

Til Nordisk Råd

5. september 2018

Følgrebrev til ministerrådsforslaget om Nordisk samarbejdsprogram for ligestilling 2019-2022

Hermed oversendes ministerrådsforslaget om Nordisk samarbejdsprogram for ligestilling for perioden 2019-2022 til behandling ved Nordisk Råds 70. Session 2018.

Med venlig hilsen



Lena Hallengren
Barn-, ældre- og jämställdhetsminister, Sverige
Ministerrådet for Ligestilling



Dagfinn Høybråten
Generalsekretær
Nordisk Ministerråd

NORDISKT SAMARBETSPROGRAM FÖR JÄMSTÄLLDHET 2019-2022

1. INLEDNING

Fokus på en jämställd region

De nordiska ländernas, Färöarnas, Grönlands och Ålands jämställdhetssamarbete ska konkret och effektivt bidra till att Norden blir en jämställd region. Norden har kommit långt i arbetet med jämställdhet genom lagstiftning och politiska åtgärder. Samtidigt har regionen en lång väg kvar innan alla kvinnor och män, flickor och pojkar har samma makt, inflytande och möjligheter att påverka och forma sina liv och bidra till samhällets utveckling, vilket är det femte målet (SDG5) i FN:s globala hållbarhetsagenda.

För att uppnå ett jämställt samhälle krävs en aktiv jämställdhetspolitik som inte enbart förbättrar situationen för individen utan lyfter hela samhället. Arbetet ska utgå från att kvinnor och män, pojkar och flickor inte är enhetliga grupper utan att analyser av olika maktordningar såsom socioekonomisk bakgrund, etnicitet, funktionsförmåga, ålder, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, kan ha stor betydelse för träffsäkerhet och genomslag för jämställdhet. När det gäller ålder är det även viktigt att betona att jämställdhetsutmaningarna förändras under livets gång, och kan se olika ut för unga respektive äldre. Att ta tillvara både kvinnors och mäns, flickors och pojkars kompetens, erfarenhet och möjlighet till påverkan är avgörande för att skapa en hållbar framtid. Detta ska jämställdhetssamarbetet i Norden verka för under programperioden 2019-2022.

Det övergripande målet är att verka för att jämställdhetssamarbetet i regionen blir mer effektivt, träffsäkert och fokuserat, i linje med visionen för det nordiska samarbetet (2014). Det nordiska samarbetsprogrammet för jämställdhet innehåller fyra övergripande och prioriterade områden: framtidens arbetsliv och tillväxt; välfärd, hälsa och livskvalitet; makt och inflytande; samt jämställdhetsarbete med fokus på män och maskuliniteter. Samarbetsprogrammet beskriver de viktigaste utmaningarna och hur de ska bemötas. De insatser som tas fram under programperioden ska bidra till långsiktiga samhällsförändringar. Norden ska fortsätta arbetet för att vara världens mest jämställda region, och arbetet ska gagna alla invånare samtidigt som det bidrar till att uppnå FN:s globala hållbarhetsmål.

Norden står inför en rad utmaningar på jämställdhetsområdet. Inte minst har dessa tydliggjorts genom den omfattande MeToo-rörelsen. Kvinnor och flickor har delat med sig av sina erfarenheter av sexuella



trakasserier, våld och kränkningar och gått samman i gemensamma upprop för att uppmärksamma frågan och kräva förändring. Norden behöver kraftsamla för att besvara utmaningarna och för att åstadkomma jämställda förutsättningar för invånarna på livets alla områden.

Det är en process att bygga upp bärkraftiga, jämställda och demokratiska samhällen. De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland har ibland valt olika vägar att uppnå jämställdhet. Denna mångfald är Nordens styrka. I visionen för det nordiska samarbetet (2014), lyfts vinsterna av ett nära samarbete fram för att bättre kunna möta gemensamma utmaningar. Genom att verka för ett fokuserat och nära samarbete där goda exempel från de nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland lyfts upp till en nordisk nivå, kan arbetet med att befästa Norden som en föregångsregion på området fortsätta.

