

Skýrsla um jafnréttismál 2018

Inngangur

Norðurlandaráð hefur óskað eftir greinargerð um störf Norrænu ráðherranefndarinnar að jafnréttismálum og samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í norrænu samstarfi. Skýrslan um jafnréttismál 2018 fjallar sérstaklega um MeToo-hreyfinguna og hvernig fagsvið Norrænu ráðherranefndarinnar hafa brugðist við henni.

Í skýrslunni um jafnréttismál 2018 kemur fram að fagsvið Norrænu ráðherranefndarinnar vinna markvisst að því að flétta kynja- og jafnréttissjónarmið inn í nýjar samstarfsáætlanir. Nokkur fagsvið hafa sett sér markmið í jafnréttismálum, þar á meðal mælanleg markmið um kynjajafnvægi í stýrihópum og um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Nokkur fagsvið hafa unnið greiningar og rannsóknir í þeim tilgangi að varpa ljósi á jafnréttisvanda á þeirra sviðum. Í jafnréttisskýrslunni kemur einnig fram að nokkur fagsvið hafi sett MeToo á dagskrá á árinu 2018. Meðal annars hefur verið staðið að ýmsum aðgerðum sem fjalla um kynferðislega áreitni, ofbeldi og aðra ótilhlýðilega háttsemi.

Á árinu 2018 setti formennskulandið jafnréttismál í skýran forgang, meðal annars með því að beina sjónum að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í norrænu samstarfi. Jafnréttismálasviðið lagði fé til hliðar til sérstakra aðgerða sem eiga að auka færni og þekkingu um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í starfi Norrænu ráðherranefndarinnar. Samstarfsstofnuninni NIKK (norrænu upplýsingaveitunni um kynjafræði) var falin framkvæmd aðgerðanna en um er að ræða fræðsluverkefni um færniþróun og þróunarmarkmið á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar. Verkið hófst á árinu 2018 og heldur væntanlega áfram á árinu 2019.

Í ársskýrslunni er greint frá yfirstandandi starfi Norrænu ráðherranefndarinnar að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stýriskjölum og verkefnaferlum og viðbrögðum við MeToo. Í fylgiskjali 1 er greint frá verkefnum sem efla norrænt jafnréttisstarf. Í fylgiskjali 2 er greint frá verkefnum sem unnin hafa verið á sviði jafnréttismála á formennskuári Svíþjóðar 2018. Í fylgiskjali 3 eru talin upp rit sem komu út í lok árs 2017 og á árinu 2018. Fylgiskjal 4 inniheldur hagtolur um kynjahlutföll í norrænu samstarfi.



Kynjasambætting sem aðferð

Sjálfbært norrænt samstarf þar sem jafnrétti ríkir krefst sambættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða á öllum fagsviðum Norrænu ráðherranefndarinnar í samræmi við ákvörðun samstarfsráðherranna (frá árinu 2000). Hugtakið kynjasambætting (e. gender mainstreaming) felur í sér að „flétta kynja- og jafnréttissjónarmið inn í alla stefnumótun á öllum samstarfssviðum og að þeir aðilar sem standa að framkvæmd starfsins hafi umsjón með þessu starfi.“¹ Kynjasambætting nýtur stuðnings jafnréttissviðsins eins og fram kemur í samstarfsáætluninni „Saman í þágu jafnréttis – öflugri Norðurlönd“ fyrir tímabilið 2015–2018 en eitt fjögurra meginmarkmiða hennar er „að styðja öll fagsvið Norrænu ráðherranefndarinnar í störfum þeirra að auknu jafnrétti“.

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða í stýriskjölum

Kynja- og jafnréttissjónarmið ber að flétta inn í starfsemi Norrænu ráðherranefndarinnar og skuli þau endurspeglast í stjórnækjum fagsviðanna og stofnana á þeirra vegum. Kynja- og jafnréttissjónarmið eru oft nefnd í samstarfsáætlunum fagsviðanna og öðrum stefnumarkandi skjölum, stýriskjölum og formennskuáætlunum. Greint verður sérstaklega frá stýriskjölum sem eru í gildi frá og með árinu 2017.

Samstarfsáætlanir

Kynja- og jafnréttissjónarmið eru nefnd í samstarfsáætlunum ýmissa fagsviða. Á árinu 2018 kynnti vinnuálagsviðið nýja samstarfsáætlun fyrir tímabilið 2018–2021. Í henni fléttast kynja- og jafnréttissjónarmið inn í öll fjögur áherslusviðin þar sem meðal annars er rætt um að efla jafnræði óháð kyni og brjóta upp kynjaskiptingu á vinnumarkaði. Jafnrétti er sett fram sem þverlægt forgangsmál í samstarfsáætlun um byggðastefnu fyrir tímabilið 2017–2020 og í fjárveitingabréfi til Nordregio er tekið fram að stuðla skuli að jafnrétti. Á sviði atvinnustefnu er jafnrétti nefnt í samstarfsáætlun fyrir tímabilið 2018–2021 og einnig í fjárveitingarbréfi til Norrænu nýsköpunarmiðstöðvarinnar. Á sviði félags- og heilbrigðismála er leitast við að „Grundvallarreglur norrænna velferðarsamfélaga snúist um jöfn tækifæri borgaranna, félagslega samstöðu og öryggi óháð kyni, uppruna, trúarbrögðum, lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð“, eins og kemur fram í samstarfsáætlun fyrir tímabilið 2017–2020.

Í Samstarfsáætlun á sviði fiskveiða og fiskeldis, landbúnaðar, matvæla og skógræktar fyrir tímabilið 2017–2020 er vísað til ákvörðunar samstarfsráðherranna þess efnis að jafnréttismál og Dagskrá 2030 um heimsmarkmið SP skuli sett í forgang. Í samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um norðurskautssvæðið fyrir tímabilið 2018–2021 eru fjögur forgangsverkefni tiltekin í framhaldi af Dagskrá 2030 en eitt þeirra leggur sérstaka áherslu á fimmta heimsmarkmiðið sem fjallar um jafnrétti.

Vinnumál (MR-A)

Byggðastefna (MR-VÆKST)

Atvinnustefna (MR-VÆKST)
Félags- og heilbrigðismál (MR-S)

Fiskveiðar og fiskeldi, landbúnaður,
matvæli og skógrækt (MR-FJLS)

Norðurskautssvæðið (MR-SAM)

¹ Gender mainstreaming som strategi og metode i det nordiske samarbejde (*Kynjasambætting sem stefna og aðferð í norrænu samstarfi*) (2007)



Á árinu 2018 hafa ýmis fagsvið samþætt kynja- og jafnréttissjónarmið við gerð nýrra samstarfsáætlana sem taka munu gildi 2019. Umrædd svið eru menntamál og rannsóknir, umhverfis- og loftslagsmál og löggjafarsamstarfið. Í löggjafarsamstarfinu er tekið sérstaklega fram að leitast verði við að hlutfall hvors kyns skuli eigi vera lægra en 40% í vinnuhópum og öðru norrænu löggjafarsamstarfi.

