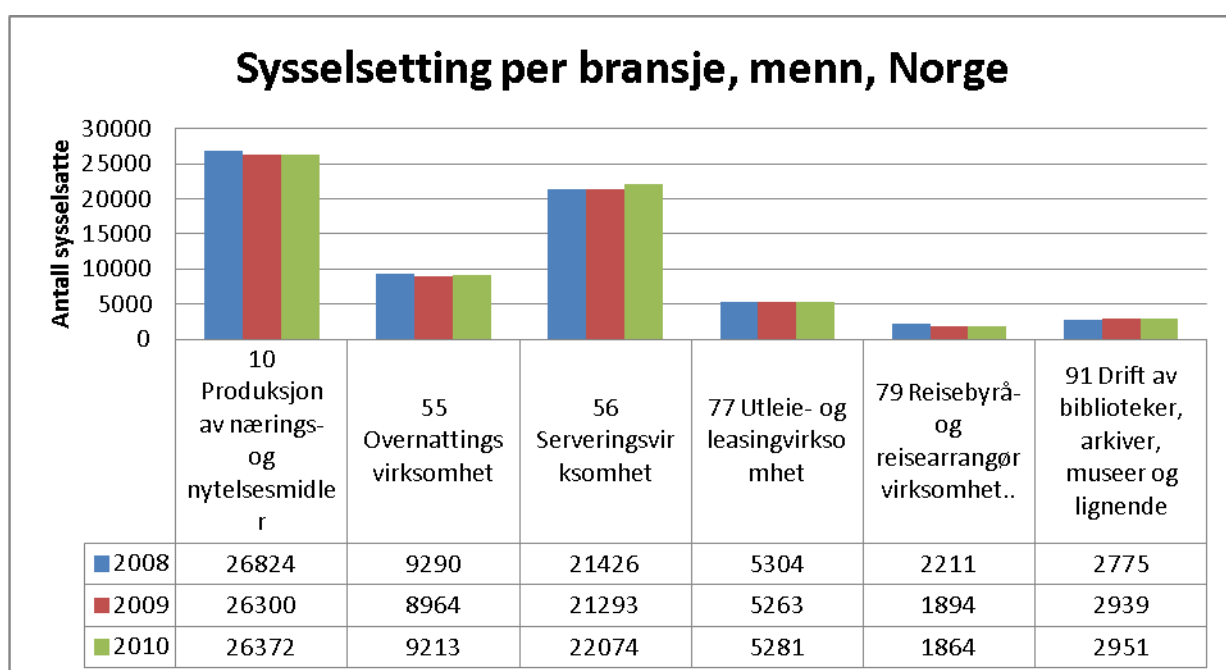


(Sysselsatte i hele landet tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

