

Genusperspektiv på gröna jobb i Norden

Samlade resultat från
NIKK 2020-2022



Innehåll

Inledning	4
Fem tematiska ingångar till gröna jobb	6
1. Kompetensförsörjning och utbildningssystem	7
2. Insatser för att bryta könssegregering	9
3. Könsmärkning av teknik respektive hållbarhet	11
4. Akademiska normer och arbetsplatskultur	13
5. Social hållbarhet, välfärdssystem och platsens betydelse	15
Sammanfattning och nyckelbudskap	18
Referenser	20
Om den här publikationen	24

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version: <https://pub.norden.org/nord2023-007>.



**Nordiska ministerrådet
har antagit visionen att
Norden till 2030 ska vara världens
mest hållbara och integrerade region.
Detta kunskapsunderlag belyser en
rad rapporter som med hjälp av genus-
analyser bidrar till att förstå utmaningarna
med den gröna omställningen. Underlaget
presenterar fem tematiska ingångar till
gröna jobb och avslutas med en samman-
fattning samt nyckelbudskap.**

Inledning

För att nå Nordiska ministerrådets vision till 2030 är strategiområdena ett grönt Norden, ett konkurrenskraftigt Norden och ett socialt hållbart Norden prioriterade (Nordiska ministerrådet, 2020). Visionen knyter an till Agenda 2030 och de sjutton globala mål för hållbar utveckling som antagits av FN:s medlemsländer. Ansatsen med dessa är att arbeta tvärsektoriellt och integrerande med den ekologiska, ekonomiska och sociala dimensionen av hållbarhet (UN, 2015).

I den nordiska visionen, i den globala hållbarhetsagendan och i Parisavtalet betonas jämställdhet som genomgående princip och att villkoren för kvinnor och män ska tas i beaktande när insatser utformas (jfr. UN Women, 2013; IUCN, 2021). Utöver det har Nordiska ministerrådet åtagit sig att verka för klimaträttvisa genom feministiskt agerande. Exempel på det är bland annat att under 2022–2024 utveckla och dela kunskap om:

hur den nordiska regionen arbetar för att säkerställa inkluderande gröna jobb och utbildningsmöjligheter, med fokus på att minska den vertikala och horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden, särskilt inom STEM¹-utbildning och sysselsättning (Nordiska ministerrådet, 2022).

Syfte

Det nordiska samarbetsorganet Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, har under 2020–2022 tagit fram en rad rapporter som är relevanta för att med hjälp av genusanalyser förstå utmaningarna med den gröna omställningen (här i fallande kronologisk ordning):

- [Klimat, kön och konsumtion: En forskningsöversikt med genusperspektiv på hållbara livsstilar](#) (Sand, 2022);
- [Framtidens hållbara arbetsliv i Norden: Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar](#) (Young Håkansson m.fl., 2022);
- [Yrkesutbildning i Norden: Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning](#) (Simonsson, 2022);
- [Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM \(Science, Technology, Engineering and Mathematics\)](#) (Jansson & Sand, 2021); samt
- [Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext: En kunskapsöversikt](#) (Grip, 2020).

Relevant i sammanhanget är också antologin [Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region](#) (Lundqvist m.fl., 2023).

Resultaten från samtliga publikationer ovan aktualiseras här i ett samlat kunskapsunderlag. Syftet är att påvisa kopplingar mellan frågor som rör

1. Förkortningen STEM står för Science, Technology, Engineering and Mathematics, det vill säga naturvetenskap, teknikvetenskap, ingenjörskunskap och matematik.

könsuppdelade utbildningsval och könssegregering på arbetsmarknaden, normer kring kompetens och fördelningen av omsorgsarbete, i förhållande till omställningen till gröna jobb. Förhoppningen är att det ska bidra till fördjupade nordiska perspektiv på aktuella frågeställningar, samt i förlängningen till hållbara lösningar för samhällsutvecklingen i Norden.

Bakgrund

En grön omställning med grund i Agenda 2030 kräver bland annat såväl beteendeförändringar som teknikutveckling. Med det som utgångspunkt är det avgörande att insatser för att minska resursförbrukningen och utsläppen av växthusgaser utformas så att de är förenliga med socialt hållbar utveckling, och i synnerhet jämställdhet (jfr. Gloor m.fl., 2022, Kilden, 2022).

Gröna jobb har av bland andra FN:s miljöprogram, UNEP, och FN-organet ILO, International Labour Organization, definierats som sådana

som väsentligt bidrar till att bevara eller återställa miljökvaliteten. Specifikt, men inte uteslutande, inkluderar detta jobb som hjälper till att skydda och återställa ekosystem och biologisk mångfald; minska energi-, material- och vattenförbrukningen genom högeffektiva och undvikande strategier; minska koldioxidutsläppen i ekonomin; och minimera eller helt undvika generering av alla former av avfall och föroreningar (Renner m.fl., 2008).

Den nordiska regionen ligger långt framme i utvecklandet av grön teknik, som biogas, havsbaserad vindkraft och geotermisk energi, batteritillverkning och elektrifiering av transporter, teknologi för digitalisering, koldioxidfritt stål, geologisk lagring av koldioxid och skogsbaserad bioekonomi (se t.ex. Andersen m.fl., 2019; Khan m.fl., 2021). De nordiska länderna placerar sig också relativt väl i olika index över jämställdhet (se till exempel UNDP, 2020). Arbetsmarknaderna präglas av ett högt arbetskraftsdeltagande för kvinnor, understött av politiska reformer som offentligt finansierad barnomsorg och föräldraledighet. Det har lett till en starkare samhällsekonomi än vad som annars varit fallet (OECD, 2018; Nordiska ministerrådet, 2019). Samtidigt är könssegregeringen utpräglad, i bemärkelsen att kvinnor respektive män i hög grad finns i olika sektorer, såväl som på olika positioner i utbildnings- och arbetslivets hierarkier.

