

- Bilag 1. Eksempler på projekter, der fremmer det nordiske ligestillingsamarbejde i 2019
- Bilag 2. Projektaktiviteter og investeringer i ligestilling i NMR under Islands formandskab i 2019.
- Bilag 3. Publikationer fra 2019 og sent 2018
- Bilag 4. Statistisk redegørelse over kønsfordeling i det nordiske samarbejde

# Ligestillingsredegørelse 2019

## Indledning

Nordisk Råd (NR) har efterspurgt en redegørelse for, hvordan Nordisk Ministerråd (NMR) arbejder med ligestilling og ligestillingsintegrering inden for det nordiske samarbejde.

Ligestillingsredegørelsen 2019 konstaterer, at sektorerne i NMR arbejder aktivt med at integrere et ligestillingsperspektiv i deres nye samarbejdsprogrammer.

Sektorerne er specifikt blevet spurgt ind til deres målsætninger for ligestilling, samt hvordan ligestilling integreres i projekter og projektprocesser. Yderligere er der blevet efterspurgt kvantitativ afrapportering af kønsfordeling i projekter og projektprocesser, hertil også om hvor der er behov for kvantitativ information om samme.

Nogle sektorer har gennemført analyser og studier med henblik på at belyse kønsrelaterede problemstillinger, som er specifikke for deres områder. Der er yderligere udviklet sektorspecifikke statistikker og materialer inden for visse sektorer. Sektorenes ligestillingsmål er først og fremmest at integrere ligestillingsperspektivet i alle aktiviteter. Nogle sektorer har også kvantitative målsætninger. For at implementere ligestilling i praksis, bruger sektorerne hovedsageligt deres støtteprogrammer, samt deres institutioner og andre samarbejdsorganer.

Ligestillingsredegørelsen konstaterer, at de fleste sektorer arbejder med ligestilling i projekter og til dels også i deres projektprocesser. Årets redegørelse beskriver NMR's pågående arbejde med ligestillingsintegrering i styredokumenter, projektprocesser og arbejdsrutiner.

Bilag 1 redegør for ligestillingsfremmende projekter, som er blevet gennemført i 2019. Bilag 2 beskriver, hvilke projektaktiviteter og satsninger, som har fundet sted under Islands formandskab i 2019, inden for Ministerrådet for Ligestilling (MR-JÄM). Bilag 3 lister de publikationer, som er blevet publiceret i slutningen af 2018 og i 2019. Bilag 4 indeholder statistik over kønsfordelingen i det nordiske samarbejde.

## Ligestillingsintegrering som strategi

For at opnå et bæredygtigt og ligestillet nordisk samarbejde, skal et ligestillingsperspektiv integreres inden for alle områder i NMR. I det nordiske samarbejdsprogram for 2019-2022 lægges der stor vægt på at bruge kompetencer og oplevelser fra både kvinder og mænd, piger og drenge og at sikre, at de kan have indflydelse. Det overordnede mål er at arbejde effektivt og målrettet mod at tackle udfordringer i fire prioriterede områder, som er: fremtidigt arbejde og økonomisk vækst; velfærd, sundhed og livskvalitet; magt og indflydelse; og ligestillingsarbejde med fokus på mænd og maskulinitet. I henhold til en beslutning truffet af de nordiske samarbejdsministre (MR-SAM), er alle sektorer inden for det nordiske samarbejde ansvarlige for at formulere og opnå mål for ligestilling mellem køn, baseret på sektorspecifikke problemer og afrapportere om deres arbejde. Sektorerne skal integrere kønsperspektiver i deres arbejde og synliggøre disse perspektiver i beslutninger og initiativer.

## Integrering af ligestilling i styredokumenter og målsætninger

Følgende afsnit præsenterer integreringen af et ligestillingsperspektiv i sektorernes styredokumenter, hvordan sektorspecifikke problemstillinger belyses gennem analyser og studier, og hvordan sektorerne anvender statistik i deres arbejde med ligestilling.

### *Alle sektorer har til en hvis grad integreret ligestillingsperspektiver i deres styredokumenter*

Eftersom at ligestilling skal integreres som et horisontalt perspektiv i NMR, afspejles dette ofte i sektorernes styredokumenter. Ligestillingsperspektivet er fremfor alt integreret i sektorernes samarbejdsprogrammer. Hele 11 ud af 16 sektorer har integreret et ligestillingsperspektiv i deres samarbejdsprogram. Yderligere er et ligestillingsperspektiv også integreret i størstedelen af strategierne og formandsskabsprogrammerne.

Ligestillingsperspektivet fremgår i mange af sektorernes samarbejdsprogrammer. I sektoren for **lovsamarbejdes (MR-LOV)** samarbejdsprogram fremgår det at princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder bekæmpelse af seksuel chikane, er et fælles tema i det retslige samarbejde. **Sektoren for fiskeri, jordbrug, fødevarer og skov (MR-FJLS)** har i deres samarbejdsprogram en generel henvisning til ligestilling. Skovbrugssektoren har en strategisk plan for 2018-2021. Her står ligestilling som en af fem hovedinitiativer for perioden, som skal have den indvirkning at: *"Improve gender equality and social inclusion, ensuring that equality becomes a regular feature of work in the Nordic forest sector"*. Skovbrugssektorens langsigtede strategi "Nordic Forest Solutions" nævner også ligestilling som et vigtigt indsatsområde. **Uddannelsessektorens (MR-U)** nye samarbejdsprogram fra november 2019 baserer sig på det strategiske udviklingsarbejde, som har fundet sted i sektoren, og at indsatserne fortsat vil integrere et ligestillings-, bæredygtigheds- samt børne- og ungeperspektiv.

**Arbejdslivssektorens (MR-A)** samarbejdsprogram fokuserer primært på fire fokusområder, og ligestillingsperspektivet indgår i alle fokusområder. Især kan indsatsområde nr. 4 fremhæves; Styrke integration, lige muligheder og mobilitet på det nordiske arbejdsmarked. Et delmål under fokusområde nr. 4 er at fremme ligebehandling og ligestilling mellem kønnene i arbejdslivet: Samarbejdet på arbejdsmarkedsområdet vil fokusere på at fremme ligebehandling uanset køn, etnicitet, handicap osv. og begrænsning af ulige arbejdsmarkeder.

**Energisektorens (MR-VÆKST)** ligestillingsaspekter indgår også i samarbejdsprogrammer, budgettekster, i bevillingsbreve for NEF samt i projektbeskrivelser, hvor vurderet relevant. Nordisk Energiforskning har i sin "Gender Policy" defineret ambitioner og mål for ligestilling<sup>1</sup>. I **miljø og klima-sektorens (MR-MK)** nye samarbejdsprogram bemærkes det at: *"Børn og unges perspektiv og ligestilling er vigtige i det nordiske miljø- og klimasamarbejde"*.

