

Redogörelse för Nordiska ministerrådets arbete med jämställdhet 2023

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Sammanfattning | 2 |
| 2. Inledning | 3 |
| 3. Hur sektorerna tagit sig an jämställdhetsperspektivet | 5 |
| Hälften av sektorerna har gjort analyser och formulerat mål | 5 |
| En majoritet uppger att mer statistik och kunskap krävs | 6 |
| Jämställdhetsperspektivet integreras i olika processer | 8 |
| Figur 1: I vilka processer integrerar ni ett jämställdhetsperspektiv? | 8 |
| Integrerade i flera sektors styrdokument | 9 |
| Perspektivet tar ett likvärdigt utrymme under perioden | 10 |
| 4. Sektorernas insatser och aktiviteter | 10 |
| 5. Representation i kommittéer och arbetsgrupper | 17 |
| 6. MR-JÄM:s arbete under perioden | 20 |
| 7. Slutsatser | 22 |



1. Sammanfattning

Genom sin Vision 2030 har Nordiska ministerrådet satt upp höga mål för arbetet med de övergripande perspektiven hållbar utveckling, jämställdhet och ett barnrätts- och ungdomsperspektiv. Genom [Nordiska ministerrådets policy för integrering av hållbar utveckling, jämställdhet och ett barnrätts- och ungdomsperspektiv](#) fastslås att dessa perspektiv ska genomsyra hela Nordiska ministerrådets arbete. Nordiska ministerrådet ska årligen redogöra för Nordiska Rådet om sitt arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

Följande redogörelse speglar en i stort positiv bild av Nordiska ministerrådets arbete med och integrering av jämställdhetsperspektivet:

- Samtliga sektorer kan exemplifiera hur de arbetat med jämställdhet eller integrerat perspektivet i planering och genomförandet av olika aktiviteter och i formulering av samarbetsprogram och andra styrdokument.
- Det är relativt vanligt att ställa krav på ett medvetet jämställdhetsperspektiv hos de som ansöker om stöd från ministerrådets stödordningar, bidrag och utlysningar.
- Hälften av sektorerna uppger att de gjort mer djuplodande analyser av deras verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv och formulerat sektorspecifika verksamhetsmål. Hälften uppger omvänt att sådana analyser inte gjorts och att de saknas jämställdhetsmål inom sektorn.
- En majoritet uppger att mer statistik och kunskap krävs för att än bättre kunna belysa olika jämställdhetsaspekter inom sina politikområden.

I beskrivningarna från de olika sektorernas initiativ och fokus i jämställdhetsarbetet finns flera exempel på initiativ med en arbetslivskoppling. Det handlar både om främjandet av könsmissigt obundna studie- och yrkesval men också om möjligheten för utrikes födda kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Flera exempel har också getts där fokus legat på rättighets- och likabehandlingsfrågor, exempelvis för LGBTI-personer.

Sammantaget har Nordiska ministerrådet kommit långt i arbetet med jämställdhetsintegrering, men det finns fortsatt utvecklingsbehov för att uppfylla intentionerna i [policyn](#). Fler sektorer behöver systematiskt analysera sina politikområden utifrån ett jämställdhetsperspektiv och sätta jämställdhetsmål. Arbetet behöver också förstärkas med framtagandet av fördjupade analyser, som sedan kan användas för att planera och genomföra insatser som kan främja ökad jämställdhet. Det är också viktigt att fortsatt verka för en jämnare könsfördelning i ministerrådets olika kommittéer och arbetsgrupper.



2. Inledning

Genom sin Vision 2030 har Nordiska ministerrådet satt upp höga mål för arbetet med de övergripande perspektiven hållbar utveckling, jämställdhet och ett barnrätts- och ungdomsperspektiv. Genom [Nordiska ministerrådets policy för integrering av hållbar utveckling, jämställdhet och ett barnrätts- och ungdomsperspektiv](#) fastslås att dessa perspektiv ska genomsyra hela Nordiska ministerrådets arbete.

Att integrera dessa perspektiv är en förutsättning för att nå visionen om Norden som världens mest hållbara och integrerade region år 2030. Genom handlingsplanen som konkretiserar Nordiska ministerrådets arbete med Vision 2030 fokuserar mål 9 och 12 uttryckligen på jämställdhet. Mål 9 säger att "[...] Nordiska ministerrådet ska bidra till en god, jämlik och säker hälsa och välfärd för alla." Handlingsplanen slår också fast följande: "Nordiska ministerrådet ska integrera och implementera hållbar utveckling, jämställdhet och ett barn- och ungdomsperspektiv i all verksamhet." samt, "[...] implementera lika möjligheter, behandling och rättigheter för LGBTI-personer i Norden som ett politikområde i det nordiska samarbetet."

Nordiska ministerrådet ska årligen redogöra för Nordiska Rådet om sitt arbete med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Denna rapport beskriver både arbetet med [samarbetsprogrammet för jämställdhet](#), men också hur arbetet sett ut i stort mot bakgrund av ovan nämnda styrdokument; Vision 2030, policyn för integrering och handlingsplanen. Följande redogörelse gäller formellt för 2023 men respondenterna har ombetts att ta med insatser som genomförts sedan sista inrapporteringen, det vill säga sedan juni 2022.

Jämställdhetsperspektivet är ett av tre tvärgående perspektiv inom Nordiska ministerrådet. De två andra barnrätts- och ungdomsperspektiv respektive hållbar utveckling.

Om redogörelsen

Redogörelsen baseras på inrapporterade uppgifter från 15 sektorer och områden inom Nordiska ministerrådet. För ökad läsbarhet benämns både formella sektorer och områden som "sektorer" i följande redogörelse.