Menntamál og rannsóknir (MR-U)
Umhverfis- og loftslagsmál (MR-MK)
Löggjafarsamstarf (LOV)

Önnur stýriskjöl

Jafnréttissjónarmiðin eru einnig nefnd í öðrum stýriskjöllum í norrænu samstarfi. Á árinu 2018 hefur Norræna ráðherranefndin unnið að samþættingu þverlægra sjónarmiða „sjálfbærni“, „barna og ungmenna“ og „jafnréttis“ í verkefna- og fjárhagsáætlun ársins 2019. Við áætlanagerð er öllum sviðum gert skylt að íhuga hvernig gæta megi umræddra sjónarmiða við framkvæmd verkefna. Í fjárhagsáætlun ársins 2019 mun tekið skýrt fram í fjárhagsáætlunarbókinni hvaða fagsvið muni grípa til sérstakra ráðstafana til að gæta umræddra sjónarmiða, auk almennra væntinga um að sjónarmiðin verði samþætt allri starfseminni. Táknin til hægri verður framvegis að finna í fjárhagsáætlunarbókinni.

Fjárhagsáætlun 2019



Stefna Norrænu ráðherranefndarinnar í menningarsamstarfi 2013–2020 var endurskoðuð á árinu 2017 og aukin áhersla lögð á kynja- og jafnréttissjónarmiðin: „Menningarsamstarfið á að efla sjálfbæra þróun. Það felur í sér sameiginlega viðleitni til að auka aðgengi og jafnræði án mismununar á sviði menningar og lista þar sem tekist er á við hefðir og gildismat og leitast við að efla lífsfyllingu og samkennd fólks. Með menningarsamstarfi sem nýtur viðtæks stuðnings má þróa samkennd og skilning milli allra íbúa Norðurlanda og stuðla að öflugri samkennd.“

Menningarmál (MR-K)

Í fjárveitingarbréfi til menningarstofnana Norrænu ráðherranefndarinnar er jafnframt tekið skýrt fram að umræddar stofnanir skuli vinna að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Auka beri þekkingu starfsfólks á jafnréttismálum, normum, gagnrýnni nálgun á viðtekna kynjahefðir og aðgengi með markvissri fræðslustarfsemi. Í samskiptum skuli: „huga að því hvort kynjanna sé fulltrúi tiltekinnar starfsemi svo forðast megi staðlaðar hugmyndir um starfsemina. Menningarstofnanirnar skuli jafnframt taka saman og greina kyngreindar tölur um menningaraðila, verkefnaeigendur og aðra sem koma að starfseminni.“

Í fjárveitingu til byggðastefnusviðs er stofnunum, þar á meðal Nordregio, Norræna Atlantssamstarfinu (NORA) og landamærasvæðanefndunum gert að „ tryggja að verkefni og aðgerðir taki jafnt mið af konum og körlum“ og „ tryggja að rannsóknir endurspegli þá staðreynd að almenningur er jafnt karlar og konur og leggi til þróun/aðgerðir sem taki tillit til þessa“. Kvarkenrádet, ein af hinum norrænu landamærasvæðanefndum, hefur jafnframt lagt áherslu á jafnréttismál í stefnumarkandi áætlun sinni fyrir tímabilið 2018–2020, þar sem jafnrétti er nefnt sem ein forsenda sjálfbærrar þróunar.

Byggðastefna (MR-VÆKST)

Á sviði skógræktar hafa Norrænar skógræktarrannsóknir (SNS) samþykkt „Strategy Plan for Nordic Forest Research 2018-2021“ þar sem áhersla er lögð á að beita jafnrétti til að framfylgja stefnumarkandi markmiðum. SNS hefur sett sér mælanlegt markmið

Skógrækt (MR-FJLS)



Þess efnis að „kynjajafnvægi á bilinu 40–60% náist í allri starfsemi sem SNS styrkir svo og í stjórn og á skrifstofu SNS“.

Í áætluninni Generation 2030, miðlægu stjórnþæki í starfinu að sjálfbærri þróun og Dagskrá 2030 Sameinuðu þjóðanna fram til ársins 2020, stendur að „í lok gildistíma áætlunarinnar (desember 2020) er þess vænst að áætlunin hafi skilað árangri /.../ þar sem jafnréttissjónarmið er rauður þráður“.

Sjálfbær þróun (MR-SAM)

Formennskuáætlanir

Í formennskuáætlun Svíþjóðar 2018 er athygli vakin á jafnrétti sem þverlægu áherslusviði og mikilvægi kynja- og jafnréttissjónarmiða við mótun starfsins á norrænum vettvangi. Í sviðsáætlunum formenskulandsins er einnig bent sérstaklega á jafnrétti. Í sviðsáætlun í vinnumálum er sjónarmiðunum lýst á eftirfarandi hátt: „Áhersla verður lögð á að fjalla um kynja- og jafnréttissjónarmið í öllu starfi á formennskuárinu.“ Einnig er athygli vakin á jafnrétti í sviðsáætlun félags- og heilbrigðismála: „Hugað verður að jafnréttissjónarmiðum í öllu starfi sem aukið getur jafnrétti í velferð eða í heilbrigðis- og félagsmálum.“

Vinnumál (MR-A)

Félags- og heilbrigðismál (MR-S)

Innleiðing

Greiningar og rannsóknir á tilteknum sviðum

Á ýmsum fagsviðum hefur jafnréttisvandi verið greindur sem tengist umræddum málaflokkum. Vinnumálasviðið lét gera rannsókn á því hvernig konum af erlendum uppruna tekst að ná fótfestu á vinnumarkaði á Norðurlöndum. Þá hafa Nordregio og NIKK unnið saman að greiningu (kynnt á landakortum) á ólíkum lífsskilyrðum karla og kvenna á Norðurlöndum eftir búsetu. Bæði rannsóknaverkefni urðu umræðuefni sérfræðinga á ráðstefnum í Stokkhólmi og New York. Á sviði atvinnustefnu var jafnréttisvandi í þeim málaflokki greindur og verður því fylgt eftir.

Vinnumál (MR-A)

Byggðastefna (MR-VÆKST)

Jafnréttismál (MR-JÄM)

Atvinnustefna (MR-VÆKST)

Menningarsviðið fól Kulturanalys Norden á tímabilinu 2017–2019 að vinna hagtölur og ítarefni fyrir þá aðila sem taka ákvarðanir og vilja þróa norræna menningarstefnu og efla menningarlífið á Norðurlöndum. Til að mynda er greining gerð á kynjahlutföllum á menningarverðlaunum Norðurlandaráðs með mælanlegu yfirliti yfir hlutföll karla og kvenna meðal þeirra sem tilnefnd eru og þeirra sem hljóta menningarverðlaunin fjögur. Dómnefndir verðlaunanna ræða jafnrétti og fjölbreytni og hugað verður meira að kynjajafnvægi við skipan nefndanna.