**Børn- og ungesektoren (NORDBUK)** henviser til NMRs tværsektorielle strategi for børn og unge 2016-2022. Her lægges der vægt på at forståelsen af forskelle i levevilkår på grundlag af køn er et vigtigt aspekt. Men også andre aspekter som kønsidentitet eller -udtryk, seksuel orientering, handicap, etnicitet og religion. En tværgående forståelse af køn er derfor godt integreret i strategien for børn og unge. **Kultursektoren (MR-K)** henviser også til NMRs tværsektorielle strategi for børn og unge og Nordisk Ministerråds strategi for bæredygtig udvikling, yderligere angives det at kulturinstitutionerne målrettet skal arbejde for at gennemføre MR-SAMs beslutning om at integrere et ligestillingsperspektiv. Hvad angår sektoren for **bæredygtig udvikling** henvises til "Generation-2030" programmet, som anviser at: *"Programmet skal gennemføres af et børne- og ungdomsperspektiv og et ligestillingsperspektiv"*.

I **regionalpolitiksektorens** samarbejdsprogram beskrives ligestilling som en horisontal prioritet. Det er også indskrevet i tilskudsbrevet til Nordregio: "Nordregio vil systematisk arbejde for at integrere ligestilling mellem kønnene i sine aktiviteter både i programmer og projekter og internt i ledelse og personaleservice (...) ". Erhvervspolitiksektorens ligestillingsaspekter indgår i Nordisk Innovations samarbejdsprogram og tilskudsbrev

---

<sup>1</sup> <https://www.nordicenergy.org/wp-content/uploads/2018/06/Gender-policy-of-Nordic-Energy-Research.pdf>

samt i projektbeskrivelser. I bevillingsbrevet formuleres det at: "I planlægningen og gennemførelsen af alle akademiske aktiviteter skal organisationen evaluere aktiviteterne mod [...] relevante anbefalinger fra EK-N's projekt om integrering af ligestillingsaspektet, hvor målet er at fremme ligestilling mellem kønnene i industrien og innovationssektoren ved at integrere ligestilling mellem mænd og kvinder i sektorens aktiviteter [...]"

Sektoren for internationalt samarbejde henviser til Nordisk Ministerråds Arktiske samarbejdsprogram for 2018-2021, som indeholder fire temaer formuleret i forlængelse af 2030-agendaen, som bl.a. har SDG 5 om ligestilling mellem kønnene som en prioritet. Samarbejdsprogrammets formelle kriterier for godkendelse af projektbevillinger henviser i øvrigt til NMRs strategi for ligestilling. I de gældende retningslinjer for samarbejde med Rusland hhv. Estland, Letland og Litauen er ligestilling inkluderet i eksplicitte prioriterede områder som styrkelse af demokrati og respekt for menneskerettigheder. NMR kontoret i Baltikum arbejder med ligestilling på samme måde som NMRS, dvs. i alle led gennem mainstreaming og gennem specielle indsatser, feks. "Women go tech" i Litauen.

## Analyser og vidensbehov

Da et flertal af sektorerne har integreret ligestillingsperspektivet i deres styringsdokumenter, går vi videre til at se på, hvordan sektorerne fremhæver spørgsmål, der er specifikke for deres politikområde.

### *Sektorspecifikke problemstillinger belyses gennem analyser og studier*

En række sektorer har foretaget analyser af specifikke problemer relateret til ligestillingsområdet, der knytter sig til deres respektive politikområder. Fælles nordisk skovforskning, under **MR-FJLS**, indledte i 2018 et analysearbejde om ligestilling mellem mænd og kvinder i den nordiske skovsektor, og analysen forventes afsluttet i 2019. Nordisk Energiforskning, under **MR-VÆKST**, har i forbindelse med arbejdet med ligestilling i energiforskning analyseret forhold omkring kønsaspektet i energiforskningsprogrammer.

**MR-U** udfører i samarbejde med **MR-JÄM** og **MR-A** STEM-projektet omhandlende bæredygtighed og ligestilling i fremtidens højteknologiske arbejdsliv. Formålet med projektet er at udvikle viden om, hvordan de nordiske lande arbejder for at opnå en bedre kønsbalance på de uddannelser og erhverv, der er efterspurgt i STEM-industrien, og hvordan det forventes at bidrage til bæredygtighed og ligestilling på fremtidige arbejdsmarkeder. Sidste år blev publikationen "The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work" udgivet som en del af statsministerinitiativet, hvor MR-A har delansvar. I 2019 blev rapporten "Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes" udgivet.

Sektoren for **bæredygtig udvikling** har i 2019 igangsat en analyse af unge og bæredygtig livsstil. Her er medtaget, at konsulenterne skal se på forbrug også fra et kønsaspekt og analysere forskelle i kønsaspektet. Sektoren for **internationalt samarbejde** har gennemført analyser i form af generel kortlægning af samarbejdspotentialer og generelle analyser af forholdene i samarbejdslandene og prioriterede emner blandt samarbejdspartnere. **MR-LOV** har indledt en undersøgelse af kvinders rolle i og omkring voldsfremmende miljøer. **Kultursektoren** har igennem Kulturanalyse Norden undersøgt kønsfordelingen i beskæftigelse i museer i Norden. Undersøgelsen viser blandt andet at der i de nordiske lande er en majoritet af kvindelige ansatte i statsfinansierede museer.

### *Sektorer bruger statistikker til at belyse kønsrelaterede tendenser*

Nogle sektorer anvender statistikker som middel til at danne overblik over tendenser forbundet med køn. **Social og Sundhedssektoren** (MR-S) vil fremover præsentere statistikmateriale inden for udvalgte temaer i sektoren på embedsmands- og ministermøder. Her vil statistik, der belyser forskellige aspekter ved ligestilling indenfor sundheds- og socialområdet også løbende indgå i sektorens daglige arbejde. **Nordregio** (under MR-VÆKST) har i samarbejde med **NIKK** (MR-JÄM:s samarbejdsorgan) gennemført en undersøgelse af geografiske forskelle

mellem kvinder og mænds levevilkår i de nordiske lande. I 2019 har **MR-A** udgivet en folder med statistik om nordisk arbejdsliv. Heri er ligestillingsstatistik prioriteret højt, og den viser blandt andet statistik om lønkløften mellem mænd og kvinder, mænds andel af barslen og andelen af kvinder, som arbejder indenfor forskning og teknologi. I rapporten "Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes" indgår en del statistik, som er kønsopdelt.