Det jämställdhetspolitiska arbetet behöver utvecklas vad gäller män, pojkar och maskulinitetsfrågor. Rådande maskulinitetsnormer kan både vara negativa och positiva för män och pojkar. Det är centralt att undersöka och beakta mansrollen i olika situationer i samhället, bland annat på arbetsmarknaden och i familjen för att främja jämställdheten. För att inte förstärka könsstereotypera föreställningar om kvinnor och män, flickor och pojkar kommer frågor som berör könsspecifika normer och pojkars och mäns livsvillkor och ansvar få en tydligare plats i det nordiska jämställdhetssamarbetet.

Under programperioden kommer även särskilda jämställdhetsutmaningar och tillhörande rättigheter för Nordens urbefolkningar, också i ett arktiskt perspektiv, att lyftas. Att sprida kunskap och verka för erfarenhetsutbyte om dessa frågor kommer ligga högt på agendan, och vara ett tvärgående tema som skär genom alla insatsområden. Samverkan med de baltiska länderna kommer också att fortsätta. Vidare ska arbetet med att leva upp till internationella förpliktelser på jämställdhetsområdet att fortlöpa, där samarbete ger mervärde och FN:s Kvinnokommission (CSW) är en central plattform.

Jämställdhetsintegrering utgör en förutsättning för att kunna realisera målet om ett jämställt Norden och ett jämställt nordiskt samarbete. Därför ska jämställdhetsintegrering fortsatt utgöra den övergripande strategin för att bidra till måluppfyllelse. En viktig del i genomförandet av samarbetsprogrammet handlar också om att bygga och stärka allianser. Det nordiska jämställdhetssamarbetet ska verka för att stärka de samarbeten som redan är etablerade och kontinuerligt söka nya, innovativa former för samverkan.

Samarbetsprogrammet antogs den xx november 2018 och är gällande under perioden 1 januari 2019 – 31 december 2022.



2. STRATEGISKA INSATSOMRÅDEN

Framtidens arbetsliv och tillväxt

Jämställdhet och ekonomisk tillväxt är tätt sammankopplade i Norden. Hög sysselsättningsnivå för både kvinnor och män har banat väg för en hållbar ekonomisk tillväxt i regionen och jämställdhetspolitiska investeringar har bidragit till att regionen i dag är en av världens starkaste ekonomier. Men kvinnor tar fortfarande ett större ansvar för barn och hem, och en längre föräldraledighet än män. Kvinnor i Norden arbetar dessutom deltid i större utsträckning än män. Detta påverkar kvinnor och mäns förutsättningar att delta fullt ut på arbetsmarknaden och utgör fortfarande en barriär till bland annat karriärsutveckling. Arbetsmarknaden i Norden är fortsatt könsuppdelad, män och kvinnor finns i olika branscher och yrken, på skilda positioner och de tjänar olika mycket. Likalönsfrågan är fortsatt aktuell även om framsteg på området har gjorts. Arbetsvillkoren ser också olika ut beroende på exempelvis kön, etnicitet eller bostadsort. Utrikesfödda kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är fortfarande en utmaning. Insatser på detta område är kopplat till FN:s globala mål om jämställdhet (SDG5) samt anständigt arbete och tillväxt (SDG8).

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter att: Kvinnor och män ska ha lika möjligheter på framtidens arbetsmarknad. Könsuppdelade utbildningsval som banar väg för en könssegrerad arbetsmarknad måste motverkas.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden fortsätter vara en utmaning i Norden. I Norden är i dag andelen kvinnor med högre utbildning större än andelen män med högre utbildning. Samtidigt fortsätter utbildningsvalen att vara könsstereotypa vilket återspeglas i den fortsatt könsuppdelade arbetsmarknaden. Barns könsroller formas tidigt och det är viktigt att inkludera genusperspektiv på förskola och skola för att ge alla lika möjligheter och förutsättningar oberoende av kön. Ytterligare en angelägen aspekt av jämställdhetsarbete i skolan är tillgång till studie- och yrkesvägledning som inte grundar sig på traditionella könsbundna stereotyper. Arbetet ska bland annat ha fokus på yrken och branscher som kännetecknar framtidens arbetsmarknad såsom it och teknik liksom entreprenörskap, där kvinnor är underrepresenterade. Samverkan med vårdnadshavare och föräldrar, frivilligorganisationer inklusive ungdomsorganisationer, kommuner, regioner och näringslivet är centralt för att lyckas med jämställdhetsarbetet inom detta insatsområde.