Könad snedrekrytering till ingenjör- och andra tekniska utbildningar och yrken har länge setts som ett särskilt problem (se t.ex. Chavatzia, 2017; OECD, 2017; Charles & Thébaud, 2018; Beghini & Cattaneo, 2019) och frågan återkommer i policyutveckling som rör den gröna omställningen. Studier har visat att klimatsatser tenderar att ha över lag positiva effekter på antalet arbetstillfällen framför allt inom mansdominerade sektorer som energi, industri och jordbruk, samtidigt som de största negativa effekterna på antalet arbetstillfällen finns inom den kvinnodominerade tjänstesektorn (Lander Svendsen m.fl., 2022). Dessa perspektiv behöver tas i beaktande i diskussioner om rättvis eller socialt hållbar grön omställning (jfr. Büscher m.fl., 2020; Høst m.fl., 2020; Cedergren m.fl., 2022)



Fem tematiska ingångar till gröna jobb

1. Kompetensförsörjning och utbildningssystem

Omställningen av arbetsliv och näringsverksamhet för att minska miljöpåverkan ställer krav på förändrad kompetensförsörjning. Arbetsgivare efterfrågar dels specifika färdigheter, kopplade till exempelvis vattenkraft, vindkraft, vätgas, batterier, biomassa och geotermisk energi (DAMVAD Analytics, 2022), dels mer generiska förmågor som har att göra med social och ekologisk hållbarhet (Strietska-Illina m.fl., 2011). Den förändrade efterfrågan på kompetenser berör hela det formella utbildningssystemet, från förskola till gymnasial yrkesutbildning eller högre utbildning – ett utbildningssystem som på olika sätt präglas av ojämställdhet och könsnormer, vilket har betydelse för vilka kompetenser som formas. Om ambitionen är att utbildning ska främja hållbar utveckling är det ett problem att utbildningssystemet i stället reproducerar normer och strukturer som skapar ohållbarhet (jfr. Jónsson m.fl., 2021; Sterling, 2001).

Forskningsöversikten om könsbundna studieval som NIKK har tagit fram, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv* (Jansson & Sand, 2021), visar att det så kallade könsgapet inom naturvetenskap och teknik inte återspeglar några motsvarande skillnader i relevanta färdigheter mellan kvinnor eller flickor som grupp och män eller pojkar som grupp. De skillnader som utvecklas under skolgången är också mindre ju yngre individerna som studeras är. Snedrekryteringen av kvinnor är ett resultat av samspelet mellan en rad faktorer kring såväl uppfostran och socialisering som lärande, präglad av könsnormer i samhället (se även Chavatzia, 2017). Förväntningar om att matematik, naturvetenskap – med biologi-ämnet som undantag – och teknik är något pojkar är särskilt lämpade för, gör att det framstår som mer självklart att pojkar generellt behärskar relevanta färdigheter. Samma förväntningar formar ett bristande självförtroende hos flickor som inte motsvarar deras faktiska förmåga, vilket befäster en könssegregerad arbetsmarknad. I skolundervisningen framställs teknologi som i första hand tekniska föremål och anordningar, och även det får betydelse. Studier pekar på att pojkar tenderar att just intressera sig för tekniken som artefakt (jfr. Wajcman, 1991; Berner, 2003), medan flickor generellt fäster större vikt vid den samhällseliga relevansen, eller hur en utbildning inom naturvetenskap och teknik ger dem möjlighet att arbeta med människor eller för miljönytta – teknik som socioekologiska system (Jansson & Sand, 2021; jfr. Ahlborg m.fl., 2019).

Studien *Yrkesutbildning i Norden* (Simonsson, 2022) från NIKK visar att utbildningssystemet präglas av den könssegregering som finns på arbetsmarknaden, där kvinnor och män i hög grad befinner sig inom olika sektorer (horisontellt) såväl som på olika positioner (vertikalt). En majoritet av de som studerar vård och omsorg

på gymnasiala yrkesutbildningar är flickor, och inom exempelvis el och energi, bygg och anläggning är dominansen av pojkar än mer påtaglig (Simonsson, 2022). Den vertikala könssegregeringen innebär att män ofta befinner sig på högre och mer prestigefulla positioner och att mäns arbete ofta värderas högre. Den horisontella könssegregeringen befästs av detta, då mansdominerade utbildningar tenderar att ge fördelar på arbetsmarknaden såsom högre lön och bättre arbetsvillkor (se även Reisel m.fl., 2015; Måwe, 2019). Studier har också pekat på en paradox i försöken till reformer av gymnasieskolan för att möta arbetsmarknadens behov av exempelvis teknisk kompetens. Skolor med marknadsanpassade specialiseringar av naturvetenskapliga och tekniska inriktningar tycks resultera i en ännu större uppdelning av flickor och pojkar inom området teknik och naturvetenskap (Mellén, 2021; Young Håkansson m.fl., 2022).

Det samlade budskapet från NIKK:s rapporter är att lösningarna ser ut att bli kontraproduktiva om problemet med könsbundna studieval och könssegregerad arbetsmarknad formuleras som en arbetskraftsbrist. Att i stället förbättra villkoren för såväl pojkar som flickor som befinner sig i en underrepresenterad position kan vara ett annat svar på problemen med könsbundna studieval och könssegregerad arbetsmarknad. Utöver att vara mer verkningsfullt, så skulle detta ligga i linje med ambitionen att genom utbildning minska sociala skillnader, en hållning som historiskt präglade de nordiska ländernas utbildningssystem (Imsen m.fl., 2017; Young Håkansson m.fl., 2022). Rapporterna visar vidare att ett annat sätt att åstadkomma förändring vore att arbeta bort föreställningar och styrande normer om kön kopplade till specifika branscher och yrken och den i sammanhanget relevanta utbildningen. Här ligger också frågor om hur olika yrken värderas och hur detta kan få olika konsekvenser för män och kvinnor (Simonsson, 2022; Måwe, 2019).