Menningarmál (MR-K)

Starfsemi verkefna og áætlana

Á fagsviðum Norrænu ráðherranefndarinnar er unnið skipulega að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í verkefnum og áætlunum. Á árinu 2017 var þetta starf eftt enn frekar á sviði málefna barna og ungmenna. Handbók um styrkjaáætlun NORDBUK var endurskoðuð á haustdögum 2017. Aukin áhersla er lögð á jafnrétti og sjálfbæra þróun:

Börn og ungmenni (MR-SAM)



„Það telst kostur ef umrætt verkefni/samstarfsnet vinnur að auknu jafnrétti kynjanna og/eða að sjálfbærri þróun eða framfylgd heimsmarkmiða SP um sjálfbæra þróun á Norðurlöndum. Er þetta í samræmi við samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um jafnréttismál og stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar um sjálfbæra þróun.“ Í árangri og eftirfylgd styrkjaáætlunarinnar ber að gera grein fyrir jafnrétti og kynjahlutföllum, eigindlega og megindlega. Greint er frá árangrinum í ársskýrslu Norrænu menningargáttarinnar (NKK).

Í handbókum um styrkjaáætlanir menningargeirans er einnig að finna reglur um samþættingu sjónarmiða jafnréttis og fjölbreytileika. „Styrkveitingar eiga í heild sinni að endurspeglja fjölbreytileika samfélagsins hvað varðar kyn, kynvitund og kyngervi, menningarlegan og þjóðernislegan uppruna og starfsgetu. Verkefnin eiga að stuðla að samheldni og efla fjölbreytt menningar- og listalíf án mismununar á Norðurlöndum.“

Jafnrétti svo og efling lýðræðis og virðing fyrir mannréttindum eru í forgangi í alþjóðlegum verkefnum sem Norræna ráðherranefndin vinnur með Rússlandi, Eistlandi, Lettlandi og Litáen. Á byggðastefnusviði hefur umsóknareyðublöðum Norðurkolluráðsins verið breytt og bætt við spurningum sem beina athygli umsækjenda að jafnréttissjónarmiðum í störfum sínum. Í samstarfsáætlun um norðurskautssvæðið er fimmta heimsmarkmið SP sem fjallar um jafnrétti tiltekið sem viðmið þegar teknar eru ákvarðanir um fjárveitingar til verkefna. Þá hefur Norræna nýsköpunarmiðstöðin innbyggt markmið þess efnis að huga skuli að jafnrétti við undirbúning, hönnun og framkvæmd áætlana.

MeToo

Athygli var vakin á mikilvægi sjálfsákvörðunarréttar stúlkna og kvenna með tilkomu MeToo-hreyfingarinnar í október 2017. Slagkraftur MeToo-hreyfingarinnar varð einstakur á Norðurlöndum og ákvað Norræna ráðherranefndin að setja jafnrétti, kynjafordóma, kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi á dagskrá á árinu 2018.

Á árinu 2018 hafa farið fram ýmsar pólitískar umræður um MeToo og formennskulandið Svíþjóð setti málið í forgang. Á jafnréttissviði fjölluðu norrænu jafnréttisráðherrarnir um MeToo á fundi kvennanefndar SP (CSW) í New York og á alþjóðlegri ráðstefnu um karla og jafnrétti (ICMEO) í Stokkhólmi. Á árinu 2018 tók NIKK saman og birti upplýsingar um útbreiðslu MeToo á Norðurlöndum og gildandi löggjöf um kynferðislega áreitni. MeToo verður jafnframt umfjöllunarefni á norrænu-baltnesku sérfræðingamálþingi sem haldið verður 29. nóvember í Svíþjóð.

MeToo hefur verið á dagskrá ráðherranefndanna á sviðum menningarmála, löggjafarsamstarfs, vinnumála, menntamála- og rannsókna og samstarfsráðherranna auk jafnréttisráðherranna á liðnu ári. Á málþingi sem menntamálasviðið stóð að, „Current Priorities and Future Challenges for Higher Education in the Nordic Region“, og sem haldið var í Stokkhólmi í júní 2018 kom fram að kynferðisleg áreitni er afar algeng í háskólaheiminum. Frekari umræður hafa fjallað um hvernig hægt sé að fylgja eftir starfi skólanna gegn kynferðislegri áreitni.

Menningarmál (MR-K)

Alþjóðasamstarf (MR-SAM)

Byggðastefna (MR-VÆKST)

Norðurskautssvæðið (MR-SAM)

Atvinnustefna (MR-VÆKST)

Jafnréttismál (MR-JÄM)

Menningarmál (MR-K)

Löggjafarsamstarf (MR-LOV)

Vinnumál (MR-A)

Menntamál og rannsóknir (MR-U)

Samstarfsráðherrarnir (MR-SAM)



Á sviði vinnumála var MeToo til umræðu yfir kvöldverði sem vinnumálaráðherrarnir sátu. Önnu Söderbäck, framkvæmdastjóra Konstnärnsämnden (Listamannaráðsins) í Svíþjóð, var boðið að halda erindi um MeToo. Vinnuverndarnefndin hefur rætt MeToo, einnig mismunandi löggjöf landanna og ráðstafanir til að sporna gegn kynferðislegri áreitni. Norræna stofnunin um framhaldsmenntun í vinnuvernd (NIVA) hyggst undirbúa námskeið um kynferðislega áreitni og ótilhlýðilegt hátterni sem haldið verður 2019.

Vinnumál (MR-A)

Samstarfsráðherrarnir hafa einnig látið MeToo til sín taka. „Nordic cooperation on MeToo“ var meðal umræðuefna þegar norrænu forsætisráðherrarnir funduðu í Örnköldsvík dagana 22. og 23. maí. Formennskulandið efndi til umræðu í Stokkhólmi 23. mars um „Nordisk jämställdhet på export – finns det initiativ i Norden som kan föras fram för att förebygga MeToo“ (Útflutning á norrænu jafnrétti, hvort eitthvert verkefni á Norðurlöndum væri til þess fallið að sýna hvernig mætti fyrirbyggja MeToo). Í pallborði sátu Ebba Witt-Brattström, Kristina Wicksell frá Make Equal og Fredrik Bondestam frá NIKK.

