

# Ligestillingsredegørelse 2018

## Indledning

Nordisk Råd har efterspurgt en redegørelse for, hvordan Nordisk Ministerråd arbejder med ligestilling og ligestillingsintegrering inden for det nordiske samarbejde. Ligestillingsredegørelsen 2018 ligger særligt vægt på MeToo-bevægelsen og dens behandlingen i Nordisk Ministerråds sektorer.

Ligestillingsredegørelsen 2018 konstaterer, at sektorerne i Nordisk Ministerråd arbejder aktivt med at inkludere ligestillingsperspektiver i deres nye samarbejdsprogrammer. I den forbindelse har nogle sektorer udarbejdet målsætninger for ligestilling, herunder kvantitative mål for kønsbalance i styregrupper samt mål om ligestillingsintegrering. Nogle sektorer har gennemført analyser og studier, med henblik på at belyse ligestillingsproblestillinger, som er specifikke for deres områder. Ligestillingsredegørelsen konstaterer også, at adskillige sektorer har haft MeToo på dagsordenen i 2018. Der er blandt andet organiseret flere aktiviteter omkring temaet seksuelle krænkelser, vold og chikane.

I 2018 har ligestilling været en klar prioritet for formandskabet, som blandt andet har sat fokus på ligestillingsintegrering i det nordiske samarbejde. Herunder bør nævnes, at ligestillingssektoren har afsat midler til en særlig indsats med formål at bidrage til højere kompetence og kundskab omkring integrering af ligestillingsperspektiver i Nordisk Ministerråds arbejde. Samarbejdsorganet Nordisk Information for Kundskab om Køn (NIKK) har fået til opgave at gennemføre denne satsning, som konkret består af uddannelses-satsninger i kompetenceopbygning samt udviklingsformål i Nordisk Ministerråds sekretariat. Arbejdet påbegyndte i 2018 og forventes at fortsætte i 2019.

Årets redegørelse beskriver Nordisk Ministerråds pågående arbejde med at integrere ligestilling i styredokumenter og projektprocesser, samt behandling af MeToo. Bilag 1 redegør for projekter som fremmer det nordiske ligestillingsarbejde. Bilag 2 beskriver, hvilke projektaktiviteter, som har fundet sted under Sveriges formandskab i 2018 inden for ligestillingssektoren. Bilag 3 lister de publikationer, som er blevet publiceret i slutningen af 2017 og i 2018. Bilag 4 indeholder statistik over kønsfordelingen i det nordiske samarbejde.

## Ligestillingsintegrering som strategi

For at opnå et bæredygtigt og ligestillet nordisk samarbejde, skal ligestillingsperspektiver integreres inden for alle områder i Nordisk Ministerråd i henhold til samarbejdsministrenes beslutning (2000). Begrebet ligestillingsintegrering, eller "gender mainstreaming", vil sige, at "ett köns- och jämställdhetsperspektiv skall integreras i alla politik- och samar-



betsområden och att de ordinarie verksamhetsutövarna har ansvar för detta arbete.”<sup>1</sup> Ligestillingsintegreringen stöttes af ligestillingssektoren i henhold til samarbejdsprogrammet *Tillsammans för jämställdhet – ett starkare Norden*, gældende for perioden 2015-2018, hvor et af fire overgribende mål er ”at støtte alle sektorer i Nordisk Ministerråd i arbejdet med at fremme ligestilling.”

## Ligestillingsintegrering i styredokumenter

Ligestillingsperspektiver skal integreres i al Nordisk Ministerråds virksomhed og dette afspejles i sektorernes, samt underliggende organers, styredokumenter. Ligestillingsperspektiver fremgår ofte i sektorernes samarbejdsprogrammer, men også i andre strategier, styredokumenter og formandskabsprogrammer. Der redegøres særligt for styredokumenter gældende fra 2017 og frem.

### Samarbejdsprogrammer

Ligestillingsperspektivet fremgår i mange sektorers samarbejdsprogrammer. I 2018 lanceredes arbejdslivssektorens nye samarbejdsprogram gældende for perioden 2018-2021. Her er ligestilling integreret i alle fire indsatsområder, hvor man blandt andet fokuserer på at fremme ligebehandling uafhængigt af køn, samt at nedbryde segregerede arbejdsmarkeder. Ligestilling er formuleret som en horisontal prioritering for regionalsektoren i samarbejdsprogrammet for perioden 2017-2020, ligesom fremme af ligestilling er skrevet ind i bevillingsbrevet for Nordregio. I erhvervssektoren indgår ligestilling i både samarbejdsprogrammet for perioden 2018-2021 og i bevillingsbrevet for Nordisk Innovation. I social- og sundhedssektoren stræber man efter, at ”Principerna i välfärdssamhället i Norden handlar om medborgarnas förutsättningar för lika möjligheter och social solidaritet och trygghet för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning”, hvilket fremgår af samarbejdsprogrammet for perioden 2017-2020.

For så vidt angår samarbejdsprogrammet for Fiskeri, Havbrug, Jordbrug, Levnedsmidler og Skovbrug for perioden 2017-2020 henvises til samarbejdsministrenes beslutning om at ligestilling skal prioriteres samt FN's Agenda 2030. I Nordisk Ministerråds arktiske samarbejdsprogram for perioden 2018-2021 indgår fire temaer formuleret i forlængelse af Agenda 2030, hvoraf et af temaerne har Sustainable Development Goal (SDG) 5 om ligestilling som en prioritet.

Flere sektorer har i 2018 arbejdet med at integrere et ligestillingsperspektiv i deres nye samarbejdsprogram gældende fra 2019. Her er der tale om uddannelses- og forskningssektoren, miljø- og klimasektoren, samt justitssektoren. For eksempel vil det på justits-

Arbejdsliv (MR-A)

Regional (MR-VÆKST)

Erhverv (MR-VÆKST)

Social og sundhed (MR-S)

Fiskeri, havbrug, jordbrug, levnedsmidler og skovbrug (MR-FJLS)

Arktis (MR-SAM)

Uddannelse og forskning (MR-U)

Miljø og klima (MR-MK)

Lovsamarbejde (MR-LOV)

<sup>1</sup> Gender mainstreaming som strategi og metode i det nordiske samarbejde (2007)



området være specificeret, at begge køn skal repræsenteres med mindst 40 % i arbejdsgrupper og lignende indenfor det nordiske justitssamarbejde.