1. Arbetsliv (MR-A)
2. Barn och unga (MR-SAM)
3. Digitalisering (MR-DIGITAL)



4. Finans (MR-FINANS)
5. Fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (MR-FJLS)
6. Gränshinder (MR-SAM)
7. Hållbar utveckling (MR-SAM)
8. Integration
9. Internationellt samarbete och Arktis (MR-SAM)
10. Justitie (MR-JUST)
11. Kultur (MR-K)
12. Miljö och klimat (MR-MK)
13. Näring, energi och regional (MR-TILLVÄXT) (Här har svaren från de tre delsektorerna näring, energi och regional slagits samman)
14. Social och hälsa (MR-S)
15. Utbildning och forskning (MR-U)

Sektorerna har fått svara på en enkät, som successivt utvecklats och förenklats sedan den första redogörelsen. Där har det fått redogöra för hur de arbetat med utgångspunkt i Nordiska ministerrådets mål för jämställdhet och ge belysande exempel på initiativ och arbetsätt. Det är deras svar på denna enkät som utgör grunden för redogörelsen. Kommunikationsavdelningen har lämnat beskrivning av sina insatser och deras svar tas upp under kapitel 4. Svaren är ursprungligen formulerade på danska, norska eller svenska men för läsbarheten har samtliga beskrivningar och citat här översatts till svenska.

Om integreringsarbetet

Ansvar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv ligger hos alla sektorer och institutioner samt Nordiska ministerrådets sekretariat. Inom sekretariatet har ett projekt lanserats för att implementera policyn, där det pågående arbetet med att integrera hållbar utveckling, jämställdhet och ett barnrätts- och ungdomsperspektiv sker sida vid sida. Under 2023 har fokus legat på tre av policyns principer om att säkra kunskap, genomföra konsekvensanalyser och anordna tillgängliga evenemang och möten. Aktiviteterna inkluderar en e-learning introduktionskurs för alla anställda, utveckling av fördjupningskurser, nytt vägledningsmaterial för att skapa bättre representation och inkludering i evenemang samt rättighetsbaserad analys för insatser som involverar barn och unga.



3. Hur sektorerna tagit sig an jämställdhetsperspektivet

I följande kapitel görs en sammanställning av hur sektorerna prioriterat och integrerat jämställdhetsperspektivet i sitt arbete.

Hälften av sektorerna har gjort analyser och formulerat mål

På frågan om sektorerna under 2022–2023 analyserat olika jämställdhetsaspekter inom er sektor/område svarar 7 av de 15 sektorerna ja. De som svara ja ombeds också beskriva vilken data eller statistik de använt.

Arbetsliv (MR-A) nämner den könsbaserade statistik som finns i OECD:S rapporten [Nordic Lessons for an Inclusive Recovery? Responses to the Impact of COVID-19 on the Labour Market](#). MR-A tar också upp sin medfinansiering av ett projekt om sexuella kränkningar i arbetslivet som också omfattar statistik och som leds av MR-JÄM.

Fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (MR-FJLS) lyfter fram statistik framtagen av [Nordic Forest Research \(SNS\)](#) och [The Nordic Joint Committee for Agricultural and Food Research \(NKJ\)](#).

Integration hänvisar till statistik utarbetad av sekretariatet och Nordregio och som pekar på betydande skillnader i förhållande till arbetsmarknadsanknytning i förhållande till kön, samt i vilken utsträckning de nordiska länderna lyckas integrera kvinnor med annan etnisk bakgrund på arbetsmarknaden.

Hållbar utveckling (MR-SAM) säger att statistik utarbetas genom arbetet med Vår vision 2030 som Ramböll Management Consulting fått i uppdrag att ta fram. Den ska fokusera på hur det går för Nordens utveckling mot att bli en hållbar och integrerad region. Statusrapporten och resultaten har inte färdigställts vid tiden för denna redogörelse.

Kultur (MR-K) nämner Kulturanalys Norden - ett kunskapscentrum som utvecklar statistik och analyser kring kulturpolitiska ämnen i Norden. Under 2023 och sedan förra rapporten har centret tagit fram [statistik om den kulturella och kreativa arbetsmarknaden i Norden](#), där könsskillnader är en central del av materialet. Rapporten visar bland annat att det i alla nordiska länder, med undantag för Norge, finns fler kvinnor än män bland kulturskapare. Den visar också att det är vanligare att manliga kulturskapare är chefer och har egna företag. Nordicom är MR-K:s samarbetsorgan för medieforskning. 2023 kommer deras tidskrift [Nordic Journal of Media Studies](#) att arbeta med ett nummer om medier och genus i Norden. Tidskriften [Nordicom Review](#) innehöll 2022 och 2023 exempel på forskningsartiklar om medieanvändning/medieproduktion och



genus, exempelvis genom artikeln: [Podcasting about yourself and challenging norms: An investigation of independent women podcasters in Denmark](#).

Miljö och klimat (MR-MK) hänvisar till Nordregio och forskningsprojektet [Not Just a Green Transition \(NJUST\) – Examining the path towards a socially just green transition in the Nordic Region](#). De nämner också forskningsprojektet [Ensuring inclusive economic growth in the transition to a green economy](#). Båda projektet fokusera på hur den gröna omställningen till en klimatneutral ekonomi kan gynnas av ett stärkt inkluderings-, och jämställdhetsfokus.

Näring, energi och regional (MR-TILLVÄXT) tar upp de årliga rapporterna som ges ut av Unconventional Ventures som presenterar könsbaserad statistik över fördelningen av investerarmedel i Norden. Den senaste rapporten publicerades i oktober 2022 och visar att det fortfarande finns stora och ihållande könsrelaterade skillnader i investeringar i start-ups. År 2021 gick 88,2 % av investeringarna till helt manliga grundare, 10,7 % till både manliga och kvinnliga grundare, medan endast 1,1 % gick till kvinnliga grundare. Ett annat intressant resultat är att det är ungefär dubbelt så sannolikt att team med minst 1 kvinna startar ett så kallat "värdedrivet företag" jämfört med team med enbart män.