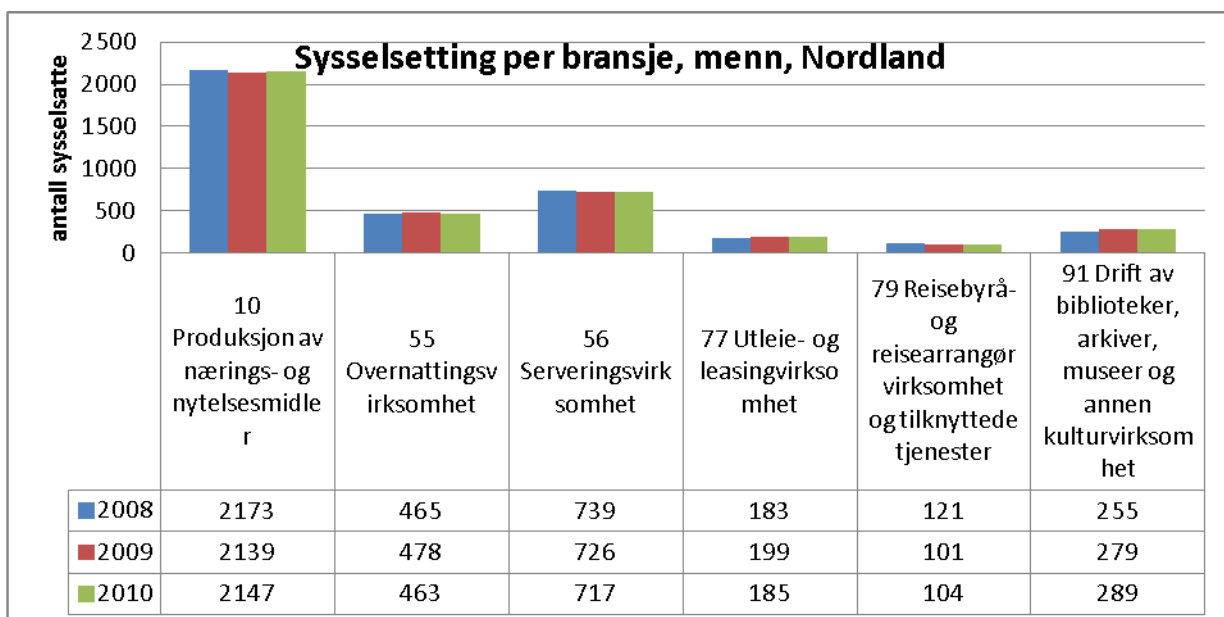
Nordland har en kvinneandel som ligger i snitt 2,85 % under det nasjonale. Kvinner dominerer i denne sektoren og bildet er snudd fra de to andre sektorene. Dette gjør at fylket er mer likestilt enn resten av landet i denne sektoren. Knekket i kurven i 2009 for Nordland kommer på grunn av en nedgang på 200 kvinner uten en tilsvarende nedgang for menn.

Syssestelling per bransjekode

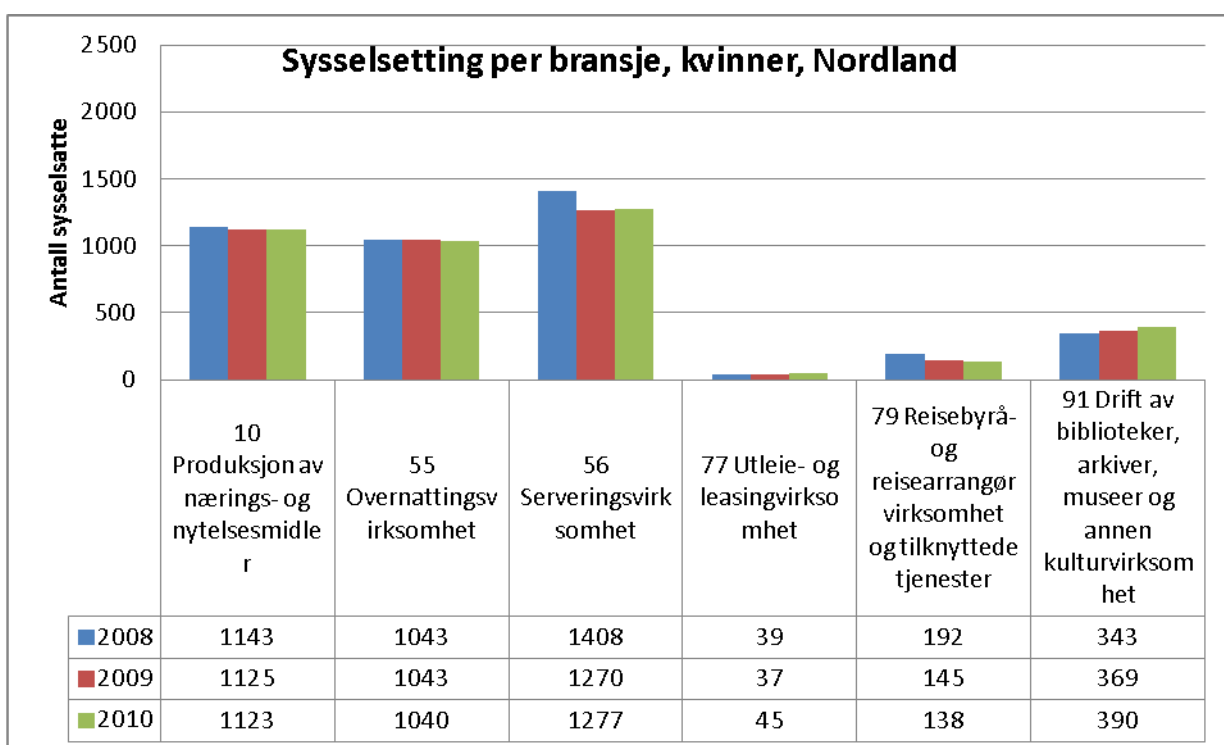
Når vi ser på syssestillingen innen de forskjellige kategoriene på to-siffer-nivå dukker det opp en del interessante forskjeller. Selv om helheten i bransjen er likestilt så er det store bransjevise forskjeller. Det er nesten dobbelt så mange kvinner som menn som jobber innen overnattingsvirksomheter, og en stor andel menn som jobber med produksjon av nærings- og nytelsesmidler, utleie- og leasingvirksomheter (som bilutleie). Prosentmessig jobber også overveldende mange kvinner med reisebyråvirksomhet og innen bibliotek og museum.