Fem tematiska ingångar till gröna jobb

2. Insatser för att bryta könssegregering

När stora, gröna industrisatsningar görs, som exempelvis batteritillverkning av Northvolt och framställning av koldioxidfritt stål genom Hybrit-projektet i norra Sverige, så framträder arbetskraftsbrist som ett centralt problem. Satsningarna innebär framväxt av arbetstillfällen i en omfattning som inte väntas kunna tillsättas genom det utbud av arbetskraft med relevant kompetens som redan finns i regionen (se t.ex. Ramboll Management Consulting, 2022). Kvinnors underrepresentation inom tekniska yrken lyfts ofta fram som en nyckelfråga i sammanhanget, eftersom den innebär att en stor del av befolkningen kan ses som outnyttjad resurs (se t.ex. WEF, 2016). Enligt beräkningar från EU:s jämställdhetsinstitut, EIGE, antas den ekonomiska tillväxten i unionen öka med 610–820 miljarder euro ytterligare fram till 2050 om, allt annat lika, kvinnor var verksamma inom yrken i lika hög grad som män (EIGE, 2017).

NIKK:s rapport *Yrkesutbildning i Norden* visar att det finns en mängd exempel på insatser för att komma till rätta med den könssegregerade arbetsmarknaden – från de olika nordiska länderna såväl som internationellt, inom olika samhällssektorer och branscher, samt på olika nivåer. För det första finns initiativ som till stor del genomförs som del av ett lands övergripande strategier, med utgångspunkt i politiken för jämställdhet, antidiskriminering eller utbildning i allmänhet. Här finns formuleringar på övergripande nivå om hur jämställdhet ska uppnås i och genom skol- och utbildningssystemet. För det andra finns initiativ som utgår från en beskrivning av könssegregeringen på arbetsmarknaden som ett allmänt övergripande problem som måste hanteras. Där ingår utbildningssystemet i problembilden, men utan att specifika sektorer sätts i fokus. För det tredje, vilket är den mest omfattande kategorin sett till antalet, så finns sektorspecifika insatser som syftar till att åtgärda snedrekrytering (Simonsson, 2022).

I NIKK:s rapport *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv* visas en inventering av sådana insatser, som inte sällan har anordnats av arbetsgivare och utbildningsanordnare i samverkan, att det framför allt finns ett fokus på förebilder, mentorskap, nätverk och erfarenhetsutbyte, som riktas mot flickor och kvinnor på olika utbildningsnivåer (Jansson & Sand, 2021). Dessa insatser tenderar att utgå från en problemformulering om att kvinnor och andra underrepresenterade grupper i olika skeden "faller bort" på vägen till en karriär som exempelvis ingenjör, och att det gäller att sätta in olika typer av stöd för att hålla kvar dem på banan (jfr. Schiebinger, 2008, 2010). Som konstaterat i den tidigare delen, *Kompetensförsörjning och utbildningssystem*, löper insatserna då också en risk att motverka sitt eget syfte, genom att i sitt tilltal och sina uppmaningar upprepa och

stärka könsstereotypa föreställningar om män respektive kvinnor som grupp (Simonsson, 2022).

Det samlade budskapet från NIKK:s rapporter är att insatserna istället, om de verkligen ska kunna göra något åt problemen med könsbundna studieval och könssegregerad arbetsmarknad, behöver utgå från vad forskning visar: att teknik och naturvetenskap domineras av män, att bilden av vem som kan vara exempelvis ingenjör förknippas med att vara man, och att utbildningar och arbetsplatser inom området präglas av normer och kultur som bärs upp av en traditionell maskulinitet som marginaliserar kvinnor och andra underrepresenterade grupper (Jansson & Sand, 2021).

Relevanta problemformuleringar skulle då vara att sociala förhållanden, kulturella stereotyper och könsarbetsdelning hämmar exempelvis kvinnors deltagande i tekniska utbildningar, och att organisationer inom utbildning och arbetsliv måste förändras för att tilltala och behålla dessa grupper. Av särskild vikt för den gröna omställningen är de analyser som pekar på att kunskap som produceras, inom exempelvis ingenjörskunskap, präglas av normer kring kön, klass, ras/etnicitet med mera, och att detta får konsekvenser för ämnesdisciplinernas och yrkesutövandets samhälleliga betydelse (jfr. Schiebinger, 2008, 2010).

Fem tematiska ingångar till gröna jobb

3. Könsmärkning av teknik respektive hållbarhet

Studier av klimatpolitiken i olika länder visar att när insatserna i hög grad är könsblinda i sin utformning får det negativa konsekvenser för jämställdheten, och i förlängningen också för ett effektivt genomförande av den gröna omställningen. Beslutsfattare på området är ofta ekonomer och ingenjörer, yrken dominerade av män, tränade i att fokusera på samhällskostnader och tekniska lösningar snarare än sociala aspekter (Lander Svendsen m.fl., 2022; se även Paavola m.fl., 2021; IUCN, 2021). Det finns skäl att anta att analyser av genus- och könsaspekter på rådande förhållanden både i hushållen och på arbetsmarknaden, skulle bidra till att förbättra klimatpolitiken i såväl de nordiska länderna som globalt.

Könsmärkning, eller genuskodning, av yrken är en term som används för att beskriva hur socialt konstruerade föreställningar om femininitet och maskulinitet förknippas med vad ett visst yrke eller arbete kräver. Begreppen femininitet och maskulinitet har sedan 1800-talet använts för att beskriva olika egenskaper. Både kvinnor och män kan förkroppsliga dessa egenskaper, men sociala normer gör att kvinnor tillskrivs femininitet och män tillskrivs maskulinitet (Nordberg, 2004). Uppdelningen följer en arbetsdelning som funnits åtminstone sedan den industriella revolutionen, där män enligt en binär könsmodell framför allt sköter arbete som definieras som produktivt och kvinnor ansvarar för det reproduktiva arbetet (Federici, 2014). Till det sistnämnda hör det ofta obetalda omsorgsarbete som behövs för att fostra barn och för att reproducera den vardag i hushållen som ger näring, trygghet och möjlighet till återhämtning för kroppen (Beier, 2018; Widegren & Sand, 2021). Kvinnor som grupp tar det huvudsakliga ansvaret för obetalt omsorgs- och hushållsarbete, och framför allt kvinnor arbetar inom vård, skola och omsorg (Måwe, 2019; jfr. Badgett & Folbre, 1999).