Åtta sektorer har uppgett att det finns formulerade jämställdhetsmål inom sektorn. Barn och unga (MR-SAM), Internationellt samarbete och Arktis (MR-SAM), Justitie (MR-JUST), Hållbar utveckling (MR-SAM), Finans (MR-FINANS), Miljö och klimat (MR-MK) och Utbildning och forskning (MR-U) har svarat nej på frågan om de under finns formulerade jämställdhetsmål inom sektorn/området. Barn och unga (MR-SAM) betonar att jämställdhet finns med som en del av sin strategi men att det inte finns specifika mål satta.

En majoritet uppger att mer statistik och kunskap krävs

9 av 15 sektorer svarar att det finns behov av mer eller ny statistik eller kunskap om jämställdhet inom deras sektor.

Arbetsliv (MR-A) betonar att det finns mycket statistik om jämställdhet och arbetsliv men att det är viktigt att denna kontinuerligt uppdateras för att vara aktuell, analyseras och kan ligga till grund för nya satsningar.

Barn och unga (MR-SAM) önskar arbeta vidare med barn- och unga-indikatorer som också bör innehålla ett jämställdhetsperspektiv.



Fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (MR-FJLS) nämner visionsprojektet Hållbara och Hälsosamma Livsmedelssystem där en större studie inletts tillsammans med Nordregio. Syftet är att undersöka beteendeförändring och konsumtionsmönster bland annat ur ett genusperspektiv.

Gränshinder (MR-SAM) skriver att all statistik som kan bidra till att förstå eventuella gränshinder som drabbar kvinnor och män olika välkomnas. Som exempel nämns könsuppdelad pendlingsstatistik skulle kunna hjälpa till att belysa jämställdheten ur ett mobilitets- och integrationsperspektiv.

Kultur (MR-K) lyfter fram behovet av bättre könsuppdelad statistik om kulturskapare, deras arbetsvillkor, karriärmöjligheter och ekonomi samt om eventuella könsskillnader i kulturell användning och konsumtion.

Integration ser ett behov av att öka kunskapen om hinder för invandrade kvinnors deltagande i utbildning och arbetsmarknad. Sektorn ser också en övergripande utmaning i att utveckla nordiska indikatorer för integration på arbetsmarknaden.

Miljö och klimat (MR-MK) ser på en övergripande nivå, behov av mer kunskap om hur ökad jämställdhet kan främja den gröna omställningen.

Näring, energi och regional (MR-TILLVÄXT) återger den utmaning som betonas i rapporten [Female Entrepreneurship in the Nordics 2020](#) - att statistiken kring ägandet av företag och om chefer i företagen behövs för med träffsäkra analyser.

Social och hälsa (MR-S) berättar att det i det nya programmet för nordiskt samarbete om funktionshinder (2023–2027) som utarbetades under våren 2022. Där framgår att det ska tas fram och sammanställas nordiskt jämförbar statistik inom fyra områden: diskriminering, utbildning, arbetsliv och tillgänglighet och att all statistik kommer att vara könsuppdelad. Sektorn lyfter även fram det som intressant att se om det finns genusaspekter i användande av hälsojänster och förebyggande åtgärder (även digitala). Likaså kan det vara aktuellt att titta på om könen har drabbats olika under kriser.



Jämställdhetsperspektivet integreras i olika processer

Sektorerna har också fått ange i vilka processer som de integrerar ett jämställdhetsperspektiv.



Figur 1: I vilka processer integrerar ni ett jämställdhetsperspektiv?

Resultatet visar det är främst i planering och genomförandet av projekt och andra initiativ samt i formulering av samarbetsprogram och andra styrdokument (se nästa avsnitt) som jämställdhetsperspektivet integreras. Det är också relativt vanligt att jämställdhet ingår som krav på de som ansöker eller beviljar stöd i sektorens stödordningar. Det är endast ett fåtal sektorer som uppger att perspektivet ingår i uppföljning och utvärderingar av styrdokument, i styrning av externa aktörer eller i budget- eller beslutsprocesser eller vid beslut eller sakframställningar.



Integrerade i flera sektors styrdokument

De 12 sektorer som integrerat perspektivet i sina styrdokument har också fått uppge i vilka styrdokument. Resultatet visar att det framför allt är i samarbetsprogram och i andra övergripande styrdokument som mandat och uppdragsbeskrivningar som ett jämställdhetsperspektiv är inskrivet.

Sektorerna arbetsliv, fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk, internationella, justitie, kultur, miljö- och klimat, näring, energi och regional, social och hälsa samt utbildning och forskning har alla samarbetsprogram där perspektivet är integrerat. Utöver samarbetsprogrammen lyfts följande exempel fram:

Barn och unga (MR-SAM) nämner den [strategi för barn och unga i Norden 2016-2024](#) som de ansvarar för att stödja implementering och uppföljning av där jämställdhet är en viktig del. Inga specifika mål har dock utarbetats.

Digitalisering (MR-DIGITAL): I [Ministerdeklarationen Digital North 2.0](#) fastslås att sektorn ska "främja digital integration, empowerment och jämlikhet i vårt samhälle genom att ta itu med könsskillnader, kompetenslyftor, kompetenslyftor, åldersbias och databias och genom att bygga digitalt förtroende genom en stark medvetenhet om cybersäkerhet och informationssäkerhet i vårt samhälle."

Gränshinder: I [Gränshinderrådets mandat 2022–2024](#) står det att man skall sträva efter jämn könsfördelning i sammansättningen av Gränshinderrådet.