**Nordisk Kulturpris' Sekretariat** (under MR-K) rapporterer om kønsfordelingen blandt nominerede til og vindere af kulturprisene. **Nordisk Energiforskning** (under MR-VÆKST) har i forbindelse med arbejdet med ligestilling i energiforskning benyttet statistik i forhold til kønsfordeling på projektledere mm. Sektoren for **bæredygtig udvikling** har haft som mål at forny den nordiske bæredygtighedsstatistik i 2019 eller 2020, hvor der skal integreres nye perspektiver, som også integrerer et ligestillingsperspektiv.

### *Visse sektorer udtrykker behov for flere statistikker på specifikke områder*

Nogle sektorer udtrykker et behov for flere statistikker på flere områder, dette udspringer af et ønske om at belyse kønsrelaterede tendenser fra så mange vinkler som muligt. **MR-FJLS** rapporterer, at der er nogle statistikker om landbrugs- og skovbrugssektoren, men mindre om fiskeri, hvorfor der vil være behov for bedre statistikker om ligestilling mellem mænd og kvinder i fiskerisektoren i de nordiske lande. Yderligere er der inden for mad, service og restauration blandt andet betydelige ligestillingsudfordringer, derfor ses der også her behov for mere data om kvinders oplevelser i restaurantbranchen. På kulturområdet er der behov for mere data og kønsopdelt statistik over kunstneres og kulturarbejderes indkomst og omsætning, også blandt kunstnere og kulturarbejdere, der ikke er tilknyttet institutioner. Derudover er der behov for **statistikker** om kønsfordeling blandt kunstnere, der er booket til koncerter og festivaler, til udstillinger, og som indkøbes til biblioteker og museumssamlinger. **MR-A** identificerer at der aktuelt findes et behov for at få mere kendskab til kvinder i forhold til STEM-erhverv.

### *Ligestillingsindikatorer*

Sekretariatet har siden 2017 arbejdet på at gøre den nordiske statistik mere bæredygtig og strategisk. Dette arbejde inkluderer i dag også ligestillingsindikatorerne.

De nordiske ligestillingsindikatorer blev sammensat i perioden 2014-2016 af et MR-JÄM- projekt på 600.000 DKK. Projektet resulterede i håndbogen "Nordic Gender Equality in Figures 2015"<sup>2</sup>, en temaside på [norden.org](http://norden.org), samt en statistikdatabase i Stathost. Ligestillingsindikatorerne har været en succes, ikke mindst på [norden.org](http://norden.org), hvor temasiden har været en af de mest besøgte. Håndbogen er pr. maj 2019 blevet downloadet 10.291 gange og er den 12. mest downloadede nordiske publikation.

Da MR-JÄMs bevilling til ligestillingsindikatorerne ophørte i 2016, besluttede EK-JÄM i 2017 at lade indikatorerne blive fuldt integreret i Nordic Statistics<sup>3</sup>/Nordic iLibrary<sup>4</sup>. Modsat tidligere, krævede denne løsning ingen løbende finansiering fra MR-JÄM, men sektoren bidrog med et engangsbeløb på 150.000 DKK til at udvikle iLibrary-værktøjerne for at kunne kønsopdele al relevant statistik. Dette værktøj kommer således alle sektorer til gode.

De seneste år er der sket to ting: 1) [norden.org](http://norden.org) har fået nyt design og system i september 2018, hvorfor ligestillingsindikatorerne ikke har været at finde på hjemmesiden siden da; 2) den nordiske statistik har fået ny leverandør, Statisticon. Sekretariatet prioriterer i løbet af 2019 at opbygge en ny temaside på [norden.org](http://norden.org) med udvalgte ligestillingsindikatorer. Det er vigtigt, at teksterne for hver indikator fortæller, hvorfor indikatoren viser u/ligestilling og hvilken vej udviklingen går. I april afholdt sekretariatet og NIKK derfor en workshop, hvor man drøftede hvilke indikatorer, der skulle udgå eller tilpasses. Sekretariatet forventer, at temasiden vil være oppe og køre igen i sommeren 2019. Derudover arbejder sekretariatet og NIKK videre på udvikling af nye indikatorer inden

---

<sup>2</sup> Nordic Gender Equality in Figures 2015. (2015). <https://doi.org/10.6027/ANP2015-733>

<sup>3</sup> Nordic Statistics <https://www.nordicstatistics.org/>

<sup>4</sup> Nordic iLibrary <https://www.nordic-ilibrary.org>

for NMRs eksisterende statistikstrategi og som leverandøren Statisticon kan understøtte. Det undersøges, om man kan få flere ligestillingsindikatorer om 1) migration og lønstatistik for indvandrere, 2) sundhed og omsorg, 3) mænd og maskuliniteter, samt 4) seksuel vold og krænkelse.

## Køn og repræsentation i NMRs projekter

Sektorernes arbejde med ligestillingsmål implementeres gennem projekter, støtteprogrammer og andre aktiviteter på forskellige måder. I følgende afsnit præsenteres det hvorledes sektorerne implementerer et ligestillingsperspektiv i deres projekter og i projektprocesser, hvor der henvises til kønsfordelingen i projektgrupper.

### *Visse sektorer prioriterer at have en jævn kønsfordeling i projektgrupper*

**MR-A** har som mål at alle projekter skal forholde sig til ligestilling. I forhold til de længerevarende projekter og de projekter, som har mere fast karakter, er der en jævn kønsfordeling. Eksempelvis er to ud af tre udvalgssekretærer mænd, Nordjobb har en mandlig programchef, MR-As større forskningsprojekt "The future of work: Opportunities and challenges for the Nordic models" har en jævn kønsfordeling blandt forskerne, som bidrager til projektet. I **finanssektorens (MR-FINANS)** projekter er der f.eks. i Integrationsprojektet og Nordisk Økonomisk Politik jævn kønsfordeling blandt både redaktører og forfattere. Når det gælder projektledere i **MR-S** er kønsfordelingen 2/3 kvinder og 1/3 mænd. I styrekomitéen for det norske formandskabsprojekt "Nordisk samarbejde for bedre sundhed" er kønsfordelingen 2/3 kvinder og 1/3 mænd. For det svenske formandskabsprojekt «vård och omsorg på distans» er der stort set en ligelig kønsfordeling.