Könsmärkningen av yrken reproducerar en redan befintlig könssegregering på arbetsmarknaden, vilket inbegriper en vertikal segregering, där mäns arbetsuppgifter och positioner värderas högre än kvinnors (Abrahamsson, 2002; Seierstad, 2011; jfr. Kanter, 1977). Den horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden kommer till uttryck i föreställningar om hur en typisk representant för en viss yrkeskategori – inom vård och omsorg, eller teknik och naturvetenskap – är eller ser ut, vilket ofta reproducerar rådande sociala normer (Breda m.fl., 2020). Det gör bland annat att det för pojkar uppfattas som naturligt att intressera sig för och ha relevanta färdigheter kopplade till teknik, medan samma sak gäller för flickor kopplat till omsorg. Det får konsekvenser i form av könsbundna studieval, men också skillnader i engagemang bland kvinnor och män i frågor om hållbar utveckling (Jansson & Sand, 2021; Sand, 2022; Simonsson, 2022; se även Alasaari & Sundell, 2021).

Den forskningsöversikt om hushållens klimatpåverkan som NIKK tagit fram, *Klimat, kön och konsumtion* (Sand, 2022), visar att omsorgsvärderingar och ansvar för det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet är en nyckel till den gröna omställningen. Kvinnor som grupp är mer intresserade av klimatfrågor och hållbar utveckling än män som grupp, vilket tar sig uttryck i såväl konsumtion av livsmedel som ansträngningar för återvinning eller att resa med mindre klimatpåverkan, men också i graden av engagemang i sociala rörelser relaterade till klimatförändringarna. Könsnormer har emellertid ett större förklaringsvärde än kön som variabel, då det exempelvis visar sig att män som är engagerade i hållbarhetsfrågor också tar ett större ansvar för det obetalda omsorgs- och hushållsarbete än andra män. Generellt är män mer intresserade av tekniska lösningar, som installation av solpaneler eller byte av fossildrivna färdmedel till elfordon. Jämfört med exempelvis att handla på second hand eller sortera hushållsavfall innebär dessa tekniska lösningar inte att så mycket mer hushållsarbete behöver utföras. Att tekniklösningar omges av könsstereotypa föreställningar om manlig expertis får som konsekvens, genom en könad arbetsdelning i hushållen, att den gröna omställningen riskerar att lägga ytterligare börda på kvinnor som grupp i form av obetalt arbete (jfr. Lander Svendsen m.fl., 2022). För att åstadkomma en såväl socialt som ekonomiskt och ekologiskt hållbar utveckling är det därför nödvändigt att utforma insatser för att utmana den könsmärkning som förknippar teknik med maskulinitet och omsorg med femininitet (se även Hultman & Pulé, 2018; Godin, 2022).

Fem tematiska ingångar till gröna jobb

4. Akademiska normer och arbetsplatskultur

I den nordiska visionen och dess handlingsplan för 2021–2024 omtalas sexuella trakasserier som ett hinder för att utveckla färdigheter och välfungerande arbetsmarknader som matchar de krav som bland annat den gröna omställningen ställer (Nordiska ministerrådet, 2020). I den kommande antologi som NIKK har bidragit till att ta fram, *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (Lundqvist m.fl., 2023), problematiserar redaktörerna föreställningen om och synen på sexuella trakasserier som något som avviker från det normala. Inte minst i den nordiska regionen, med en självbild av att vara särskilt jämställd, kan synen på det som något avvikande ställas i relation till den höga rapporteringen av sexuella trakasserier, sexuellt våld och diskriminering baserat på kön. Den konventionella definitionen av sexuella trakasserier som juridisk fråga avgränsar och gör frågan rättsligt hanterbar. Men den begränsar också förståelsen av sexuella trakasserier som något som hänger samman med könsnormer, som präglar utbildning och arbetsliv såväl som vardagen i hushållen.

I en av artiklarna som publiceras i antologin, *Men run academic track; women jump sexist hurdles*, analyserar författaren könade stereotyper och ämneskulturer inom naturvetenskapliga och tekniska utbildningar, samt pekar på hur normer kring ett manligt dominerat ämne som fysik definierar kvinnor som avvikande och leder till oönskad sexuell uppmärksamhet riktad mot studenter och lärare som är kvinnor (Skewes, 2023). Den vanligt förekommande ansatsen om att "fixa kvinnorna", som en åtgärd mot könsbundna studieval (jfr. Schiebinger, 2008, 2010), visar sig bidra till att befästa normer kring maskulinitet, naturvetenskap och teknik, snarare än till att åstadkomma förändring. Kvinnorna i studien är lika passionerade inför fysikämnet som männen, om inte mer, men kvinnorna stöter på ett större antal hinder under sin utbildning, i form av sexism och sexuella trakasserier. Männen uppfattas som norm, och för kvinnorna står könstillhörighet och femininitet i vägen för att uppfattas som legitima akademiker. Ansatsen att "fixa kvinnorna" gör problemet till de avvikandes problem, emedan den inte utmanar männens privilegium att vara norm.

