

- Fylgiskjal 1. Dæmi um verkefni sem efla norræna jafnréttissamstarfið 2019
- Fylgiskjal 2. Verkefni og aðgerðir í jafnréttismálum hjá Norrænu ráðherra nefndinni undir formennsku Íslands árið 2019.
- Fylgiskjal 3. Rit sem komu út á árinu 2019 og í lok árs 2018
- Fylgiskjal 4. Tölfræðilegt yfirlit um kynjahlutfall í norrænu samstarfi

Greinargerð um jafnréttismál 2019

Inngangur

Norðurlandaráð hefur óskað eftir greinargerð um störf Norrænu ráðherra nefndarinnar að jafnréttismálum og samþættingu jafnréttis í norrænu samstarfi.

Í Greinargerð um jafnréttismál 2019 kemur fram að á fagsviðum Norrænu ráðherra nefndarinnar er með virkum hætti unnið að samþættingu jafnréttissjónarmiða í nýjum samstarfsáætlanum.

Fagsviðin voru sérstaklega beðin að gera grein grein fyrir markmiðssetningum á sviði jafnréttismála og hvernig jafnrétti væri samþætt í verkefnum og verkefnaferlum. Auk þess var óskað eftir tölulegum upplýsingum um kynjahlutfall í verkefnum og verkefnaferlum og sömuleiðis hvar teldist vera þörf á frekari tölulegum upplýsingum um það sama.

Á sumum fagsviðum hafa farið fram greiningar og rannsóknir með það að markmiði að varpa ljósi á kynjatengdan vanda sem tengist viðkomandi sviði sérstaklega. Auk þess hafa á sumum fagsviðum verið þróuð talnagögn og annað efni sem tengist sérstaklega viðkomandi fagsviði. Jafnréttismarkmið fagsviðanna er fyrst og fremst að samþætta jafnréttissjónarmið í allri starfsemi. Sum fagsvið hafa einnig sett sér mælanleg markmið. Fagsviðin nota fyrst og fremst styrkjaáætlanir sínar, stofnanir og aðrar samstarfsstofnanir til þess að innleiða jafnrétti í starfsemi sína.

Í greinargerðinni kemur fram að flest fagsvið vinna með jafnrétti í verkefnum sínum og að einhverju leyti einnig í verkefnaferlum. Í greinargerð ársins er lýst vinnu Norrænu ráðherra nefndarinnar við samþættingu jafnréttis í stýriskjöli, verkefnaferla og starfsferla.

Í fylgiskjali 1. er gerð grein fyrir verkefnum sem efla jafnrétti og hafa verið unnin á árinu 2019. Í fylgiskjali 2 er lýst þeim verkefnum og aðgerðum unnið hefur verið að á vegum Norrænu ráðherra nefndarinnar um jafnréttismál (MR-JÄM) undir formennsku Íslands árið 2019. Í fylgiskjali 3 er listi yfir rit sem hafa verið gefin út í lok árs 2018 og á árinu 2019. Í fylgiskjali 4 er tölfræðilegt yfirlit yfir kynjadreifingu í norrænu samstarfi.

Samþætting jafnréttis sem aðferð

Sjálfbært norrænt samstarf þar sem jafnrétti ríkir krefst samþættingar jafnréttissjónarmiða á öllum fagsviðum Norrænu ráðherra nefndarinnar. Í norrænu samstarfsáætluninni fyrir 2019-2022 er rík áhersla lögð á að nýta færni og upplifun karla og kvenna, stúlkna og drengja og að tryggja áhrif þeirra. Almenna markmiðið er að vinna með skilvirkum og markvissum hætti að því að takast á við áskoranir á fjórum áherslusviðum en þau eru: vinna framtíðarinnar og hagvöxtur; velferð, heilbrigði og lífsgæði; völd og áhrif og jafnréttisstarf með áherslu á karla og karlmennsku. Samkvæmt ákvörðun sem tekin var af norrænu samstarfsráðherrunum (MR-SAM) bera öll fagsvið norræns samstarfs ábyrgð á að móta og ná markmiðum sem byggja á verkefnum hvers fagsviðs um sig um jafnrétti milli kynja og gefa skýrslu um vinnu sína. Fagsviðin skulu samþætta kynjasjónarmið í vinnu sinni og hafa þau sjónarmið sýnileg í ákvörðunum og verkefnum.

Sambætting jafnréttis í stýriskjölum og markmiðum

Í næstu köflum er sambætting jafnréttissjónarmiða í stýriskjölum fagsviða kynnt, hvernig varpað er ljósi á kynjatengdan vanda sem tengist hverju fagsviði um sig með greiningum og rannsóknum og hvernig fagsviðin nota talnagögn í vinnu sinni að jafnrétti.

Öll fagsvið hafa í einhverjum mæli sambætt jafnréttissjónarmið í stýriskjölum sínum

Vegna þess að sambætta á jafnréttissjónarmið sem lárétt sjónarhorn í Norrænu ráðherranefndinni þá sér þess víða stað í stýriskjölum fagsviðanna. Jafnréttissjónarmið eru sérstaklega sambætt í samstarfsáætlunum fagsviðanna. Hvorki meira né minna en 11 af 16 fagsviðum hafa sambætt jafnréttissjónarmið í samstarfsáætlunum sínum. Auk þess eru jafnréttissjónarmið sambætt í meirihluta stefnumótunar og formennskuáætlana.

Jafnréttissjónarmið birtast í mörgum samstarfsáætlunum fagsviðanna. Í samstarfsáætlun **löggjafarsamstarfsins (MR-LOV)** kemur fram að meginreglan um jafnrétti milli kvenna og karla, þar með talið baráttan gegn kynferðislegu áreitni, sé sameiginlegt málefni innan löggjafarstarfsins. **Fagsvið fiskveiða, fiskeldis, landbúnaðar, skógræktar og matvæla (MR-FJLS)** vísar til jafnréttis í stefnumótunaráætlun sinni. Skógræktarsviðið vinnur eftir stefnumótunaráætlun fyrir árin 2018-2021. Þar er jafnrétti teflt fram sem einu af fimm meginverkefnum tímabilsins og það á að hafa eftirfarandi áhrif: „*Improve gender equality and social inclusion, ensuring that equality becomes a regular feature of work in the Nordic forest sector*“. Í langtímastefnu skógræktarsviðsins „Nordic Forest Solutions“ er jafnrétti einnig nefnt sem mikilvægt aðgerðasvið. Í nýrri samstarfsáætlun **fagsviðs menntamála og rannsókna (MR-U)** frá nóvember 2019 er byggt á stefnumótandi þróunarvinnu sem hefur átt sér stað á sviðinu og á því að sjónarmið jafnréttis og sjálfbærni ásamt sjónarmiðum barna- og ungmenna verði áfram sambætt í aðgerðum.

Í samstarfsáætlun **fagsviðs um vinnumál (MR-A)** eru fjögur megináherslusvið og er jafnréttissjónarmið liður í þeim öllum. Sérstaklega má nefna aðgerðasvið nr. 4: Efling aðlögunar, jafnréttis og frjáls flæðis vinnuafis á norrænum vinnumarkaði. Hlutamarkmið á 4. áherslusviðinu er að efla jöfnuð og jafnrétti milli kynja í atvinnulífinu: Í samstarfi á sviði vinnumála stendur vilji til þess að leggja áherslu á og efla jöfnuð óháð kyni, kynþætti, fötlun o.s.frv. og að draga úr umfangi vinnumarkaðar sem byggir á misrétti.