### Andre styredokumenter

Andre styredokumenter i det nordiske samarbejde inkluderer også et ligestillingsperspektiv. I 2018 har Nordisk Ministerråd arbejdet på at inkludere de horisontale perspektiver "bæredygtighed", "børn og unge" samt "ligestilling" i budget og planer for 2019. Det er pålagt alle sektorer i planlægningen af sine aktiviteter at vurdere, hvordan der kan iværksættes initiativer, der bidrager til at opfylde målsætningerne forbundet med perspektiverne. Derfor vil det i budget 2019 fremgå tydeligt af budgetbogen inden for hvilke områder, der gøres en særlig indsats for at bidrage til perspektiverne, udover den generelle forventning om at disse perspektiver integreres i hele virksomheden. Symbolerne til højre vil fremover kunne findes i budgetbogen.

Budget 2019



Strategien for det nordiske kultursamarbejde for perioden 2013-2020 blev revideret i 2017 med yderligere fremhævelse af ligestillingsperspektivet: "Kultursamarbetet ska främja hållbar utveckling. Det innebär en gemensam strävan mot inkluderande, tillgänglig och jämställd kultur och konst som utmanar normer och värderingar och stärker människors känsla av meningsfullhet och tillhörighet. Ett brett förankrat kultursamarbete ska utveckla gemenskap och förståelse mellan alla som bor i Norden och bidra till stärkt sammanhållning".

Kultur (MR-K)

I bevillingsbrevene for Nordisk Ministerråds kulturinstitutioner præciseres det desuden, at institutionerne skal arbejde med at integrere et ligestillingsperspektiv. Medarbejdernes viden om ligestillingsspørgsmål, normer, normkritik og tilgængelighed skal højnes gennem målrettede uddannelsesindsatser. I al kommunikation skal man: "beakta vilket kön som får representera vilken aktivitet för att undvika stereotypa bilder av verksamheten. Kulturinstitutionerna ska även sammanställa och analysera könsuppdelad statistik avseende medverkande kulturaktörer, projektägare och liknande".

Som en del af regionalsektorens budget skal underliggende organer, herunder Nordregio, Nordisk Atlantsamarbejde (NORA) og grænsekomitéerne, "Sikre at prosjekt og aktiviteter treffer kvinner og menn i lik grad" samt "Sikre at forskningen reflekterer at befolkningen består av kvinner og menn, og foreslå utvikling/tiltak som tar hensyn til dette." Kvarkenrådet, som er en af de nordiske grænsekomitéer, har ydermere sat fokus på ligestilling i deres strategiplan for perioden 2018-2020, hvor ligestilling nævnes som en forudsætning for bæredygtig udvikling.

Regional (MR-VÆKST)

Skovbrugssektoren har gennem Samnordisk skovforskning (SNS) godkendt "Strategy Plan for Nordic Forest Research 2018-2021", som ligger stor vægt på ligestilling som et værktøj til at opnå de strategiske målsætninger. SNS har for eksempel en kvantitativ målsætning om at "alle aktiviteter støttet af SNS, samt bestyrelse og sekretariat forventes at opnå kønsbalance mellem 40 og 60 %".

Skovbrug (MR-FJLS)



I Generation 2030-programmet, som er det centrale styredokument for arbejdet med bæredygtig udvikling og FN's Agenda 2030 frem mod 2020, står der at "ved udgangen af programperioden (december 2020) forventes programmet at have opnået resultater [...] med et gennemgående ligestillingsperspektiv".

Bæredygtig udvikling (MR-SAM)

### *Formandskabsprogrammer*

I Sveriges formandskabsprogram for 2018 er ligestilling fremhævet som et tværgående fokusområde og ligestillingsperspektivet har været centralt i udformningen af arbejdet på nordisk niveau. I sektorspecifikke formandskabsprogrammer fremhæves ligestilling også. Dette ses i sektorprogrammet for arbejdsliv, hvor perspektivet er beskrevet således: "Jämställhetsperspektivet kommer att belysas genomgående under samtliga aktiviteter under ordförandeskapsåret." Derudover fremhæves ligestilling i sektorprogrammet for social- og sundhedspolitik: "Jämställdhet beaktas i alla aktiviteter som kan bidra till jämställd välfärd alternativt ökad jämställdhet i hälso- och socialpolitik".

Arbejdsliv (MR-A)

Social og sundhed (MR-S)

## Implementering

### *Sektorspecifikke analyser og studier*

En række sektorer har fået foretaget analyser af de ligestillingsproblematikker, der knytter sig til deres respektive områder. Arbejdslivssektoren har fået foretaget et studie af udenrigsfødte kvinders etablering på arbejdsmarkedet i Norden, og Nordregio har i samarbejde med NIKK foretaget en analyse (præsenteret gennem kort) om de geografiske forskelle på kvinder og mænds levevilkår i Norden. Begge studier var udgangspunkt for ekspertdiskussioner ved konferencer i henholdsvis Stockholm og New York. Derudover har erhvervssektoren fået udarbejdet en analyse af generelle ligestillingsproblematikker i sektoren, som skal ligge til grund for dens videre arbejde.

Arbejdsliv (MR-A)

Regional (MR-VÆKST)

Ligestilling (MR-JÄM)

Erhverv (MR-VÆKST)

Kulturanalyse Norden udarbejder i perioden 2017-2019 på opdrag af kultursektoren statistik og materiale til gavn for beslutningstagere, som vil udvikle den nordiske kulturpolitik og styrke kulturlivet i de nordiske lande. For eksempel analyseres kønsfordelingen i Nordisk Råds kulturpriser med en kvantitativ oversigt over fordelingen mellem kvinder og mænd blandt nominerede og vindere i de fire kulturpriser. Ligestilling og mangfoldighed diskuteres af prisernes bedømmelseskommitéer, og der vil yderligere blive taget hensyn til kønsfordelingen i udnævnelsen af komitéerne.