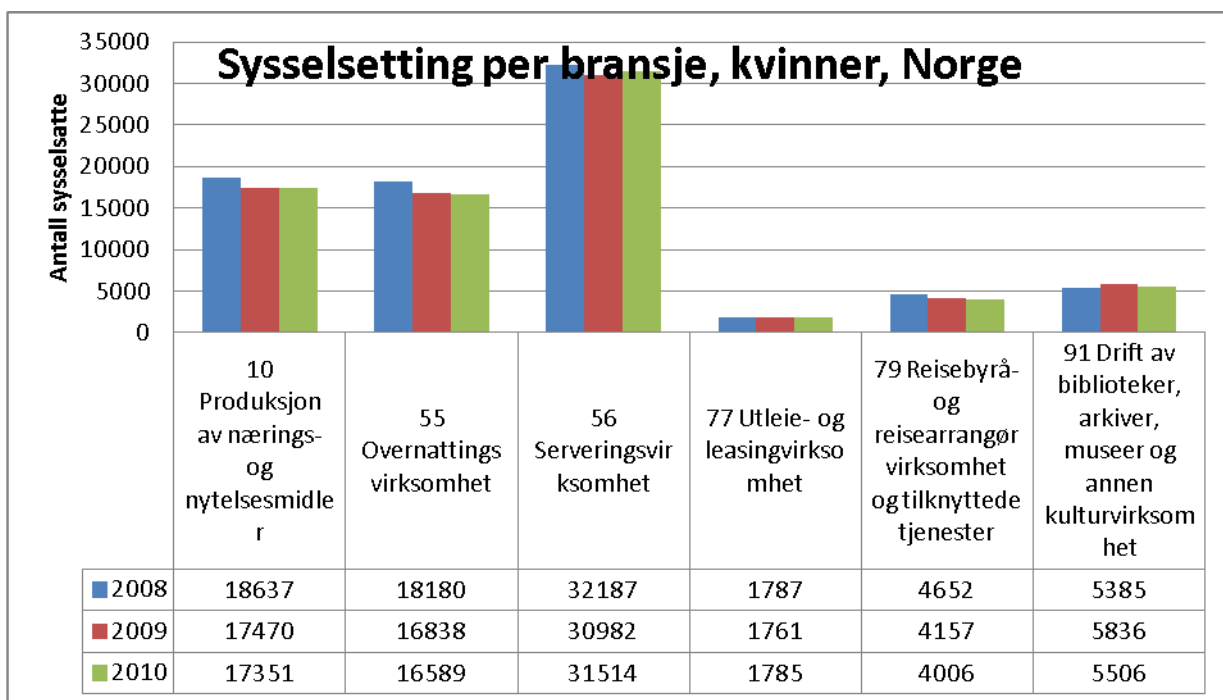
(Syssestatte menn i hele landet tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