Sjónarhorn jafnréttis á **fagsviði orkumála (MR-VÆKST)** er einnig liður í samstarfsáætlunum, fjárhagsáætlun, erindisbréfum Norrænna orkurannsókna og í verkefnalýsingum þar sem það þykir skipta máli. Norrænar orkurannsóknir hafa skilgreint framtíðarsýn og markmið um jafnrétti¹ í jafnréttisstefnu sinni. Í samstarfsáætlun **fagsviðs umhverfis- og loftslagsmála (MR-MK)** kemur fram að: „*Sjónarmið barna og ungmenna og jafnrétti séu mikilvæg í norrænu umhverfis- og loftslagssamstarfi.*“

Fagsvið barna og ungmenna (NORDBUK) vísar í þverfaglega stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar um málefni barna og ungmenna 2016-2022. Þar er lögð áhersla á að skilningur ríki á því að mismunandi lífsskjör á grundvelli kyns sé sjónarhorn sem máli skiptir. En einnig önnur sjónarhorn svo sem kynvitund eða -tjáning, kynhneigð, fötlun, þjóðerni eða trúarbrögð. Breiður skilningur á kyni er því vel sambættur í stefnu í málefnum barna og ungmenna. **Fagsvið menningarmála (MR-K)** vísar einnig til þverfaglegrar stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar um málefni barna- og ungmenna og stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar um sjálfbæra þróun, auk þess sem kveðið er á um að menningarstofnanirnar skuli markvisst vinna að því að framkvæma ákvörðun samstarfsráðherranna (MR-SAM) um sambættingu jafnréttissjónarmiða. Vísað er til áætlunarinnar „2030-kynslóðin“ varðandi **fagsvið sjálfbærrar þróunar** þar sem kemur fram að: „*Sjónarmið barna og ungs fólks og jafnréttissjónarmið skulu sambætt í allri áætluninni*“.

Í samstarfsáætlun um **byggðamál** er jafnrétti lýst sem þverlægu áherslusviði. Þau eru líka liður í fjárveitingabréfi til Nordregio. „Nordregio skal vinna skipulega að sambættingu jafnréttis milli kynjanna í starfsemi sinni, bæði í áætlunum og verkefnum og innan stofnunarinnar í stjórnum og starfsmannþjónustu (...)“. Jafnréttissjónarhorn

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

fagsviðs um atvinnustefnu er liður í samstarfsáætlun Norrænu nýsköpunarmiðstöðvarinnar. Í erindisbréfi hennar segir: „Í skipulagningu og framkvæmd allrar akademískrar starfsemi skal stofnunin meta starfsemina með tilliti til (...) þeirra tillagna sem málið varða úr verkefni norrænu embættismannanefndarinnar um atvinnustefnu (EK-N) um samþættingu jafnréttisjónarmiða þar sem markmiðið er að auka jafnrétti milli kynja í iðnaði og í nýsköpunargeiranum með samþættingu jafnréttis milli karla og kvenna í starfsemi fagsviðsins.

Svið alþjóðasamstarfs vísar til samstarfsáætlunar Norrænu ráðherranefndarinnar um Norðurskautssvæðið fyrir 2018-2021. Þar eru fjögur málefni sem byggja á heimsmarkmiðunum, þar á meðal 5. markmiðinu um áherslu á jafnrétti milli kynja. Í formlegum viðmiðum samstarfsáætlunarinnar vegna styrkveitinga er einnig vísað í stefnu Norrænu ráðherranefndarinnar um jafnrétti. Í gildandi leiðbeiningum vegna samstarfsins við Rússland, Eistland, Lettland og Litháen er jafnrétti samþætt á augljósum áherslusviðum, svo sem styrkingu lýðræðis og virðingu fyrir mannréttindum. Á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar í Eyrstrasaltsríkjunum er unnið að jafnrétti á sama hátt og hjá Norrænu ráðherranefndinni, þ.e. með því að beita kynjasjónarmiðum á öllum sviðum og gegnum sérsakar aðgerðir svo sem „Women go tech“ í Litháen.

Greiningar og þekkingarþörf

Þegar ljóst er að meirihluti fagsviðanna hefur samþætt jafnréttissjónarmið í stjórnækjum sínum er hægt að halda áfram og skoða hvernig þau vinna með málefni sem einkenna stefnumótunarsviðin sérstaklega.

Varpað er ljósi á vanda sem tengist hverju fagsviði sérstaklega með greiningum og rannsóknum

Allnokkur fagsvið hafa unnið greiningu á vanda á sviði jafnréttis sem tengist hverju og einu stefnumótunarsviði sérstaklega. Í sameiginlegum norrænum rannsóknum á sviði skógræktar sem heyra undir **MR-FJLS** var árið 2018 hafin greiningarvinna sem tekur til jafnréttis milli karla og kvenna á norræna skógræktarsviðinu og er búist við að greiningunni verði lokið á árinu 2019. Norrænar orkurannsóknir sem heyra undir **MR-VÆKST** hafa sérstaklega greint kynjasjónarmið í orkurannsóknaráætlunum í tengslum við vinnu að jafnrétti í orkurannsóknum.

MR-U vinnur í samstarfi við **MR-JÄM** og **MR-A** að STEM-áætluninni þar sem fjallað er um sjálfbærni og jafnrétti á hátæknivinnu markaði framtíðar. Markmiðið með verkefninu er að þróa þekkingu á því hvernig norrænu ríkin vinna að því að ná fram betra jafnvægi milli kynja á námsbrautum og í atvinnugreinum sem eftirspurn er eftir í hátæknigeiranum og hvernig búist er við að framlagið til sjálfbærni og jafnréttis verði á vinnumarkaði framtíðar. Árið 2018 kom út ritið „The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work“ og var það gefið út sem liður forsætisráðherraverkefninu þar sem **MR-A** er meðal ábyrgðaraðila. Á árinu 2019 kom út skýrslan „Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes“.

Fagsvið **sjálfbærrar þróunar** ýtti á árinu 2019 úr vör greiningu á ungu fólki og sjálfbærum lífsstíl. Meðal þess sem ráðgjafarnir eiga að skoða er kynjavinkilinn í neyslu og að greina mismun varðandi kynjavinkilinn. Fagsvið **alþjóðasamstarfs** hefur gert greiningu sem birtist í almennri kortlagningu á samstarfsmöguleikum og almennum greiningum á aðstæðum í samstarfslöndunum og málefnum sem áhersla er lögð á meðal samstarfsaðila. **MR-LOV**, hefur hafið greiningu á hlutverki kvenna í tengslum við umhverfi sem einkennist af valdbeitingu. **Fagsvið menningar** hefur rannsakað kynjaskiptingu starfsfólks á söfnum á Norðurlöndum gegnum Kulturanalyse Norden. Rannsóknin sýnir meðal annars að á söfnum í norrænu ríkjum starfar meirihluti kvenna á ríkisreknum söfnum.

Fagsviðin nota talnagögn til þess að varpa ljósi á kynjatengdar tilhneigingar.