Samstarfsráðherrarnir (MR-SAM)

Auk þess sem ráðherrarnir hafa rætt MeToo við ýmis tækifæri á árinu 2018 hafa þeir einnig ýtt nýjum verkefnum úr vör. Menningarmálasviðið ákvað að verja 300 þúsund DKK til miðlunar á þekkingu, aðferðum og hugmyndum um MeToo á sviði menningarmála. Norrænu menningarhúsunum og -stofnununum var falið að þróa hugmyndina og innleiða verkefni. Norrænu menningarráðherrarnir stóðu að fundi 9. maí þar sem löndin báru saman bækur sínar og ráðherrarnir sendu frá sér sameiginlega yfirlýsingu um MeToo í menningarlífinu, fjölmiðlum og íþróttum. Menningargeiranum hefur verið falið að vinna áfram að fyrirbyggjandi aðgerðum. Dómsmálaráðherrarnir ræddu löggjöfina á umræddu sviði og ákváðu að vinna MeToo-handbók fyrir löggjafarsviðið.

Menningarmál (MR-K)

Löggjafarsamstarf (MR-LOV)

Ísland tekur við formennsku á árinu 2019 og ráðgerir að halda áfram norrænu samstarfi um málefni MeToo.



Fylgiskjal 1

Dæmi um verkefni sem efla norrænt jafnréttissamstarf 2018

- Ráðherranefndin um löggjafarsamstarf fundaði 1. júní þar sem hún ýtti úr vör verkefni sem felst í að semja MeToo-handbók um bestu starfshætti þegar fjallað er um kynferðislega áreitni á Norðurlöndum. Löggjafarsamstarf (MR-LOV)
- Norræni vinnuhópurinn um hnattrænar loftslagssamningsviðræður (NOAK) fjármagnar verkefnið „Gender and Climate Change“ en því er ætlað að lýsa á einfaldan hátt því jafnréttisstarfi með sérstakri áherslu á Gender Action Plan sem unnið er á vegum rammisamnings Sameinuðu þjóðanna um loftslagsbreytingar (UNFCCC). Umhverfis- og loftslagsmál (MR-MK)
- Norræna embættismannanefndin um fiskveiðar og fiskeldi, landbúnað, matvæli og skógrækt stóð að viðburðinum „Freja Symposium“ innan ramma verkefnisins „Ný norræn matargerð“. Með þeim viðburði var vakin athygli á kynjaskekkju og hlutverki kvenna í norrænni matargerðarlist. Fiskveiðar og fiskeldi, landbúnaður, matvæli og skógrækt (MR-FJLS)
- Ráðherranefndin um vinnumál hélt ráðstefnu 13. apríl þar sem mikið var fjallað um konur á vinnumarkaði. Sjónum var einkum beint að því hvernig auka megi aðlögun kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði. Markmiðið er að finna leiðir til þess að konur meðal nýbúa geti notið jafnra tækifæra og skilyrða og karlarnir. Vinnumál (MR-A)
- Formennskuverkefni „Velferðarvaktin“ og „Velmegun íbúa á nýskapandi og opnum Norðurlöndum 2020“ stóðu að ráðstefnunni „Tackling inequalities in the Nordic region“ sem haldin var í Helsinki 28. ágúst 2018 og þar sem rædd voru félags- og heilbrigðismál, þeirra á meðal jaðarstaða og jafnrétti. Félags- og heilbrigðismál (MR-S)
- Norrænar orkurannsóknir (NEF) vinna að mótun jafnréttisstefnu og héldu málþing þar sem unnar voru viðmiðunarreglur um jafnrétti á sviði orkurannsókna. Markmið jafnréttisstefnunnar er að vekja athygli á þeim miklu áhrifum sem jafnréttisáherslur hafa á gæði rannsókna á Norðurlöndum og rannsóknasamstarfsins almennt. Orkumál (MR-VÆKST)
- Vinnumála- og menntamálasvið stóðu saman að málþingi í nóvember um nám og færni fullorðinna kvenna og karla. Vinnumál (MR-A)
Menntamál og rannsóknir (MR-U)



Fylgiskjal 2

Verkefni og aðgerðir á jafnréttissviði Norrænu ráðherranefndarinnar á formennskuári Svíþjóðar 2018

Samstarf Norðurlandanna, einnig Álandseyja, Færeyja og Grænlands, á sviði jafnréttismála er knúið áfram af sameiginlegri framtíðarsýn um jafnrétti á Norðurlöndum þar sem allir íbúar óháð kyni hafa jöfn tækifæri, réttindi og skyldur. Formennskan í Norrænu ráðherranefndinni færirst árlega á milli Norðurlandanna fimm og gegndu Svíar formennsku 2018. Svíþjóð tilgreindi þrjár megináherslur á sviði jafnréttismála á formennskuárinu 2018 en þær eru²:

- Karlar og jafnrétti
- Fyrirbyggjandi aðgerðir gegn ofbeldi karla gegn konum
- Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Markmið formennskuáætlunarinnar 2018 var einnig að styðja Norðurlöndin og starf Norrænu ráðherranefndarinnar að framfylgd heimsmarkmiða Dagskrár 2030 um sjálfbæra þróun, styðja norrænt starf að aðlögun kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði, hafa umsjón með norrænu samstarfi og stuðla að miðlun reynslu á alþjóðavettvangi.

Norrænt jafnréttissamstarf á árinu 2018 fór fram samkvæmt samstarfsáætluninni *Saman í þágu jafnréttis* en gildistími hennar er 2015–2018. Meginefni samstarfsáætlunarinnar eru tvö, annars vegar opinbert rými og hins vegar velferð og nýsköpun. Þverlæg efni áætlunarinnar eru einnig tvö, sjálfbær þróun með áherslu á margbreytileika og virk þátttaka karla og drengja í jafnréttisstarfi. Markmið samstarfsáætlunarinnar eru fjögur:

- Að stuðla að skilvirkara og fjölbreytilegra jafnréttissamstarfi í norrænu löndunum, einnig Álandseyjum, Færeyjum og Grænlandi.
- Að styðja við alþjóðlegar skuldbindingar landanna á sviði jafnréttismála og skapa samlegðaráhrif milli landanna.
- Að stuðla að aukinni þekkingu meðal almennings, þingmanna og stjórnvalda um jafnrétti og jafnréttissamstarfið á Norðurlöndum.
- Að styðja öll fagsvið Norrænu ráðherranefndarinnar í starfi þeirra að auknu jafnrétti.



² Áætlun um jafnréttismál. Formennska Svíþjóðar 2018.