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter att: Kvinnor och män i Norden delar det obetalda omsorgsarbetet för hem och barn. Detta är en nyckel för lika möjligheter att delta på arbetsmarknaden och för att säkra en jämställd framtida arbetsmarknad.

Kvinnor i Norden har i dag ansvar för familj och hem i större utsträckning än män, och det är i delar av Norden fortfarande svårare för män än för kvinnor att vara föräldralediga och lediga för vård av barn och anhöriga. Kvinnor i Norden arbetar också i högre grad än män deltid, vilket både får effekter på kvinnors ekonomi, karriärsutveckling och framtida pension. På Färöarna och Åland arbetar kvinnor mest deltid i Norden. Samtidigt visar undersökningar att män i Norden vill jobba mindre. En jämnare



ansvars- och arbetsfördelning av såväl det betalda som det obetalda arbetet är central för att uppnå jämställdhet. Delad föräldraledighet är en av nycklarna till att bryta mönstret. På detta område är det viktigt att se män som en viktig drivkraft för förändring. I den nordiska välfärdsmodellen har det varit centralt att hitta lösningar för hur föräldrarna ska kunna kombinera yrkesarbete med att ha barn. Däremot har det inte vägts in att många vuxna, och kanske särskilt kvinnor, även tar hand om sina åldrande föräldrar. Det är en framtida utmaning när det gäller det obetalda omsorgsarbetet.

Välfärd, hälsa och livskvalitet

Alla människor har rätt till bästa möjliga psykiska, fysiska och sociala välbefinnande och tillgång till hälso- och sjukvård, omsorg och andra sociala välfärdstjänster. Kvinnor och mäns lika tillgång till vård och omsorg och lika bemötande i hälso-, sjuk- och äldreården är viktiga förutsättningar för att delta i det offentliga och privata livet. Genusmedveten forskning i utvecklandet av mediciner och det preventiva arbetet mot psykisk ohälsa är också viktiga förutsättningar. I dag finns könsbaserade skillnader när det gäller hälsa, hälso- och sjukvård och sociala tjänster, men även till rätten till att bestämma över sin egen kropp och ett liv fritt från sexuella trakasserier, kränkningar och våld. I frågor om hälsa och jämställdhet är även ett glesbygdsperspektiv relevant, eftersom tillgången till sjukvård och offentliga institutioner varierar beroende på bostadsort. Insatser på detta område är kopplat till FN:s globala mål om hälsa (SDG3) och jämställdhet (SDG5).

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter att: Kvinnor och män har lika tillgång till god hälsa, vård och omsorg och att bemötas på lika villkor i hälso-, sjuk- och äldreården.

Det finns åtskilliga hälsoskillnader kopplade till kön i Norden. Överlag upplever kvinnor sin hälsa som sämre än vad män gör. Utbildningsnivå, utbildningslängd och funktionsnedsättning är exempel på faktorer som påverkar den upplevda hälsan i förhållande till kön. Unga kvinnor är överrepresenterade vad gäller psykisk ohälsa medan självmord är vanligare bland män. Strukturella könsskillnader finns även inom hälso- och sjukården. Det handlar t.ex. om förskrivning av läkemedel, men också om bemötande, diagnostisering och behandling samt föremål för forskning. När det gäller mäns ohälsa visar forskning att män har en tendens att söka vård mer sällan och i ett senare skede än kvinnor. Arbete som rör hälsa och livskvalitet behöver beaktas ur könsperspektiv för att säkra alla kvinnors och mäns, pojkars och flickors möjlighet till ett liv med god hälsa.