Näring, energi och regional (MR-TILLVÄXT) beskriver hur ett jämställdhetsperspektiv finns inskrivet i kontrakten med Nordregio, NORA och Gränshinderkommittén.

Kultur (MR-K) nämner att det i fem strategiska mandat för de nordiske kulturinstitutionerna framgår följande: "Yttrandefrihet, konstnärlig frihet, jämlikhet och jämställdhet ska vara centrala principer i institutionens verksamhet och främja tillit och känsla av samhörighet i Norden."

"Nya och systematiska insatser för att skapa strukturella ändringar behövs för att uppnå jämställdhet, inkludering och diversitet i kulturlivet. Utmaningarna gäller både kulturens publik, men också villkoren för kulturarbetare, karriärmöjligheter, kulturekonomi, maktstrukturer och olika erkännande- och urvalsmekanismer."

MR-K, ur samarbetsprogram för 2021–2024



Perspektivet tar ett likvärdigt utrymme under perioden

I årets enkät har sektorerna också för första gången fått svara på hur de bedömer att arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv sett ut under aktuell period (2023) i jämförelse med föregående (2022). Tre sektorer upplever att jämställdhetsperspektivet förstärkts medan övriga uppger att det getts ett likvärdigt utrymme i arbetet.

”Sektorn är fortsatt starkt mansdominerad. Och även kom förändringen går långsamt vill sektorn fortsätta att rikta fokuset mot jämställdhet kommande år.”

MR-FJLS

4. Sektorernas insatser och aktiviteter

I följande kapitel följer sammanställningar av sektorernas svar på frågan om hur sektorn/området har arbetat med att integrera jämställdhet i arbetet. Det var den fråga där sektorerna i enkäten uppmanades ge en helhetsbild av relevanta arbetsätt, projekt, publikationer och andra relevanta aktiviteter. Vissa beskrivningar har av utrymmesskäl kortats.

Arbetsliv (MR-A) lyfter fram rapporten [Nordic Lessons for an Inclusive Recovery? Responses to the Impact of COVID-19 on the Labour Market](#) som belyser hur olika branscher och målgrupper påverkats och återhämtat sig efter pandemin. Sektorn är också medfinansiärer till en forskningsatsning om sexuella trakasserier i arbetslivet - [Nordisk forskningsatsning om sexuella trakasserier](#) som administreras av NIKK. Sektorn har också medfinansierat ett projekt som under 2023 ska presentera en ”think-piece” om jämställdhet inom gröna jobb.

Under det norska ordförandeskapet genomfördes hösten 2022 konferensen **Et likestilt Norden – tiltak og løsninger for framtidens utdanning og arbeidsliv** – ett samarrangemang mellan arbetslivs-, jämställdhet och utbildningssektorn. Konferensen berörde utmaningar kopplade till den könsuppdelade utbildningssektorn och arbetsmarknaden.



Barn och unga (MR-SAM) ger årligt stöd till arbetet med implementeringen av [policyn för tvärsektoriella perspektiv i Nordiska ministerrådet](#). De stödjer också nordisk ungdomsmånad 2023 där fokus är på jämställdhet. Forskningsatsningen som nämns ovan om sexuella trakasserier medfinansieras av NORDBUK vid sidan om jämställdhetssektorn, kultursektorn och arbetslivssektorn. Under programmet Nordic Leadership for Gender Equality in Climate Action 2023 genomförs en konferens för barn och unga.

Digitalisering (MR-DIGITAL) lyfter fram [NOBID-projektet - Nordisk-baltiskt samarbete om eID](#). Det syftar till att underlätta tillgången till gränsöverskridande digitala tjänster för alla, oavsett kön. De nämner också det [finska ordförandeskapsprojektet](#) som ska resultera i en datautbytesmodellen kommer att främja jämställdhet genom design, genom att uppmärksamma eventuella relevanta könsskillnader

[Cross-Border Digital Services Study Abroad](#) - en del av sektorns CBDS-program är ett projekt inriktat på att utveckla digitala tjänster som gör det lättare att studera utomlands i det nordiska/baltiska området. Jämställdhetsaspekten är en viktig del av projektgenomförandet och beaktas i alla aspekter av utvecklingsarbetet.

CyberBattle Nordic Baltics 2023 (CBNB) – det största etiska hackingeventet i den nordisk-baltiska regionen. Jämställdhetsperspektivet är mycket viktigt för arrangörerna – projektet syftar till att öka flickor och unga kvinnors deltagande i projektet. De långsiktiga målen är att ha pojkar och flickor lika delaktiga i cybersektorn. CBNB:s mål är att locka fler tjejer till kampen och IKT-sektorn som helhet.

Finans (MR-FINANS) beskriver hur de inom projektet [Ensuring Inclusive Green Growth \(EnIGG\)](#) skrivit in jämställdhet i projektbeskrivningen. Projektet ska bidra till perspektiv och rekommendationer i relation till jämställdhet och den gröna omställningen.

Fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (MR-FJLS) understryker det fokus på jämställdhet som NKJ och SNS har.

NKJ:s senaste [utlysning för forskarnätverk inom skogsbruket](#) har stort fokus på jämställdhet och vill bidra till att främja lika rättigheter över könen i den mansdominerade skogsindustrin.



Inom visionsprojektet Hållbara och Hälsosamma Livsmedelssystem har en större studie om beteendeförändring och konsumtionsvanor startats med ett inkluderande jämställdhetsperspektiv och nu diskuteras ett större initiativ från det isländska ordförandeskapet 2023 kring social hållbarhet inom livsmedelssystemet.