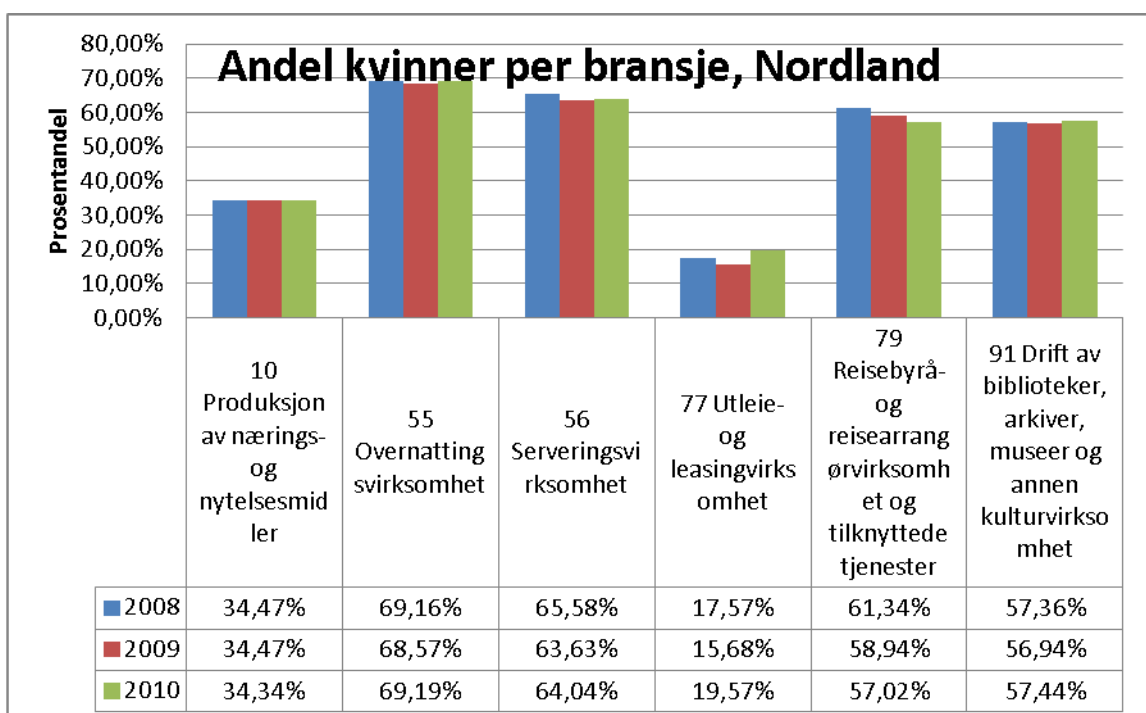
(Sysselettede menn i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



(Sysselettede kvinner i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



(Sysselettede kvinner i Norge tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)