Kultur (MR-K)

### *Projekt- og programvirksomhed*

Sektorerne i Nordisk Ministerråd arbejder på systematisk at integrere ligestilling i deres projekt- og programaktiviteter. I 2017 er dette arbejde blandt andet blevet styrket på børn- og ungeområdet. Håndbogen for NORDBUK's støtteprogram revideredes i efteråret 2017. Der ligger nu større fokus på ligestilling og bæredygtig udvikling: "det är en

Børn og unge (MR-SAM)



fördel om projektet/nätverket arbetar för ökad jämställdhet mellan könen och/eller för hållbar utveckling eller uppfyllelsen av FN:s globala hållbarhetsmål i Norden. Detta i enlighet med Nordiska ministerrådets samarbetsprogram för jämställdhet och Nordiska ministerrådets strategi för hållbar utveckling." I støtteprogrammets resultater og opfølgning skal der redegøres for ligestilling og kønsfordeling, både kvantitativt og kvalitativt. Disse resultater redegøres for i Nordisk Kulturkontakts (NKK) årsrapport.

I håndbøgerne om kultursektorens støtteprogrammer findes der ydermere regler for inkludering af et ligestillings- og mangfoldighedsperspektiv: "Bidragsgivningen ska i sin helhet spegla samhällets mångfald vad gäller kön, könsidentitet och uttryck, kulturell och etnisk bakgrund och funktionsförmåga. Projekten ska bidra till att skapa sammanhållning och främja ett inkluderande och mångsidigt konst- och kulturliv i Norden".

Kultur (MR-K)

I Nordisk Ministerråds internationale projektvirksomhed med Rusland, Estland, Letland og Litauen er ligestilling et prioriteret område, ligesom det er prioriteret at styrke demokrati og respekt for menneskerettigheder. Inden for regionalsektoren har Nordkalottrådet opdateret sin ansøgningsblanket med et tillægsspørgsmål, der henleder ansøgernes opmærksomhed på ligestillingsaspekter i arbejdet. For så vidt angår det arktiske samarbejdsprogram, er SDG 5 om ligestilling et kriterie for godkendelse af projektbevillinger. Derudover ses det, at Nordisk Innovation har indbygget et mål om, at der skal tages hensyn til ligestilling både i planlægning, design og implementering af programmer.

Internationalt samarbejde (MR-SAM)

Regional (MR-VÆKST)

Arktis (MR-SAM)

Erhverv (MR-VÆKST)

## MeToo

Vigtigheden af piger og kvinders selvbestemmende blev tydeliggjort i lyset af MeToo-bevægelsen, som startede i oktober 2017. MeToo-bevægelsen fik en unik gennemslagskraft i Norden, hvorfor Nordisk Ministerråd har taget initiativ til at sætte ligestilling, sexismen, sexchikane og seksuel vold på dagsordenen i 2018.

I løbet af 2018 har der været adskillige diskussioner på politisk niveau omkring MeToo, ligesom emnet er blevet prioriteret under det svenske formandskab. I ligestillingssektoren er MeToo blevet behandlet af de nordiske ligestillingsministre ved FN's kvindekommision (CSW) i New York og ved den internationale konference om mænd og ligestilling (ICMEO) i Stockholm. NIKK har i 2018 indsamlet og publiceret information om udbredelsen af MeToo i Norden samt gældende lovgivning om sexchikane. MeToo er også temaet for et nordisk-baltisk ekspertseminar, der afholdes den 29. november i Sverige.

Ligestilling (MR-JÄM)

Udover ligestillingssektoren har Ministerrådene for Kultur, Lovsamarbejde, Arbejdsliv, Uddannelse og Forskning samt samarbejdsministrene alle haft MeToo på dagsordenen inden for det seneste år. Det gælder blandt andet på uddannelsessektorens seminar "Current Priorities and Future Challenges for Higher Education in the Nordic Region" i Stockholm i juni 2018, hvor man konstaterede, at der forekommer megen sexchikane i universitetsverdenen. Yderligere diskussioner har omhandlet muligheden for at følge op på skolerne arbejde mod sexchikane.

Kultur (MR-K)

Lovsamarbejde (MR-LOV)

Arbejdsliv (MR-A)

Uddannelse og forskning (MR-U)

Samarbejdsministrene (MR-SAM)



Inden for arbejdslivssektoren er MeToo blevet diskuteret i forbindelse med en middag, hvor arbejdsministrene deltog. Anna Söderbäck, Direktør for Konstnärsnämnden i Sverige, var indbudt til at holde et foredrag om MeToo. Inden for arbejdsmiljøudvalget er MeToo også blevet drøftet, og man har diskuteret forskelle mellem landenes lovgivning og foranstaltninger for at bekæmpe sexchikane. Derudover vil den nordiske institution Institut for Videregående Uddannelse på Arbejdsmiljøområdet (NIVA) udvikle et kursus om sexchikane og krænkelser frem til **2019**.

Arbejdsliv (MR-A)

Under samarbejdsministrene har man også afholdt aktiviteter på baggrund af MeToo. På de nordiske statsministres møde i Örnköldsvik den 22.-23. maj var "Nordic cooperation on MeToo" et af diskussionspunkterne. Formandskabet har afholdt en paneldebat om "Nordisk jämställdhet på export – finns det initiativ i Norden som kan föras fram för att förebygga MeToo" i Stockholm den 23. marts med Ebba Witt-Brattström, Kristina Wicksell fra Make Equal og Fredrik Bondestam fra NIKK.

Samarbejdsministrene (MR-SAM)

Udover at MeToo har været diskuteret adskillige gange på ministerniveau i 2018, er der blevet igangsat nye initiativer. Kultursektoren har besluttet at afsætte 300.000 DKK til videns-, strategi- og idéudveksling om MeToo inden for kulturområdet. De nordiske kulturhuse og -institutter har fået til opgave at udarbejde et koncept, samt at implementere aktiviteterne. Derudover afholdte de nordiske kulturministre et erfaringsudvekslingsmøde den 9. maj, hvor man godkendte en fælles ministerudtalelse om MeToo, inden for kultur, medier og idræt. Kultursektoren har fået til opgave at arbejde videre med forebyggelsesindsatser. Ydermere har justitsministrene drøftet lovgivningen på området og besluttet at udarbejde en MeToo-håndbog med særlig anvendelse for justitssektoren.