Karlar og jafnrétti

Dagana 15. og 16. maí 2018 voru Svíar gestgjafar alþjóðlegrar ráðstefnu um karla og jafnrétti, *International Conference on Men and Equal Opportunities* (ICMEO). Út frá MeToo var þema ráðstefnunnar „Maskulinitet och normkritiskt arbete“ (Karlmennska og gagnrýn nálgun á hefðbundin kynhlutverk). Fjallað var um gagnrýnar rannsóknir á kynhlutverkum karla og stöðluðum karlmennskuhugmyndum og hvernig þær hugmyndir standa strákum og körlum fyrir þrifum. Markmiðið með ICMEO-ráðstefnunni var að vekja athygli á málefnum karla og jafnréttis á evrópskum vettvangi. Formennskulandið fjallaði um karla og jafnrétti á ýmsan hátt, þar á meðal var efnt til norræns fundar samstarfsnets um karla og jafnrétti og málþings um kynhlutverk karla og ábyrgð karla og stráka á því að sporna gegn mansali í kynferðislegum tilgangi. Formálþingsins var hið sama og íslensku rakarastofunnar þar sem hóað var saman körlum með ólíka reynslu, til dæmis af vettvangi stjórnmalanna, félagasamtaka, háskóla og atvinnulífs, til þess að ræða tengslin milli staðlaðra kynhlutverka karla og mansals og hvernig karlar og strákar geta stuðlað að breytingum. Starfið fer einnig fram í samstarfi við sérfræðingahóp Eystrasaltsráðsins um mansal.

International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO)

Jafnréttisráðherrar Norðurlandanna og Eystrasaltsríkjanna funduðu í tengslum við ICMEO-ráðstefnuna. Umfjöllunarefni fundarins var karlar og jafnrétti. Í því tilefni tók formennskulandið Svíþjóð saman norræna þekkingu á þessu sviði í samstarfi við Sveriges Kommuner och Landsting (samband sænskra sveitarfélaga og svæða).

Fyrirbyggjandi aðgerðir gegn ofbeldi karla gegn konum

Á ICMEO var Jämställdhetsmyndigheten (Jafnréttisstofu) í Svíþjóð falið að halda málþing um norrænt forvarnarstarf gegn ofbeldi karla gegn konum. Markmiðið var að auka þekkingarmiðlun milli Norðurlandanna um starfshætti sem varða alhliða forvarnir gegn kynbundnu ofbeldi sem beinist að ungum körlum og fyrirbyggjandi aðgerðum gegn heiðurstengdu ofbeldi.

Sambætting jafnréttissjónarmiða

Leitast var við að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið í almennri formennskuáætlun Svíþjóðar. Staðið hefur verið að fræðslu til að þróa færni í samþættingu jafnréttissjónarmiða meðal embættismanna sem hafa umsjón með formennskuverkefnum og samhæfingu norrænna málefna. Formennskulandið hefur samþætt kynja- og jafnréttissjónarmið meðal annars með því að styðja og aðstoða öll samstarfssviðin við yfirferð á fenginni reynslu af MeToo-byldingunni.



Önnur starfsemi

Jafnrétti og vinnumál

Jafnréttissviðið stóð að ráðstefnu í samstarfi við vinnumálasviðið um aðlögun kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði. Á Norðurlöndum er næstum jafnmargar konur og karlar á vinnumarkaði. Engu að síður eru áskoranirnar ýmsar á þessu sviði. Ein er sú að atvinnuþátttaka er lægri meðal kvenna af erlendum uppruna. Haldin var ráðstefna í Stokkhólmi 13. apríl þar sem 120 þátttakendum var boðið frá Norðurlöndunum. Norrænu vinnumálaráðherrarnir tóku þátt í pallborðsumræðum á ráðstefnunni.

Ráðstefna um aðlögun kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði

The Nordic Gender Effect at Work

Jafnréttissviðið stendur að flaggskipsverkefninu „The Nordic Gender Effect at Work“ sem er hluti af verkefni forsætisráðherranna „Nordic Solutions to Global Challenges“. Markmiðið með verkefninu er að taka saman og miðla norrænni þekkingu um jafnrétti á vinnumarkaði og stuðla að lausnum á alþjóðavettvangi. Með flaggskipsverkefninu er brugðist við mikilli alþjóðlegri eftirspurn eftir reynslu Norðurlandabjóðanna af jafnrétti á vinnumarkaði, þar á meðal fæðingarorlofi, umönnun barna og sveigjanleika á vinnumarkaði.

Á árinu 2018 gaf Efnahags- og framfarastofnunin (OECD) í samstarfi við Norrænu ráðherranefndina út skýrsluna „Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries“. Hún sýnir hvernig jafnrétti á vinnumarkaði hefur aukið hagvöxt á Norðurlöndum sem nemur um 10-20% af vergum þjóðartekjum á hvern íbúa á undanförunum 40-50 árum en jafnframt hvaða aðgerða er þörf til að brúa kynjabilið hvað varðar atvinnuþátttöku og vinnutíma (sjá fylgiskjal 3). The Nordic Gender at Work kynnti skýrsluna og stóð að pallborðsumræðunni „Investing in Working Parents Pays Off“ á félagsmálaráðherrafundi OECD þann 14. maí í Kanada.



Investing in Working Parents Pays Off

Norrænt jafnréttissamstarf vekur alþjóðlega athygli

Ráðherranefndin um jafnréttismál (MR-JÄM) hefur tekið þátt í fundum kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW) allt frá árinu 2005. Á 62. fundi nefndarinnar 2018 var meginefnið: „Áskoranir og tækifæri við vinnu að auknu kynjajafnrétti og valdefling kvenna og stúlkna í dreifbýli“. Norrænu viðburðirnir hófust á móttöku í boði Norðurlandanna en meðal boðsgesta voru yfirmenn UN Women og Mannfjöldasjóðsins (UNFPA) hjá Sameinuðu þjóðunum og verkefnisins SheDecides.

Norrænu jafnréttisráðherrarnir stóðu að pallborðsumræðum í tengslum við fund kvennanefndarinnar og fjölluðum þar um jafnrétti í dreifbýli á Norðurlöndum, „Rights, roles and realities – Nordic strategies for gender equality“. Norrænu jafnréttisráðherrarnir vildu helst láta að sér kveða varðandi kyn- og frjósemisheilsu og réttindi kvenna (SRHR) í heiminum, ekki síst í ljósi þeirra miklu áhrifa sem MeToo-hreyfingin hefur haft á stjórn málin á Norðurlöndum. Einnig fór fram pallborðsumræða með sérfræðingum í tengslum við fundinn í kvennanefndinni en þátttakendur voru fulltrúar ýmissa dreifbýlissvæða á Norðurlöndum og frumbyggja.

Rights, roles and realities – Nordic strategies for gender equality



Í aðdraganda umræðna sérfræðinganna hafði Norræna upplýsingaveitan um kynjafræði (NIKK) ásamt Nordregio gert kvikmyndina „Rural Realities in the Nordic Countries“ þar sem sýnt er á sjónrænan hátt það sem líkt er og ólíkt með Norðurlöndunum. Jafnréttiskortin eru af Norðurlöndunum, einnig Álandseyjum, Færeyjum og Grænlandi. Þar er mynd af dreifbýlissvæðum brugðið upp út frá ýmsum þáttum, til að mynda flutningamynstrum, menntunarstigi, atvinnuþáttöku, töku fæðingarorlofs og aðgangi að heilsugæslu og sjúkrahúsum.



Rural realities in the Nordic countries – Leaving men behind?