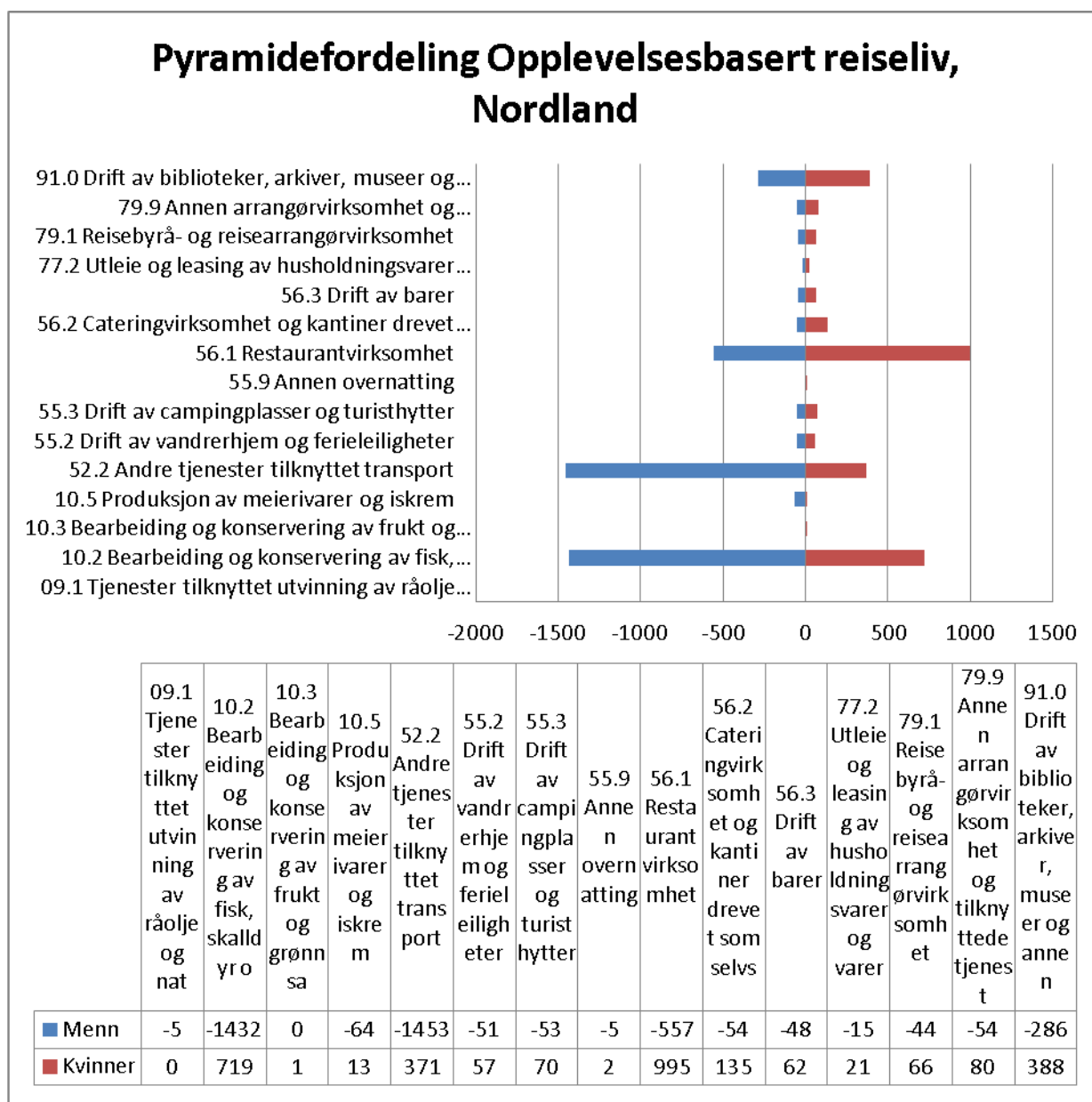
del kvinner i Nordland tilknyttet relevante næringskoder, SSB.no tabell 08536)

Denne oversikten bekrefter kjønnsdominansen i de forskjellige bransjene. Tilstanden her er vesentlig bedre enn på de to andre satsingsområdene, men utleie- og leasingvirksomhet skiller seg ut i negativ forstand med en meget lav andel kvinner. Det er kun kategori 79 og 91 som er innenfor en 60-40 fordeling mellom kjønnene. Det vil derfor være interessant å se på tiltak for å øke andel kvinner i utleie- og leasingvirksomhet og produksjon av nærings- og nytelsesmidler, i tillegg til at det bør

vurderes tiltak for å øke andel menn i overnattings- og serveringsvirksomhet.