Kultur (MR-K)

Lovsamarbejde (MR-LOV)

Det kommende islandske formandskab i 2019 har planer om at fortsætte det nordiske samarbejde omkring MeToo.



## Bilag 1

### Eksempler på projekter, der fremmer det nordiske ligestillingsamarbejde i 2018

- J Ministerrådet for Lovsamarbejde afholdte d. 1. juni et møde, hvor de nedsatte et projekt om at få udarbejdet en MeToo-håndbog om "best practice" gældende sexchikane i de nordiske lande. Lovsamarbejde (MR-LOV)
- J Den nordiske arbejdsgruppe for globale klimaforhandlinger finansierer projektet "Gender and Climate Change", hvor målet er at enkelt beskrive United Nations Framework Convention on Climate Changes (UNFCCC) arbejde angående ligestilling med særlig fokus på Gender Action Plan. Miljø og klima (MR-MK)
- J Nordisk Embedsmandskomité for Fiskeri, Havbrug, Jordbrug, Levnedsmidler og Skovbrug har under projektet "Ny Nordisk Mad" afholdt eventen "Freja Symposium". Denne begivenhed søgte at sætte fokus på ligestillingsproblemer og kvinders rolle i nordisk gastronomi. Fiskeri, havbrug, jordbrug, levnedsmidler og skovbrug (MR-FJLS)
- J Ministerrådet for Arbejdsliv afholdte d. 13. april en konference, hvor der var stort fokus på kvinder på arbejdsmarkedet. Der var specifikt fokus på, hvordan øget integration af udenrigsfødte kvinder på arbejdsmarkedet kan opnås. Herved er målet at finde frem til en løsning, hvor nyankomne kvinder skal have samme muligheder og forudsætninger som nyankomne mænd. Arbejdsliv (MR-A)
- J Formandskabsprojekterne "Velfærdsvagten" og "Ett innovativt och öppet Norden med välmående människor 2020" afholdte konferencen "Tackling inequalities in the Nordic region" i Helsingfors d. 28. august 2018, hvor social- og sundhedsspørgsmål herunder udsathed og ligestilling diskuteredes. Social og sundhed (MR-S)
- J Nordisk energiforskning (NEF) arbejder på en kønspolitik og har afholdt et seminar, hvor der er udarbejdet retningslinjer for ligestilling inden for energiforskning. Denne kønspolitik har til mål at gøre det synligt, hvor stor indflydelse opmærksomhed på ligestilling har på kvaliteten af forskning i Norden og på forskningsamarbejde generelt. Energi (MR-VÆKST)
- J Arbejdslivssektoren har i november i samarbejde med uddannelsessektoren afholdt et seminar om voksne kvinder og mænds læring og kompetencer. Arbejdsliv (MR-A)  
Uddannelse og forskning (MR-U)



## Bilag 2

# Projektaktiviteter och satsningar inom jämställdhetssektorn i Nordiska Ministerrådet under Sveriges ordförandeskap 2018

De nordiska ländernas, Färöarnas, Grönland och Ålands samarbete kring jämställdhetsfrågor drivs av en gemensam nordisk vision om ett jämställt Norden med lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter för alla invånare oavsett kön. Ordförandeskapet i det Nordiska ministerrådet roterar mellan de fem nordiska länderna, och i 2018 har Sverige ordförandeskapet. Sverige har fastställt tre huvudprioriteringar på jämställdhetsområdet under ordförandeåret 2018<sup>2</sup>:

- ) Män och jämställdhet
- ) Förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor
- ) Jämställdhetsintegrering

Dessutom hade ordförandeskapsprogrammet 2018 som syfte att stödja de nordiska länderna och Nordiska ministerrådets arbete mot hållbarhetsmålen i Agenda 2030, stödja det nordiska arbetet med integreringen av utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden, samt att ansvara för det nordiska samarbetet internationellt och bidra i internationella erfarenhetsutbyten.

Det nordiska jämställdhetsarbetet har under 2018 haft som utgångspunkt samarbetsprogrammet *Tillsammans för jämställdhet* som gäller från 2015 till och med 2018. Samarbetsprogrammet innehåller två övergripande teman: det offentliga rummet och välfärd och innovation, samt två tvärgående teman: hållbar utveckling med fokus på mångfald, och mäns och pojkars aktiva deltagande i jämställdhetsarbetet. Samarbetsprogrammet har fyra mål:

- ) Att bidra till ett effektivare och rikare nationellt jämställdhetsarbete i de nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland.
- ) Att stödja ländernas internationella förpliktelse på jämställdhetsområdet och skapa synergier på tvärs i Norden.
- ) Att bidra till att höja kunskapen om jämställdhet och jämställdhetssamarbetet i Norden blandmedborgare, parlamentariker och regeringar.
- ) Att stödja alla sektorer i Nordiska ministerrådet i arbetet med att främja jämställdhet



<sup>2</sup> Program för jämställdhet. Sveriges ordförandeskap 2018.

<http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A11174736&dswid=2948>





## Män och jämställdhet

15–16 maj 2018 stod Sverige värd för en internationell konferens om män och jämställdhet, *International Conference on Men and Equal Opportunities* (ICMEO). Med utgångspunkt i MeToo hade konferensen hade som tema "Maskulinitet och normkritiskt arbete", och lägger vikt vid mansrollen och granskningen av stereotypa maskulinitetsnormer samt hur dessa kan innebära begränsningar för pojkar och män. Konferensen ICMEO syftade till att på ett europeiskt plan synliggöra frågor om män och jämställdhet. En rad nordiska ordförandeskapsaktiviteter på temat män och jämställdhet genomfördes i samband, härunder ett nordiskt nätverksmöte för män och jämställdhet och ett seminarium med fokus på mansroller och mäns och pojkars ansvar för att motverka människohandel för sexuella ändamål. Detta seminarium genomfördes enligt isländska "Barbershop Concept" som samlar män med olika erfarenheter – exempelvis från politiken, civilsamhället, högskolan och näringslivet – för att tillsammans diskutera kopplingen mellan stereotypa mansroller och människohandel och hur män och pojkar kan bidra till en förändring. Aktiviteten genomfördes även som ett samarbete med Östersjöstaternas råds expertgrupp mot människohandel.

International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO)

I anslutning till ICMEO hölls ett möte mellan jämställdhetsministrarna från de nordiska och baltiska länderna. Mötet hade män och jämställdhet som tema. Av den anledningen tog det svenska ordförandeskapet fram ett nordiskt kunskapsunderlag på området i samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting som även kan användas framöver.

## Förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor

Under ICMEO hade Jämställdhetsmyndigheten i Sverige i uppdrag att anordna ett seminarium på temat nordiskt arbete med att förebygga mäns våld mot kvinnor. Syftet var att fördjupa det nordiska erfarenhetsutbytet kring arbetssätt som fokuserar på universellt våldförebyggande arbete mot könsbaserat våld riktat till unga män samt förebyggande insatser mot hedersrelaterat våld.

## Jämställdhetsintegrering

Det har gjorts en satsning för att integrera jämställdhet i det övergripande svenska ordförandeskapsprogrammet. Utbildningar har genomförts för att höja kompetensen i jämställdhetsintegrering bland tjänstepersoner med ansvar för ordförandeskapsprojekt och samordning av nordiska frågor. Bland annat har ordförandeskapet integrerat jämställdhet genom att stödja samtliga sektorer i att belysa lärdomarna från MeToo-uppropen.



## Andra aktiviteter

### *Jämställdhet och arbetsliv*

Jämställdhetssektorn har i samarbete med arbetslivssektorn utfört en konferens med tematiken inkludering av utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden. De nordiska länderna har nästan lika många kvinnor som män i arbetslivet. Samtidigt finns en rad utmaningar på området. En av dem är ett lägre deltagande i arbetslivet av utrikesfödda kvinnor. Därför arrangerades en konferens i Stockholm den 13 april var 120 särskilt inbjudna deltagare från Norden deltog. De nordiska arbetsmarknadsministrarna deltog även i en paneldebatt under konferensen.

Konferens om inkludering av utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden

### *The Nordic Gender Effect at Work*

Jämställdhetssektorn äger flaggskeppsprojektet "The Nordic Gender Effect at Work" inom statsministerinitiativet "Nordic Solutions to Global Challenges". Målet med projektet är att konkretisera och förmedla nordisk kunskap om jämställdhet i arbetslivet, och därigenom bidra till lösningar på den internationella arenan. Det finns en stor internationell efterfrågan på nordiska erfarenheter på området jämställdhet i arbetslivet så som föräldraledighet, barnomsorg och flexibilitet i arbetslivet, vilket flaggskeppet ämnar kunna besvara.

Under 2018 har OECD i samarbete med Nordiska Ministerrådet tagit fram rapporten "Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries", som visar hur ökad jämställdhet på arbetsmarknaden har bidragit till den ekonomiska tillväxten i de nordiska länderna med extra 10-20% GDP per capita över senaste 40-50 åren, och vad som bör göras i framtiden för att stänga gender gaps inom arbetsmarknadsdeltagande och arbetstid (se bilaga 3). The Nordic Gender at Work lanserade rapporten och höll paneldebatten "Investing in Working Parents Pays Off" på temat vid OECD:s högnivå socialminstermöte den 14 maj i Canada.



Investing in Working Parents Pays Off

### *Internationell synlighet för det nordiska jämställdhetsarbetet*

MR-JÄM har deltagit vid FN:s Kvinnokommission (CSW) sedan 2005. CSW62 i 2018 hade huvudtemat: "Utmaningar och möjligheter i att uppnå jämställdhet och stärka kvinnor och flickor i glesbygden". De nordiska aktiviteterna inleddes med en nordisk mottagning där FN cheferna för UN Women och UNFPA tillsammans med initiativet SheDecides var inbjudna.

I samband med kommissionen höll de nordiska jämställdhetsministrarna en paneldebatt om jämställdhet på glesbygden i Norden, "Rights, roles and realities – Nordic strategies for gender equality". De nordiska jämställdhetsministrarna ville främst göra sig hörda på området för kvinnors sexuella och reproduktiva hälsa och rättigheter (SRHR) i världen, inte minst med anledning av MeToo-rörelsens starka avtryck på politiken i Norden. I sam-

Rights, roles and realities – Nordic strategies for gender equality



band med kommissionen hölls även en expertpanel med paneldeltagare som representerar flera av Nordens glesbygdsområden samt urfolk.

För expertpanelen tog Nordisk information för kunskap om kön (NIKK) tillsammans med Nordregio fram filmen "Rural Realities in the Nordic Countries", för att visuellt visa på likheter och skillnader i Norden. Dessa jämställdhetskartor omfattar de nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland med särskilt fokus på lands och glesbygdsområden utifrån faktorer såsom bland annat förflyttningsmönster, utbildningsnivå, sysselsättningsgrad, uttag av föräldraledighet och tillgång till vård och sjukhus.



Rural realities in the Nordic countries – Leaving men behind?

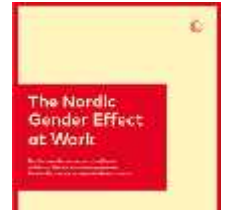


## Bilag 3

### Publikationer från 2018 och sent 2017

#### The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work<sup>3</sup> (2018)

De fem nordiska länderna utgör tillsammans en av världens mest jämställda regioner. Men hur nådde de dit? Nu finns de viktigaste politiska reformerna och resultaten sammanfattat på 50 sidor i en "knowledge hub", utgiven av The Nordic Gender Effect at Work. Materialet är en del av "exporten" av Nordisk jämställdhet, och är tänkt att fungera som ett verktyg för länder som vill se fler kvinnor på arbetsmarknaden. "Knowledgehubben" beskriver de viktigaste beståndsdelarna i "The Nordic Gender Effect" som lett till att närmare tre fjärdedelar av kvinnorna idag är på arbetsmarknaden.



#### Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries<sup>4</sup> (2018)

Rapporten från OECD *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* undersöker hur ökad jämställdhet har bidragit till den ekonomiska tillväxten i de nordiska länderna, och hur mycket som finns att vinna på att ytterligare minska könsklyftorna. Resultaten visar att framför allt kvinnors integrering på arbetsmarknaden har starkt bidragit till den ekonomiska tillväxten i Norden. Rapporten pekar också på att ett minskande av skillnader i arbetstid mellan män och kvinnor kan ge stora fördelar för de nordiska ekonomierna.



#### Kartläggning: Vad säger lagen om MeToo?<sup>5</sup> (2018)

En kartläggning från NIKK. I alla nordiska länder har arbetsgivare skyldigheter att förbygga och agera vid sexuella trakasserier. Trots detta finns det stora problem i arbetslivet, vilket inte minst uppmärksammats i samband med den internationella rörelsen MeToo. I denna kartläggning synliggörs vilken lagstiftning som gäller vid sexuella trakasserier i arbetslivet i Norden.



#### Faktablad: Föräldraskap, våldsprevention och maskulinitets-normer<sup>6</sup> (2018)

Ett faktablad från NIKK. För att uppnå jämställdhet måste män engagera sig i arbetet och föreställningar om manlighet utmanas. I de nordiska länderna är politikområdet "män och jämställdhet" prioriterat och ett antal satsningar görs. Initiativen sträcker sig från mäns våld till föräldraskap och förändring av mansrollen. Detta faktablad lyfter



<sup>3</sup> <http://norden.org/gendereffect>

<sup>4</sup> <http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%7A1212196&dswid=-2126>

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

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



maskulinitetsforskning, visar på politiska initiativ, samt innehåller exempel på nordiska samarbeten inom området. Faktabladet har tagits fram på uppdrag av Nordiska ministerrådet, som en del av ordförandeskapet Sveriges prioriterade områden under 2018.

### Faktablad: Vem jobbar och när?<sup>7</sup> (2018)

Ett faktablad från NIKK. Kvinnor i Norden arbetar deltid i högre utsträckning än män. Det påverkar både jämställdheten på arbetsmarknaden och kvinnor och mäns ekonomiska möjligheter. Inom ramarna för projektet Deltid i Norden har NIKK med tre forskningsrapporter kartlagt deltidssarbetet i Norden. Detta faktablad, som visar på orsaker till och konsekvenser av deltidssarbetet, sammanfattar de tre rapporterna.



### NIKK-kartan<sup>8</sup> (2018)

NIKK har producerat en karta över jämställdhet i Norden. För att synliggöra de årtal, aktörer, resurser, fördjupningar och jämförelser som NIKK samlat på sin webb finns denna karta över jämställdhet i Norden.



### Vilka hörs och syns i Norden?<sup>9</sup> (2017)

Ett faktablad från NIKK om det offentliga rummet i Norden. Det offentliga rummet i Norden är fortfarande inte till för alla. Sexistisk reklam, osynliggörande i media samt hat, hot och andra kränkningar på nätet riskerar att tysta många röster. Samtidigt finns ljuspunkter och goda exempel på lösningar i de olika länderna. Hur kan offentliga rummet bli en plats för alla?



---

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

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

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



## Bilag 4

# Statistisk redogörelse över könsfördelning i det nordiska samarbetet

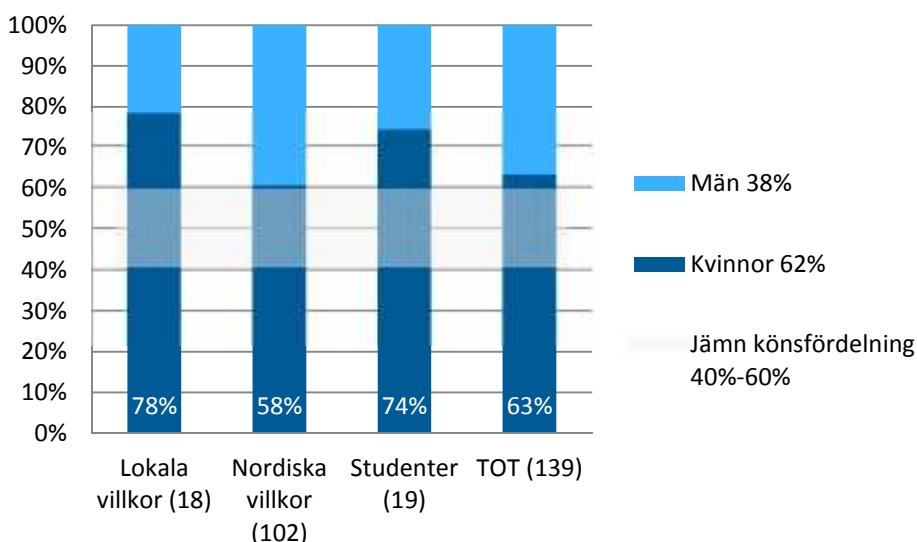
Nordiska ministerrådets sekretariat ska vara en arbetsplats som erbjuder arbetsförhållanden som är lika lämpliga både för kvinnor och män, och där förutsättningarna ska vara likvärdiga för båda könen att göra karriär och balansera arbets- och privatliv. I jämställdhetsplanen framgår även att alla befattningsnivåer och verksamhetsnivåer ska ha en jämn könsfördelning på minst 40-60%, och att det finns krav på årliga statistiska redogörelser för könsfördelningen, samt redovisning av eventuella förändringar av densamma under årets lopp.

Nedan presenterad statistik om Nordiska ministerrådets sekretariat är hämtad från den senaste personalöversikten som publicerats i juni 2018. Därutöver kompletteras den med information om anställda i institutionerna från NMRS årliga personalrapport från 31 december 2017. Data gällande könsfördelning i ämbetsmannakommittéer är hämtade från listorna som är publicerade på Norden.org.

## Ojämn könsfördelning bland anställda på lokala och studentvillkor

I juni 2018 hade Nordiska ministerrådets sekretariat 139 anställda. 102 personer var anställda på nordiska villkor, 18 personer på lokala villkor och 19 var studenter. Könsfördelningen uttrycks i procent i figur 1<sup>10</sup>.

Figur 1: Könsfördelning bland anställda på NMRS



<sup>10</sup> Procentsatsen i staplarna representerar andelen kvinnor i varje kategori av anställningsvillkor.



Kvinnor är överrepresenterade i alla anställningskategorier. Könsfördelningen bland anställda på lokala villkor har gått från att vara jämn i 2017 (56 % kvinnor) till en överrepresentation med 78 % kvinnor i 2018. Bland studenterna syns en liknande förändring, där fördelningen har gått från 63 % kvinnor 2017 till 74 % kvinnor 2018. Däremot har könsfördelningen bland anställda på nordiska villkor jämnat ut sig från 62 % kvinnor 2017 till 58 % kvinnor 2018, vilket innebär att målet för en jämn könsfördelning utslaget på alla anställda på nordiska villkor är uppnått.

Det stora antalet anställda på nordiska villkor (102 personer) i jämförelse med de andra två anställningskategorierna (18 anställda på lokala villkor, 19 studenter), gör att den totala könsfördelningen endast förändrats med en procentpoäng, från 62 % kvinnor 2017 till 63 % kvinnor 2018. Därmed har den generella könsfördelningen blivit endast marginellt ojämnare från 2017 till 2018.

### Till stor del oförändrad könsfördelning per befattningsgrupp i NMRS för anställda på nordiska villkor

Könsfördelningen bör inte bara vara jämn utslaget över alla anställda på en arbetsplats, utan det bör även vara en jämn könsfördelning i olika befattningsgrupper för att en arbetsplats ska vara jämställd.

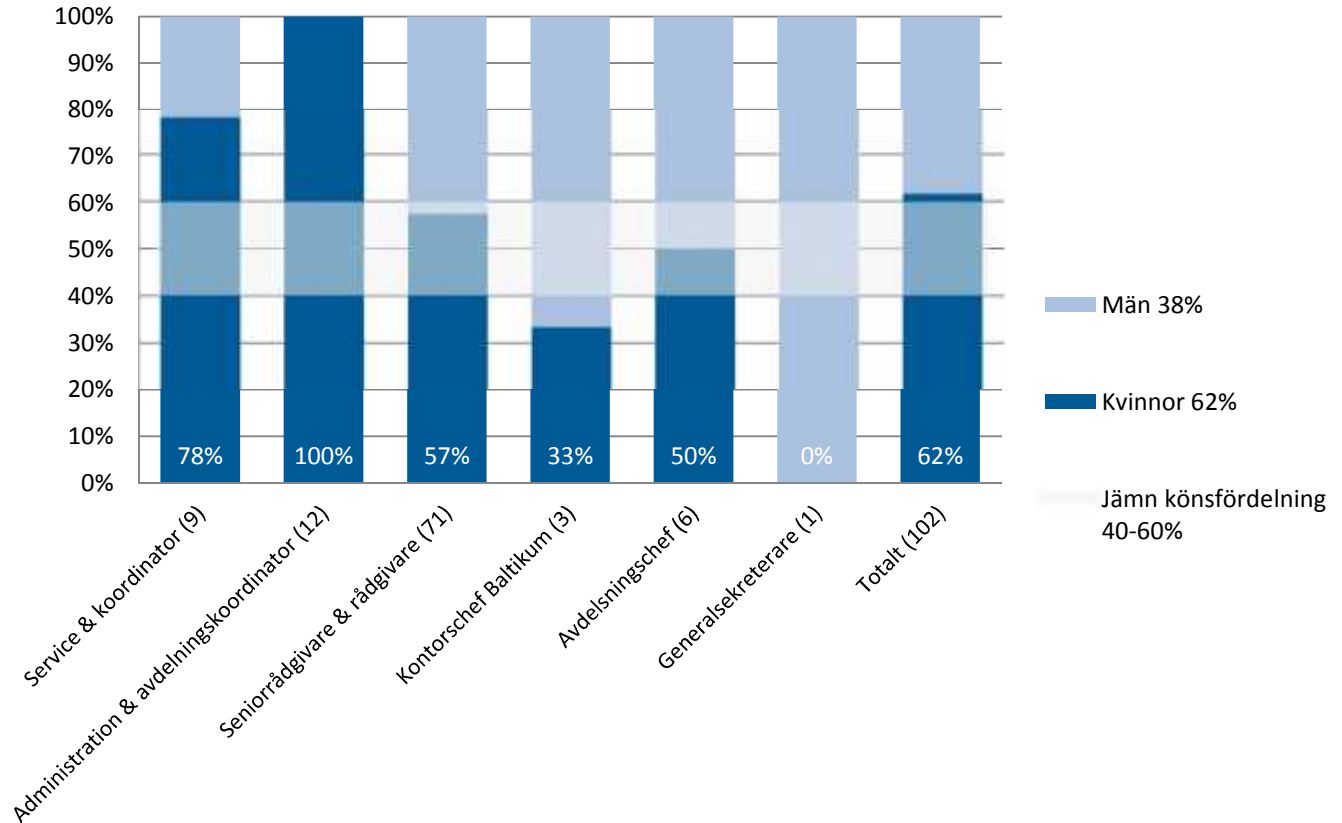
I maj 2018 var 102 personer, inklusive generalsekreteraren, anställda på nordiska villkor, varav 59 personer var kvinnor och 43 personer var män. Könsfördelningen uttrycks i procent i figur 2<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Procentsatsen i staplarna representerar andelen kvinnor i varje sammanslagen befattningskategori. Inom parentes är anatalet anställda på nordiska villkor i de olika befattningskategorierna.



Figur 2: Könsfördelning per befattningsgrupp i NMRS för anställda på nordiska villkor



En jämn könsfördelning har uppnåtts bland seniorrådgivare och rådgivare, och könsfördelningen bland avdelningscheferna är fortsatt jämn. Det finns tre tjänster som kontorschef i Baltikum, vilket innebär att en procentuellt jämn könsfördelning inte går att uppnå i den tjänstekategorin. I september 2017 tillträdde en ny kontorschef och därefter är det två män och en kvinna som innehar tjänsten.

Det har varit ett mål att en större andel koordinatörer skulle vara män (35 % män till utgången av 2009). Dock är kvinnor fortfarande markant överrepresenterade, och utmaningen om en jämn könsfördelning på service- och koordinatornivå kvarstår. Avdelningskoordinatorerna är tillsammans med administration den mest könsuppdelade befattningskategorin, där kvinnor innehar alla 12 positioner.

Av de tolv cheferna för samnordiska institutioner under Nordiska ministerrådet är åtta män och fyra är kvinnor.

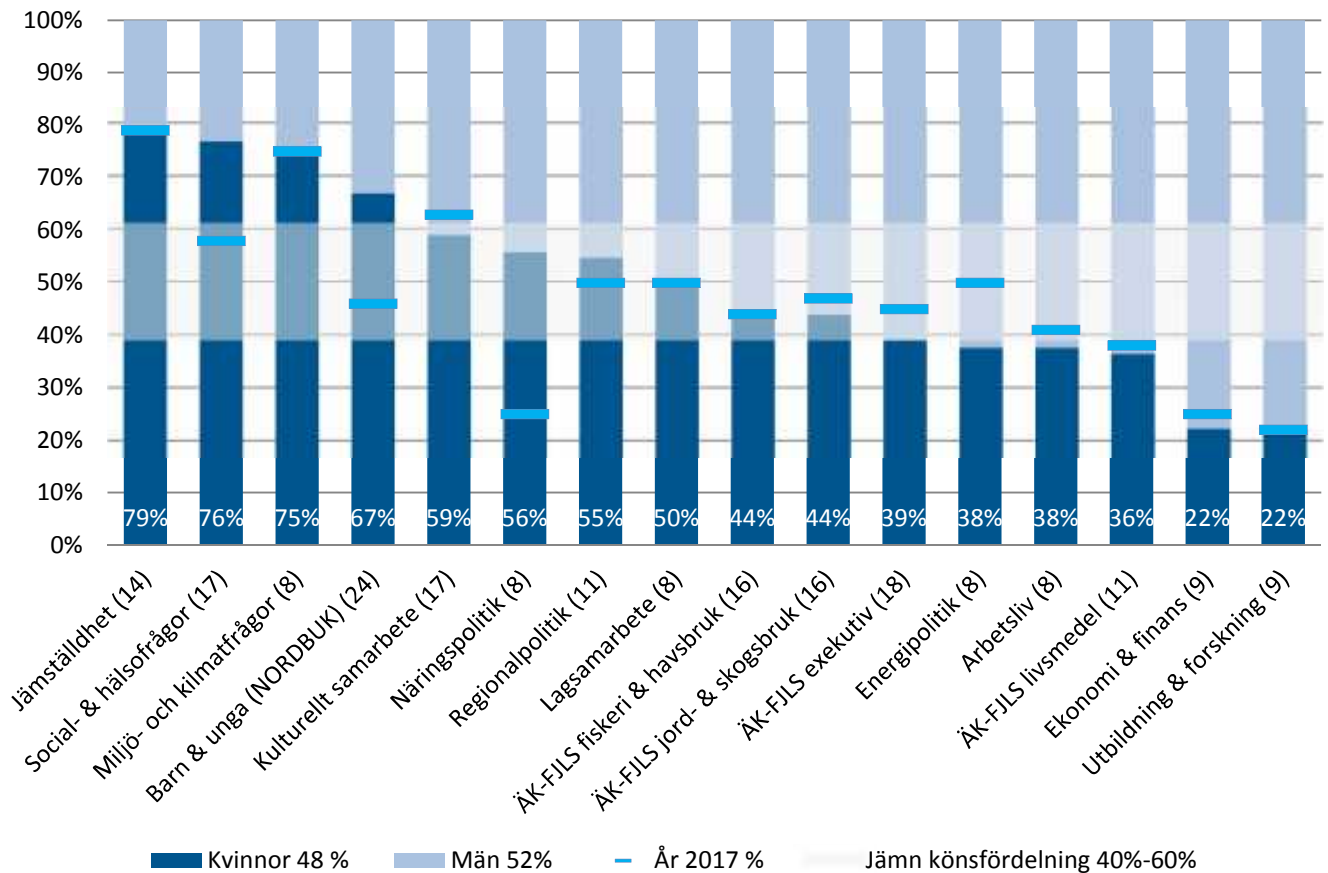




## Könsfördelning varierar fortsatt beroende på ämnesområde i ämbetsmannakommittéerna

I juni 2018 hade de 15 ämbetsmannakommittéerna och NORDBUK sammanlagt 203 medlemmar. Könsfördelningen uttrycks i procent i figur 3<sup>12</sup>.

Figur 3: Könsfördelning i ämbetsmannakommittéerna och NORDBUK



Könsfördelningen är generellt jämn över alla ämbetsmannakommittéer, med 48 % kvinnor och 52 % män. Däremot visar Figur 3 att endast 6 av 15 ämbetsmannakommittéer har en jämn könsfördelning, och det är tydligt att två av de ämbetsmannakommittéerna som hade en jämn könsfördelning 2017 (Social och hälsofrågor (76 %) och NORDBUK (67 %)) nu avviker från 40-60-spektrumet. Vi observerar emellertid att könsfördelningen i ämbetsmannakommittéerna för Kulturellt samarbete och Näringspolitik har jämnat ut sig i jämförelse med 2017. Ämbetsmannakommittéerna för Jämställdhet, Ekonomi och finans, samt Utbildning och forskning är de mest avvikande ämnesområdena, i likhet med tidigare år.

<sup>12</sup> Statistiken innefattar Ledamöter och suppleanter i ämbetsmannakommittéerna och NORDBUK i juni 2017, sorterat från lägst till högst procentsats kvinnor. Källa: www.norden.org