I den **nordiske klima- og luftgruppe (MR-MK)** er kønsfordelingen i igangværende projekter fra 2018 og 2019 58% mænd og 42% kvinder. De fleste arbejdsgrupper har en jævn kønsbalance. En undersøgelse af, hvem der er forfatter til projektrapporterne offentliggjort i 2018 og begyndelsen af 2019, er kønsfordelingen som følger af 9 rapporter: 2 skrevet af kvinder, 2 er skrevet af mænd, 1 rapport har en jævn fordeling mellem mænd og kvinder blandt forfatterne, og 3 projekter har flere mænd end kvinder blandt forfatterne, og 1 projekt har flere kvinder. I Nordic Chemical Group er kønsfordelingen nogenlunde ens og varierer mellem år og projekter.

I sektoren for **bæredygtig udviklings** projektopgaver, der blev udført inden for programmet "Generation 2030", havde et projekt kun mænd i udførelsesrollen, mens et andet kun havde kvinder. Resten har haft en jævn kønsfordeling. På et tidspunkt var projektets kønsbalance for ujævn (4 mænd i en regerende rolle og 1 kvinde i en rent udøvende rolle). Dette blev belyst og herefter justeret. I energisektorens arbejdsgrupper er der 3 kvindelige formænd og 1 mandlig.

### *De fleste sektorer har fokus på ligestilling i planlægning, implementering og evaluering af projekter*

**MR-U** har fokus på kønsfordelingen i forhold til afrapportering m.m. For eksempel indgår der i Netværk for Voksnes Lærings årsrapportering en deltagerstatistik, som også inkluderer kønsfordelingen.

Som opfølgning på **MR-Ks** beslutning om at arbejde med kønsfordelingen af de nominerede og vindere, især inden for musik og film, samt kortlægningen der blev udført og værkstedet, der blev afholdt i efteråret 2018, vil udvalgene for Nordisk Råds priser, på kulturområdet, diskutere køn og kvalitet på deres møder, og prissekretariatet skal levere kønsopdelte statistikker.

Vejledningen til **NORDBUKs** støtteprogram fokuserer på ligestilling og bæredygtig udvikling. I støtteprogrammets resultater og opfølgning skal der rapporteres kvalitativt såvel som kvantitativ. Disse resultater skal rapporteres i administratørrapporten **Nordisk Kulturkontakts (NKK)** årsrapport. I Nordisk Innovation er målet at sikre ligestilling både i planlægning, design og implementering af programmerne. Nordic Innovation afrapporterer i sin årsrapport om kønsbalancen i organisationen. Ifølge **Nordregios** projektmodel skal hvert projekt, når det påbegyndes, analyseres med hensyn til hvordan kønsaspekter behandles både tematisk og

ud fra implementeringssynspunktet. **Nordkalottenrådet** (under internationalt samarbejde) har besluttet at opdatere ansøgningsskemaet med et yderligere spørgsmål, der retter projektlederens opmærksomhed mod ligestilling mellem kønnene. Inden for Interreg Botnia-Atlantica-projekterne, der drives af Kvarken-rådet, er aktiv indsats for ligestilling mellem mænd og kvinder et krav for projektf finansiering, implementering, rapportering og evaluering.

I **MR-FJLS** anmodes der i forbindelse med rapportering om projekter inden for fiskerisamarbejdet, om en kort redegørelse for, hvordan man har håndteret ligestilling. I **MR-MKs** projektaktiviteter sigter man mod at gennemføre sektorens handlingsprogram. I indholdsprojektarbejdet, hvor relevant, er køns- eller ligestillingsperspektivet integreret i projektdesign og gennemførelse.

## **MeToo - Alle piger og kvinder har ret til at bestemme over deres egen krop**

Vigtigheden af piger og kvinders selvbestemmende blev tydeliggjort i lyset af MeToo-bevægelsen, som startede i oktober 2017, og som fik en unik gennemslagskraft i Norden. I forbindelse med MeToo-bevægelsen tog NMR initiativ til at sætte ligestilling, sexisme, sexchikane og seksuel vold på dagsordenen.

I 2019 er seksuel chikane i retsvæsenets administration blevet drøftet, og det blev besluttet, at **MR-LAG** vil finansiere en håndbog mod seksuel chikane i retsvæsenets administration. I Embedsmandskomiteén er der også blevet drøftet foranstaltninger på nationalt plan i forbindelse med MeToo-bevægelsen. **MR-K** diskuterede MeToo i kultursektoren på mødet i maj 2018 og godkendte en fælles erklæring om seksuel chikane. Kulturministrenes erklæring om MeToo i kultursektoren anerkender, at sektoren står overfor udfordringer, både hvad angår lederskab og arbejdsgiveransvar. På baggrund af NIKKs kortlægning af lovgivning om chikane i de nordiske lande besluttede MR-K at samarbejde i Norden for at forhindre seksuel chikane ved at sikre ligestilling i de forskellige industrier og kulturområder.

**EK-R** diskuterede #MeToo og betydningen for den regionale sektor på mødet den 27. november 2018. **EK-U** har besluttet at medfinansiere et seminarium under det islandske formandskab, som er en del af en større nordisk konference om #MeToo-bevægelsen. I **arbejdslivssektoren** er effekten af #MeToo-bevægelsen en vigtig del af det islandske formandskab i 2019, og derfor har dette emne været berørt både på MR- og EK-niveau.

## **Afsluttende bemærkninger**

Der er stadig et højt fokus på ligestilling mellem kønnene på tværs af sektorerne. De fleste sektorer har nu integreret ligestilling mellem kønnene i deres styringsdokumenter, og flere bruger undersøgelser, analyser og statistikker til at identificere sektorspecifikke spørgsmål. Sammenlignet med det foregående år er der flere sektorer i år, der udtrykker behovet for flere statistikker, der kan belyse problemstillinger relateret til ligestilling fra flere vinkler. Årets ligestillingsredegørelse fremhæver også, at sektorerne ud over at prioritere ligestilling mellem kønnene i deres projekter også prioriterer, at der skal være en jævn kønsfordeling i projektgrupper. Der er dog behov for en mere systematisk overvågning af ligestilling og repræsentation i NMR-projekter og kontrakter. I 2019 har MeToo også været et belyst emne i sektorerne, dog ikke i samme omfang som foregående år. Derudover er det tydeligt at ligestillingsintegrering er et vigtigt værktøj til at opnå et bæredygtigt og ligestillet nordisk samarbejde, og Nordisk Ministerråd er kommet langt i arbejdet med ligestillingsintegrering. På trods af dette er der stadig udfordringer. Der bør arbejdes videre på hvordan organisationen bedst kan systematisere ligestillingsintegreringen for at opnå endnu bedre resultater og for at Norden som region skal fortsætte med at være forbillede i ligestillingsspørgsmål. Involvering og kompetenceudvikling af ledere ved de nordiske samarbejdsorganer, -kontorer og -institutioner, samt en mere systematisk og automatiseret indhentning af data om køn i projekter og i sektorens støtteprogrammer vil være et led i dette arbejde.