Akademiska normer och arbetsplatskultur blir också belysta som problem i den forskningsöversikt om könsbundna studieval i relation till naturvetenskap, teknik och matematik som NIKK tagit fram, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv* (Jansson & Sand, 2021). Med utgångspunkt i studier med empiri från utbildningar inom fysik, kemi och ingenjörskunskap, såväl som arbetsplatser inom tekniska branscher, ställs frågan om hur det kan komma sig att kvinnor och flickor upplever det som rationellt att välja bort en karriär inom ingenjörsyrket och många naturvetenskapliga områden. Könsstereotypa föreställningar som kopplar teknisk,

naturvetenskaplig och matematisk kompetens till maskulinitet, som bilden av nörden eller det tekniska snillet, kan leda till att kvinnor inte har möjlighet att utvecklas och göra karriär på lika villkor som män, genom att de uppfattas som mindre lämpade. Mansdominerade arbetsplatser, som det här rör sig om, präglas dessutom ofta av en norm om anställda som individer utan omsorgsansvar. Eftersom män som grupp i mindre utsträckning än kvinnor som grupp tar ett sådant ansvar befäster det ojämställdhet genom att ge fördelar åt män i den mån de inte tar omsorgsansvar. Ändå visar rapporten i en genomgång av insatser att medan en hel del initiativ har tagits utifrån förståelsen att kvinnor och andra underrepresenterade grupper faller bort på vägen till en yrkeskarriär som exempelvis ingenjör, så riktas betydligt färre insatser in på att förändra organisationer inom utbildning och arbetsliv på området så att dessa kan tilltala och behålla grupperna i fråga (Jansson & Sand, 2021; se även Simonsson, 2022).

Fem tematiska ingångar till gröna jobb

5. Social hållbarhet, välfärdssystem och platsens betydelse

I den nordiska visionens handlingsplan för 2021–2024 betonas bland annat betydelsen av en god, jämställd och trygg hälsa och välfärd för alla, samt att den gröna omställningen inte ska leda till ökade klyftor i samhället (Nordiska ministerrådet, 2020). Regionala utmaningar och organiseringen av omsorgsarbetet påverkar såväl arbetsliv och vardagsliv på sätt som skiljer sig åt beroende av bland annat kön, klass, etnicitet och ålder. Därför kan genusanalyser bidra till bättre kunskap om hur det också påverkar människors möjligheter att vara delaktiga i omställningen.

Som tidigare konstaterats så präglas arbetsmarknaderna i den nordiska regionen av en stark könssegregering, där vård- och omsorgsykten respektive yrken inom tekniska branscher utmärker sig som dominerade av antingen kvinnor eller män. Medan den tekniska utvecklingen i form av automatisering och digitalisering har minskat andelen arbetstillfällen i mansdominerade sektorer som energi, industri och jordbruk, tenderar klimatpolitiska insatser och investeringar i grön omställning skapa mer arbetstillfällen där än i den kvinnodominerade tjänstesektorn (Alsos & Dølvik, 2021; se även t.ex. Paavola m.fl., 2021).

Med tanke på den betydelse som välfärdens organisering har för kvinnors och mäns levnadsmönster och deltagande i arbetslivet behöver insatserna i högre grad grundas i genusanalyser, och människors behov av att ge och få omsorg erkännas. Det rör också områden som trafikplanering, då studier visar att individer som arbetar deltid och tar ett större omsorgsansvar, ofta kvinnor, uppvisar transportmönster med jämförelsevis låg klimatpåverkan. Män som grupp färdas ofta med bil och längre sträckor till och från jobbet jämfört med kvinnor som grupp, som oftare reser kollektivt samt uträttar ärenden och lämnar och hämtar barn på skola eller barnomsorg på väg till och från jobbet. Dessa mönster kan förklara skillnader i klimatpåverkan från kvinnors och mäns livsstilar (Sand, 2022).

NIKK:s studie *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext* (Grip, 2020) visar att trenden mot centralisering, såväl som de politiska motåtgärderna i form av regionförstoring, tenderar att förstärka skillnader mellan gruppen kvinnor och gruppen mäns transportmönster i förhållande till arbete, hem och barn- och/eller äldreomsorg. I den nordiska regionen har urbanisering, det vill säga inflyttning till städer och större tätorter, länge varit en tydlig trend. Unga vuxna i åldrarna 20–35 år står för merparten av flyttstatistiken från rurala områden till urbana, och särskilt

överrepresenterade är unga kvinnor. Oftare än män som grupp lämnar kvinnor som grupp glesbefolkade områden för mer urbana bosättningar med möjlighet till utbildning och arbete. De är i hög grad också motiverade av en önskan att lämna traditionella könsmonster, och att få tillgång till ett bredare fritids- och kulturutbud. Trots detta finns en tydlig avsaknad av genusperspektiv i politiken för att möta de regionala utmaningarna, som i de nordiska länderna bygger på att främja ökad mobilitet för att få till en geografiskt större arbetsmarknad. Med en växande arbetsmarknadsregion tenderar mäns löner att öka snabbare än för kvinnor, samtidigt som det skapar utmaningar för familje- och privatliv, ofta omtalade i termer av att klara "livspusslet".

Rapporten *Framtidens hållbara arbetsliv i Norden* (Young Håkansson m.fl., 2022) från NIKK, diskuterar bland annat platsens betydelse och de könade aspekterna av distansarbete. Coronapandemin som drabbade världen år 2020 gjorde det tydligt att många samhällsbarande jobb inom vård, skola, omsorg, service och transport aldrig kommer att kunna utföras på distans. De flesta av dessa branscher är starkt kvinnodominerade och har en relativt hög andel arbetstagare med etnisk minoritetsbakgrund; många arbeten präglas av låga löner och osäkra anställningsvillkor. En ökning av distansarbete, vilket skedde under pandemin men som också lyfts fram som en lösning på regionala utmaningar, riskerar att utvidga klyftorna mellan dem som kan jobba hemifrån och dem som inte har de möjligheterna. Detta har en klassdimension, då det ofta handlar om skillnader mellan akademiker- och arbetaryrken. Bland dem som har möjlighet till distansarbete upplever många, särskilt kvinnor, att det underlättar kombinerandet av arbete och privatliv. Ett flexibelt arbete kan låta fler behålla sin anställningsgrad under småbarnsåren, vilket kan leda till jämnare fördelning av inkomster mellan kvinnor och män. Samtidigt är tendensen att kvinnor förväntas utföra hushållsarbete under arbetsdagen i större utsträckning än män, och att tiden som kvinnor ägnar åt obetalt hushållsarbete ökar när de arbetar hemifrån. Distansarbetare tenderar dessutom mer sällan att befordras och få fortbildning än de som jobbar på kontoret. Distansarbete kan ha såväl fördelar som nackdelar ur jämställdhetshänseende, men sammantaget pekar dessa tendenser mot att kvinnors karriärer och löneutveckling riskerar att påverkas negativt av flexibiliteten. Den ojämna och könade fördelningen av det obetalda hushålls- och omsorgsarbetet består, men det underlättar kvinnors "livspussel" (Young Håkansson m.fl., 2022).