Sum fagsviðin nýta talnagögn til þess að fá yfirsýn yfir tilhneigingar sem tengjast kyni. **Fagsvið félags- og heilbrigðismála** (MR-S) hyggst í framtíðinni kynna talnagögn sem tengjast tilteknum málefnum sviðsins á embættismanna- og ráðherrafundum. Þá verða talnagögn sem varpa ljósi á mismunandi hliðar jafnréttis á sviði félags- og heilbrigðismála einnig liður í daglegri starfsemi fagsviðsins. **Nordregio** (sem heyrir undir **MR-VÆKST**) hefur í samstarfi við **NIKK** (samstarfsstofnun **MR-JÄM**) gert rannsókn á landfræðilegum mun á lífskjörum kvenna

og karla í norrænu ríkjunum. **MR-A** gaf á árinu 2019 út bækling með talnagögnum um norrænan vinnumarkað. Þar er áhersla lögð á tölulegar upplýsingar sem varða jafnrétti en í bæklingnum er meðal annars að finna upplýsingar um launabilið milli karla og kvenna, hlut karla í foreldraorlofi og hlut kvenna sem starfa á sviði rannsókna og tækni. Í skýrslunni „Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes“ er að finna talsvert af talnagögnum sem skipt er upp eftir kyni.

Á skrifstofu norrænu menningarverðlaunanna (sem heyrir undir MR-K) er haldið utan um kynjaskiptingu tilnefndra til verðlauna og verðlaunahafa. Norrænar orkurannsóknir (sem heyra undir MR-VÆKST) hafa greint aðstæður varðandi kynjasjónarmið í orkurannsóknaráætlunum í tengslum við vinnu að jafnrétti í orkurannsóknum. Fagsvið **sjálfbærrar þróunar** hefur haft að markmiði að endurnýja talnagögn um sjálfbærni á Norðurlöndum árið 2019 eða 2020 og á þá að samþætta ný sjónarmið, þar á meðal jafnréttissjónarmið.

Sum fagsviðin segjast þurfa frekari talnagögn á tilteknum sviðum

Sum fagsviðin segjast þurfa frekari talnagögn á tilteknum sviðum vegna þess að þau vilja geta varpað ljósi á kynjatengdar tilhneigingar út frá eins mögum sjónarhornum og kostur er. **MR-FJLS** gerir grein fyrir að fyrir hendi séu einhver talnagögn á sviði landbúnaðar og skógræktar en minna á sviði fiskveiða sem þýðir að þörf sé á betri talnagögnum um jafnrétti milli karla og kvenna í fiskveiðigeira norrænu ríkjanna. Auk þess séu á sviði matvæla, þjónustu og veitinga meðal annars miklar jafnréttisáskoranir og þess vegna sé einnig á því sviði þörf á frekari gögnum um upplifun kvenna í veitingageiranum. Á menningarsviðinu er þörf á frekari gögnum og kyngreindum talnagögnum sem taka til tekna og veltu listafólks og annarra sem starfa að menningu. Þetta á einnig við um listafólk og aðra sem starfa að menningu en tengjast ekki stofnunum. Auk þess sé þörf á **talnagögnum** um kynjahlutfall meðal listamanna sem eru bókaðir á tónleika og hátíðir, á sýningar og meðal þeirra sem eiga verk sem eru keypt inn á bókasöfn og listasöfn. **MR-A** metur það svo að brýn þörf sé á meiri þekkingu á konum með tilliti til hátæknigeirans.

Jafnréttisvísar

Skrifstofan hefur frá árinu 2017 unnið að því að gera norræn talnagögn sjálfbær og stefnumiðuð. Norrænu jafnréttisvísarnir eru nú liður í því starfi.

Norrænu jafnréttisvísarnir voru búnir til á tímabilinu 2014-2016 en það var MR-JÄM-verkefni sem nam 600.000 dönskum krónum. Verkefnið leiddi af sér handbókina „Nordic Gender Equality in Figures 2015“², þemasíðu á norden.org og gagnagrunn á Stathost. Jafnréttisvísunum var afar vel tekið, ekki síst á norden.org þar sem þemasíðan hefur verið meðal þeirra sem eru mest heimsóttar. Handbókin hafði í maí 2019 verið sótt 10.291 sinni og var í 12. sæti þeirra norrænu rita sem mest hefur verið hlaðið niður.

Þegar fjárveiting MR-JÄM til jafnréttisvísanna runnu út árið 2016, ákvað EK-JÄM að samþætta vísana að fullu í Nordic Statistics árið 2017³/Nordic iLibrary⁴. Þá gerðist ekki lengur þörf á reglulegri fjármögnun frá MR-JÄM en fagsviðið lagði fram eingreiðslu sem nam 150.000 dönskum krónum til þess að þróa iLibrary-verkfæri svo hægt væri að greina þau talnagögn sem við ætti eftir kyni. Þetta verkfæri gagnast þannig öllum fagsviðum.

Á síðustu tveimur árum hefur tvennt gerst: 1) norden.org fékk nýtt útlit og kerfi í september 2018 sem leiddi til þess að jafnréttisvísana er ekki lengur að finna á heimasíðunni; 2) norræn talnagögn hafa fengið nýjan þjónustuaðila, Statisticon. Skrifstofan leggur á árinu 2019 áherslu á að byggja upp nýja þemasíðu á norden.org þar sem birt verður úrval jafnréttisvísa. Máli skiptir að textarnir sem fylgja hverjum jafnréttisvísi útskýri hvers vegna hann sýnir ójafnrétti og í hvaða átt þróunin liggur. Skrifstofan og NIKK héldu þess vegna málþing í apríl þar sem rætt var um hvaða vísu ætti að sleppa eða aðlaga. Skrifstofan gerir ráð fyrir að þemasíðan verði komin aftur í loftið sumarið 2019. Auk þess vinna skrifstofan og NIKK áfram að þróun nýrra vísa innan núverandi ramma

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

³ Nordic Statistics <http://www.nordicstatistics.org/>

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

Norrænu ráðherranefndarinnar um talnagögn sem studdur er af þjónustuaðilanum Statisticon. Verið er að kanna hvort hægt sé að bæta við jafnréttisvísunum um 1) fólksflutninga og talnagögn um launakjör innflytjenda, 2) heilbrigðismál og umönnun, 3) karla og karlmennsku og 4) kynferðislegt ofbeldi og áreiti.

Kyn og kynjahlutfall í verkefnum Norrænu ráðherranefndarinnar

Vinna fagsviðanna að jafnréttismarkmiðum er innleidd gegnum verkefni, styrkjaáætlanir og aðra starfsemi á ýmsan hátt. Í kaflanum sem hér fer á eftir er kynnt hvernig fagsviðin innleiða jafnréttissjónarmið í verkefni sín og verkefnaferla og greint frá kynjahlutfalli í verkefnahópum.

Sum fagsviðin leggja áherslu á að hafa jafnt kynjahlutfall í verkefnahópum

Markmið **MR-A** er að í öllum verkefnum eigi að taka afstöðu til jafnréttissjónarmiða. Þegar horft er til langtímaerkefna og verkefna sem eru fremur föst í formi þá er hlutfall kynja jafnt. Til dæmis eru þrjú af fjórum nefndarriturum karlar, verkefnisstjóri Nordjobb er karl og kynjahlutfall er jafnt meðal fræðimanna sem vinna við eitt af stærri rannsóknarverkefnum MR-A „The future of work: Opportunities and challenges for the Nordic models“. Hjá **fagsviði um fjármál (MR-FINANS)** er til dæmis kynjahlutfall jafnt meðal ritstjóra og höfunda bæði í aðlögunarverkefninu og verkefninu Norræn efnahagsstefna. Meðal verkefnastjóra hjá fagsviði félags- og heilbrigðismála, **MR-S**, er kynjahlutfallið 2/3 konur og 1/3 karlar. Í stýrihópi norska formennskuverkefnisins „Norrænt samstarf um bættu heilsu“ er kynjahlutfallið 2/3 konur og 1/3 karlar. Í sænska formennskuverkefninu um „fjarheilbrigðisþjónustu“ er hlutfall kynja í stórum dráttum jafnt.