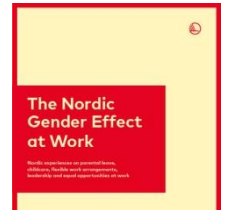


Fylgiskjal 3

Rit sem komu út á árinu 2018 og í lok árs 2017

The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work³ (2018)

Norðurlöndin fimm eru samanlagt eitt þeirra svæða í heiminum þar sem jafnrétti er hvað mest. En hvernig hafa þau náð svona langt? Raktar eru helstu pólitísku umbæturnar og sá árangur sem náðst hefur í „knowledge hub“ upp á 50 blaðsíður sem The Nordic Gender Effect at Work gefur út. Efnið er hluti af „útflutningi“ á norrænu jafnrétti sem á að nýtast löndum sem vilja fjölga konum á vinnumarkaði. „Knowledge hub“ greinir frá helstu þáttum The Nordic Gender Effect sem leitt hafa til þess að næstum þrjú fjórðungar kvenna eru á vinnumarkaði.



Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries⁴ (2018)

Í skýrslu frá OECD, *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* er rakið hvernig jafnrétti hefur stuðlað að auknum hagvexti á Norðurlöndum og til hve mikils er að vinna með því að minnka kynjabilið enn frekar. Árangurinn sýnir að það er einkum atvinnuþátttaka kvenna sem hefur átt ríkan þátt í að auka hagvöxt á Norðurlöndum. Skýrslan bendir einnig á að minni munur á vinnutíma karla og kvenna geti falið í sér ávinning fyrir norrænu hagkerfin.



Kartlaggning: Vad säger lagen om MeToo?⁵ (2018)

Yfirlit frá NIKK. Alls staðar á Norðurlöndum ber atvinnurekendum skylda til að koma í veg fyrir og bregðast við kynferðislegri áreitni. Engu að síður er þetta stór vandi á vinnumarkaði eins og kom berlega í ljós með tilkomu hinnar alþjóðlegu MeToo-hreyfingar. Yfirlitið sýnir hvaða löggjöf gildir um kynferðislega áreitni á vinnumarkaði á Norðurlöndum.



Faktablad: Föräldraskap, våldsprevention och maskulinitets-normer⁶ (2018)

Upplýsingablað frá NIKK. Eigi fullt jafnrétti að nást verða karlar að taka þátt í starfinu og hnika við hefðbundnum karlmennskuhugmyndum. Á Norðurlöndum er málaflókkurinn „karlar og jafnrétti“ í forgangi og hefur verið gripið til ýmissa ráðstafana



³ <http://norden.org/gendereffect>

⁴ <http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1212196&dswid=-2126>

⁵ <http://www.nikk.no/publikationer/kartlaggning-vad-sager-lagen-om-metoo/>

⁶ <http://www.nikk.no/publikationer/faktablad-foraldraskap-valdsprevention-och-maskulinitetsnormer/>



þar að lútandi. Verkefni fjalla um allt frá ofbeldi karla til foreldrahlutverks og breytts karlmennskuhlutverks. Í upplýsingablaðinu er fjallað um karlmennskurannsóknir, pólitísk frumkvæði eru rakin og gefin dæmi um norrænt samstarf á þessu sviði. Upplýsingablaðið er unnið að beiðni Norrænu ráðherranefndarinnar sem eitt forgangssvið formennskulandsins Svíþjóðar á árinu 2018.

Faktablad: Vem jobbar och när?⁷ (2018)

Upplýsingablað frá NIKK. Konur á Norðurlöndum vinna hlutastörf í ríkara mæli en karlar. Hefur það áhrif á jafnrétti á vinnumarkaði og efnahagsleg tækifæri kvenna og karla. NIKK hefur kortlagt hlutastörf á Norðurlöndum í þremur rannsóknaskýrslum innan ramma verkefnisins Deltid i Norden (Hlutastörf á Norðurlöndum). Upplýsingablaðið rekur orsakir og afleiðingar hlutastarfa og birtir samantekt ániðurstöðum skýrslanna þriggja.



NIKK-kartan⁸ (2018)

NIKK hefur unnið jafnréttiskort af Norðurlöndum. Jafnréttiskortið af Norðurlöndum á að sýna ártöl, haghafa, auðlindir, rannsóknir og ýmsan samanburð sem NIKK hefur safnað saman á vefsíðu sinni.



Vilka hörs och syns i Norden?⁹ (2017)

Upplýsingablað frá NIKK um opinbert rými á Norðurlöndum. Opinbert rými á Norðurlöndum er ekki opið öllum enn sem komið er. Kynjafordómar í auglýsingum, ósýnileiki í fjölmiðlum ásamt hatri, hótunum og annarri ótilhlýðilegri háttsemi á netinu geta orðið til þess að þagga niður í ýmsum röddum. Engu að síður er skin á milli skúra og góð dæmi er að finna í löndunum. Hvernig getur opinbert rými verið öllum opið?



⁷ <http://www.nikk.no/publikationer/faktablad-vem-jobbar-och-nar/>

⁸ <http://www.nikk.no/publikationer/nikk-kartan/>

⁹ <http://www.nikk.no/publikationer/offentliga-rummet/>



Fylgiskjal 4

Hagtölur um kynjahlutföll í norrænu samstarfi

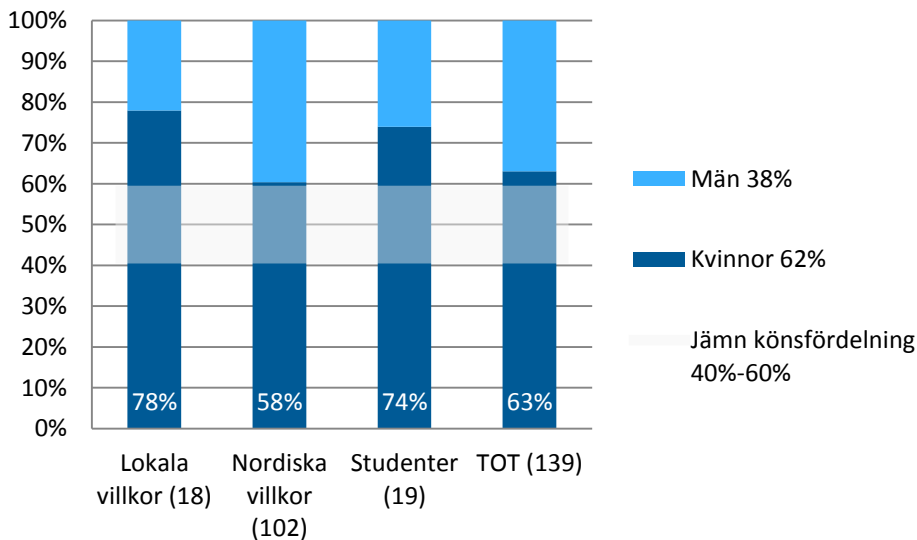
Skrifstofa Norrænu ráðherranefndarinnar á að vera vinnustaður þar sem starfsskilyrði henta jafnt konum og körlum, og kynin hafa jöfn tækifæri til starfsframa og jafnvægis milli vinnu og fjölskyldu. Í jafnréttisáætluninni kemur fram að á öllum stigum ákvarðanatöku og starfseminnar skuli hlutfall hvors kyns vera að minnsta kosti 40-60% og krafa er gerð um árlegt yfirlit yfir hagtölur um kynjahlutföll og skýrslu um breytingar sem hugsanlega hafa verið gerðar á árinu.