Kjønnsfordeling fra tre-siffer-nivået

De neste diagrammene tar utgangspunkt i statistikk innhentet direkte fra SSB som beskriver de enkelte bransjene i større detalj enn oversiktene gitt i de tidligere plansjene. Dette er mulig fordi statistikken er hentet inn fra 3-siffer-nivå, ikke på det overordnede to-siffer-nivået tilgjengelig fra tabell 08536 som viser statistikken fra bransjeområder.



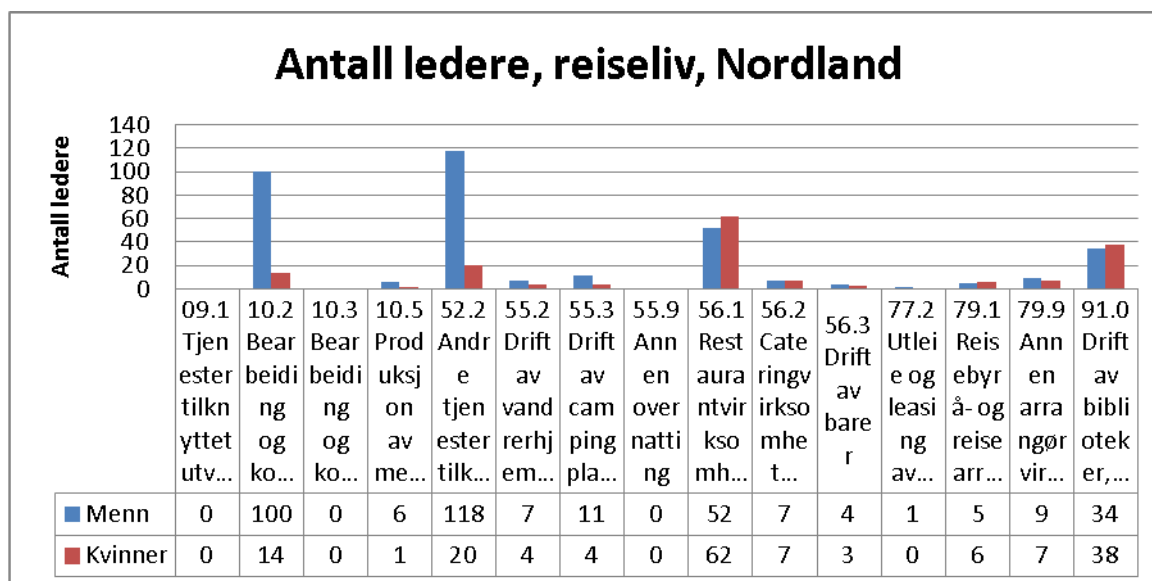
(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling. Antall menn står i minus for å bearbeidet det grafiske resultatet. Det jobber ikke minus-menn i bransjen).

De bransjene som skiller seg ut med minst grad av kjønnsbalanse er altså 10.2, 52.2 og 56.1. Disse bransjene vil være aktuelle kandidater for spesielle tiltak, samt generelle tiltak som fokus på lærlingordninger med mer. Det vil være en viktig signaleffekt å jobbe for rekruttering av flere menn til de bransjer hvor disse er underrepresenterte da

likestillingsarbeid ofte er forbundet med øke andelen kvinner.