Í **norræna vinnuhópnum um loftslagsmál og loftgæði (MR-MK)** er kynjahlutfall þeirra verkefna sem nú er unnið að, frá árunum 2018 og 2019, 58% karlar og 42% konur. Í flestum vinnuhópum ríkir jafnvægi milli kynja. Í könnun á höfundum verkefnaskýrsla sem birtar voru 2018 og í upphafi árs 2019, er kynjahlutfallið í níu skýrslum sem hér segir: Tvær eru skrifaðar af konum, tvær eru skrifaðar af körlum, ein skýrsla er með jafna skiptingu karla og kvenna meðal höfunda, í þremur verkefnum eru fleiri karlar en konur meðal höfunda og í einu eru fleiri konur. Í Nordic Chemical Group er kynjahlutfallið nokkurn veginn eins en er breytilegt milli ára og verkefna.

Í verkefnum fagsviðs um **sjálfbæra þróun** sem unnin voru innan vébanda verkefnisins „2030-kynslóðin“ var einu verkefni aðeins stýrt af körlum og öðru aðeins af konum. Í öðrum verkefnum var kynjahlutfall jafnt. Á tímabili var of mikið misvægi milli kynja í verkefninu (fjórir karlar í stjórnumarhlutverki og ein kona sem gegndi hreinu umsjónarhlutverki). Bent var á þetta og það lagfært. Í vinnuhópum fagsviðs orkumála eru þrjú formenn konur og einn karl.

Á flestum fagsviðum er lögð áhersla á jafnrétti í skipulagningu, innleiðingu og mati á verkefnum

Fagsvið menntamála og rannsókna **MR-U** leggur áherslu á kynjahlutfall í upplýsingagjöf sinni o.fl. Til dæmis eru upplýsingar um þátttakendur, þar á meðal kynjahlutfall þeirra, í ársskýrslu Norræna samstarfsnetsins um fullorðinsfræðslu.

Til að fylgja eftir ákvörðun **MR-K** um að vinna með kynjahlutfall tilnefndra og verðlaunahafa, sérstaklega á sviði tónlistar og kvikmynda, kortlagningu sem gerð hefur verið og verkstæði sem haldið var haustið 2019, vilja verðlaunanefndir Norðurlandaráðs á sviði menningar ræða um kyn og gæði á fundum sínum og skrifstofa verðlaunanna skal leggja fram talnagögn um kyn.

Í leiðbeiningum vegna styrkjaáætlunar **NORDBUK** er lögð áhersla á jafnrétti og sjálfbæra þróun. Í niðurstöðum og eftirfylgni vegna styrkjaáætlunarinnar skal setja fram bæði eigindlegar og meginlegar upplýsingar. Gera skal grein fyrir þessum upplýsingum í ársskýrslu stjórnsýslustofnunarinnar, **Nordisk Kulturkontakt (NKK)**. Hjá Norrænu nýsköpunarmiðstöðinni er markmiðið að tryggja jafnrétti bæði í skipulagningu, mótun og innleiðingu áætla. Norræna nýsköpunarmiðstöðin gerir grein fyrir jafnvægi milli kynja í ársskýrslu sinni. Samkvæmt verkefnalíkani **Nordregios** skal þegar vinna hefst við verkefni greina það með tilliti til þess hvernig fara skal með kynjavinkilinn bæði sem málefni og frá sjónarhorni innleiðingarinnar. **Norðurkolluráðið** (sem heyrir undir

alþjóðasamstarf) hefur ákveðið að uppfæra umsóknareyðublað sitt með frekar spurningum sem beinir sjónum verkefnastjóra að jafnrétti kynjanna. Í Interreg Botnia-Atlantica-verkefnunum sem rekin eru af Kvarken-ráðinu er markviss vinna að jafnrétti karla og kvenna skilyrði varðandi verkefnastyrk, innleiðingu, skýrslugerð og mat.

Hjá **MR-FJLS** er í tengslum við skýrslugerð um verkefni á sviði fiskveiðisamstarfsins óskað eftir stuttri greinargerð um hvernig farið sé með jafnréttismál. Í verkefnum **MR-MK** er stefnt að því að fara að framkvæmdaætlun fagsviðsins. Í vinnu að innihaldi verkefnanna er, þar sem við á, kynja- eða jafnréttisvinkill samþættur mótun verkefnisins og vinnu.

MeToo - Allar stelpur og konur eiga rétt á því að ráða yfir líkama sínum

Mikilvægi sjálfsákvörðunarréttar stúlkna og kvenna varð skýrt í ljósi MeToo-hreyfingarinnar sem hófst í október 2017 og hafði gríðarleg áhrif á Norðurlöndum. Í tengslum við MeToo-hreyfinguna hafði Norræna ráðherranefndin frumkvæði að því að setja jafnrétti, kynferðislegt áreiti og kynferðisofbeldi á dagskrá.

Á árinu 2019 hefur verið rætt um kynferðislegt áreiti innan réttarkerfisins og ákveðið var að **MR-LAG** fjármagnaði handbók gegn kynferðislegu áreiti innan réttarkerfisins. Í embættismannanefndinni var einnig rætt um staðbundnar ráðstafanir í tengslum við MeToo-hreyfinguna. Í **MR-K** var rætt um MeToo í menningargeiranum og á fundi í maí 2018 var samþykkt sameiginleg yfirlýsing um kynferðislegt áreiti. Í yfirlýsingu menningarmálaráðherranna um MeToo í menningargeiranum er viðurkennt að geirinn standi frammi fyrir áskorunum, bæði varðandi stjórnun og ábyrgð atvinnurekenda. Á grundvelli kortlagningar NIKK á löggjöf varðandi áreiti í norrænu ríkjunum ákvað MR-K að efna til samstarfs á Norðurlöndum um að koma í veg fyrir kynferðislegt áreiti með því að tryggja jafnrétti á hinum ýmsu sviðum menningar.

EK-R ræddi #MeToo og þýðingu hreyfingarinnar fyrir svæðisbundna geirann á fundi 27. nóvember 2018. **EK-U** hefur undir formennsku Íslands ákveðið að taka þátt í fjármögnun málstofu sem er hluti af stærri norrænni ráðstefnu um #MeToo-hreyfinguna. Á **fagsviði vinnumála** eru áhrif af #MeToo-hreyfingarinnar mikilvægur liður í formennsku Íslendinga árið 2019 og þess vegna hefur málefnið verið á dagskrá bæði innan ráðherranefndarinnar og embættismannanefndarinnar.

Lokaorð

Enn er rík áhersla á lögð jafnrétti kynja á öllum fagsviðum. Flest fagsviðin hafa nú samþætt jafnrétti milli kynja í stjórnækjum sínum og sífellt fleiri nota rannsóknir, greiningar og talnagögn til þess að leita uppi spurningar sem varða sérstaklega hvert og eitt fagsvið. Miðað við fyrra ár lýsa fleiri fagsvið í ár þörf á frekari talnagögnum sem varpað geta ljósi á vanda sem tengist jafnrétti frá mismunandi sjónarhólum. Skýrsla þessa árs um jafnréttismál leggur einnig áherslu á að fagsviðin hafi, auk jafnréttis milli kynja í verkefnum, jafnt hlutfall kynja í verkefnahópum. Þó er þörf á kerfisbundnara eftirliti með jafnrétti og kynjahlutfalli í verkefnum og samningum Norrænu ráðherranefndarinnar. MeToo var einnig ofarlega á baugi á fagsviðunum árið 2019, þó ekki í sama mæli og árið á undan. Auk þess er greinilegt að samþætting jafnréttis er mikilvægt verkfæri til þess að ná fram sjálfbæru norrænu samstarfi þar sem jafnrétti ríkir og Norræna ráðherranefndin hefur náð góðum árangri í vinnu sinni við samþættingu jafnréttis. Þrátt fyrir þetta eru enn fyrir hendi áskoranir. Vinna þarf að því áfram að skoða hvernig stofnanirnar geti sem best komið kerfi á samþættingu jafnréttis til þess að ná enn betri árangri og til að Norðurlöndin sem svæði haldi áfram að vera fyrirmynd á sviði jafnréttismála. Liður í þeirri vinnu er að virkja og þróa hæfni stjórnenda norrænna samstarfsstofnana, -skrifstofa og annarra stofnana ásamt kerfisbundnari og sjálfvirkari gagnasöfnun um kyn í verkefnum og í styrkjaáætlunum fagsviðanna.