Hér á eftir fara tölur um skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar sem sóttar eru í nýjasta yfirlit yfir starfsfólk sem birtist í júní 2018. Til viðbótar eru upplýsingar um starfsfólk stofnana sem sóttar eru í árlega starfsmannaskýrslu skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar frá 31. desember 2017. Tölur um kynjahlutföll í embættismannanefndum eru sóttar í yfirlit sem birst hafa á vefnum Norden.org.

Kynjaskekkja meðal starfsfólks á staðbundnum ráðningarkjörum eða á kjörum námsfólks

Í júní 2018 voru 139 starfsmenn á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar. 102 einstaklingar voru á norrænum kjörum, 18 einstaklingar á staðbundnum kjörum og 19 sem námsfólk. Kynjahlutföllin sjást í prósentum á teikningu 1¹⁰.

Teikning 1: Kynjahlutföll meðal starfsfólks á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar



¹⁰ Prósentutalan í súlunum sýnir hlutfall kvenna á hinum ýmsum ráðningarkjörum.



- Konur eru í meirihluta í öllum flokkum ráðningarkjara. Kynjahlutföll meðal starfsfólks á staðbundnum ráðningarkjörum voru jöfn á árinu 2017 (56% konur) en konum fjölgaði í 78% á árinu 2018. Meðal námsfólks eru breytingarnar svipaðar. Hlutfall kvenna var 63% á árinu 2017 en þeim fjölgaði í 74% á árinu 2018. Hins vegar hafa kynjahlutföll meðal starfsfólks á norrænum ráðningarkjörum jafnast út. Konur voru 62% á árinu 2017 en fækkaði í 58% á árinu 2018. Markmið um kynjajafnvægi hafa því náðst meðal starfsfólks á norrænum kjörum almennt.
- Sá mikli fjöldi starfsmanna á norrænum kjörum (102 manns) í samanburði við hina tvo flokkana (18 manns á staðbundnum kjörum, 19 námsmenn) gerir að verkum að samanlögð kynjahlutföll hnikast aðeins um einn af hundraði þar sem konur voru 62% starfsfólks á árinu 2017 en fjölgaði í 63% á árinu 2018. Almenn kynjahlutföll hafa því raskast óverulega milli áráanna 2017 og 2018.

Svo til óbreytt kynjahlutföll í öllum starfaflokkum á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar meðal starfsfólks á norrænum kjörum

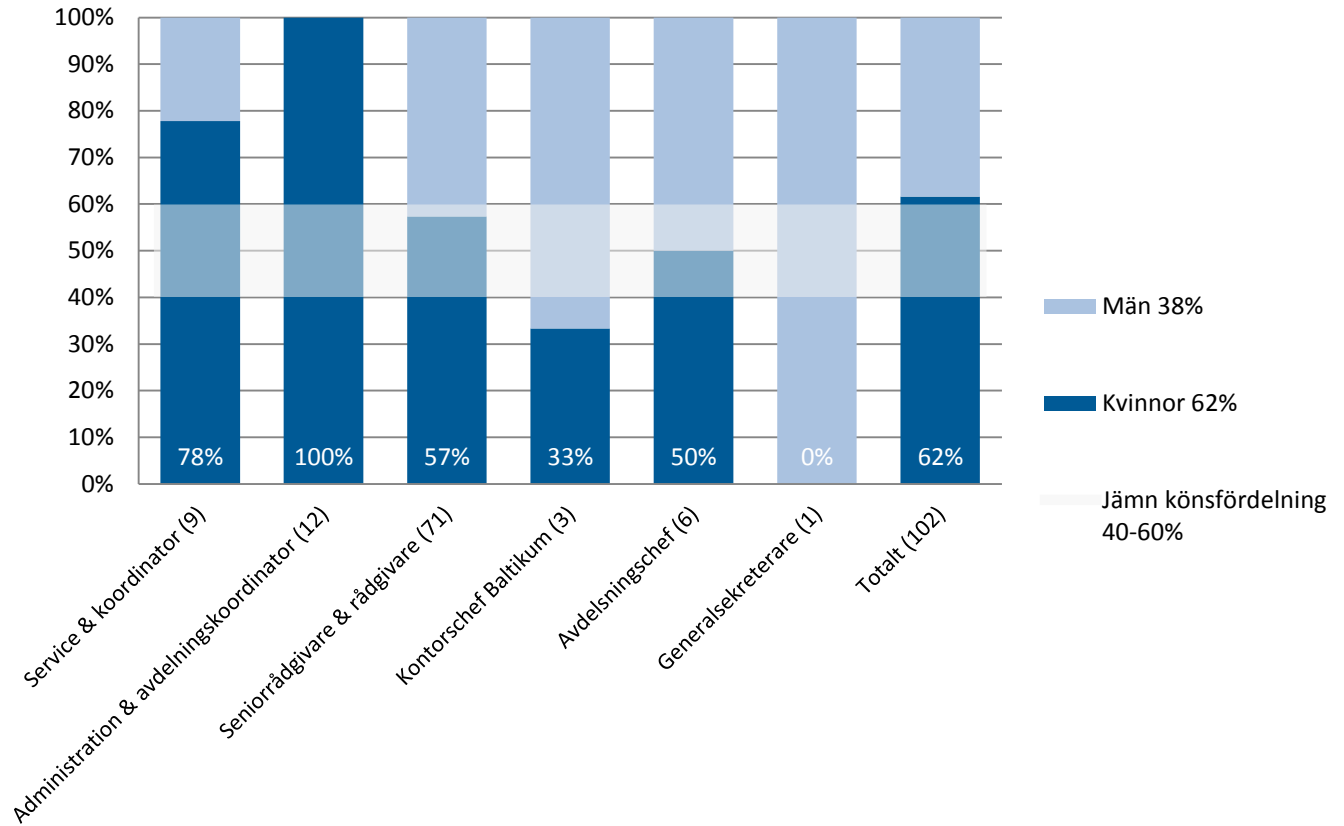
Kynjahlutföll ættu ekki aðeins að vera jöfn meðal starfsfólks á vinnustað almennt, heldur ættu þau einnig að vera jöfn í hverjum starfaflokki til þess að hægt sé að tala um að jafnrétti ríki á vinnustað.