## Eksempler på projekter, der fremmer det nordiske ligestillings samarbejde i 2019

- SNS har igangsat et projekt for at kortlægge kønsaspekter i det nordiske skovbrug. Ny Nordisk Mad-programmet har finansieret projektet "Nordisk Bæredygtighed 2.0" - herunder den nordiske konference Freja Symposium (København, august 2018) om kvindelige kokkes stilling i nordisk gastronomi. Freja Symposium fortsætter i 2019 uden finansiering fra Nordisk Ministerråd. **Fiskeri, Havbrug, Jordbrug, Levnedsmidler og Skovbrug (MR-FJLS)**
- Miljø og Klima har arbejdet med ligestilling under et projekt om fordelings effekter af økonomiske instrumenter, herunder kønsspecifikke virkninger og faktabladet "Closing the GAP on Gender and Climate Policy: First-ever Gender Action Plan (GAP) adopted under UNFCCC" omhandlende betydningen af ligestillings spørgsmål i klimaarbejdet. **Miljø og Klima (MR-MK)**
- Sektoren for erhvervs politik har specifikt arbejdet på projektet Nordic Female Entrepreneurs i forbindelse med kvindernes dag 8. marts 2018. Projektet kaster lys på succesfulde kvindelige grundlæggere som rollemodeller for at inspirere flere kvinder til at starte deres egne virksomheder, skabe vækst og jobs. Målet er også at forbinde nordiske kvindelige iværksættere med investorer for at lette erhvervelsen af kapital til kvindelige iværksættere. **Erhvervs politik (MR-VÆKST)**
- Projektet: "Indigenous Youth Voices in the Nordic Arctic: Engaging Inuit Youth Voices in Greenland" tager form af et værksted med digital historiefortælling i Nuuk, Grønland for grønlandsk ungdom. Både piger og drenge vil blive rekrutteret til værkstedet, og det vil være et tilbagevendende tema, at kønsbaserede tanker og perspektiver vil være lige respekteret i værkstedet og i de endelige produkter i form af små digitale historier. **Børn og Unge (MR-SAM)**
- Embedskomiteen for social og sundhed er blevet bedt om at støtte en specialudgave af "Nordenregionens" publikation 2020, med fokus på "velvære, velfærd og digitalisering i sundhed" med 500.000 kr. En beslutning herom er truffet på EK-S2 28.05.19. Projektet vil have særligt fokus på kønsdimensionen, som illustreres med kort og grafik, hvor det er relevant. Samtidig balance mellem mænd og kvinder i ekspertgrupper. **Social (MR-S)**
- Med Digital North erklæringen og etableringen af MR-DIGITAL blev der i 2017 etableret en strategisk og tværsektoriel ramme for det nordiske og nordisk-baltiske digitaliseringssamarbejde. MR-DIGITAL samarbejder med en række forskellige sektorer på at realisere målene i erklæringen i form af konkrete og målrettede indsatser og projekter. Det gælder eksempelvis MR-A's indsats rettet mod fremtidens arbejdsmarked, MR-U's indsats rettet mod fremtidens kompetencer, hvor rekruttering af kvinder i tech-fagene indgår som et prioriteret indsatsområde. **DIGITAL (MR-DIGITAL)**
- I efteråret 2016 startede NordForsk forskningsprogrammet "Gender in the Nordic Research and Innovation Area". To femårige forskningscentre af højeste internationale kvalitet (Nordic Centers of Excellence). **Uddannelse og forskning (MR-U)**

## Projektaktiviteter og investeringer i ligestilling i NMR under Islands formandskab i 2019.

Det nordiske samarbejde om ligestilling er drevet af en fælles nordisk vision om et ligestillet Norden med lige muligheder, rettigheder og forpligtelser for alle beboere uanset køn. Som vejledning for nordisk ligestillingsarbejde introduceres det nye nordiske samarbejdsprogram for ligestilling 2019-2022.

Formandskabet i Nordisk Ministerråd roterer mellem de fem nordiske lande, og i 2019 har Island formandskabet. Island har etableret fire hovedprioriteringer på ligestillingsområdet i 2019

1. Vold mod kvinder og sociale konsekvenser mod baggrunden for #MeToo bevægelsen.
2. Ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligeløn.
3. Mænd og ligestilling.
4. Ligestilling mellem kønnene i Norden og Arktis.

Desuden har Island under formandskabet også været ansvarlige for det nordiske samarbejde internationalt og bidraget til udveksling af viden, blandt andet på UN Womens kommissionsmøde (CSW63).

### Vold mod kvinder og #MeToo-bevægelsen

De sidste to år har #MeToo-bevægelsen spredt sig som ringe i vandet i det nordiske samfund og betegnes som en moderne revolution. Det handler om spørgsmål vedrørende magt, ubalancen mellem kønnene, det ulige arbejdsmarked og dermed den økonomiske ubalance, seksuel chikane og vold. I lyset af dette og i overensstemmelse med de vigtigste temaer, der er beskrevet i det nordiske samarbejdsprogram for ligestilling 2019-2022, har Island under sit formandskab haft #MeToo som et gennemgående emne i deres aktiviteter.

17.-19. september 2019 afholdes en konference om #MeToo i Reykjavík under et tværsektorielt samarbejde med MR-JÄM, MR-A, MR-S, MR-U, MR-K og MR-LAG. Konferencen vil være af generel og akademisk karakter, hvor der ud over de nordiske foredragsholdere også inviteres andre forskere, repræsentanter for kvinders rettigheder, politikere og aktivister. Ambitionen er at sætte fokus på #MeToo-bevægelsen i et internationalt lys ved at forsøge at besvare spørgsmål omhandlende, hvorfor det skete, hvordan det var at bevægelsens virkning var forskellig mellem lande og hvordan den forsat har spredt sig de seneste to år. Fokus vil også være på de områder, hvor #MeToo-bevægelsen har haft mest indflydelse, og hvordan #MeToo har påvirket kvinder, der har oplevet systematisk forskelsbehandling. Et særligt fokus på konferencen vil dog være, hvordan #MeToo har påvirket unge med henvisning til sociale mediers rolle i samfundet, og hvordan regeringer, iværksættere og ngo'er har gået forrest i bevægelsen.

### Ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og lige løn

Den 4.-5. april 2019 stod Island for at afholde en konference i samarbejde med ILO, MR-A og The Nordic Gender Effect At Work. Konferencen fokuserede specifikt på at besvare spørgsmål relateret til ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Formålet var at analysere, hvordan nordiske landes arbejdsmarkedsmodeller påvirkes af omverdenen, hvordan de kan bevares og samtidig tilpasses til omverdenen. Konferencen blev afsluttet med en international rundbordssamtale om ligeløn mellem mænd og kvinder, organiseret i samarbejde med EPIC (Equal Pay International Coalition) med formålet at påvirke og formidle resultater og nøglebudskaber vedrørende det presserende politikområde. Ved rundbordssamtalen blev ILOs fremtidige rolle i omverdenen drøftet, og andre internationale organisationer som OECD, EU og UN Womens' rolle blev også drøftet.



## Mænd og ligestilling

Island har prioriteret området mænd og maskulinitet i forbindelse med ligestilling. De har fortsat brugt Barbershop-konceptet til at ændre maskulinitetsstandarder. Under dette tema er der også igangsat et samarbejde med Promundo som opfølgning på MR-JÅMs beslutning i maj 2018 om flere fælles nordiske initiativer inden for mænd og ligestilling. Gennemgangstemaet var "Kvindernes bemyndigelse og forbindelsen til bæredygtig udvikling". Den nordiske sidebegivenhed fandt sted i samarbejde med UN Women og The Nordic Gender Effect at Work og omhandlede blandt andet spørgsmålet relateret til øremærket barselsorlov og andre offentlige foranstaltninger, som kan gøre det lettere for forældre at koordinere ansvaret for familien og deres respektive job. I 2019 er der planlagt samarbejde med Promundo om en spørgeskemaundersøgelse som skal give alle de nordiske lande mere opdateret data om maskulinitetsnormen, forældre og ligestilling. Spørgeundersøgelsen udføres i Finland, Danmark, Norge, Sverige og Island og indeholder overskrifterne: 1) demografi, 2) opfattelser af forældreansvar, 3) børnepasningskompetencer og prioriteringer, 4) barselsvilkår, 5) medier, 6) barselsadfærd, 7) børnepasning og kvalitetstid, 8) psykisk sundhed, 9) personlig demografi, 10) professionel demografi. Arbejdet med kvalitetssikring af undersøgelsen involverer fem nationale eksperter. Derudover har Promundo og den svenske organisation MÄN udpeget den svenske forfatter og docent ved Stockholms Universitet Carl Cederström til at skrive den nordiske rapport, State of Nordic Fathers, på baggrund af undersøgelsen og State of the World's Fathers-rapporten. Den nordiske lancering af State of Nordic Fathers vil finde sted i november 2019.

## Ligestilling i Vestnorden og Arktisk

Under formandskabet har Island ønsket at fremhæve ligestillings samarbejdet i Vestnorden ved at arrangere en Barbershopkonference om mænd og ligestilling, forældreorlov og omsorg i Torshavn i juni. Formålet med konferencen var specielt at få engageret mænd i ligestillingsarbejdet og få præsenteret gode eksempler på vellykket politik. På konferencen blev der holdt oplæg fra mænd med forskellige erfaringer fra erhvervslivet og forskning. Konferencen blev forberedt af Forsætismálaráðuneytið (Statsministeriet i Island) og Almennamálaráðið (Socialministeriet på Færøerne).

Yderligere afholdes der en paneldiskussion om ligestilling i det arktiske yderområde med Artic Circle i Reykjavik i samarbejde med Islands udenrigsministerium i oktober. Ambitionen er at udvide og sætte stærkere fokus på denne region, og paneldiskussionen vil være baseret på tidligere projekter, initiativer og konferencer. Formålet er at fremme en politisk relevant dialog om ligestilling mellem mænd og kvinder med fokus på fremtidige udfordringer i forbindelse med miljøændringer samt den økonomiske og sociale udvikling.

## Andre aktiviteter

### *Ligestillingsministermøde*

Mødet for de nordiske ligestillingsministre vil blive gennemført i forbindelse med #MeToo-konferencen i september, hvor ministrene også inviteres til at deltage. Det planlagte tema vil have forbindelser til #MeToo med fokus på de nordiske landes arbejde.

### *Side-events og nordiske arrangementer i FNs Kvindekommission (CSW)*

Den 11.-22. marts afholdtes FNs Kvindekommissions årsmøde (CSW63) i New York i FN's hovedkvarter. Det prioriterede tema var sociale sikringsystemer, adgang til offentlige tjenester og holdbar infrastruktur til empowerment af kvinder og piger. Gennemgangstemaet er kvindernes empowerment og dennes forbindelse til bæredygtig udvikling. Det nordiske sideevent fandt sted i samarbejde med UN Women og The Nordic Gender Effect at Work.

De otte nordiske ministre for ligestilling har underskrevet en deklARATION som blev afsendt til UN Womens direktør Phumzile Mlambo-Ngcuka i Marts 2019. Ministrene understreger: "We commit to delivering towards the gender equality goal in Agenda 2030 with unrelenting vigour".

Ministrene har inviteret de øvrige FN-medlemsstater til at arbejde sammen med Norden og UN Women om at iværksætte fælles handlinger med henblik på at skabe transformative forandringer, som bidrager til at nå målene for ligestilling mellem mænd og kvinder. Et af redskaberne til forandring er projektet The Nordic Gender Effect. World Economic Forums "Global Gender Gap Index" afspejler at der virkelig er en "Nordic Gender Effect" da nordiske lande er rangerede i toppen når det kommer til ligestilling på områderne uddannelse, sundhed, job og politisk magt.

Phumzile Mlambo, direktør for UN Women, fremhæver, at helhjertet nordisk støtte til ligestillingsmålet i Agenda 2030 sender et vigtigt signal til resten af verden.

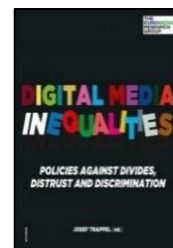
### *Seminar om "Unge kvinder og mænd, sårbarhed og prostitution"*

I 2018 indledte det svenske formandskab en undersøgelse af unge kvinder og mænd, sårbarhed og prostitution. Formålet var at afdække dets forekomst og omfang, sikre sociale indsatser og undersøge enkeltpersoners oplevelse af at sælge seksuelle tjenester i alle de nordiske lande. I løbet af efteråret 2019 er undersøgelsen afsluttet, og resultaterne planlægges fremlagt på et seminar i København, foreløbigt den 20. november 2019. Udover en præsentation af den nordiske undersøgelse, vil inviterede eksperter drøfte de problemer, projektet vedrører, dvs. forekomst, sociale indsatser og juridiske foranstaltninger. Derudover er der planlagt seminarer på det nationale universitet, hvor undersøgelsen præsenteres for inviterede interessenter.