Dæmi um verkefni sem efla norræna jafnréttissamstarfið 2019

- SNS hefur ýtt úr vör verkefni sem er ætlað að kortleggja kynjavinkilinn í norrænni skógrækt. Áætlunin Ný norræn matargerð fjármagnaði verkefnið „Norræn sjálfbærni 2.0“ og undir það heyrði norræna ráðstefnan Freja Symposium (Kaupmannahöfn, ágúst 2018) þar sem fjallað var um stöðu kvenna í stétt matreiðslumanna í norrænni matargerðalist. Freja Symposium heldur áfram á árinu 2019 án fjármagns frá Norrænu ráðherranefndinni. **Fiskveiðar, fiskeldi, landbúnaður, matvæli og skógrækt (MR-FJLS)**
- Unnið hefur verið með jafnrétti á sviði umhverfis- og loftslagsmála í verkefni um dreifingaráhrif efnahagslegra stjórnækja, þar með talin kynbundin áhrif og á upplýsingablaðinu „Closing the GAP on Gender and Climate Policy: First-ever Gender Action Plan (GAP) adopted under UNFCCC“ var fjallað um gildi jafnréttis fyrir loftslagsstarfið. **Umhverfis- og loftslagsmál (MR-MK)**
- Fagsvið atvinnustefnu vann að verkefninu Nordic Female Entrepreneurs í tengslum við kvennadaginn 8. mars 2018. Í verkefninu er kastljósinu beint að konum sem hafa stofnað fyrirtæki og notið velgengni sem fyrirmyndir fyrir aðrar konur um að stofna fyrirtæki og skapa hagvöxt og störf. Markmiðið er einnig að tengja norrænar konur í hópi frumkvöðla við fjárfesta til þess að auðvelda konum í hópi frumkvöðla að sækja sér fjármagn. **Atvinnustefna (MR-VÆKST)**
- Verkefnið: „Indigenous Youth Voices in the Nordic Arctic: Engaging Inuit Youth Voices in Greenland“ er verkstæði fyrir ungt fólk á Grænlandi þar sem sögur eru sagðar á stafrænu formi. Bæði strákar og stelpur taka þátt í verkstæðinu og unnið er eftir því leiðarljósi kynjatengdar hugsanir og sjónarhorn njóti jafnrar virðingar á verkstæðinu og í endanlegum afurðum þess sem verða litlar stafrænar sögur. **Börn og Ungmennni (MR-SAM)**
- Embættismannanefndin um félags- og heilbrigðismál var beðin um að styrkja um 500.000 krónur sérútgáfu af riti „Nordregionen“ 2020 þar sem sérstök áhersla er lögð á „vellíðan, velferð og stafræna þróun á sviði heilbrigðismála“ Ákvörðun um þetta var tekin á fundi EK-S2 28.05.19. Í verkefninu verður sérstök áhersla á kynjavinkilinn sem verður skýrður með kortum og myndrænni framsetningu þar sem það á við. Sömuleiðis er jafnvægi milli kynja í sérfræðingahópum. **Félags- og heilbrigðismál (MR-S)**
- Með yfirlýsingunni Digital North og stofnun MR-DIGITAL var á árinu 2017 komið á fót stefnumótandi og þverfaglegum ramma fyrir stafrænt norrænt og norrænt-baltnesk samstarf. MR-DIGITAL vinnur með mörgum mismunandi fagsviðum að því að uppfylla markmið yfirlýsingarinnar með afmörkuðum og markvissum aðgerðum og verkefnum. Þetta á til dæmis við um aðgerðir MR-A sem beinast að vinnumarkaði framtíðarinnar, aðgerðir MR-U sem beinast að hæfni framtíðar þar sem ráðning kvenna til starfa í tæknigreinum er liður í því aðgerðasviði sem áhersla er lögð á. **DIGITAL (MR-DIGITAL)**
- Haustið 2016 hóf NordForsk rannsóknaráætlunina „Gender in the Nordic Research and Innovation Area“. Tvær rannsóknarmiðstöðvar af bestu alþjóðlegum gæðum til fimm ára (Nordic Centers of Excellence). **Menntamál og rannsóknir (MR-U)**

Verkefni og aðgerðir í jafnréttismálum hjá Norrænu ráðherranefndinni undir formennsku Íslands árið 2019.

Norrænt samstarf um jafnréttismál byggir á samnorrænni sýn um jafnrétti á Norðurlöndum með sömu tækifærum, réttindum og skyldum fyrir alla íbúa óháð kyni. Norræna samstarfsáætlunin um jafnrétti 2019-2022 er leiðarvísir samstarfsins.

Formennska í Norrænu ráðherranefndinni flyst milli norrænu ríkjanna fimm og er hjá Íslandi árið 2019. Ísland hefur fjórar megináherslur á sviði jafnréttismála á árinu 2019.

1. Ofbeldi gegn konum og félagslegar afleiðingar þess með hliðsjón af #MeToo-hreyfingunni.
2. Jafnrétti milli karla og kvenna á vinnumarkaði og jöfn laun.
3. Karlar og jafnrétti.
4. Jafnrétti milli kynja á Norðurlöndum og norðurslóðum

Auk þess hefur Ísland á formennskutímanum borið ábyrgð á norrænu samstarfi á heimsvísu og tekið þátt í miðlun þekkingar meðal annars á fundi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW63).

Ofbeldi gegn konum og #MeToo-hreyfingin

Síðustu tvö ár hefur #MeToo hreyfingin breiðst út í norrænu samfélagi og litið er á hana sem byltingu í samtímanum. Þar er fjallað um málefni sem varða vald, misvægi milli kynja, misrétti á vinnumarkaði og þar með talið efnahagslegt misvægi, kynferðislegt áreiti og ofbeldi. Í ljósi þess og í samræmi við mikilvægustu málefni sem lýst er í norrænu samstarfsáætluninni um jafnrétti 2019-2022 hefur Ísland haft #MeToo sem leiðarljós í starfseminni á formennskutímanum.