Sammanfattning och nyckelbudskap

En grön omställning med grund i Agenda 2030 kräver bland annat såväl beteendeförändringar som teknikutveckling. Med detta som utgångspunkt är det avgörande att insatser för att minska resursförbrukningen och utsläppen av växthusgaser utformas så att de är förenliga med socialt hållbar utveckling, och i synnerhet jämställdhet.

Frågan om könad snedrekrytering till ingenjör- och andra tekniska utbildningar och yrken har länge setts som ett särskilt problem. Detta återkommer i policyutveckling rörande den gröna omställningen. Studier har visat att klimatsatser tenderar att ha över lag positiva effekter på antalet arbetstillfällen framför allt inom mansdominerade sektorer som energi, industri och jordbruk, samtidigt som de största negativa effekterna på antalet arbetstillfällen finns inom den kvinnodominerade tjänstesektorn. Dessa perspektiv behöver tas i beaktande i diskussioner om rättvis eller socialt hållbar grön omställning.

Nordiska ministerrådet har i linje med detta åtagit sig att utveckla och dela kunskap kring hur den nordiska regionen arbetar för att säkerställa inkluderande gröna jobb och utbildningsmöjligheter, med fokus på att minska den vertikala och horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden, särskilt inom STEM-utbildning och sysselsättning.

Resultat från flera av NIKK:s publikationer påvisar kopplingar mellan frågor som rör könsuppdelade utbildningsval och könssegregering på arbetsmarknaden i förhållande till omställningen till gröna jobb. I detta underlag har resultaten samlats och sammanfattats, med förhoppning om att det ska bidra till fördjupade nordiska perspektiv på aktuella frågeställningar, samt i förlängningen till hållbara lösningar för samhällsutvecklingen i Norden.

Tjugio nyckelbudskap från NIKK:s rapporter är att:

1

Lösningarna på problem med könsbundna studieval och könssegregerad arbetsmarknad blir kontraproduktiva om problemet formuleras som en arbetskraftsbrist.

2

Sociala förhållanden, kulturella stereotyper och könsarbetsdelning hämmar exempelvis kvinnors deltagande i tekniska utbildningar.

3

Organisationer inom utbildning och arbetsliv måste förbättra villkoren för såväl pojkar som flickor som befinner sig i underrepresenterad position, för att möta problemen med könsbundna studieval och en könssegregerad arbetsmarknad.

4

För att åstadkomma förändring behöver föreställningar och normer om kön kopplade till specifika branscher och yrken och den i sammanhanget relevanta utbildningen, arbetas bort. Här ligger också frågor om hur olika yrken värderas och hur detta kan få olika konsekvenser för olika för män och kvinnor.

5

Av särskild vikt för den gröna omställningen är de analyser som pekar på att den kunskap som produceras, exempelvis inom ingenjörskunskap, präglas av normer kring kön, klass, ras/etnicitet med mera, och att detta får konsekvenser för ämnesdisciplinernas och yrkesutövandets samhälleliga betydelse.

6

Omsorgsvärderingar och ansvar för det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet är en nyckel till den gröna omställningen.

7

Kvinnor som grupp är mer intresserade av klimatfrågor och hållbar utveckling än män som grupp. Det tar sig uttryck i såväl konsumtion av livsmedel som ansträngningar för återvinning eller att resa med mindre klimatpåverkan, men också i graden av engagemang i sociala rörelser relaterade till klimatförändringarna.

8

Män som är engagerade i hållbarhetsfrågor tar ett större ansvar för det obetalda omsorgs- och hushållsarbete än andra män.

9

Fokus på tekniklösningar, i kombination med den könade arbetsdelning i hushållen, riskerar att få som konsekvens att den gröna omställningen lägger ytterligare börda på kvinnor som grupp i form av obetalt arbete. Män ägnar mer tid åt tekniklösningar på bekostnad av hushållsarbete, medan insatser som källsortering och att handla på second hand innebär att mer tid behöver läggas på det hushållsarbete som i första hand utförs av kvinnor.

10

För att åstadkomma en såväl socialt som ekonomiskt och ekologiskt hållbar utveckling är det nödvändigt att utforma insatser för att utmana den könsmärkning som förknippar teknik med maskulinitet och omsorg med femininitet.

11

Könsstereotypa föreställningar, normer och arbetsplatskultur leder till att i synnerhet kvinnor får en ohållbar arbetsmiljö, missgynnas och inte kan utvecklas samt göra karriär på mansdominerade arbetsplatser.

12

Normer kring ett manligt dominerat ämne som fysik definierar kvinnor som avvikande. Det kan leda till oönskad sexuell uppmärksamhet och sexuella trakasserier riktade mot studenter och lärare som är kvinnor.

13

Den konventionella definitionen av sexuella trakasserier som juridisk fråga avgränsar och gör frågan rättsligt hanterbar. Men den begränsar också förståelsen av sexuella trakasserier som något som hänger samman med könsnormer, som präglar utbildning och arbetsliv såväl som vardagen i hushållen.

14

Ansatsen om att "fixa kvinnorna" gör problemet till de avvikandes problem, emedan den inte utmanar männens privilegium att vara norm.

15

Mansdominerade arbetsplatser präglas ofta av en norm om anställda som individer utan omsorgsansvar.

16

Regionala utmaningar och organiseringen av omsorgsarbete präglar såväl arbetsliv och vardagsliv på sätt som skiljer sig åt beroende av bland annat kön, klass, etnicitet och ålder. Det påverkar människors möjligheter att vara delaktiga i den gröna omställningen.