## Publikationer fra 2019 og sent 2018

### Bog: Digital Media Inequalities Policies against divides, distrust and discrimination<sup>5</sup>

Bogen "*digital media inequalities*" forholder sig til ulighed som følge af digitale medier. Under det digitale regime overlevede de fleste uligheder, og der opstod nye. Videnshuller er blevet til digital splittelse, nyhedsjournalistik udfordres af sociale netværkswebsteder, og globalt selskabsmonopol overgår de nationale medieselskaber. Algoritmeselektion, overvågning, Big Data og Internet of Things skaber nye uligheder, der følger traditionelle klasse-, køns-, rigdoms- og uddannelsesmønstre. Denne bog reviderer gamle og nye medier, kommunikationsmuligheder og ulemper ved overgangen til digitale medier.



### Casestudie: Enhanced Labor Market Opportunities for Immigrant Women<sup>6</sup>

Denne publikation er resultatet af en komparativ undersøgelse med fokus på indvandrerkvinders adgang til arbejdsmarkedet i små og mellemstore byer i den arktiske region. Projektet skulle undersøge politikker og anvendt praksis i tre små og mellemstore byer i de nordiske lande: Akureyri på Island, Luleå i Sverige og Rovaniemi i Finland. Målet var at identificere og dele bedste praksis til forbedring af arbejdsmarkedsintegrationen blandt indvandrerkvinder.



### Faktablad: Closing the GAP on Gender and Climate Policy: First-ever Gender Action Plan (GAP) adopted under UNFCCC<sup>7</sup>

I november 2017 blev den første Gender Action Plan (GAP) vedtaget, her blev køn en fast del af dagsordenen i de globale klimaforhandlinger. Faktabladet Closing the GAP on Gender and Climate Policy, som blev udgivet november 2018 fremhæver vigtigheden af en GAP og præsenterer eksempler på aktiviteter der bidrager til gennemførelsen af handlingsplanen.



### The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work<sup>8</sup>

De nordiske lande har robuste økonomier og gode levevilkår, hvor både kvinder og mænd har en høj arbejdsstyrke. Imidlertid er lønforskellen mellem kønnene vedvarende, og erhvervs-mæssig adskillelse fortsætter med at hindre ligestilling mellem kønnene. Den nordiske kønseffekt på arbejdspladserne deler den kollektive nordiske erfaring med at investere i ligestilling, herunder forældreorlov, børnepasning, fleksibelt arbejdsarrangement, lederskab og lige muligheder på arbejdet og søge at gøre yderligere fremskridt gennem samarbejde.



### Notat: Jämställdhetens ekonomi

I Notatet "Jämställdhetens ekonomi" fra sekretariatets analyse- og statistikenhed, der er baseret på fire af ligestillingssektorens rapporter, lanceres i efteråret 2019. Notatet viser, at arbejdet med ligestilling er

<sup>5</sup> <https://www.norden.org/en/publication/digital-media-inequalities>

<sup>6</sup> <https://www.norden.org/en/publication/enhanced-labour-market-opportunities-immigrant-women>

<sup>7</sup> <https://www.norden.org/en/publication/closing-gap-gender-and-climate-policy>

<sup>8</sup> <https://www.norden.org/en/publication/nordic-gender-effect-work>

kommet langt i de nordiske lande. På omkring halvtreds år er kvinder gået fra i højere grad at være hjemmegående til at være blevet en naturlig del af erhvervslivet. Det har påvirket både enkeltpersoner og samfund i de nordiske samfund betydeligt. Notatet drøfter de politiske beslutninger, der ligger bag det faktum, at kvinder i de nordiske lande i højere grad udfører lønnet arbejde sammenlignet med andre lande. Den indeholder også en beregning af, hvad udviklingen har betydet økonomisk for de nordiske samfund, og hvad det ville betyde, hvis vi formåede at udjævne kønsuligheden videre frem til 2040. Notatet er baseret på og fungerer som en mere tilgængelig, skandinavisk udgave af følgende rapporter:

- The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work (2018).
- The Ultimate Balancing Act: Work and family in the Nordic region (2016).
- All About Business: Nordic women on boards and in leadership (2016).

## Statistisk redegørelse over kønsfordeling i det nordiske samarbejde

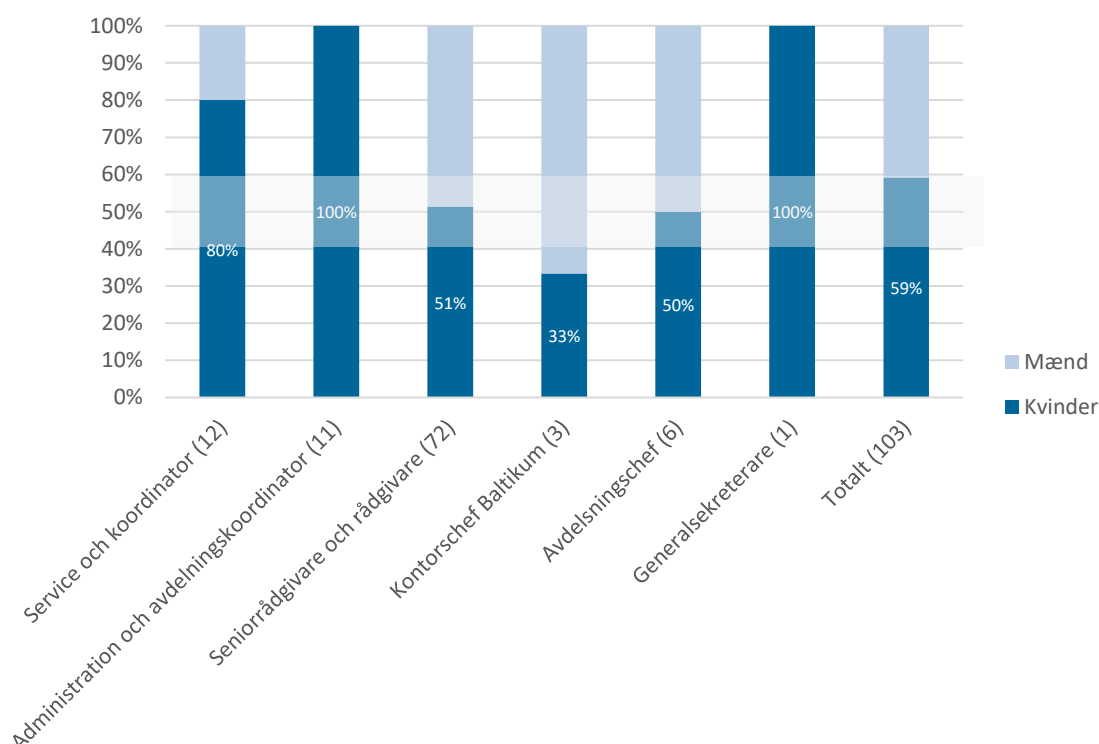
### Uændret kønsfordeling pr. stillingskategori i NMRS for medarbejdere på nordiske vilkår

Nordisk Ministerråds sekretariat skal være en arbejdsplads, der tilbyder arbejdsforhold, der er velegnede til både kvinder og mænd, hvor begge køn har samme vilkår for at skabe karriere og balancere arbejde og privatliv. Ligestillingsplanen fastslår også, at alle niveauer af arbejde og aktivitetsniveau skal have en ensartet kønsfordeling på mindst 40-60%, og at der er krav om årlige statistiske rapporter om kønsfordeling samt rapportering om eventuelle ændringer i samme i løbet af året.