Dagana 17.-19. september 2019 verður haldin ráðstefna um #MeToo í Reykjavík og er það gert í samstarfi fagsviða, milli MR-JÄM, MR-A, MR-S, MR-U, MR-K og MR-LAG. Ráðstefnan verður bæði almenn og akademísk og auk norrænna fyrirlesara verður boðið vísindafólki annars staðar að, fulltrúum kvenréttinda, stjórnmalafólki og aðgerðafólki. Stefnt er að því að leggja áherslu á #MeToo-hreyfinguna í alþjóðlegu ljósi með því að reyna að svara spurningum sem taka til þess hvers vegna þetta átti sér stað, á hvern hátt hreyfingin var mismunandi milli landa og hvernig hún hefur haldið áfram að breiðast út síðustu tvö ár. Einnig verður lögð áhersla á svið þar sem #MeToo-hreyfingin hefur haft mest áhrif og hvernig #MeToo hefur haft áhrif á konur sem hafa upplifað kerfisbundna mismunun. Á ráðstefnunni verður þó sérstök áhersla á það hvernig #MeToo hefur haft áhrif á ungt fólk með tilliti til hlutverks samfélagsmiðla í samfélaginu og hvernig stjórnvöld, frumkvöðlar og félagasamtök hafa farið fyrir hreyfingunni.

Jafnrétti milli karla og kvenna á vinnumarkaði og jöfn laun

Ísland stóð fyrir ráðstefnu 4.-5. apríl 2019 í samstarfi við ILO, MR-A og The Nordic Gender Effect At Work. Á ráðstefnunni var sérstök áhersla lögð á að svara spurningum sem tengjast jafnrétti milli karla og kvenna á vinnumarkaði. Markmiðið var að greina hvernig umheimurinn hefur áhrif á vinnumarkaðslíkön norrænu ríkjanna, hvernig hægt er að varðveita þau og um leið aðlaga þau að umheiminum. Ráðstefnunni lauk með alþjóðlegum hringborðsumræðum um launajafnrétti milli karla og kvenna sem skipulagðar voru í samstarfi við EPIC (Equal Pay International Coalition) með það að markmiði að hafa áhrif á og miðla niðurstöðum og lykilboðskap í tengslum við bryn stefnumótunarsvið. Alþjóðlegt framtíðarhlutverk ILO var rætt við hringborðið og einnig hlutverk annarra alþjóðastofnana svo sem OECD, ESB og UN Women.

Karlar og jafnrétti

Ísland hefur lagt áherslu á karla og karlmennsku í tengslum við jafnrétti. Rakarastofuaðferðin hefur áfram verið notuð til þess að breyta karlmenskuvíðmiðum. Einnig hefur verið efnt til samstarfs við Promundo undir þeirri yfirskrift í framhaldi af ákvörðun MR-JÁM í maí 2018 um að fjölga norrænum verkefnum á sviði karla og jafnréttis. Meginefnið var „Valdefling kvenna og tengsl við sjálfbæra þróun“. Norræni hliðarviðburðurinn var haldinn í samstarfi við UN Women og The Nordic Gender Effect at Work og tók meðal annars til málefna sem tengjast eyrnamerktu fæðingarorlofi og aðrar opinberar ráðstafanir sem geta auðveldað foreldrum að samræma fjölskylduábyrgð og störf sín á vinnumarkaði. Árið 2019 verður samstarf við Promundo um þróun spurningakönnunar sem á að veita öllum norrænu ríkjunum nýjar upplýsingar um karlmennskuímyndir, foreldra og jafnrétti. Spurningakönnunin verður gerð í Finnlandi, Danmörku, Noregi, Svíþjóð og Íslandi og hún hefur eftirfarandi yfirskriftir: 1) lýðþróun, 2) skilningur á foreldraábyrgð, 3) hæfni til barnagæslu og áhersla, 4) skilyrði til töku fæðingarorlofs, 5) fjölmiðlar, 6) atferli í fæðingarorlof, 7) barnagæsla og gæðatími, 8) andleg heilsa, 9) persónuleg lýðþróun, 10) fagleg lýðþróun. Fimm sérfræðingar frá þjóðunum vinna að því að tryggja gæði könnunarinnar. Þá hafa Promundo og sænsku samtökin MÄN ákveðið að sænski rithöfundurinn og dósent við háskólann í Stokkhólmi, Carl Cederström, skrifi norrænu skýrsluna „State of Nordic Fathers“ á grundvelli könnunarinnar og skýrsluna „State of the World’s Fathers“. State of Nordic Fathers verður kynnt á Norðurlöndunum í nóvember 2019.

Jafnrétti í vestnorrænu ríkjunum og á norðurslóðum

Ísland vill beina athygli að vestnorræna jafnréttissamstarfinu á formenskutíma sínum með því að standa fyrir rakarastofuráðstefnu um karla og jafnrétti, fæðingarorlof og umönnun í Þórshöfn í júní. Tilgangur ráðstefnunnar var sérstaklega að virkja karla í jafnréttisstarfi og kynna góð dæmi um vel heppnaða stefnumótun. Karlar með mismunandi reynslu úr atvinnulífi og rannsóknum héldu erindi á ráðstefnunni. Ráðstefnan var undirbúin af forsætisráðuneytinu á Íslandi og almannamálaráðinu (félagsmálaráðuneytinu) í Færeyjum. Auk þess voru í október pallborðsumræður um jafnrétti á jaðarsvæðinu á norðurslóðum með Arctic Circle í Reykjavík í samstarfi við íslenska utanríkisráðuneytið. Metnaður stendur til þess að útvíkka og leggja aukna áherslu á þetta svæði og pallborðsumræðurnar byggjast á fyrri verkefnum, aðgerðum og ráðstefnum. Markmiðið er að efla pólitískt samtal um jafnrétti milli karla og kvenna með áherslu á áskoranir í framtíðinni í tengslum við umhverfisbreytingar og efnahagslega og félagslega þróun.

Önnur starfsemi

Fundur jafnréttisráðherra

Fundur norrænu jafnréttisráðherranna verður haldinn í tengslum við #MeToo-ráðstefnuna í september en ráðherrunum var einnig boðið að taka þátt í ráðstefnunni. Ráðgert er að efni fundarins muni tengjast #MeToo með áherslu á starf norrænu ríkjanna.

Hliðarviðburðir og norrænir viðburðir á þingi kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW)

Fundur kvennanefndar Sameinuðu þjóðanna (CSW63) var haldinn í höfuðstöðvum SP í New York 11.-22. mars. Áhersla var lögð á almannatryggingakerfið, aðgang að opinberri þjónustu og sjálfbæra innviði til þess að valdefla konur og stúlkur. Meginefnið var valdefling kvenna og tengsl hennar við sjálfbæra þróun. Norræni hliðarviðburðurinn var haldinn í samstarfi við UN Women og The Nordic Gender Effect at Work.

Norrænu jafnréttisráðherrarnir átta hafa skrifað undir yfirlýsingu sem var send Phumzile Mlambo-Ngcuka, framkvæmdastýru UN Women í mars 2019. Ráðherrarnir leggja áherslu á eftirfarandi: „We commit to delivering towards the gender equality goal in Agenda 2030 with unrelenting vigour“.

Ráðherrarnir hafa boðið öðrum aðildarríkjum Sameinuðu þjóðanna að vinna með Norðurlöndum og UN Women að sameiginlegum aðgerðum sem leiði til róttækra breytinga sem stuðlað geti að því að markmiðunum um jafnrétti milli kvenna og karla verði náð. Eitt af verkefnum umbreytinganna er verkefnið The Nordic Gender Effect. „Global Gender Gap Index“ sem gefið er út af World Economic Forum endurspeglar að „Nordic Gender Effect“ er raunveruleiki því Norðurlöndin eru í efstu sætum þegar kemur að jafnrétti á sviði menntunar, heilbrigði, starfa og pólitískra valda.

Phumzile Mlambo, framkvæmdastýra UN Women, leggur áherslu á að heilshugar stuðningur Norðurlandanna við jafnréttismarkmið Heimsmarkmiðanna sendi mikilvæg skilaboð til umheimsins.

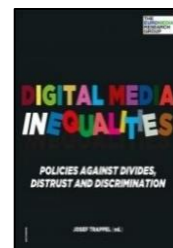
Málþing um „Ungar konur og karla, varnarleysi og vændi“

Árið 2018 var undir sænsku formennskunni hafin rannsókn á ungum konum og körlum, varnarleysi og vændi. Markmiðið var að komast að tíðni og umfangi þessa, tryggja félagsleg úrræði og rannsaka upplifun einstaklinga af því að selja kynlífsþjónustu í öllum norrænu ríkjum. Rannsókninni verður lokið haustið 2019 og ráðgert er að leggja niðurstöðurnar fram á málþingi í Kaupmannahöfn sem dagsett hefur verið með fyrirvara þann 20. nóvember. Auk þess að kynna norrænu rannsóknina verður sérfræðingum boðið á málþingið til að ræða þau málefni sem verkefnið tekur til, þ.e. tíðni, félagsleg úrræði og lagalegar ráðstafanir. Þá er ráðgert að halda málþing í háskólum einstakra ríkja þar sem rannsóknin verður kynnt hagsmunaaðilum sem boðið verður sérstaklega.

Rit sem komu út á árinu 2019 og í lok árs 2018

Bók: Digital Media Inequalities Policies against divides, distrust and discrimination⁵

Í bókinni „digital media inequalities“ er fjallað um misrétti sem fylgir rafrænum miðlum. Flestar birtingarmyndir misréttis hafa lifað af á stafræna sviðinu og nýjar birtingarmyndir hafa orðið til. Þekkingargloppur eru orðnar að stafrænni sundrunu, samfélagsmiðlar áskorun fyrir fréttamennsku og alþjóðlegt einokunarfyrirtæki tekur fram úr fjölmiðlafyrirtækjum þjóðanna. Algóryþmar, eftirlit, stórgögn (Big Data) og internet hlutanna „Internet of Things“ búa til nýjar birtingarmyndir þess misréttis sem fylgir stétt, kyni, efnahag og menntunarlegri stöðu. Þessi bók tekur gamla og nýja miðla til skoðunar, samskiptatækifærin og ókostina við færslu yfir á stafræna miðla.



Rannsóknarniðurstöður: Enhanced Labor Market Opportunities for Immigrant Women⁶

Þetta rit er niðurstaða samanburðarrannsóknar sem tekur til aðgangs kvenna af erlendum uppruna að vinnumarkaði í litlum og meðalstórum bæjum á norðurslóðum. Tilgangur verkefnisins var að rannsaka stefnumótun og raunverulegar aðgerðir í þremur litlum og meðalstórum bæjum á Norðurlöndum. Akureyri á Íslandi, Luleå í Svíþjóð og Rovaniemi í Finnlandi. Markmiðið var að greina og miðla bestu starfsháttum til að bæta aðlögun kvenna af erlendum uppruna að vinnumarkaðinum.



Upplýsingablað: Closing the GAP on Gender and Climate Policy: First-ever Gender Action Plan (GAP) adopted under UNFCCC⁷

Fyrsta áætlunin Gender Action Plan (GAP) var samþykkt í nóvember 2017. Hér varð kyn að föstum dagskrárlið í alþjóðlegum loftslagsviðræðum. Upplýsingablaðið Closing the GAP on Gender and Climate Policy sem kom út í nóvember 2018 dregur fram mikilvægi GAP og kynnir dæmi um aðgerðir sem stuðla að framkvæmd aðgerðaáætlunarinnar.



Norræn jafnréttisáhrif á vinnumarkaði: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work⁸

Efnahagur norrænu ríkjanna er traustur, lífskjör góð og atvinnuþátttaka bæði karla og kvenna er mikil. Hins vegar er launamunur milli kynja viðvarandi og efnahagslegur mismunur stendur áfram í vegi fyrir jafnrétti milli kynjanna. Norræn kynjaáhrif á vinnustöðum miðlar sameiginlegri norrænni reynslu af því að fjárfesta í jafnrétti, þar á meðal fæðingarorlofi, barnagæslu, sveigjanlegum vinnutíma, stjórnun og jöfnum tækifærum í starfi og sókn eftir frekari framförum gegnum samstarf.



Greinargerð: Jämställdhetens ekonomi

Greinargerðin „Jämställdhetens ekonomi“ frá greiningar- og gagnadeild skrifstofunnar sem byggir á fjórum skýrslum fagsviði jafnréttismála verður kynnt haustið 2019. Greinargerðin sýnir að vinnan að jafnrétti er

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

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

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

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

komin langt í norrænu ríkjunum. Á um það bil fimmtíu árum hefur staða kvenna þróast frá því að þær voru að meirihluta heimavinnandi til þess að vera nú sjálfsagður hluti atvinnulífsins. Þetta hefur haft veruleg áhrif bæði á einstaklinga og samfélagið á Norðurlöndum. Í greinargerðinni er farið yfir pólitískar ákvarðanir sem liggja að baki þeirri staðreynd að konur í norrænum ríkum vinna launaða vinnu í meira mæli en annars staðar. Þar er einnig að finna útreikninga á því hvaða áhrif þróunin hefur haft á efnahag norrænu samfélaganna og hvaða áhrif það hefði ef tækist að jafna áfram út kynjamisrétti fram til ársins 2040. Greinargerðin byggir á og gegnir því hlutverki að vera aðgengilegri útgáfa á eftirfarandi skýrslum á skandinavísku tungumáli:

- 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).

Tölfræðilegt yfirlit um kynjahlutfall í norrænu samstarfi

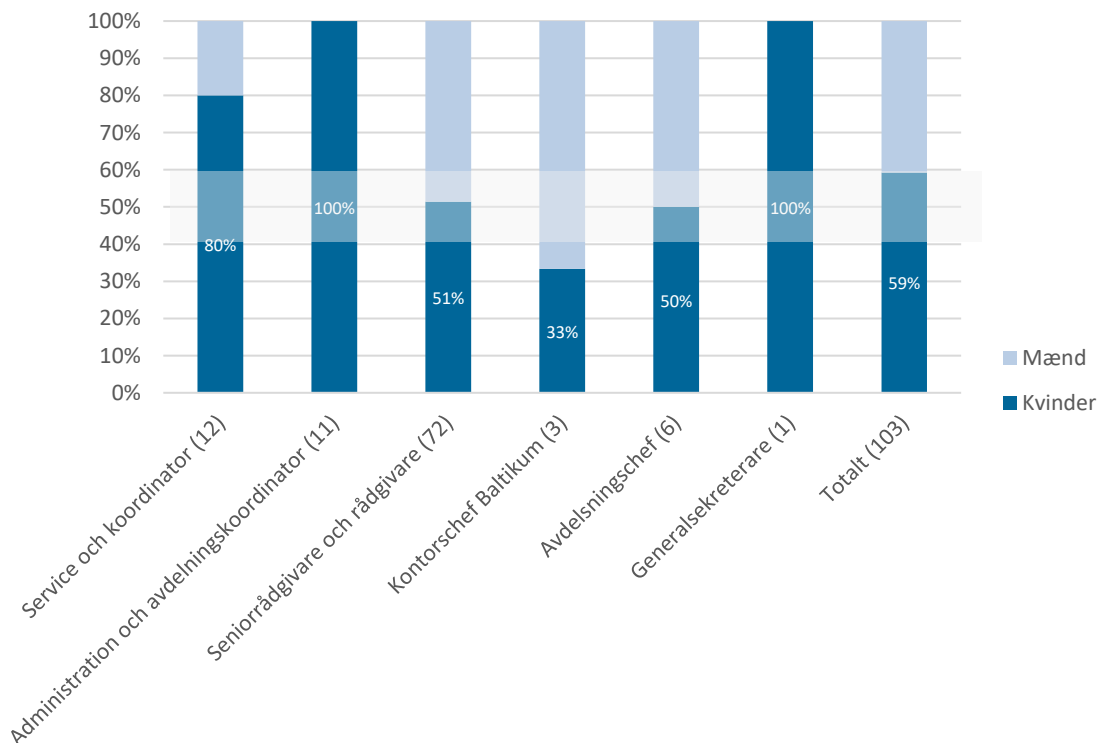
Óbreytt kynjahlutfall starfsfólks á norrænum kjörum á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar.