Samverkansprojektet BioEquality har syftat till att bidra till en mer jämställd bioekonomi. Projektet resulterade under 2022 i en **manual** för hur man integrerar jämställdhetsaspekter i bioekonomin. Då skogs- och jordbrukssektorn är en av de mest mansdominerade branscherna ska manualen bidra till en bättre förståelse för vikten av jämställdhet i branschen. Manualen fokuserar på lärare och elever inom skogs- och lantbruksutbildningar.

Justitie (MR-JUST) tar upp den ytterligare marknadsföring de genomfört av **Handbok mot sexuella trakasserier i justitieförvaltningsområdet i de nordiska länderna** med översättningar och informationsvideor på finska, isländska, engelska i syfte att öka spridningen.

Kultur (MR-K) beskriver i övergripande termer hur de arbetat med jämställdhet i styrning av institutioner och samverkansorgan, vid projektuppföljning och spridning av resultat, i ärendepresentationer och underlag för ministerrådet. De ger också exempel på större strategiska projekt, exempelvis Hållbara kulturupplevelser i Norden där ett genusperspektiv tagits fram som en del av projektet. **Nordic Bridges** är ett annat exempel som lyfts. Från januari till december 2022 visade projektet upp samtida nordisk konst och kultur med Kanada som värdland. Mer än 400 deltagande artister, där 52% identifierar sig som kvinnor deltog.

Under 2022 har Nordisk kulturkontakts bibliotek lagt särskild vikt vid att köpa in böcker som behandlar jämställdhet mellan könen, LGBTI- frågor, minoritetskulturers ställning i Norden och klimatfrågan.

Näring, energi och regional (MR-TILLVÄXT): Utöver **diversity and inclusion-initiativet** (se textruta) berättar sektorn att Nordisk Energiforskning under 2022 genomförde **Nordic Energy Equality Conference 2022** med över 50 deltagare under 2022. Initiativet **Women in energy initiative** som initierades på Island och sprider sig nu i Norden. Ett initiativ som uppmuntrar kvinnor och företag att alltid vara medvetna om jämställdhet och visa att energirelaterade jobb utförs lika väl av kvinnor som män.



Under "The Diversity and Inclusion-initiativet" samlas en rad interdisciplinära insatser och projekt under perioden 2021–2024. Några exempel är **Nordic Innovation Diversity Task Force**, **Nordic Impact Scaleup** och **Nordic VC challenge**.

Social och hälsa (MR-S) beskriver hur de arbetar med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i många olika processer och hur de verkar för att implementera den **nya vägledningen för de tre tvärssektoriella perspektiven** som Nordiska ministerrådet publicerade våren 2022. En jämn könsfördelning eftersträvas i till exempel projektstyrgrupper, bland intervjupersoner i undersökningar och i samband med aktiviteter där nordiska medborgare bjuds in att delta. En strävan efter en jämn könsfördelning kommer hädanefter att föras in som standardformuleringar i sektorns mallar för mandat för nätverk och styrgrupper.

Nordens Välfärdscenter, NVC får i det årliga beviljningsbrevet i uppdrag att systematiskt arbeta för att integrera hållbarhet, jämställdhet och ett barnrätts- och ungdomsperspektiv i alla sina aktiviteter. Hösten 2020 utsåg NVC därför en ansvarig för varje perspektiv, inklusive jämställdhetsområdet.

Alla projekt inom funktionshinderområdet ska ha ett integrerat jämställdhetsperspektiv. I arbetet med teman ska relevanta skillnader mellan kön samt andra mångfaldsparametrar presenteras och diskuteras. Samtidigt eftersträvas en balans mellan könen i expertgrupper inom arbetet.

Sektorn nämner också ett projekt där kunskap byggs om unga mäns psykiska hälsa som en konsekvens av coronakrisen. Här jämförs data på unga män och kvinnor för att identifiera eventuella skillnader. Rapporten kommer att publiceras sommaren 2023.

Sektorn bidrar med delfinansiering och styrelseledamöter i en ny satsning tillsammans med MR-JÄM om **levnadsvillkor och livskvalitet för äldre LGBTI-personer i Norden**. Projektet ska bidra till ökad kunskap om äldre LGBTI-personers levnadsvillkor och livskvalitet, särskilt i relation till vård och omsorg.



Utbildning och forskning (MR-U) lyfter fram det projekt som sektorn initierat med fokus hur förutsättningarna för utbildning i glesbygd påverkar möjligheterna att behålla unga i områden där fler kvinnor än män väljer att flytta till de större städerna.

Sektorn kommer även att lansera en gemensam nordisk satsning på yrkesutbildning i Norden 2023. Syftet med satsningen är bland annat att mobilisera unga i Norden att delta i debatten om och komma med lösningar kring val och genomförande av yrkesutbildning. Här ingår också perspektiv på mångfald och genus.

NordForsk har under de senaste 5 åren finansierat två Nordic Centres of Excellence med totalt 42 miljoner NOK, i syfte att bidra till ökad kunskap om vad som ökar jämställdheten inom forskning och innovation. Centren kommer att slutföra sina rapporter under 2023 och NordForsk kommer att kommunicera resultaten till relevanta intressenter.

Under 2022 presenterades lärdomar från Nordplus Horizontal-projektet **Girls just wanna have fundamental IT skills**. Projektet har inriktat sig på att försöka skapa inspirerande aktiviteter som kan locka tjejer till framtida yrkesval inom IT-sektorn.

Integration under 2022 har det norska ordförandeskapet haft ett särskilt fokus på kvinnor med etnisk minoritetsbakgrund och deras ställning på arbetsmarknaden. Det präglade både konferensen **Promoting Women's Integration – Nordic Perspectives** och det informella ministermötet i oktober 2022.

Kvinnor och barn har också varit i fokus under året då programmet tagit upp och granskat frågor om flyktingvågen från Ukraina. Omkring 75 % av alla skyddsökande i arbetsför ålder är kvinnor.