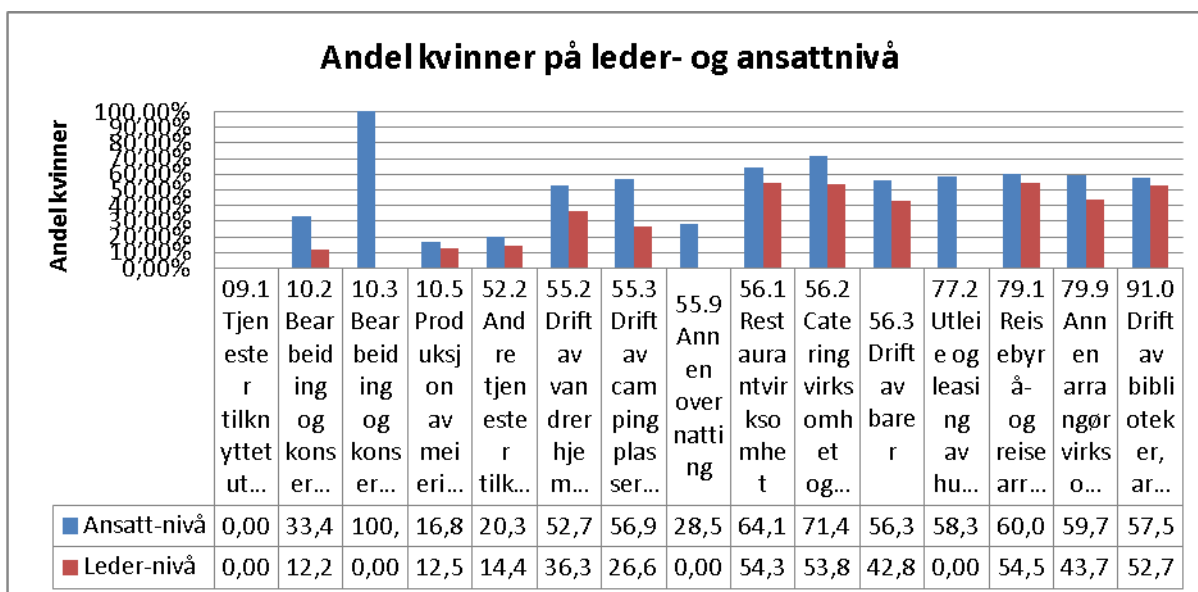
Lederrollene i opplevelsesbasert reiseliv

I tallmaterialet fra SSB finner man en skjevhet i fordelingen av lederroller mellom menn og kvinner som aksentuerer forskjellene allerede funnet blant de ansatte. Enkelte av gruppene er så små at det er vanskelig å konkludere. Disse tallene er hentet inn på tresiffer-nivå, og populasjonene innen ledelse er dessverre små/ikke-eksisterende for noen bransjer.



(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling.)

Det er to bransjer som har en høyere andel kvinner på ledernivå enn menn, og ikke overraskende er dette også de bransjene med høyest andel kvinner blant de ansatte. En relevant samstilling her er relasjonen mellom andel kvinner på ledernivå og ansattnivå. Om disse tallene stemmer overens er den en jevn skjevhet for hele bransjen. Hvis tallene ikke er like kan dette fortelle noe om det ligger flere utfordringer i rekruttering og om det er et glasstak i de respektive bransjer. Det er en struktur eller mekanisme som gjør lederstillinger mindre tilgjengelige for kvinner uten at denne er formelt betinget og nedfelt i stillingsinstrukser eller søknadstekster. Dette vil vi se på i neste diagram.



(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling.)

Andel kvinner	Ansatt-nivå	Leder-nivå	Totalt antall ledere	Status
09.1 Tjenester tilknyttet utvinning av råolje og nat	0,00 %	0,00 %	0	-
10.2 Bearbeiding og konservering av fisk, skalldyr o	33,43 %	12,28 %	114	Dårlig
10.3 Bearb. og kons. av frukt og gr.saker	100,0 %	0,00 %	0	-
10.5 Produksjon av meierivarer og iskrem	16,88 %	12,50 %	8	Noe dårlig
52.2 Andre tjenester tilknyttet transport	20,34 %	14,49 %	138	Dårlig
55.2 Drift av vandrerhjem og ferieleiligheter	52,78 %	36,36 %	11	Dårlig
55.3 Drift av campingplasser og turisthytter	56,91 %	26,67 %	15	Dårlig
55.9 Annen overnatting	28,57 %	0,00 %	0	-
56.1 Restaurantvirksomhet	64,11 %	54,39 %	114	God
56.2 Cateringvirksomhet og kantiner	71,43 %	53,85 %	13	God
56.3 Drift av barer	56,36 %	42,86 %	7	God
77.2 Utleie og leasing av husholdningsvarer	58,33 %	0,00 %	1	-
79.1 Reisebyrå- og reisearrangørvirksomhet	60,00 %	54,55 %	11	God
79.9 Annen arrangørvirksomhet og tilknyttede tjenest	59,70 %	43,75 %	16	Dårlig
91.0 Drift av biblioteker, arkiver, museer og annen	57,57 %	52,78 %	72	God
Sum	41,97 %	31,92 %	520	

(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling.)

I de fleste bransjene ser vi at menn er overrepresentert i ledelse, eller at det er større andel kvinner blant de ansatte enn blant ledere. Dette kan tyde på at bransjene i mindre grad rekrutterer oppover i organisasjonen og i større grad henvender seg eksternt ved rekruttering av ledere. Såfremt en bransje har en kvinneandel over 50 % på ledernivå er

det liten grunn til å se på spesielle tiltak for å rekruttere flere kvinner inn i lederstillinger. Det vil heller være et poeng å se på hva som gjør at menn i mindre grad søker seg til bransjen og jobbe med å få opp den totale mengden menn i bransjen. Det er et høyt antall bransjer med et stort negativt avvik i forholdet mellom kvinnelige ansatte og kvinnelige ledere. I disse bransjene, eksempelvis 10.2 og 55.3, vil det være aktuelt å se på tiltak for å bedre kjønnsbalansen i lederstillingene.

Styresammensetning

Her kommer glasstaket veldig klart frem, og dette understreker utfordringene som finnes med å jevne ut rekrutteringen av kvinner til styreverv.

Næring	Andel kvinner	Antall kvinner	Antall styre-representanter
10.20 Bearbeiding og konservering av fisk, skalldyr og bløtdyr	10,03 %	29	289
10.5 PRODUKSJON AV MEIERIVARER OG ISKREM	0,00 %	0	0
10.52 Produksjon av iskrem	0,00 %	0	0
55.20 Drift av vandrerhjem og ferieleiligheter	17,24 %	15	87
55.30 Drift av campingplasser og turisthytter	27,85 %	22	79
55.90 Annen overnatting	0,00 %	0	0
56 SERVERINGSVIRKSOMHET	26,08 %	121	464
56.10 Restaurantvirksomhet	24,60 %	93	378
56.21 Cateringvirksomhet	31,43 %	11	35
56.30 Drift av barer	20,00 %	8	40
77.21 Utleie og leasing av sports- og fritidsutstyr	0,00 %	0	21
79.12 Reisearrangørvirksomhet	25,00 %	4	16
79.90 Annen arrangørvirksomhet og tilkn. tjenester	21,65 %	21	97
91.02 Drift av muséer	0,00 %	0	9
91.03 Drift av historiske steder og bygninger o.l	45,45 %	5	11
Sum	21,56 %	329	1526

(Statistikk fra SSB.no, egen bestilling.)

Det er flere kvinnelige styrerepresentanter på dette området enn eksempelvis leverandørindustrien olje/-gass, men tatt i betraktning andelen kvinner som jobber i de relevante bransjene er det uheldig at bare 21,56 % av styrerepresentantene er kvinner. Loven om kjønnsbalanse i styre gjelder ikke for AS, men kun for ASA, så de bryter ikke loven, selv om det er en stor skjevhet i fordelingen mellom kvinner og menn. Denne sektoren er dog bedre enn både leverandørindustrien olje/-gass og ny fornybar energi, men det er fremdeles ikke godt nok.

Oversikten over styre med kun ett kjønn representert viser at det er en stor overvekt av styre utelukkende bestående av menn. Det rapporteres også om styre med kun kvinner i motsetning til de andre satsingsområdene. Dette i seg selv er ikke positivt da det uansett bryter med 60/40-regelen, men det er positivt i det at det bryter med trenden. Kjønnsbalanse i styrene er viktig uavhengig av hvilket kjønn som dominerer.

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no