Skrifstofa Norrænu ráðherranefndarinnar á að vera vinnustaður þar sem starfsskilyrði henta bæði konum og körlum og kynin búa við sömu tækifæri til starfsframa og til að gæta jafnvægis milli vinnu og einkalífs. Í jafnréttisáætluninni kemur einnig fram að á öllum stigum starfa og starfsemi skuli kynjahlutfallið vera það sama eða sem nemur að minnsta kosti 40-60% og að krafa er gerð um árlegt tölfræðilegt yfirlit um kynjahlutfall ásamt skýrslu um hugsanlegar breytingar á því á árinu.

Hér á eftir fara tölur um kynjahlutfall á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar og í embættismannanefndum árið 2019. Tölurnar fyrir skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar eru sóttar í upplýsingar frá mannauðsskrifstofu ráðherranefndarinnar og upplýsingar kynjahlutfall í embættismannanefndunum er sótt í yfirlit sem birtist á Norden.org.

Fyrri ár hafa verið fyrir hendi talnagögn sem sýna kynjahlutfall starfsfólks á staðbundnum kjörum, á norrænum kjörum og meðal námsfólks. Vegna kerfisbreytinga liggja þessar upplýsingar ekki fyrir vegna ársins 2019.

Mynd 2: Óbreytt kynjahlutfall starfsfólks á norrænum kjörum á skrifstofu Norrænu ráðherranefndarinnar.

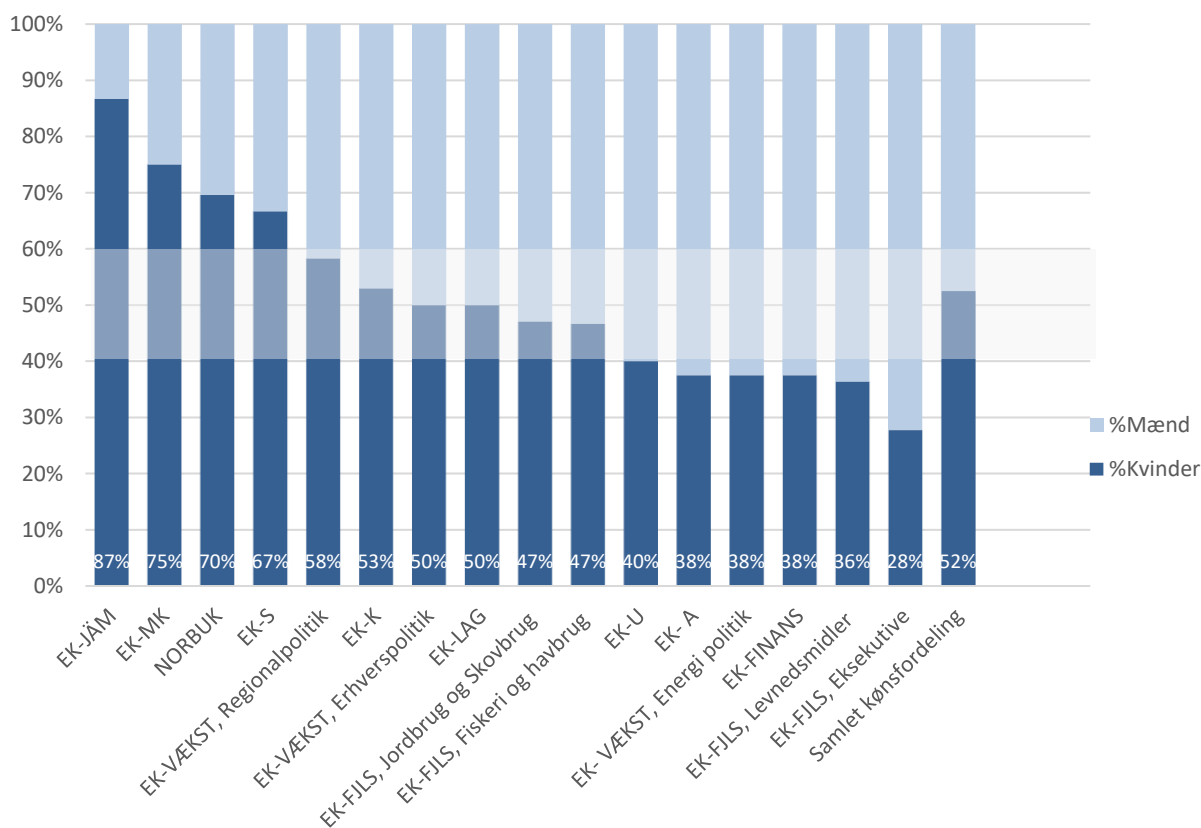


Hlutfall kvenna er afar hátt í þjónustu-, ritara- og umsýslustörfum. Hér er áfram kynjahalli með 80% konur og 20% karla í þjónustu- og ritarastörfum. Auk þess eru konur 100% í umsýslu og deildarritarastörfum. Í

Eystrasaltsríkjunum eru þrjár stöður skrifstofustjóra þannig að kynjahlutfallið þar getur ekki orðið jafnt. Stöðurnar eru skipaðar tveimur körlum og einni konu. Kynjahlutfall deildarstjóra er jafnt, þrjár konur og þrír karlar.

Kynjahlutfallið er áfram breytilegt eftir málaflokkum embættismannanefndanna

Mynd 2: Kynjahlutfall í embættismannanefndum og NORDBUK



Kynjahlutfall í embættismannanefndum er afar breytilegt eftir málaflokkum. Aðeins 6 af 17 embættismannanefndum eru innan 40-60 markanna. Árið 2019 er jafnt kynjahlutfall í embættismannanefndinni um atvinnustefnu. Þar er nú 50% konur og 50% karlar. Til samanburðar voru þar árið 2018 29% konur og 71% karlar. Þá sést að kynjahlutfallið í embættismannanefndinni um menningarsamstarf er einnig jafnara en árið 2018 þegar þar voru 38% karlar og 63% konur. Í embættismannanefndum um jafnréttismál, umhverfis- og loftslagsmál og NORDBUK er hátt hlutfall kvenna og á móti er hátt hlutfall karla í embættismannanefndum um vinnumál, orkustefnu og fjármál.

Þá kemur fram að áfram er talsverður kynjahall í embættismannanefndunum um orkustefnu, efnahags- og fjármálastefnu og framkvæmdanefnd þar sem misvægi milli kynja er nú meira en áður. Í framkvæmdanefnd embættismannanefndarinnar um fiskveiðar, fiskeldi, landbúnað, matvæli og skógrækt var kynjahlutfallið 2018, 45% konur og 55% karlar. Árið 2019 er hlutfall kvenna 28% og karla 72%. Í heild er kynjahlutfallið jafnt með 50% konur og 50% karla en mikill munur er milli málaflokka.