I projektet **Combating long-term unemployment among immigrants beyond the COVID-19 pandemic** lyfts kvinnor upp som en särskilt utsatt grupp. En av de mest centrala lärdomarna i rapporten är att alltid beakta könsaspekter när man arbetar med att främja sysselsättning bland invandrare.

Ett annat tema som är av stor betydelse för integrationen är flyktingkvinnors hälso-kompetens, som undersökts i rapporten **Health literacy in the Nordic countries – Not only a determinant of health, but also a tool for health promotion**



Risken för utanförskap bland invandrapojkar har behandlats i ett projekt som undersökt **skillnader i utbildning mellan pojkar och flickor med utländsk bakgrund**. Pojkarna med invandrarbakgrund visar sig ha lägre betyg och sämre provresultat. Färre pojkar än flickor går ut grundskolan med fullständiga betyg.

Samarbetsprogrammet för perioden 2022–2024 fokuserar på mäns och kvinnors anknnytning till arbetsmarknaden. NVC har ett fokusområde på **utrikesfödda kvinnors etablering på arbetsmarknaden**. Flera rapporter har getts ut som lyfter kvinnornas sämre ställning. Rekommendationer och praktiska exempel på nordiska initiativ som främjar kvinnors sysselsättning har presenterats.

Kommunikation beskriver hur de arbetar aktivt med att kontinuerligt uppdatera bildbanken så att det ska finnas ett tillräckligt urval bilder inom områdena barn och unga och jämställdhet. Just dessa områden fokuserar kommunikation extra mycket på just nu, eftersom de uppfattat att dessa perspektiv varit bristfälliga. Bildbanken används av kommunikatörer och andra anställda inom hela ministerrådet, men kan också användas i icke-kommersiella syften av vem som helst. Målet är att ha en jämställd och jämlik bildpolicy i publikationer, annonser och annat material som ministerrådet publicerar.

Gränshinder, Miljö och klimat (MR-MK), Hållbar utveckling (MR-SAM), och Internationellt samarbete och Arktis beskriver kortfattat hur de arbetar med jämställdhet vid igångsättning och utvärdering av projekt och vid tillsättande av olika grupper och arrangerande/talare på konferenser.

Jämställdhet i bidrag/stödordningar

Sektorerna har också gett exempel på stödordningar där det ingår krav på ett jämställdhetsperspektiv hos de som ansöker om medel. Det handlar då exempelvis om krav på andel kvinnor och män bland deltagande eller men övergripande krav på att redogöra för ett aktivt jämställdhetsarbete.

“Av de beviljade 78 projektstöden inom Kultur- och konstprogrammet gick 45 till projekt med tydliga målsättningar gällande jämställdhet.”
MR-K



Exempel på sådana skrivningar finns bland annat inom stöd under **Nordic innovation (MR-Tillväxt)**, programmet **Prosperous Future (Internationellt samarbete och Arktis)**, arbetslivssektorn (MR-A), kultursektorn (MR-K) och barn och unga (MR-SAM).

“Ansökningar och rapporter ska beskriva hur projektets verksamhet och resultat integrerar ett hållbarhets-, jämställdhets- och barn- och ungdomsperspektiv samt ge exempel på resultat. Om programmet/projektet inte omfattar en eller flera av dessa aspekter ska det förklaras varför detta inte är relevant.”
MR-TILLVÄXT, Nordic Innovations projekt/stödprogram

Utbildning och forskning (MR-U) skriver att i Nordforsks kärnverksamhet, det vill säga finansiering av nordiskt forsknings-samarbete, följs könsfördelningen upp i alla utlysningar. Detta gäller på ansökningsnivå (ansökningsgrad per kön, projektledare) och bidragstagare (bidragsgrad per kön, projektledare). Nordforsk uppger också främja jämställdhet genom att lyfta fram fördelarna med jämställdhet och integrering av genusperspektiv i forskningen.

“När forskningsfinansiering utlyses uppmantras könsbalans i forskargrupperna och de sökande ombeds motivera varför det eventuellt inte finns någon balans i gruppen och lämna en plan för hur de ska arbeta för att uppnå en bättre könsfördelning. Detta bedöms som en del av kriteriet för forskargruppens kvalitet (Forskarlagets kvalitet). Vidare uppmantras sökande att integrera ett genusperspektiv i forskningen där det är relevant, vilket bedöms som en del av den samlade vetenskapliga kvaliteten (Scientific Quality-kriteriet).”
MR-U, Nordforsks arbete med forskningsfinansiering

Fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (MR-FJLS) lyfter också fram formuleringar från SNS:s årsrapport för 2022 där följande mål och indikatorer finns: 1) De finansierade verksamheterna bör uppfylla kravet på minst 40 % av varje kön och aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor med hjälp av SNS riktlinjer för jämställdhet. 2) SNS kommer att prioritera finansiering av verksamhet som handlar om olika aspekter av jämställdhet inom skogsbruket.

I NKJ årsrapport nämns också jämställdhet specifikt genom följande formulering: “NKJ arbetar för att öka jämställdheten och för att främja och upprätthålla grundläggande mänskliga rättigheter och nordiska värderingar. NKJ tar hänsyn till jämställdhet i utlysningstexter och ansökningsformulär, där det tydligt framgår att jämställdhet och jämlikhet är viktiga kriterier för beviljande av medel.”



5. Representation i kommittéer och arbetsgrupper

Sektorerna har också fått rapportera in hur könsfördelningen mellan män och kvinnor sett ut i olika kommittéer och arbetsgrupper. I policyn för integrering ingår principen att alla kommittéer och grupper ska sträva efter en jämn könsfördelning på 40–60 %, där det underrepresenterade könet ska utgöra minst 40 %. Resultatet visar att merparten av de kommittéer och arbetsgrupper som sektorerna inrapporterat har fler kvinnor än män i sig. 16 av 61 grupper som beskrivits, hade en högre andel kvinnor än män. I många grupper är dock könsfördelningen relativt jämn. I ungefär en tredjedel av grupperna var dock andelen kvinnor eller män lägre än 25 %. Inrapporterad könsfördelning åskådliggörs i tabellen nedan.

| | Andel män | Andel kvinnor |
|---|-----------|---------------|
| Arbetsliv (MR-A) | | |
| Ämbetsmannakommittén för arbetsliv | 53% | 47% |
| Udvalget på arbejdsmarkedsområdet | 55% | 45% |
| Arbejdsmiljøudvalget | 37% | 63% |
| Arbejdsretsudvalget | 18% | 82% |
| Digitalisering (MR-DIGITAL) | | |
| Ämbetsmannakommittén för digitalisering | 82% | 18% |
| Cross-Border Digital Services programkommitté | 60% | 40% |
| Nordic-Baltic 5G expert group | 64% | 36% |
| NOBAREG – Nordic-Baltic Regulatory Group | 40% | 60% |
| Digital Inclusion reference group | 36% | 64% |
| Finans (MR-FINANS) | | |
| Ämbetsmannakommittén för ekonomi- och finanspolitik | 57% | 43% |
| Fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (MR-FJLS) | | |
| Ämbetsmannakommittén livsmedel | 23% | 77% |
| Ämbetsmannakommittén för fiske och vattenbruk | 86% | 14% |
| Ämbetsmannakommittén för jord- och skogsbruk | 60% | 40% |
| Ämbetsmannakommittén för fiske och vattenbruk, jordbruk, livsmedel och skogsbruk (exekutiv) | 43% | 57% |
| Gränshinder (MR-SAM) | | |
| Gränshinderrådet | 60% | 40% |



| | Andel män | Andel kvinnor |
|--|--------------|------------------|
| Hållbar utveckling (MR-SAM) | | |
| Nordiska expertgruppen för hållbar utveckling | 50% | 50% |
| Nordiska civilsamhällesnätverket (Nordic Civ) | 40% | 60% |
| Styrgrupp för programmet Hållbara livsstilar i Norden | 30% | 70% |
| Styrgrupp för projektet Not "Just" A Green Transition | 50% | 50% |
| Integration | | |
| Referensgrupp | 20% | 80% |
| Nordic Capital Forum | 20% | 80% |
| Nordic Migrant Expert Forum | 45% | 55% |
| Clearingcentralens expertgrupper | 30% | 70% |
| Nordic network on Language Training at Ministerial level | 10% | 90% |
| Internationellt samarbete och Arktis (MR-SAM) | | |
| Den rådgivande gruppen för Nordens närområden | 40% | 60% |
| NRKA - Arktis rådgivningsgrupp | 71% | 29% |
| Justitie (MR-JUST) | | |
| Ämbetsmannakommittén för juridik | 20% | 80% |
| NBCG | 20% | 80% |
| Jämställdhet och LGBTI (MR-JÄM) | | |
| Ämbetskommittén för jämställdhet och LGBTI | 7% | 93% |
| Nätverk för jämställdhet i arbetslivet | 0% | 100% |
| Kultur (MR-K) | | |
| Ämbetsmannakommittén för kultur | 19% | 81% |
| Miljö och klimat (MR-MK) | | |
| Ämbetsmannakommittén för miljö och klimat | 40% | 60% |
| NCE (arbetsgrupp) | 47% | 53% |
| NKL (arbetsgrupp) | 25% | 75% |
| NKE (arbetsgrupp) | 20% | 80% |
| NBM (arbetsgrupp) | 29% | 71% |
| NME (arbetsgrupp) | 58% | 42% |
| NHK (arbetsgrupp) | 13% | 87% |
| Barn och unga (MR-SAM) | | |
| Nordiska barn- och ungdomskommittén | 20% | 80% |



| | Andel män | Andel kvinnor |
|---|--------------|------------------|
| Näring, energi och regional (MR-TILLVÄXT) | | |
| Ämbetsmannakommittén för näring | 67% | 33% |
| Ämbetsmannakommittén för energi | 40% | 60% |
| Ämbetsmannakommittén för regional | 33% | 67% |
| NEF:s styrelse | 83% | 17% |
| Elmarknadsgruppen | 50% | 50% |
| NgCCUS | 40% | 60% |
| Turismgruppen | 40% | 60% |
| Social och hälsa (MR-S) | | |
| Ämbetsmannakommittén för social- och hälsopolitik | 36% | 64% |
| Nordens Välfärdscenters Råd | 43% | 57% |
| Funktionshinderrådet | 56% | 44% |
| NOMESKO | 41% | 59% |
| NOSOSKO | 60% | 40% |
| Referensgrupp: Coronakrisens konsekvenser: BoU:s rätt att bli hörda | 30% | 70% |
| Nordisk e-hälsogrupp | 50% | 50% |
| Udvalg for højt specialiseret behandling | 100% | 0% |
| nordiskt Demensnätverk | 10% | 90% |
| Projekt - Sociale investeringer i de nordiska länderna - advisory group | 23% | 77% |
| Utbildning och forskning (MR-U) | | |
| Ämbetsmannakommittén för utbildning och forskning | 40% | 60% |
| Budgetgruppen under MR-U | 14% | 86% |
| Ad hoc-grupp for revision av språkdeklarationen | 42% | 58% |
| Ad-hoc-grupp för forskning | 50% | 50% |
| Ad-hoc-grupp för förskolor | 50% | 50% |
| Ad hoc-grupp för nytt samarbetsprogram 2025–2030 | 14% | 86% |
| Nordplus programkommitté | 36% | 64% |
| DIS-nätverk | 39% | 61% |



6. MR-JÄM:s arbete under perioden

I följande kapitel beskrivs Ministerrådet för jämställdhet och LGBTI:s (MR-JÄM) arbete som utgått ifrån [Nordiskt samarbetsprogram för jämställdhet 2019–2024](#) och dess fyra prioriterade insatsområden. Under aktuell period har den norska ordförandeskapet (2022) och det isländska ordförandeskapet (2023) satt fokus på följande jämställdhetspolitiska ämnen:

1. Framtidens arbetsliv och tillväxt

Här har sektorn initierat projektet [Lika lön för likvärdigt arbete i Norden](#) som ska bidra till att minska de löneskillnader som fortfarande existerar mellan kvinnor och män i de nordiska länderna. Det ska göras genom att skapa dialog mellan länderna och arbetsmarknadens parter om hur man kan gå vidare och nå framgång, baserat på nuvarande åtgärder, erfarenhet och kunskap.

Ett annat projekt är [Laks og likestilling](#) – ett projekt som ska bidra till en förbättrad kunskapsbas om jämställdhetsfrågor inom fiske och vattenbruk i de nordiska länderna. Parallellt är ambitionen att öka medvetenheten om behovet av mer jämställd könsfördelning i verksamheten och rekrytera mer kvinnor. Mer specifikt ska projektets forskningsresultat förbättra kunskapen om vilka åtgärder som visat sig effektiva för att öka jämställdheten inom sektorn.

Satsningar på temat jämställd klimatomställning innebar [medverkan vid COP27 och fokus på debatter på temat rättvis klimatpolitik](#). Under 2022 beslutades också Nordiska Ministerrådet om att ansluta sig [Generation Equality's Action Coalition: Feminist Action for Climate Justice](#).

2. Välfärd, hälsa och livskvalitet

Här har sektorn bidragit till en [nordisk forskningsatsning om sexuella trakasserier i arbetslivet](#). Sektorn stöttade också i [framtagande av en nordisk antologi om sexuella trakasserier](#) som publicerats under 2023.



3. Makt och inflytande

I september 2022 antog jämställdhetsministrarna deklARATIONEN *Pushing back the push-back: Nordic Roadmap on advancing gender equality, women's and girls' rights, and equal rights of LGBTI-persons, 2022-2024*. Deklarationen syftar till att främja jämställdhet, kvinnors och flickors rättigheter och lika rättigheter för lgbti-personer internationellt. Den lyfter också fram prioriterade områden där utvecklingen internationellt varit negativ och där Norden kan stå upp för allas lika värde och rättigheter.

4. Jämställdhetsarbete med fokus på män och maskuliniteter

Här har sektorn initierat ett [projekt fokuserat på unga mäns psykiska ohälsa](#). Målet är en nordisk forskningsöversikt som dokumenterar och analyserar den kunskap som finns i Norden och som möjliggör kunskapsutbyte mellan länderna och olika kunskapsområden.

En rad rapporter och publikationer har också getts ut under 2022–2023. Nedan följer några exempel:

Tio år av samarbete genom Nordisk jämställdhetsfond
Klimat, kön och konsumtion
Gender-equal pensions in the Nordics
Yrkesutbildning i Norden

Dessutom har MR-JÄM ett fokus på lika rättigheter, behandling och möjligheter för LGBTI-personer i Norden under det Nordiska samarbetsprogrammet för LGBTI 2021-2024. Under perioden har det varit fokus på ämnena äldre LGBTI-personers levnadsvillkor och transpersoners inkludering på arbetsmarknaden.



7. Slutsatser

I enlighet med förra årets redogörelse speglar även denna redogörelse en i stort positiv bild av Nordiska ministerrådets arbete med och integrering av jämställdhetsperspektivet. Den visar följande:

- Samtliga sektorer kan exemplifiera hur de arbetat med jämställdhet eller integrerat perspektivet i planering och genomförandet av olika aktiviteter och i formulering av samarbetsprogram och andra styrdokument.
- Det är relativt vanligt att ställa krav på ett medvetet jämställdhetsperspektiv hos de som ansöker om stöd från ministerrådets stödordningar, bidrag och utlysningar.
- Hälften av sektorerna uppger att de gjort mer djuplodande analyser av deras verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv och formulerat sektorspecifika verksamhetsmål. Hälften uppger omvänt att sådana analyser inte gjorts och att de saknas jämställdhetsmål inom sektorn.
- En majoritet uppger att mer statistik och kunskap krävs för att än bättre kunna belysa olika jämställdhetsaspekter inom sina politikområden.

I beskrivningarna från de olika sektorernas initiativ och fokus i jämställdhetsarbetet finns flera exempel på initiativ med en arbetslivskoppling. Det handlar både om möjligheten för utrikes födda kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden, men också om främjandet av könsmissigt obundna studie- och yrkesval. Flera exempel har också getts där fokus legat på rättighets- och likabehandlingsfrågor, exempelvis för LGBTI-personer.

Sammantaget har Nordiska ministerrådet kommit långt i arbetet med jämställdhetsintegrering, men det finns fortsatt utvecklingsbehov för att uppfylla intentionerna i [policyn](#). Fler sektorer behöver systematiskt analysera sina politikområden utifrån ett jämställdhetsperspektiv och sätta jämställdhetsmål. Arbetet behöver också förstärkas med framtagandet av fördjupade analyser, som sedan kan användas för att planera och genomföra insatser som kan främja ökad jämställdhet. Det är också viktigt att fortsatt verka för en jämnare könsfördelning i ministerrådets olika kommittéer och arbetsgrupper.