17

Större hänsyn behöver tas till människors behov av att ge och få omsorg, eftersom välfärdens organisering har stor betydelse för kvinnors och mäns levnadsmönster och möjlighet att delta i arbetslivet.

18

Trafikplanering behöver i större utsträckning grundas i genusanalyser, då studier visar att individer som arbetar deltid och tar ett större omsorgsansvar, ofta kvinnor, uppvisar transportmönster med jämförelsevis låg klimatpåverkan.

19

Att möta de regionala utmaningarna genom att främja ökad mobilitet för att få till en geografiskt större arbetsmarknad, kan leda till större ojämställdhet. Med en växande arbetsmarknadsregion tenderar mäns löner att öka snabbare än för kvinnor, samtidigt som det skapar utmaningar för familje- och privatliv, ofta omtalade i termer av att klara "livspusslet".

20

En ökning av distansarbete, som skedde under pandemin men som också lyfts fram som en lösning på regionala utmaningar, riskerar att utvidga klyftorna mellan dem som kan jobba hemifrån och dem som inte har de möjligheterna.

Referenser

- Abrahamsson, L. (2002). *Just när det blev viktigt blev det manligt*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 23(1), 37–52.
- Ahlborg, H., Ruiz-Mercado, I., Molander, S., & Masera, O. (2019). *Bringing Technology into Social-Ecological Systems Research – Motivations for a Socio-Technical-Ecological Systems Approach*. *Sustainability*, 11(7), 2009. <https://doi.org/10.3390/su11072009>
- Alasaari, N., & Sundell, S. (2021). *Ändra föreställningar och bryt traditioner! Kön och jämställdhet i småbarnspedagogiken i Norden* (TemaNord 2021:536). Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2021-536>
- Alsos, K., & Dølvik, J. E. (2021). *The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models*. Nordic Council of Ministers.
- Andersen, A. D., Bugge, M., Capasso, M., Jolly, S., Klitkou, A., Sotarauta, M., Steen, M., & Suvinen, N. (2019). *Green growth in Nordic regions: Eight case studies* (Working Paper 2019:07). NIFU - Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education.
- Badgett, M. V. L., & Folbre, N. (1999). *Assigning care: Gender norms and economic outcomes*. *International Labour Review*, 138(3), 311–326. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00390>
- Beghini, V., & Cattaneo, U. (2019). *Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*. International Labour Organization (ILO).
- Beier, F. (2018). *Marxist perspectives on the global enclosures of social reproduction*. *TripleC*, 16(2), 546–561. <https://doi.org/10/ghx62v>
- Berner, B. (2003). *Vem tillhör tekniken?: Kunskap och kön i teknikens värld*. Arkiv.
- Breda, T., Jouini, E., Napp, C., & Thebault, G. (2020). *Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox*. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(49), 31063–31069. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117>
- Büscher, M., Pérez Johansson, J., & Kraft, P. (2020). *Vägen mot ett koldioxidfritt samhälle: Ett nordiskt-tyskt fackligt samarbete om rättvis omställning*. Friedrich-Ebert Stiftung (FES), i samarbete med DGB & NFS. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/stockholm/17796.pdf>
- Cedergren, E., Tapia, C., Sánchez Gassen, N., & Lundgren, A. (2022). *Just Green Transition: Key Concepts and Implications in the Nordic Region* (Discussion Paper 2022:2). Nordregio. <https://pub.nordregio.org/wp-2022-2-just-green-transition-key-concepts-and-implications-in-the-nordics/just-green-transition-key-concepts.pdf>
- Charles, M., & Thébaud, S. (Red.). (2018). *Gender and STEM: Understanding Segregation in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. MDPI. <https://doi.org/10.3390/books978-3-03897-148-1>
- Chavatzia, T. (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*. UNESCO

- DAMVAD Analytics. (2022). *Competences for a Sustainable Future: Future Skill and Workforce Requirements for Engineers Working with Climate Technologies in the Nordics*. ANE - Association of Nordic Engineers. <https://nordicengineers.org/wp-content/uploads/2022/09/ane-report-competences-for-a-sustainable-future-online.pdf>
- EIGE. (2017). *Economic benefits of gender equality in the EU: How gender equality in STEM education leads to economic growth*. European Institute for Gender Equality (EIGE). <https://data.europa.eu/doi/10.2839/652355>
- Federici, S. (2014). *From Commoning to Debt: Financialization, Microcredit, and the Changing Architecture of Capital Accumulation*. *South Atlantic Quarterly*, 113(2), 231–244. <https://doi.org/10/gk4wk3>
- Gloor, J. L., Bajet Mestre, E., Post, C., & Ruigrok, W. (2022). *We Can't Fight Climate Change Without Fighting for Gender Equity*. *Harvard Business Review*.
- Godin, L. (2022). *Care and consumption*. *Consumption and Society*, 1(2), 398–406. <https://doi.org/10.1332/IUYX1774>
- Grip, L. (2020). *Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext: En kunskapsöversikt*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön.
- Hultman, M., & Pulé, P. M. (2018). *Ecological masculinities: Theoretical foundations and practical guidance*. New York, NY, Routledge.
- Høst, J., Lauritzen, F., & Popp, S. (2020). *A Socially Sustainable Green Transition in the Nordic Region: An analysis of the inequality-creating effects of the green transition and the opportunities to promote a socially sustainable green transition* (NordPub 2020:056). Nordic Council of Ministers. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1506058/FULLTEXT01.pdf>
- Imsen, G., Blossing, U., & Moos, L. (2017). *Reshaping the Nordic education model in an era of efficiency. Changes in the comprehensive school project in Denmark, Norway, and Sweden since the millennium*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(6), 754–754. <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1194602>
- IUCN. (2021). *Gender and National Climate Planning: Gender integration in the revised Nationally Determined Contributions*. IUCN - International Union for the Conservation of Nature.
- Jansson, U., & Sand, J. (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)* (TemaNord 2021:518). Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2021-518>
- Jónsson, Ó. P., Guðmundsson, B., Øyehaug, A. B., Didham, R. J., Wolff, L.-A., Bengtsson, S., Andreasen Lysgaard, J., Gunnarsdóttir, B. S., Árnadóttir, S. M., Rømoen, J., Sund, M., Cockerell, E., Plummer, P., & Brückner, M. (2021). *Mapping Education for Sustainability in the Nordic Countries* (NordPub 2021:511). Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2021-511>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic books.
- Khan, J., Johansson, B., & Hildingsson, R. (2021). *Strategies for greening the economy*

in three Nordic countries. *Environmental Policy and Governance*, 31(6), 592–604.
<https://doi.org/10.1002/eet.1967>