Af nedenstående statistikker fremgår Nordisk Ministerråd sekretariats og embedskomiteens kønsfordeling i 2019. Statistikerne for NRMS er hentet fra NMRS's HR-statistik og kønsfordelingen i embedskomiteen er hentet fra listerne som er publiceret på Norden.org.

Der har tidligere år været statistikker til rådighed, som har vist kønsfordeling på lokale vilkår, nordiske vilkår og studenter. På grund af systemskifte har disse statistikker ikke været til rådighed for året 2019.

Figur 2: Kønsfordeling fordelt på arbejdsgrupper i NMRS, for medarbejdere på nordiske vilkår

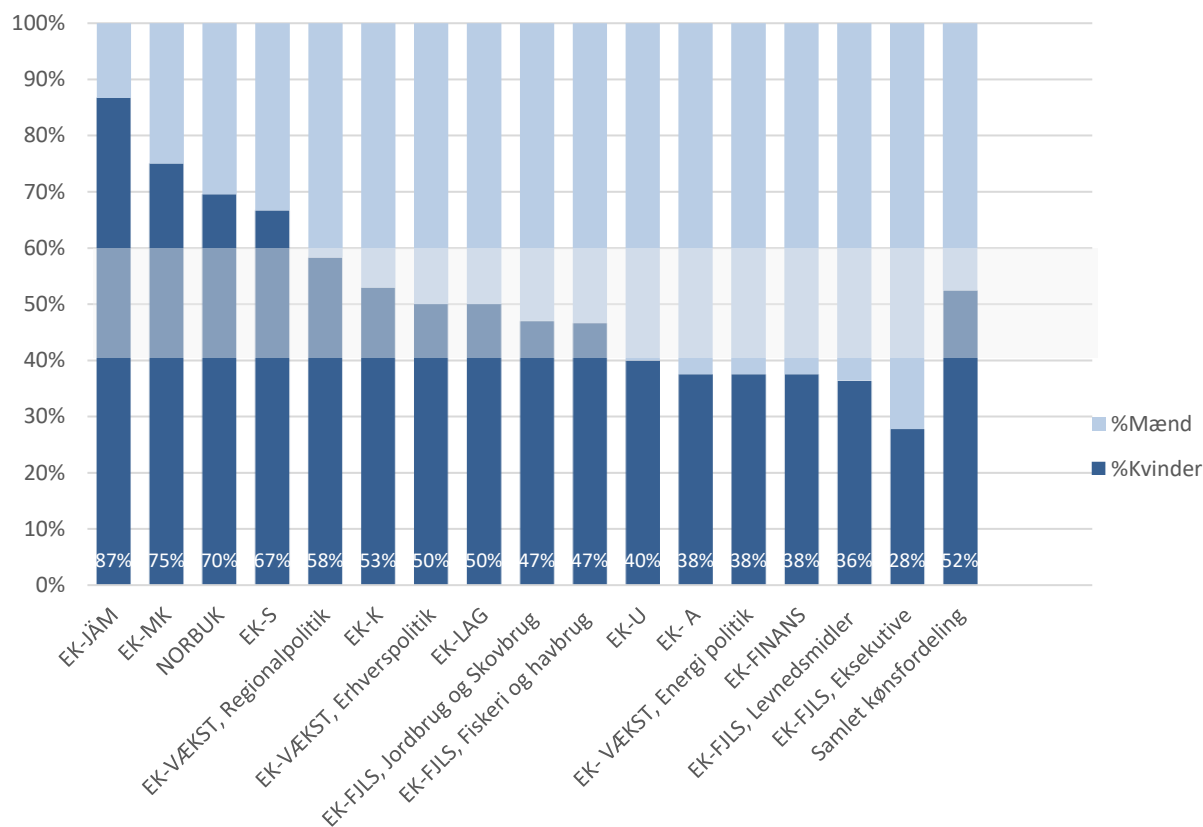


Kvinder er betydeligt overrepræsenteret i service-, koordinator- og administrationsstillinger. Der er her en fortsat ujævn kønsfordeling med 80% kvinder og 20% mænd i service- og koordinatorstillinger. Derudover udgør kvinder 100% af administration- og afdelingskoordinatorstillinger. Da der er 3 kontorchefer for

Baltikum, som udgøres af 2 mænd og 1 kvinde, vil der her ikke kunne opnås en procentuel jævnhed. Det ses at der er en jævn kønsfordeling blandt afdelingscheferne, hvor der er 3 kvinder og 3 mænd.

## Kønsfordeling varierer forsat afhængigt af embedskomiteens emneområde

Figur 2: Kønsfordeling i embedskomiteerne og NORDBUK



Kønsfordelingen i embedskomiteerne varierer meget på emneområde. Kun 6 ud af 17 embedskomiteer holder sig indenfor 40-60 spektret. Det ses at der i 2019 er en jævn kønsfordeling i embedskomiteen for erhvervs politik, hvor der nu er 50% kvinder og 50 % mænd. Til sammenligning var der i 2018 29% kvinder og 71% mænd. Yderligere ses det også at kønsfordelingen i embedskomiteen for kulturelt samarbejde også er blevet mere jævn sammenlignet med i 2018 hvor der var 38% mænd og 63% kvinder. Embedskomiteerne for ligestilling, miljø og klima og NORDBUK har en høj andel af kvinder, hvorimod eksempelvis embedskomiteerne for arbejds liv, energipolitik og finans har en høj andel af mænd.

Det ses at der fortsat er en betydelig ujævn kønsfordeling i embedskomiteerne for energipolitik, levnedsmidler, økonomi og finans og eksekutive, hvor kønsfordelingen er blevet mere ujævn. I EK-FJLS eksekutive var der i 2018 45% kvinder og 55% mænd. I 2019 er der 28% kvinder og 72% mænd. Overordnet er der samlet set jævn kønsfordeling med 50% kvinder og 50% mænd - dog er der stor variation afhængigt af emneområde.