Í maí 2018 voru 102 einstaklingar, þar á meðal framkvæmdastjórinn, ráðnir á norrænum kjörum, þar af voru 59 konur og 43 karlar. Kynjahlutföllin sjást í prósentum á teikningu 2¹¹.

¹¹ Prósentutalan í súlunum sýnir hlutfall kvenna í hverjum starfaflokki samanlagt. Innan sviga er fjöldi starfsfólks á norrænum kjörum í hinum ýmsu starfaflokkum.



Teikning 2: Kynjahlutföll í hverjum starf flokki á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar meðal starfsfólks á norrænum kjörum.



Kynjafjafnvægi hefur náðst meðal aðalráðgjafara og ráðgjafara og kynjahlutföll meðal deildarstjóra eru jöfn enn sem komið er. Í Eystrasaltsríkjum eru þrjár stöður skrifstofustjóra en sú tala kemur í veg fyrir að hægt sé að ná nefndu kynjafjafnvægi innan þessa stöðuflokks. Eftir að nýr skrifstofustjóri tók til starfa í september 2017 eru það tveir karlar og ein kona sem gegna þessum störfum.

Markmiðið hefur verið að fjölga körlum í ritarastörfum (35% karlar í árslok 2009). Engu að síður eru konur í áberandi meirihluta í þessum flokki og ekki hefur tekist að jafna kynjahlutföllin í þjónustu- og ritarastörfum. Deildarritarar og umsýslan eru þeir starfahópar þar sem kynjaskekkjan er mest en konur gegna öllum tólf störfum.

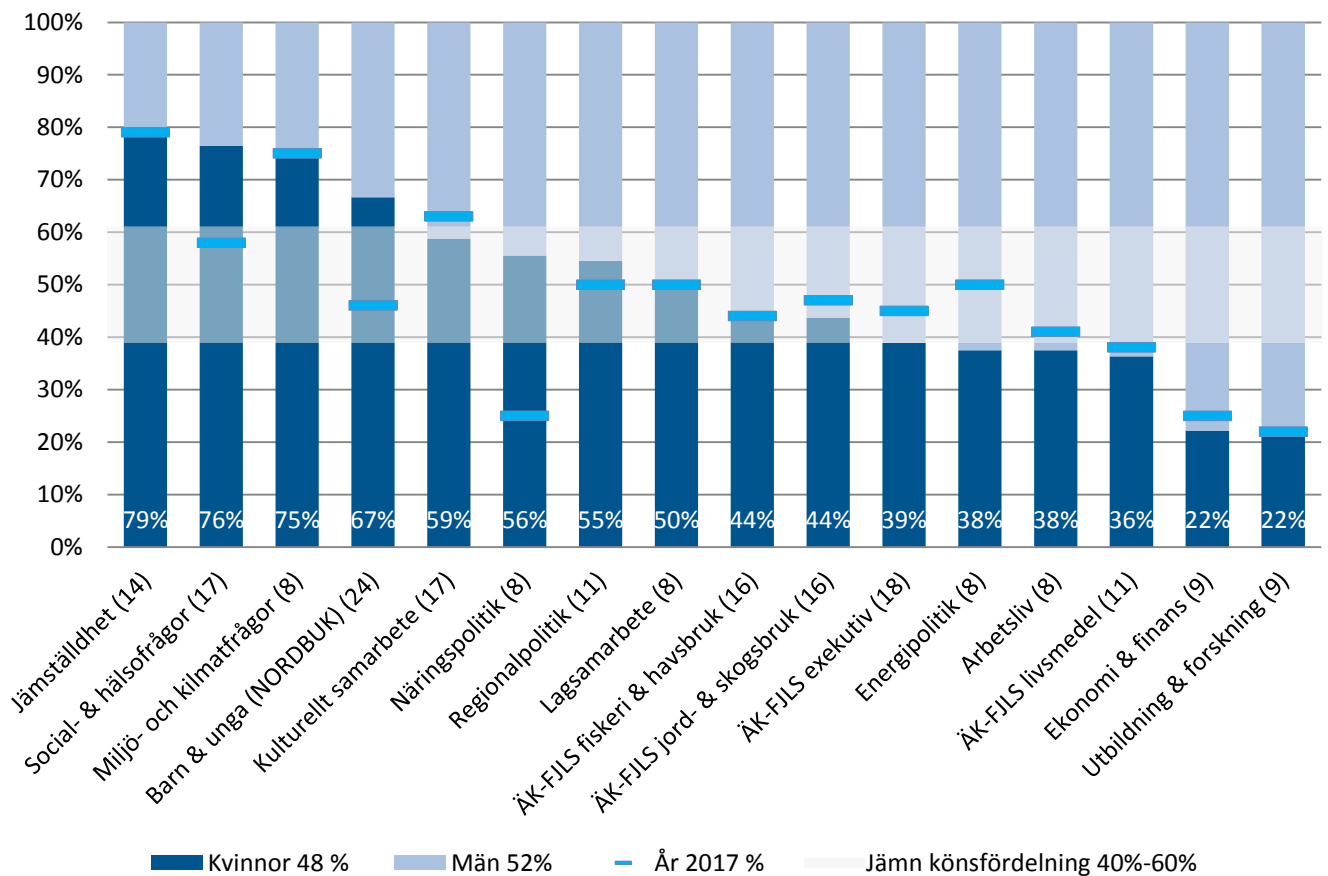
Af tólf forstöðumönnum norrænna stofnana á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar eru átta karlar og fjórar konur.



Kynjahlutföllin eru mismunandi eftir málaflokkum embættismannanefndanna

Í júní 2018 voru embættismannanefndirnar fimmtán að tölu og að NORDBUK meðtalinni voru nefndarfulltrúar alls 203. Kynjahlutföllin eru sýnd í prósentum á teikningu 3¹².

Teikning 3: Kynjahlutföll í embættismannanefndunum og NORDBUK



Kynjahlutföllin eru almennt jöfn ef litið er á embættismannanefndirnar í heild eða 48% konur og 52% karlar. Teikning 3 sýnir hins vegar að eingöngu sex af fimmtán embættismannanefndum geta státað af kynjajafnvægi og greinilegt er að tvær embættismannanefndir sem gátu státað af kynjajafnvægi á árinu 2017 hafa nú horfið frá 40/60-reglunni (félags- og heilbrigðismál 76% og NORDBUK 67%). Athygli vekur að kynjahlutföllin í embættismannanefndunum um menningarsamstarf og atvinnustefnu

¹² Tölurnar sýna fulltrúa og staðgengla þeirra í embættismannanefndunum og NORDBUK í júní 2017 og er þeim raðað eftir hækkandi hlutdeild kvenna. Heimild: www.norden.org



hafa jafnast út miðað við 2017. Mest frávik eru í embættismannanefndunum um jafnréttismál, efnahags- og fjármál og menntamál og rannsóknir eins og á fyrri árum.