Lander Svendsen, N., Weber, K., Factor, G., Winther Engelsbak, L., & Fischer-Bogason, R. (2022). *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries* (TemaNord 2022:507). Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2022-507>

Lundqvist, M., Simonsson, A., & Widegren, K. (Red.). (2023). *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region*. Policy Press. <https://policy.bristoluniversitypress.co.uk/re-imagining-sexual-harassment>

Mellén, J. (2021). *Stability and Change: Exploring policy formations, options and choice in Swedish upper secondary education* [Doktorsavhandling, Göteborgs universitet]. <https://qupea.ub.gu.se/handle/2077/67352>

Måwe, I. (2019). *Likalön i Norden: Lagar och politiska strategier*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön.

Nordberg, M. (2004). "Kvinnlig maskulinitet" och "manlig femininitet". En möjlighet att överskrida könsdikotomin? *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1–2, 47–65.

Nordiska ministerrådet. (2019). *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work*. Nordiska ministerrådet. <https://doi.org/10.6027/NO2019-058>

Nordiska ministerrådet. (2020). *Så blir Norden världens mest hållbara och integrerade region: Handlingsplan 2021–2024* (PolitikNord 2020:707). Nordiska ministerrådet. <http://doi.org/10.6027/politiknord2020-707>

Nordiska ministerrådet. (2022). *A Green and Gender-equal Nordic Region: Commitment by the Nordic Council of Ministers under Generation Equality's Action Coalition: Feminist Action for Climate Justice*. Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/US2022-424>

OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

OECD. (2018). *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>

Paavola, J.-M., Kinnunen, A., Tanhua, I., & Rautiainen, T. (2021). *Ilmasto- ja energiastrategian sukupuolivaikutusten arviointi*. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland.

Ramboll Management Consulting. (2022). *Gröna industrisatsningar i norra Sverige: Små och medelstora företags möjligheter*. Tillväxtverket.

Reisel, L., Hegna, K., & Imdorf, C. (2015). Gender segregation in vocational education: Introduction. I C. Imdorf, L. Reisel, & K. Hegna (Red.), *Gender segregation in vocational education*. Emerald Group Publishing Limited.

Renner, M., Sweeney, S., & Kubit, J. (2008). *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*. UNEP/ILO/IOE/ITUC.

Sand, J. (2022). *Klimat, kön och konsumtion: En forskningsöversikt med*

- genusperspektiv på hållbara livsstilar* (TemaNord 2022:552). Nordiska ministerrådet.
<https://pub.norden.org/temanord2022-552>
- Schiebinger, L. (2008). Getting More Women into Science and Engineering: Knowledge Issues. I L. Schiebinger (Red.), *Gendered innovations in science and engineering* (s. 1–21). Stanford University Press.
- Schiebinger, L. (2010). *Gender, Science and Technology: Background paper prepared for expert group meeting 28 September-1 October 2010*. United Nations Division for the Advancement of Women (DAW).
- Seierstad, C. (2011). *Exploring the Norwegian paradox of vertical sex segregation: Strategies and experiences in politics, academia and company boards* [Doktorsavhandling]. Queen Mary, University of London.
- Simonsson, A. (2022). *Yrkesutbildning i Norden: Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning* (TemaNord 2022:503). Nordiska ministerrådet.
<https://pub.norden.org/temanord2022-503>
- Skewes, L. (2023). Men run academic track; women jump sexist hurdles. I M. Lundqvist, A. Simonsson, & K. Widegren (Red.), *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (s. 93–117). Policy Press.
- Sterling, S. (2001). *Sustainable Education: Re-visioning Learning and Change*. Green Books. https://www.researchgate.net/profile/Stephen-Sterling-2/publication/289505456_Sustainable_education/links/609bf59e458515a04c59a648/Sustainable-education.pdf
- Strietska-Ilina, O., Hofman, C., Durán Haro, M., & Jeon, S. (2011). *Skills for green jobs—A global view: Synthesis report based on 21 country studies*. International Labour Office.
- UN. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- UN Women. (2013). *A transformative stand-alone goal on achieving gender equality, women's rights and women's empowerment*. UN Women.
- UNDP (Red.). (2020). *The next frontier: Human development and the Anthropocene*. United Nations Development Programme.
- Wajcman, J. (1991). *Feminism confronts technology*. Polity Press.
- WEF. (2016). *The Industry Gender Gap: Women and Work in the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_GenderGap.pdf
- Widegren, K., & Sand, J. (2021). *Gender and Sustainability: An International Research Review*. Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences.
- Young Håkansson, S., Sand, J., Jansson, U., & Simonsson, A. (2022). *Framtidens hållbara arbetsliv i Norden: Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön.

Om den här publikationen

Genusperspektiv på gröna jobb i Norden

Samlade resultat från NIKK 2020-2022

Jimmy Sand för NIKK, Nordisk information för kunskap om kön

ISBN 978-92-893-7553-5 PDF

ISBN 978-92-893-7554-2 ONLINE

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2023-007>

© Nordic Council of Ministers 2023

Omslagsbild: Johnér Produktion

Layout: Ida-Lina Strang

Publiserad: 27/4/2023

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordisk ministerråd

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer