



Ligestillingshandlingsplan for jord- og skovbrugssektoren i Nordisk Ministerråd

1. Indledning

Den centrale målsætning for Nordisk Ministerråds ligestillingspolitik er at ophæve ubalancen mellem kønnene ved at arbejde for, at kvinder og mænd får de samme muligheder, rettigheder og pligter på alle væsentlige områder i livet, og at både kvinders og mænds kundskaber, erfaringer og vurderinger udnyttes (Nordisk Ministerråd 1995).

Ligestilling er på nordisk plan defineret i ligestillingssektorens samarbejdsprogram 2001-2005 (Nordisk Ministerråd 2001):

”Ligestilling indebærer en jævn fordeling af magt og indflydelse, at kvinder og mænd skal have samme rettigheder, pligter og muligheder på alle områder i livet, samt et samfund frit for kønsrelateret vold. For at opnå et ligestillet og retfærdigt samfund kræves en overordnet ligestillingspolitik, som omfatter både kvinder og mænd. Ligestilling handler om grundlæggende værdier som respekt, lige værd, forståelse, livskvalitet og identitet.”

Gender Mainstreaming er den nye strategi, som skal forbedre virkeliggørelsen af Nordisk Ministerråds målsætning om ligestilling mellem kønnene. Denne strategi indebærer, at et køns- og ligestillingsperspektiv skal integreres i jord- og skovbrugssektorens mål, strukturer, prioritetsområder, beslutninger, processer, aktiviteter, projekter og ressourceallokering samt ved deltagelse på alle niveauer.

Desuden kan det komme på tale at iværksætte særlige kvindespecifikke initiativer inden for sektoren for at komme kønsulighed til livs og dermed opfylde Nordisk Ministerråds mål om at opnå ligestilling og ligestilling mellem kvinder og mænd.

Over tid vil arbejdet med ligestilling kunne have en positiv indflydelse på den sociale og økonomiske udvikling i de nordiske lande og regioner på jord- og skovbrugsområdet. Implementeringen af Gender Mainstreaming vil desuden kunne bidrage til øget effektivitet af Nordisk Ministerråds politik og aktiviteter med hensyn til visioner og mål inden for sektoren.

2. Sektorens virksomhedsområde og almene målsætninger

I målrettet og ressourceeffektiv nordisk samarbejde bidrager de nordiske lande og de selvstyrende områder med at konkretisere og virkeliggøre holdbar udvikling inden for jord- og skovbruget. Gennem kundskabsudvikling og fremtidsrettet politik i Norden skabes grundlag for at påvirke den internationale udvikling og dér få gennemslagskraft for nordiske vurderinger.

Jord- og skovbrugssektoren har som overordnet målsætning at opnå nordisk nytte gennem samarbejde. Der lægges stor vægt på, at virksomheden skal være politisk relevant, og at den skal give baggrund for en god og mangesidig offentlig forvaltning inden for jord- og skovbrugsområdet.

3. Jord- og skovbrugssektorens almene ligestillingsmål

Jord- og skovbrugssektoren har i sit handlingsprogram for 2001-2004 (Nordisk Ministerråd 2001) vedtaget følgende målsætning:

”Jord- og skovbrugsministrene vil modarbejde alle former for diskriminering og arbejder fortsat på, at målet om ligestilling får fuld gennemslagskraft i alle sektorens aktiviteter.”

4. Jord- og skovbrugssektorens specielle ligestillingsmål og foranstaltninger

4.1. Repræsentation

Repræsentation er et kvantitativt mål for graden af ligestilling inden for et fagområde.

Sektoren er pr. tradition meget mandsdomineret. Desuden er der i en international organisation som Nordisk Ministerråd tradition for, at dem, der repræsenterer landene, er på højeste embedsniveau. Det betyder, at det som oftest er mænd omkring de 50 år, som udvælges til at sidde i komiteer, udvalg, arbejdsgrupper etc. I de senere år er der sket et skift i uddannelserne inden for sektoren. Miljø, økologi og andre 'bløde' fagområder er blevet en del af sektorens fagdiscipliner. Det har medført, at der er kommet mange flere kvinder på studierne, og at der blandt de yngre forskere og medarbejdere på institutionerne er mange kvalificerede kvinder. Der er altså et generationsskifte på vej, hvad der giver basis for at foreslå, at landene i højere grad opfordres til at lade sig repræsentere af yngre medarbejdere. På denne måde kunne Nordisk Ministerråd være mindre traditionel og vise nye veje for udpegning af repræsentanter til arbejdsgrupper, styrelser m.v.

På baggrund af den statistiske analyse og tilkendegivelser ved fokusgruppemøderne er der behov for et mere bevidst arbejde for at få flere kvinder repræsenteret i komiteer, udvalg, styrelser, arbejdsgrupper, projektgrupper m.v., samt at kvinderne i højere grad ansættes i ledende stillinger eller bliver formænd for komiteer, arbejdsgrupper, mv.

I sektorens nugældende ligestillingshandlingsplan er det anført, at en jævn kønsfordeling (40/60%) skal efterstræbes i arbejdsgrupper, styrelser etc., og at Ministerrådets retningslinjer skal følges, når der opstår ubalance. Det anbefales, at der arbejdes mere bevidst med dette område, og at der sættes måltal for, inden for hvor mange år målet med den jævne kønsfordeling skal være opnået.

Mål

Øge kvinders repræsentation i komiteer, råd, udvalg, arbejdsgrupper, projektgrupper m.v., således at der opnås en jævn kønsfordeling mellem kvinder og mænd. Desuden gøre en særlig indsats for at øge kvindeandelen i NEJS, som har den laveste kvindeandel af alle Nordisk Ministerråds komiteer. Med hensyn til repræsentationen i NEJS stræber sektoren efter, at repræsentationen skal være på højeste tjenestemandsniveau. Disse mål kan komme i modsætning til hinanden, og der må i så tilfælde ske en afvejning.

Succesparameteren er i begge tilfælde en kønsfordeling i de enkelte komiteer m.v. på mindst på 40/60% i løbet af 3 år.

Foranstaltninger

- 4.1.1. Udarbejde en kontinuerlig og systematisk statistik om kønsfordelingen inden for sektoren i møder, komiteer, arbejdsgrupper, projektgrupper, konferencer, sekretariatsbetjening og andre aktiviteter, således at udviklingen kan følges. Disse statistikker skal regelmæssigt formidles bredt ud til landenes ministerier på området, til sektormiljøerne, til komiteer/udvalg/arbejdsgrupper m.v. og internt i Nordisk Ministerråd.
- 4.1.2. Opfordre landene til at arbejde for at få flere kvindelige ledere - samt til at få flere kvinder til at påtage sig lederpositioner, fx gennem aktiv rekruttering, karriereudvikling, lederkurser og mentor-programmer for kvinder, familietilpasset politik, som giver mulighed for kombination af arbejde og familieliv samt ved at fremme arbejdsomgivelser, der har øje for at udvikle ledelsespotentiale hos kvalificerede kvinder.
- 4.1.3. Opfordre landenes ministerier, styrelser, institutioner m.v. inden for sektoren til at øge kvinders tilstedeværelse og deltagelse i komiteer, arbejdsgrupper, aktiviteter og projekter - samt at indstille også yngre medarbejdere, så kvoten af kvinder 'automatisk' øges ad den vej. Opfordringen skal i særlig grad gælde positioner som beslutningstagere - og det gælder i særlig grad de møder og fora, som traditionelt domineres af mænd. Denne opfordring skal følges op af et krav om, at der altid skal indstilles både en kvinde og en mand til en given komité, arbejdsgruppe eller projektgruppe, samt at rækkefølgen skal prioriteres. Hvis landene ikke efterkommer kravet om at indstille både en kvinde og en mand, kan sanktionen være, at pladsen forbliver ubesat, indtil der foreligger forslag om både en kvinde og en mand.
- 4.1.4. Delagtiggøre de administrative medarbejdere, rådgivere og sekretærer i beslutninger, der træffes i komiteer, udvalg m.v. Dette kan gøres ved at ændre de administrative medarbejders status i komiteer, udvalg m.v., således at de deltager som ordinære medlemmer - og ikke kun som observatører. Denne 'demokratisering' af mødestrukturen vil på besluttende niveau kunne bidrage med en større kvindelig repræsentation i de forskellige organer, ligesom den vil kunne bidrage med de administrative medarbejders indsigt i, hvordan ligestilling bedst kan integreres i fagområdet.
- 4.1.5. Opfordre de enkelte lande til at inkludere flere kvinder i de nationale delegationer, som deltager i møder, konferencer, som deltager i ekspertgrupper m.v., i særlig grad på højt niveau. Opfordre til også at udvælge yngre medarbejdere, heriblandt yngre kvinder. Det ville være hensigtsmæssigt, om de enkelte lande ved hver indstilling om repræsentant i møde, konference o.l. foreslår både en kvinde og en mand, og at rækkefølgen er prioriteret.
- 4.1.6. Uddelegere beslutninger til rådgivere og sagsbehandlere både med hensyn til gennemførelse af handlingsprogrammet, udvikling af ligestillingshandlingsplanen og behandling/bevilling af projektansøgninger.

- 4.1.7. Sætte fokus på kvinders rolle og bidrag inden for sektoren samt udnytte kvinder på højt placerede poster som rollemodeller, fx ved fremlæggelse af sagsområder inden for sektoren ved møder, konferencer m.v., som har høj prestige.
- 4.1.8. Opfordre de enkelte lande til at involvere kvinder i netværksaktiviteter inden for sektoren.
- 4.1.9. Identificere de faktorer, som måtte hindre kvinder i at deltage på lige fod med mænd - samt gøre noget aktivt for at mindske barriererne.
- 4.1.10. Dele god praksis internt i Nordisk Ministerråd om politik, programmer og projekter, som demonstrerer, at ligestilling integreres effektivt i Nordisk Ministerråd, og som viser, at ligestilling lønner sig.

4.2. Tildeling af ressourcer

Ressourcer er et andet kvantitativt mål for ligestilling mellem kønnene. Ressourcer handler om penge, men også om tid, rum, uddannelse og informationer. Det er nødvendigt at kende til forskellene i fordelingen af ressourcer ved bevilling af projekter og gennemførelse af programmer, fordi man herved bedre kan sikre, at begge køn bliver tilgodeset. Dette gælder også ved udformning af nye initiativer.

Siden 1999 er der - på foranledning af en beslutning i Nordisk Ministerråd - medtaget et spørgsmål om køns- og ligestillingsaspektet i ansøgningsskemaer for alle projekt- og støtteordninger. Ved udformning af ansøgninger skal der være en beskrivelse af, hvorledes projektet påvirker kvinders og mænds forhold med hensyn til repræsentation, adgang til og del i ressourcer samt normer og værdier knyttet til kønnene. Hensigten er, at projekter, der fremmer eller opretholder ligestillingen mellem kønnene, har større chance for at få tildelt midler end projekter, der forringer ligestillingen. Desuden skal der i forbindelse med afslutningen af projektet udarbejdes en projektredogørelse, hvoraf det skal fremgå, hvorledes målsætningen om øget ligestilling er blevet opfyldt.

Disse nye tiltag må formodes at fremme ligestillingen i løbet af nogle år.

Men et er, at det står skrevet, at sådan skal det gøres. Noget andet er, om det efterleves - og om de personer, som skriver ansøgningerne, og dem, der beslutter om tildeling af forskningsmidler, er enige i disse nye krav til projektansøgninger. De har måske en anden holdning. Holdninger har det med at farve ens 'objektive' beslutninger. Man kan godt diskriminere, uden at man er sig det bevidst. I så tilfælde er der brug for information og debat.

På baggrund af den statistiske analyse og tilkendegivelser ved fokusgruppemøderne er der behov for et mere bevidst arbejde for at forbedre ligestillingen på området, så flere kvinder får bevilget projekter - og således at kvinder og mænd behandles ligeligt ved tildeling af ressourcer.

Mål

Øge antallet af kvinder, der får tildelt stipendier, bevilget projekter og andre ressourcer med det formål at opnå en jævn kønsfordeling mellem kvinder og mænd.

Succesparameteren er en fordeling inden for de forskellige ressourcefordelinger på mindst 40/60% i løbet af 3 år.

Foranstaltninger

- 4.2.1. Udarbejde kønsopdelte statistikker med regelmæssig ajourføring vedr. tildeling af projekter, deltagelse i programmer, m.v. samt tildeling af bevillinger og stipendier, så udviklingen kan følges og måles over tid. Denne statistik skal formidles regelmæssigt bredt ud til ledelsen og alle aktører.
- 4.2.2. Tilstræbe at der er den samme kønsmæssige andel blandt ansøgere og bevillinger, og at de to køn også procentuelt får tildelt midlerne ligeligt. Hvis der konstateres en kønsskævhed, skal der iværksættes en undersøgelse af, hvorpå det beror. Det gælder fx, hvis kvinderne har en lavere bevillingsandel i forhold til det totale antal ansøgninger fra kvinder. Undersøgelsen kan medføre, at kriterierne for tildeling af midlerne ændres.
- 4.2.3. Gøre et målrettet arbejde for, at flere kvinder søger projekter og stipendier, fx ved etablering af mentorordninger på institutioner og universiteter samt ved valg af prioritetsområder, som særligt appellerer til kvinder og de yngre årgange.
- 4.2.4. Foretage analyser af, hvorledes de valgte prioriteringer har påvirket ligestillingen mellem kønnene. Dette gøres ved fastlæggelsen af det årlige budget inden for sektoren og ved udarbejdelsen af den årlige resultatopgørelse.

4.3. Integrering af ligestilling i fagområdet

Som pointeret i rapporten 'Integrering af køns- og ligestillingsaspektet i Nordisk Ministerråds virksomhed' (Nordisk Ministerråd 1999) handler indsatsområdet omkring udviklingen af jord- og skovbrugsafhængige regioner om omstilling og komplettering af primærnæringssektoren. Men den handler også om at skabe alternative beskæftigelsesmuligheder for befolkningen i de jord- og skovbrugsafhængige regioner. Udvikling af arbejdspladser for kvinder er prioriteret inden for dette indsatsområde. Det er også pointeret, at det er væsentligt at betragte udviklingen af beskæftigelsesmuligheder for befolkningen ud fra en helhedsbetragtning, således at aktiviteter, der skal fremme det ene køns vilkår, ikke bliver modarbejdet af aktiviteter for det andet køn.

Det er generelt set vigtigt at skabe aktiviteter, der forbedrer vilkårene for både kvinder og mænd i regionerne for at opretholde eller genskabe en fortsat ligelig kønsfordeling i befolkningen, da mange udkantsområder har oplevet en større fraflytning af kvinder end af mænd.

Som nævnt i en FAO-rapport (FAO 2001), bliver den 'menneskelige faktor' overset i politik og planlægning på jordbrugsområdet. Og her kan man sandsynligvis tilføje, at det også gælder skovbrug.

Skal der fokuseres yderligere på den 'menneskelige faktor' og søge en sag belyst ud fra et kønsperspektiv, er der behov for en mere akkurat og systematisk statistik om kvinder og mænd i jordbrugs- og skovbrugsområder. Der er forskel på kvinders og mænds liv - og hvordan de to køn bidrager til produktionen og økonomien. Det er derfor væsentligt at synliggøre kvinders og mænds situation i de tilfælde, hvor man beskæftiger sig med befolkningens forhold eller inden for sagsområder, der på et mere indirekte plan kan påvirke forholdene for kvinder og mænd.

Et første skridt hen i mod en sådan 'kønsbevidst' jord- og skovbrugspolitik er indsamling og analyse af kønsopdelte data og information. Fx er kønsarbejdsdelingen mellem kvinder og mænd 'på landet' stadig dårligt belyst og forstået. At øge indsamlingen og brugen af kønsopdelte data kan øge mulighederne for at fremme økonomisk udvikling, og dataene kan bruges i mange sammenhænge for at analysere situationen på et givet område for henholdsvis kvinder og mænd.

Det er langt fra alle sager inden for sektoren, hvor det vil være relevant at inddrage et køns- og ligestillingsperspektiv. Fx omhandler mange sager kun rent tekniske forhold. Men sektoren er under ændring, idet naturbeskyttelse, miljøhensyn m.v. gør det relevant i mange flere tilfælde end tidligere at vurdere, om et givet initiativ har et køns- og ligestillingsperspektiv.

Hertil kommer, at samarbejdet på ministerniveau er udvidet til at omfatte tre sektorer: jord- og skovbrug samt fiskeri og fødevarer. Denne udvidelse vil gøre det endnu mere relevant i fremtiden at inddrage et køns- og ligestillingsperspektiv inden for det samlede område.

Det vil være relevant i fremtiden at gennemføre kønskonsekvensanalyser, som gør det muligt at identificere, om en given beslutning, lovgivning eller udviklingsprogram vil få u hensigtsmæssige følger for ligestilling mellem kvinder og mænd.

Den generelle situation for kvinder inden for jordbrug er for nylig blevet behandlet af ECA (ECA 2002). Heri hedder det bl.a., at landbokvinder i stigende grad mister deres rolle som producenter af fødevarer og i stedet bliver konsumenter af fødevarer – nøjagtig som kvinder i byområder. Selv om landbokvinder så langt fra udgør en homogen gruppe, så deler de nogle fælles vilkår. Disse vilkår har at gøre med, at selv om jordbrug stadig er en økonomisk nøgleaktivitet, så er mange kvinder i landområderne ikke beskæftiget på gårdene. I stedet er de beskæftiget med andre aspekter af landbolivet – både det betalte og ikke-betalte arbejde, som bidrager til landøkonomien.

Det er typisk sådan, at kvinder med tilknytning til jordbruget oplever mange former for manglende ligestilling, som har at gøre med manglende adgang til ressourcer (økonomiske, politiske og/eller kulturelle), tjenesteydelser, betalt arbejde, træningsaktiviteter og transportmuligheder. Det er nødvendigt, at landbokvinder tager udfordringerne op fra nye initiativer som fx naturbeskyttelse, landskabsbeskyttelse, fødevarerforsyninger – og sociale relationer, som opstår i kølvandet af nye strukturer på landet. Kvinder er her en vigtig ressource til at sikre miljø, fødevarerforsyninger/sikkerhed og velfærd i landboregionerne.

Mål

Etablering af en 'kønsbevidst' jord- og skovbrugspolitik, herunder etablering af alternative beskæftigelsesmuligheder for befolkningen i de jord- og skovbrugsafhængige regioner. Succesparameteren er, at der inden for et år fra politisk niveau er udstukket rammerne for en sådan 'kønsbevidst' jord- og skovbrugspolitik.

Foranstaltninger

- 4.3.1. Sætte en 'kønsbevidst' jord- og skovbrugspolitik regelmæssigt på dagsordenen i embedsmandskomiteen og anbefale, at det med jævne mellemrum bliver diskuteret på et ministerrådsmøde, i hvilken retning denne politik skal videreudvikles.
- 4.3.2. Indsamle og analysere kønsopdelte data og information om kvinders og mænds situation inden for jord- og skovbrug for hermed at synliggøre kvinders og mænds situation. Der er behov for et samarbejde mellem lande og regioner, og at der oparbejdes en systematisk statistik, som ajourføres med regelmæssige mellemrum.
- 4.3.3. Nedsætte en ekspertgruppe med deltagere fra de nordiske lande, som skal have til opgave at formulere nye initiativer og projekter, som fokuserer på 'den menneskelige faktor', og som samtidig skal dokumentere og synliggøre, hvordan de to køns vilkår er inden for sektoren.
- 4.3.4. Afsætte midler, som skal tilgå særligt prioriterede områder, og som skal have til formål at skabe alternative beskæftigelsesmuligheder for befolkningen/det underrepræsenterede køn i de jord- og skovbrugsafhængige regioner. Udvikling af arbejdspladser for kvinder skal fortsat være et prioriteret område.
- 4.3.5. Øge landbokvindes adgang til at få økonomisk støtte, kreditter og lån for iværksætterinitiativer og andre professionelle aktiviteter, evt. i et samarbejde med erhvervs- og arbejdsmarkedssektorerne (erhvervs- og arbejdsministre).
- 4.3.6. Indlede et samarbejde på tværs af sektorer om politikområder og projekter, som har overlappende berøringspunkter, og som har et ligestillings- eller kønsaspekt, fx ved et samarbejde mellem skovbrugssektoren, økonomi- og finanssektoren og ligestillingssektoren som i tilfældet med etableringen af det baltisk-nordiske netværk for mikrokreditter, eller ved et øget samarbejde mellem skov- og jordbrugspolitikken og arbejdsmarkeds/regionalpolitikken.
- 4.3.7. Nedsætte en ekspertgruppe, der får til opgave at belyse kønsrelevansen og de ligestillingsmæssige konsekvenser af fremsatte beslutningsforslag indenfor sektoren, jfr. Nordisk Ministerråds beslutning om, at der skal udarbejdes analyser af ligestillingsmæssige konsekvenser af alle beslutningsforslag gennem at anvende en bestemt analysemetode (Nordisk Ministerråd 1999). Denne ekspertgruppe bør have samarbejdsrelationer til andre ligestillingsekspertes inden for andre ministerier på samarbejdsområder for at udvikle og indsamle viden og erfaringer vedr. kønskonsekvensanalyser af beslutningsprocesser.
- 4.3.8. Indarbejde en tekst i alle mandater for nye arbejds- og projektgrupper, der understreger, at køns- og ligestillingsperspektivet skal tilgodeses i arbejdet

- 4.3.9. Indarbejde en tekst i alle kontrakter og budgetter for kontraktstyrede samarbejdsorganer, at køns- og ligestillingsaspektet skal prioriteres i arbejdet

4.4. Formidling og networking

Integrering af ligestilling i det daglige arbejde kræver til stadighed bevidstgørelse og holdningsændringer hos medarbejdere og aktører. Det er derfor væsentligt kontinuerligt at formidle bredt, hvordan status er - samt give indblik i, hvilke redskaber der findes for at gøre arbejdet mere effektivt.

Desuden skal der være mulighed for at lære af andre, som på lignende vis arbejder med integrering af ligestilling. På et område, hvor der er store forskelle på vilkår for kvinder og mænd fra land til land og fra region til region, er udveksling af ideer, erfaring og viden et væsentligt redskab til bevidstgørelse og øgning af opmærksomheden hos beslutningstagere.

Endelig er det væsentligt at styrke netværksdannelse inden for området - dels for at styrke den samlede kundskab og kompetence vedr. Gender Mainstreaming i Norden og dels for at styrke de personlige netværk og institutionelle netværk vedr. ligestilling.

Mål

Synliggørelse af kønsforskelle inden for fagområdet samt offentliggørelse af, hvilke resultater der er opnået. Desuden prioritere netværksdannelse mellem sektorens miljøer og andre sektorer, hvor der er samarbejdsmuligheder.

Succesparameteren er, at der inden for 1 år er etableret et nordisk samarbejde om indsamling og formidling af statistik på området, og at der inden for 3 år er tilvejebragt en sammenlignelig statistik og anden relevant viden, og som er formidlet både trykt og elektronisk til landene og sektorens aktører.

Foranstaltninger

- 4.4.1. Støtte regionalt samarbejde inden for Norden og de baltiske lande med henblik på at udarbejde, formidle og anvende kønsopdelt statistik og informationer.
- 4.4.2. Offentliggøre kønsopdelt statistik regelmæssigt og i en formidlet form om, hvordan status er med hensyn til repræsentation, ressourcefordeling, prioriterede områder m.v. inden for sektoren.
- 4.4.3. Udarbejde en konkret guide med praktiske eksempler og 'best practice' for, hvordan man integrerer ligestilling inden for sektoren, i skreven form og på Nordisk Ministerråds website med angivelse af links til, hvor man kan få yderligere information. Det foreslås, at der nedsættes en gruppe med eksperter fra de enkelte lande til at udarbejde guiden. Dette kræver opbakning fra den politiske og administrative ledelse, og at der afsættes de nødvendige ressourcer hertil.
- 4.4.4. Afholde konferencer, seminarer, workshops, temamøder o.l. for at udveksle erfaringer om gennemførte initiativer, reflektere over eksisterende ligestillingshandlingsplaner (udvikling/revidering, implementering, evaluering) og

diskutere ideer om fremtidige metoder og værktøjer til at fremme ligestillingen inden for sektoren.

- 4.4.5. Støtte organisatorisk og økonomisk afholdelse af ekspertmøder om ligestilling indenfor sektoren på tværs af lande og regioner.
- 4.4.6. Støtte organisatorisk og økonomisk netværksdannelse blandt kvinder inden for sektoren.
- 4.4.7. Inddrage metoder og resultater fra internationalt arbejde som FAO og ECA, fx ved at arrangere workshop med politikere, administratorer og eksperter fra de nordiske sektorministerier, styrelser, forskere og NGO'ere.
- 4.4.8. Formidle bredt sektorens ligestillingshandlingsplan samt resultaterne heraf - både i skreven form og i elektronisk form - samt på Nordisk Ministerråds website.
- 4.4.9. Koordinere den årlige rapportering for arbejdsgrupper og andre fora, som skal rapportere - så resultaterne når frem til ministre, departementschefer, ledere af institutioner og andre chefer samt kolleger og medarbejdere inden for sektoren.
- 4.4.10. Stille som krav, at sektorens årsrapportering indeholder en statistisk opgørelse over kvinders deltagelse på ledende poster, deres andel i komiteer/arbejdsgrupper/styrelser etc. samt ressourceforbruget på programmer og projekter i relation til køn.
- 4.4.11. Stille krav om, at der i sektorens årsrapportering gøres rede for, på hvilken måde køns- og ligestillingsaspektet er søgt integreret, ligesom der skal være et særligt afsnit om, hvordan ligestillingsmålsætningen er søgt opfyldt.
- 4.4.12. Udvide NMR's website med en sektorspecifik beskrivelse af alle de aktiviteter, som inden for det seneste år har haft et kønsperspektiv - herunder også omtale af publikationer om god praksis, konferencer, kurser, undervisningsmateriale om Gender Mainstreaming.
- 4.4.13. Arbejde for at etablere links til andre websites, hvor man kan få oplysninger om arbejdet med at integrere ligestilling i andre internationale organisationer.

5. Organisation, ansvarsfordeling og økonomiske ressourcer

Målsætningen om, at ligestilling skal integreres i al virksomhed medfører, at der ikke er behov for en særlig organisation til fremme af ligestilling inden for sektoren. NEJS's sekretærgruppe, eventuelt associeret med eksterne resourcepersoner, får ansvar for den operative opfølgning. Økonomiske ressourcer op til 100.000 DKK pr. år skal afsættes til det regelmæssige analysearbejde, som ligestillingsplanen indebærer. Midlerne afsættes inden for sektorens ubundne projektmidler.

På operativt niveau har NEJS ansvar for, at målsætningen gennemføres. Ministerrådet har det politiske ansvar.

6. Tidsramme

Den ligestillingspolitiske plan for jord- og skovbrugssektoren træder i kraft den 23. august 2002 og erstatter ligestillingsplanen af 12. december 2000.

Vedtaget ved møde i Nordisk Ministerråd (fiskeri-, jord- og skovbrugs- samt levnedsmiddelministrene) den xx.

Referencer

ECA, 2002. European Commission on Agriculture Working Party on Women and the Family in the Rural Development (WPW) and recommendations for further activities, Rome, 7-8 March 2002

FAO, 2001. FAO Gender and Development Plan of Action (2002-2007), Conference Thirty-first Session, Rome, 2-13 November 2001

Nordisk Ministerråd, 1995. Nordisk Ministerråds program for det nordiske ligestillingssamarbejde 1995-2000

Nordisk Ministerråd, 1999. Integrering af køns- og ligestillingsaspektet i Nordisk Ministerråds virksomhed

Nordisk Ministerråd, 2001. Handlingsprogram. Nordisk jord- og skovbrugssamarbejde 2001-2004

Nordisk Ministerråd, 2001. Ligestillingssektorens samarbejdsprogram 2001–2005