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter att: Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha lika möjligheter i det offentliga rummet och lika rätt till kroppslig integritet. Sexuella trakasserier och kränkningar, negativa kroppsideal och stereotypa framställningar av kvinnor och män ska motverkas.

MeToo-rörelsen har varit omfattande i Norden där kvinnor och flickor i sin mångfald har vittnat om sexuella trakasserier, våld och kränkningar i samhällets alla segment och skikt. Det handlar framförallt om



könsbaserade stereotyper som motverkar målet om ett jämställt samhälle. Könsbaserade och stereotypa framställningar av kvinnor och män i det offentliga rummet, snäva mediebilder av kvinnor och män, stränga krav på kropp och utseende samt sexualisering av det offentliga rummet ger särskilt flickor och pojkar ett begränsat register av förebilder. Identiteten påverkas av hur kvinnor och män, flickor och pojkar framställs i massmedia, kultur och kommunikation, inte minst i sociala medier. En central fråga är hur stereotyper om kön i samhället och i olika branscher förmedlas och förstärks. En ytterligare fråga är arbetsgivares ansvar att efterleva bestämmelser om att motverka sexuella trakasserier och diskriminering i arbetslivet. Insatser inom detta område är starkt kopplade till sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, exempelvis rätten att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och könsidentitet. Ohälsan bland unga som står utanför den binära könsnormen är exempelvis utbredd i Norden och kräver insatser. Samverkan med arbetsgivare, fackföreningar och medborgare behövs för att arbeta fram konkreta förslag om vad som görs för att skapa ett arbetsliv utan sexuella kränkningar i Norden. Samverkan med arbetslivs-, utbildnings-, social- och hälsosektorer inom det nordiska samarbetet är av särskild relevans för insatser på detta område.

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter: Nolltolerans för könsrelaterat våld. Konstruktiva och effektiva metoder som kan stoppa det könsrelaterade våldet i Norden ska utvecklas.

Könsrelaterat våld är en kränkning av mänskliga rättigheter, en form av diskriminering samt en tydlig indikator på historiskt ojämlika maktrelationer mellan kvinnor och män. Denna typ av våld innefattar fysiskt, psykiskt och olika former av sexuellt våld, tvångsäktenskap, kvinnlig könsstympning, hedersrelaterat våld och förtryck och människohandel för sexuella ändamål. Könsrelaterat våld utgör ett hot mot den drabbades säkerhet och orsakar även stora samhällsutgifter. Könsrelaterat våld i alla former påverkar mest kvinnor och flickor men drabbar även män. För att förebygga könsrelaterat våld krävs det att de nordiska länderna utvecklar effektiva och konstruktiva metoder. En viktig del i arbetet är att snabbare utveckla det våldspreventiva arbetet med tydligare fokus på förövare. Det behövs mer effektiva tillvägagångssätt för att främja metod-kunskapsutbyte även vad gäller olika grupper som är särskilt utsatta för könsrelaterat våld, exempelvis personer med funktionsvariation. Ett särskilt fokus bör vara på ursprungsbefolkningens utsatthet för könsrelaterat våld och förtryck vilket får konsekvenser för bl.a. hälsa. Arbetet bör involvera myndigheter, den privata sektorn, media och civilsamhället. Prostitution och människohandel för sexuella ändamål är en tillhörande angelägen fråga och därför är ett fortsatt samarbete med de baltiska länderna centralt.

Makt och inflytande

De nordiska länderna har genom historien varit en föregångare när det gäller att öka kvinnors representation och främja en jämn könsfördelning, både i politiken och på andra arenor där beslut fattas och makt utövas. Det är ett resultat av en över hundraårig process för att öka kvinnors representation både inom och utanför det politiska systemet i de enskilda länderna. Trots det är makt, ansvar och resurser fortsatt ojämnt fördelade. I det rådande samhällsklimatet finns krafter som motarbetar jämställdhet,



både globalt och i Norden. I detta klimat är det mer aktuellt än någonsin att lyfta fakta kring könsfördelningen inom olika sektorer, branscher och nivåer i Norden och lära av varandras erfarenheter. Förutfattade meningar, stereotypa könsroller, sexism och informella strukturer får inte begränsa kvinnor och män från att ha samma möjligheter till makt och inflytande. Detta är även en global utmaning, som finns definierat i FN:s globala jämställdhetsmål (SDG5).

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter att: Kvinnor och män har samma möjlighet till inflytande och makt. Män och pojkar ska uppmuntras att delta i arbetet för jämn makt- och resursfördelning i samhället.

I dag är det i majoritet män som har de höga positionerna i samhället, oavsett om det gäller politiken, näringslivet, medievärlden eller kultursektorn. Obalansen är inget nytt; könsmaktsordningen inom dessa områden går som en röd tråd genom historien. Det existerar också ett motstånd mot jämställdhet både globalt och i Norden och som bland annat tar sig uttryck i anonyma hatyttringar, ofta könsbaserade och som ofta riktar sig mot kvinnor. I detta klimat är det mer aktuellt än någonsin att lyfta fakta kring makt, och dra nytta av varandras erfarenheter. För att främja en jämnare fördelning av makt och inflytande är det centralt att könsroller och normer kring manlighet/maskulinitet och kvinnlighet/femininitet granskas, diskuteras och ifrågasätts. En avgörande framgångsfaktor i detta arbete är att män och pojkar deltar i att driva frågan. Här är erfarenhetsutbyte kring verktyg och "good practice" på området centralt. Vidare är det centralt att stärka dialog och med fler ministerrådssektorer och ett bredare spektrum av aktörer inom olika branscher för att kunna bemöta denna utmaning.

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter: Jämställt ledarskap med fler kvinnor på ledande positioner.

I Norden har lika representation av kvinnor och män på maktpositioner varit en prioriterad fråga. Men trots satsningar är andelen kvinnor på toppositioner inom näringslivet liten. Goda exempel på hur man kan arbeta för att skapa möjlighet för kvinnor att avancera i arbetslivet finns i de nordiska länderna. För att säkerställa ett jämställt ledarskap är det av stor vikt att samarbeta med arbetsmarknadens parter och fortsatt stärka samarbete med den privata sektorn.

Jämställdhetsarbete med fokus på män och maskuliniteter

I de nordiska ländernas jämställdhetspolitik har det över tid allt mer betonats att jämställdhet också gäller män. Det upprepas ofta i det nordiska sammanhanget att jämställdhet bara kan uppnås med mäns medverkan, samtidigt har insatser som rör män, pojkar och jämställdhet länge varit begränsade i omfattning och ofta projektbaserade. Därför krävs nu ett mer långsiktigt och prioriterat åtagande. Män behöver inkluderas och ses som en viktig drivkraft för förändring. Föreställningar kring kön som drabbar och begränsar kvinnor påverkar även män. När dessa föreställningar utmanas ges större frihet och fler möjligheter till både kvinnor och män. Förändrade normer innebär både fördelar för individen och vins-



ter för samhället i stort. Det senare kan handla om ökad trygghet, förbättrad folkhälsa, minskat våld, förbättrade resultat för pojkar i skolan, samt luckra upp den könssegregerade arbetsmarknaden och bredda rekryteringen till offentlig sektor.

De nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland strävar efter att: Involvera pojkar och män i arbetet med jämställdhet, och utmana begränsande normer och könstereotyper.

Män har mer makt och inflytande än kvinnor, äger mer och har högre inkomster. Kvinnor har alltjämt huvudansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete. Samtidigt kan föreställningar om att män ska vara starka och självständiga bidra till mäns utsatthet. Män söker till exempel inte vård eller hjälp i samma uträkning som kvinnor, i synnerhet inte när det gäller psykisk ohälsa. Pojkar har lägre resultat i skolan och män både utövar och utsätts för våld. En framgångsfaktor är att integrera frågor om män och maskulinitetsnormer i annat pågående jämställdhetsarbete och belysa vilka effekter ett förändringsarbete avseende maskulinitet kan få för könen. Män och maskulinitetsfrågor behöver lyftas explicit i jämställdhetsarbetet, och inte bara underförstått, samt visa på och förklara hur män och pojkar under rådande normer för maskulinitet både privilegieras och riskerar att drabbas på flera sätt. Det behövs mer kunskap kopplat till frågor om maskulinitet, män, pojkar och jämställdhet. I dag finns en efterfrågan på ett utvecklat och långsiktigt kunskapsstöd till verksamheter inte minst på lokal och regional nivå kring metoder att förändra maskulinitetsnormer. Insatsområdet kommer därför lägga särskild vikt vid att genomföra mer långsiktiga satsningar i förhållande till följande temaområden: män och utbildning; män och föräldraskap; forskning och kunskap.

Ett utåtriktat och synligt jämställdhetspolitiskt samarbete

Norden och de nordiska länderna har en stark profil globalt sett, och det nordiska varumärket är välkänt. Det finns ett stadigt växande intresse för de nordiska erfarenheterna av att bygga upp och vidareutveckla samhällen som präglas av hög produktivitet, jämställdhet, social trygghet och en bra miljö. Det nordiska samarbetets vision om ett utåtriktat Norden gör gällande att förstärka den nordiska samordningen internationellt. Det nordiska jämställdhetssamarbetets roll är också att stödja ländernas internationella förpliktelser på jämställdhetsområdet och skapa synergier på tvärs i Norden.

Samarbete i Nordens närområden kommer fortsättningsvis att prioriteras, inklusive i Baltikum. Det nordisk-baltiska jämställdhetssamarbetet bygger på dialog och jämlikhet och baseras på ett separat nordisk-baltiskt ramverk för samarbete för jämställdhet (2016) och på Nordiska ministerrådets överordnade riktlinjer för samarbete med Estland, Lettland och Litauen.

Det nordiska jämställdhetssamarbetet ska även fortsatt bidra till hållbar utveckling i Arktis genom att särskilt lyfta fram jämställdhetsperspektiv som en förutsättning för detta. Arbetet ska utgå från Nordiska ministerrådets arktiska samarbetsprogram (2018-2021).



FN:s Kvinnokommission (CSW)

Nordiska ministerrådet har deltagit vid FN:s Kvinnokommission (CSW) i syfte att synliggöra det nordiska jämställdhetsarbetet och möjliggöra erfarenhetsutbyten kring prioriterade teman. Närvaron och initiativ i samband med CSW ska fortsatt bidra till stärkt utbyte och dialog om det nordiska jämställdhetsarbetet och aktuella samsarbetsfrågor och hur det kan användas för att främja och driva jämställdhetsarbetet gemensamt på en internationell nivå.

The Nordic Gender Effect at Work

Rätten till anständiga arbetsvillkor och jämställdhet är två angelägna globala frågor som beskrivs i FN:s globala hållbarhetsagenda. *The Nordic Gender Effect at Work* initierades av de nordiska statsministrarna för perioden 2017-2019 med syftet att dela nordiska erfarenheter på området, samt att främja jämställdhet som ett mål i sig och som en förutsättning för anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt på en global arena. Initiativet har genomförts i samarbete med Nordiska ministerrådet för arbetsliv (MR-A). *The Nordic Gender Effect at Work* har främjat det nordiska budskapet om att delad föräldradag, tillgång till barnomsorg av god kvalitet som alla har råd med, ett flexibelt arbetsliv och ett jämställt ledarskap är nycklar till välmående och hållbara samhällen. Samtidigt finns utmaningar kvar i Norden på just dessa områden. Under programperioden ska de partnerskap, allianser och synergier som initiativet har skapat förvaltas och möjligheter till fortsatta insatser och samarbeten beaktas.

EU

Det nordiska samarbetet kan användas som en plattform för att dela och inhämta kunskap och erfarenheter gällande t.ex. centrala EU-program och satsningar på jämställdhetsområdet. MR-JÄM kan främja nordiska intressen i EU genom att samarbeta kring t.ex. intressebevakning.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet och verksamheten inom det nordiska samarbetet som helhet. Strategin jämställdhetsintegrering har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna sidoordnas och i det nordiska samarbetet är jämställdhetsintegrering en förutsättning för att realisera målet om jämställdhet. Detta förutsätter följaktligen att jämställdhet är ett genomgående perspektiv i hela verksamheten. Strategin innebär också att jämställdhet inte bara är en fråga för experterna, utan ett ansvar som ligger inom samtliga sektorer, på alla chefer och medarbetare. Därför måste alla berörda få möjlighet att lära sig mer om jämställdhet, skillnader i kvinnors och mäns villkor och de jämställdhetsutmaningar som arbetet ska hantera. Enligt beslut från de nordiska samsarbetsministrarna (MR-SAM) så har varje sektor inom det nordiska samarbetet ansvar för att formulera och realisera målsättningar för jämställdhet med utgångspunkt i sektorsspecifika problemställningar, samt att rapportera om arbetet. Integreringen ska ske genom att sektorerna i sitt arbete synliggör könsaspekterna i beslut och åtgärder. En dialog och ett samarbete mellan de olika sektorerna och med jämställdhetssektorn är en förutsättning för arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetssektorn ska fortsatt stödja utvecklingen av arbetet.



3. GENOMFÖRANDE

Samarbetsprogrammets operationalisering

Samarbetsprogrammet är styrande för verksamheten i jämställdhetssektorn och beskriver de viktigaste politiska prioriteringarna under programperioden. Samtidigt ska samarbetet vara dynamiskt och tillräckligt flexibelt för att kunna anpassa och bemöta ländernas behov och de aktuella problemställningar som de nordiska ländernas, Färöarnas, Grönlands och Ålands regeringar upptas av.

Arbetet med jämställdhet ska underbyggas med välgrundad kunskap och fakta såsom köns- och åldersuppdelad statistik, forskning med genusperspektiv, kunskapsunderlag- och översikter. Arbetsmetoder kan t.ex. vara förmedling av goda exempel, skapande av plattformar för tvärnordiska och internationella diskussioner och nätverk, opinionsbildning, forskning om jämställdhet på tvärnordisk nivå eller sammanställning av forskningsöversikter och utbyte av information om nationellt lagstiftningsarbete.

Jämställdhetssektorns verksamhet ska också under programperioden ses i sammanhang med andra styrdokument som är gällande för Nordiska ministerrådet. Till dessa hör bland annat visionen för det nordiska regeringssamarbetet (*Tillsammans är vi starkare*), andra sektorer samarbetsprogram samt de nationella ordförandeskapsprogrammen.

Av särskild vikt är den tvärsektoriella strategin gällande barn och unga i Norden som löper fram till 2022. Den fastställer att ministerrådets verksamhet ska integrera ett barnrätts- och ungdomsperspektiv i sitt arbete för att i högre grad belysa och beakta barns och ungas egna röster. Vidare framläggs tre särskilda prioriterade områden som jämställdhetssektorn bör ta hänsyn till i sin verksamhet under programperioden. Till dessa hör ett stärkt stöd till och inkludering av utsatta barn och unga; fortsatt samverkan och stöd till civilsamhället samt förbättrad kunskapsdelning och kompetenshöjande insatser.

Vidare, för jämställdhetssektorn är Agenda 2030 och FN:s globala hållbarhetsmål (SDG) särskilt viktiga under programperioden, vilket gäller samtliga mål utifrån strategin om jämställdhetsintegrering. Jämställdhetssektors arbete har särskild relevans och påverkansutrymme gällande Nordens bidrag till Agenda 2030 och dess måluppfyllelse då jämställdhet ses som en förutsättning för hållbar utveckling.

Organisering inom sektorn

Nordiska ministerrådet för jämställdhet (MR-JÄM)

MR-JÄM är det högsta beslutfattande organet i det nordiska jämställdhetssamarbetet och styr den strategiska inriktningen av jämställdhetssektorns arbete. De nordiska jämställdhetsministrarna utgör MR-JÄM och träffas som regel en gång per år. Ministermötet ska ligga till grund för intressanta politiska diskussioner och vara en arena för erfarenhetsutbyte och utveckling av samarbetet. De nordiska länderna har ett ettårigt, roterande ordförandeskap i Nordiska ministerrådet.



Nordiska ämbetsmannakommittén för jämställdhet (ÄK-JÄM)

ÄK-JÄM ansvarar för att förbereda ärenden för MR-JÄM och att verkställa dess beslut. ÄK-JÄM kan fatta ett antal beslut på vägnar av MR-JÄM. ÄK-JÄM har också ett innehållsmässigt och administrativt ansvar för jämställdhetssektorns aktiviteter i nära samarbete med Nordiska ministerrådets sekretariat samt Nordisk Information för Kunskap om Kön (NIKK). Ordförandeskapet i ÄK-JÄM ansvarar för att leda arbetet i kommittén. ÄK-JÄM är samtidigt ett forum för kunskaps- och erfarenhetsutbyte som ska bidra till att skapa möjligheter för politisk utveckling i de enskilda länderna. ÄK-JÄM följer upp genomförandet av samarbetsprogrammet och är mottagare av resultaten av de aktiviteter som genomförs inom programmet.

Nordisk Information för Kunskap om Kön (NIKK)

NIKK är MR-JÄM:s samarbetsorgan och ska bidra till att uppnå huvud- och delmål i samarbetsprogrammet. Samarbetsprogrammet är styrande och vägledande för NIKK:s verksamhet och prioriteringar under dess mandatperiod 2019-2022. NIKK:s uppdrag består i huvudsak av kunskapsproduktion och förmedling. Här ingår att:

- Sammanställa och strategiskt förmedla forskning, politik, kunskap och praxis, utifrån ett nordiskt och tvärsektorielt perspektiv, för att bidra till samarbetsprogrammets genomförande och jämställdhetspolitiken i Norden.
- Förmedla och synliggöra MR-JÄM:s verksamhet i olika forum.
- Stödja MR-JÄM, deras ämbetsmannakommitté (ÄK-JÄM) och ordförandeskap med kunskapsunderlag och förmedling som bidrar till prioriterade aktiviteter och projekt. I stödet ingår även att dela expertis, erfarenhet, kontakter och kommunikationskanaler av relevans för det nordiska samarbetet.
- Ta initiativ till och åta sig aktiviteter i samband med genomförandet av nordiska samarbets-, sektors- och handlingsprogram inom jämställdhet.
- Påta sig uppdrag som faller inom NIKK:s verksamhetsområden från övriga Nordiska ministerrådet förutsatt att tilläggsresurser tilldelas och genomförandet är förenligt med övrig prioriterad verksamhet.
- Förvalta MR-JÄM:s stödordning, Nordisk jämställdhetsfond, i enlighet med dess riktlinjer. NIKK har också ett proaktivt ansvar för att systematiskt följa utvecklingen av fondprojekten och hur de strategiskt kan bidra till samarbetsprogrammets genomförande.

Utvärdering och uppföljning

Samarbetsprogrammets insatser och genomförande förväntas ses över genom en halvvägsutvärdering under 2020 för att informera om möjliga förbättringar eller förändringar gällande de strategiska insatsområdena och i förhållande till dess målformuleringar. Dessutom bör en utvärdering genomföras av det samlade programmets genomförande under 2022 för att informera nästkommande samarbetsperiod 2023-2026.