

Likestillingsredegjørelsen 2022

Innhold

Sammendrag	2
1. Innledning	2
2. Likestillingsintegrering som strategi	3
3. Kompetanse, analyser og kunnskapsbehov	4
3.1 <i>Kompetanse blant medarbeidere</i>	4
3.2 <i>Analyser</i>	4
3.3 <i>Behovet for data og statistikk</i>	5
4. Integrering av likestilling i styringsdokumenter og målsetninger	7
4.1 <i>Integrering av likestillingsperspektivet i styringsdokumenter</i>	7
4.2 <i>Under halvparten av sektorene har formulert likestillingsmål</i>	9
5. Implementering av ministerrådets policy	10
6. Likestillingsfokus i ministerrådets prosjekter og bidragsforvaltning	11
6.1 <i>Statistikk om kjønnsfordelingen i prosjekter</i>	12
7. Representasjon av kvinner og menn	12
8. Avsluttende bemerkninger	13
Vedlegg 1: Eksempler på prosjekter som fremmer nordisk likestillingsarbeid i 2021	14
Vedlegg 2: Prosjektaktiviteter i MR-JÄM under Finlands ordførerskap	15
Vedlegg 3: Publikasjoner	17
Vedlegg 4: Statistisk redegjørelse over kjønnsfordeling i det nordiske samarbeidet 2021	22



Sammendrag

Nordisk råd (NR) har etterspurt en redegjørelse for hvordan Nordisk ministerråd (ministerrådet) jobber med likestilling og likestillingsintegrering i det nordiske samarbeidet. Denne redegjørelsen er basert på sektorenes egne svar om sitt arbeid med likestilling i 2021, basert på en bestilling.

Redegjørelsen viser samlet sett at mange sektorer og områder i ministerrådet jobber aktivt med å integrere et likestillingsperspektiv, både i utforming av nye samarbeidsprogrammer, i tildelingsbrev til institusjoner og partnere og gjennom forvaltning av støtteordninger, men også gjennom egne prosjekter og aktiviteter. Flere sektorer rapporterer om behovet for data, flere studier og statistikk som kan bidra til å belyse og understøtte videre arbeid.

Redegjørelsen viser også at likestilling er omtalt i sektorenes styringsdokumenter, men at flere sektorer bør formulere tydelige mål for likestilling.

1. Innledning

De nordiske landene har samarbeidet om likestilling på ulike samfunnsområder i mer enn 40 år. Likestilling mellom kjønn er en av årsakene til den nordiske velferdsmodellens suksess og en hjørnestein i det moderne nordiske velferdssamfunnet. Likestilling er også et av områdene i Nordisk ministerråds historie hvor de nordiske landene har samarbeidet over lang tid og oppnådd viktige resultater.

Likestillingssamarbeidet i Norden skal bidra til at Norden blir en likestilt region. Norden har kommet langt i arbeidet med likestilling gjennom lovgivning og politiske tiltak. Samtidig har regionen en lang vei å gå før alle kvinner og menn, jenter og gutter har samme makt, innflytelse og muligheter til å påvirke og forme sine liv og bidra til samfunnets utvikling. Det nordiske likestillingssamarbeidet er nedfelt i de nordiske likestillingsministernes samarbeidsprogram (MR-JÄM) for 2019–2024, utformet i tråd med internasjonale konvensjoner og det femte målet i FNs bærekraftsagenda.

For å oppnå et likestilt samfunn kreves en aktiv likestillingspolitikk som ikke kun forbedrer situasjonen for individet, men som løfter hele samfunnet. Sosioøkonomisk bakgrunn, etnisitet, funksjonshinder, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk kan ha stor betydning for forståelsen av, gjennomføringen av og slagkraften i integreringen av likestilling. Nordisk ministerråd legger derfor til grunn et interseksjonelt perspektiv på likestillingsarbeidet.

Nordisk ministerråd har gjennom sin Visjon 2030 satt høye mål for arbeidet med de tverrgående perspektivene bærekraftig utvikling, likestilling og et barnerettighets- og ungdomsperspektiv. *Nordisk ministerråds policy for integrering av bærekraftig utvikling, likestilling og et barneretts- og ungdomsperspektiv* gjelder for alle som arbeider



i eller med ministerrådet. Policyen slår fast at bærekraftig utvikling, likestilling og et barneretts- og ungdomsperspektiv skal gjennomsyre hele Nordisk ministerråds arbeid. Å integrere disse perspektivene er en forutsetning for å nå visjonen om Norden som verdens mest bærekraftige og integrerte region innen år 2030.

Redegjørelsen er basert på svar fra følgende sektorer og områder: arbeidsliv, digitalisering og innovasjon, energi, fiskeri, havbruk, jordbruk, mat og skogbruk, integrasjon, internasjonalt samarbeid, justis, kultur, likestilling og LGBTI, næringsliv, helse og velferd, utdanning og forskning, og regional sektor. Sektorene ble spurt om mål for likestilling i sektoren, hvordan likestilling integreres i prosjekter og prosesser, samt hvordan likestilling integreres av forvaltningsorganer og i forbindelse med tilskudsbevilgninger. I tillegg ble sektorene spurt om kjønnsfordeling i komiteer, arbeidsgrupper og prosjekter. Spørsmålene til sektorene ble utformet med henblikk på et bredere og bedre sammenligningsgrunnlag og status for arbeidet med likestillingsintegrering i ministerrådet generelt.

2. Likestillingsintegrering som strategi

For å nå målet om et bærekraftig og likestilt nordisk samarbeid skal likestillingsperspektivet integreres i alle arbeidsområder. Dette er forankret i det [nordiske samarbeidsprogrammet for likestilling for 2019–2024](#): «Jämställdhetsintegrering utgör en förutsättning för att kunna realisera målet om ett jämställt Norden och ett jämställt nordiskt samarbete. Därför ska jämställdhetsintegrering fortsatt utgöra den övergripande strategin för att bidra till måluppfyllelse.» I samarbeidsprogrammet legges det stor vekt på å bruke kompetanse og erfaringer fra både jenter og gutter, kvinner og menn, for å sikre bred innflytelse. Det overordnede målet for nordisk likestillingsamarbeid er å jobbe effektivt og målrettet med å møte utfordringer innen fire prioriterte områder: fremtidig arbeid og økonomisk vekst, velferd, helse og livskvalitet, makt og innflytelse, og likestillingsarbeid med fokus på menn og maskuliniteter.

Ifølge [Ministerrådets policy for integrering av bærekraftig utvikling, likestilling og et barneretts- og ungeperspektiv](#) (heretter «ministerrådets policy»), som ble vedtatt av MR-SAM i 2020, har alle sektorer et ansvar for å integrere et likestillingsperspektiv i sin virksomhet og synliggjøre dette i beslutninger og initiativer. Policyen gjelder for alle som virker innenfor eller på oppdrag av Nordisk ministerråd, uansett politikkområde.

I arbeidet med å nå ministerrådets visjon 2030 er likestilling sentralt. Handlingsplanens mål 10 sier blant annet at likestilling er en forutsetning for å skape en inkluderende grønn omstilling av samfunnet, og at ministerrådet arbeider for å gjennomføre prosjekter som motvirker diskriminering og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet.



3. Kompetanse, analyser og kunnskapsbehov

3.1 Kompetanse blant medarbeidere

Sektorene ble spurt om medarbeidernes kompetanse innen likestilling. To sektorer (Internasjonalt samarbeid og utdanningssektoren) rapporterer at medarbeidere har gjennomgått kompetanseutvikling på likestillingsområdet, blant annet gjennom kurset *Diversity, Unconscious Bias and Inclusive Leadership*. Noen rådgivere har tidligere erfaring med å jobbe med likestillingsperspektiver eller har studert likestillingsspørsmål gjennom sin utdanning, men mange etterspør kurs og kompetanseutvikling på området. Hos Nordic Innovation har 15 medarbeidere fått kompetanseutvikling og læring på området gjennom prosjektet *Female Entrepreneurship* og *Nordic Task Force for Diversity*.

3.2 Analyser

Seks sektorer har gjennomført analyser for å kartlegge sektorspesifikke likestillingsutfordringer og andre likestillingsspørsmål. Nedenfor følger en kort presentasjon av sektorenes analyser.

MR-A

A-sektoren har fremhevet fire analyser som er relevante. I analysen *Nordic Resilience* er fokuset på ettervirkninger av COVID-19 i nordisk arbeidsliv og hvordan pandemien kan ha ført til økt ulikhet mellom kjønnene. Arbeidslivssektoren har også gjort en analyse av utsatte grupper i arbeidslivet der et likestillingsperspektiv er integrert. Under tematikken *Innovasjon og inkludering* er fremtidens nordiske arbeidsmarked for personer med funksjonsnedsettelse analysert. Den fjerde analysen som fremheves om likestillingsutfordringer i arbeidslivet, heter *Women Go Tech* og omhandler kjønnsforskjeller i teknologi- og innovasjonsyrker i Østersjøregionen. Ytterligere ett samarbeidsprosjekt der både arbeidslivssektoren, kultursektoren, området barn og unge og likestillingssektoren deltar, er forskningsatsningen *Seksuell trakassering i arbeidslivet i Norden*.

MR-FJLS

Manualen *Gender equality in the Nordic bioeconomy: A method manual* skal fremme kunnskap om likestilling i skogbruk- og jordbrukssektorene basert på tidligere analyser om likestilling og bioøkonomi. Formålet med manualen er å legge til rette for at lærere og studenter kan integrere likestillingsperspektivet i utdanning innen skog- og jordbruk. Skog- og jordbrukssektorene er blant Nordens mest kjønnssegregerte sektorer, og digitalisering av sektorene gir mulighet for å bedre likestillingen gjennom bedre forståelse for likestillingsutfordringene i arbeidet med å identifisere og implementere løsninger.

MR-S

Det nye programmet for nordisk samarbeid om funksjonshinder (2023–2027) slår fast at all statistikk som innhentes og sammenstilles, skal være kjønnsdelt.



Nordisk medisinalstatistisk komité (Nomesko) samler inn opplysninger om bruk av helsetjenester fordelt på kjønn. Det samme gjelder opplysninger om blant annet dødelighet, kreft og smittsomme sykdommer.

MR-R

Nordregios rapport *State of the Nordic Region* utarbeider kjønnsdelt statistikk for kvinner og menns vilkår i Nordens regioner innen arbeid, utdanning, økonomi, helse og demografi. Noen utfordringer som særlig utpeker seg, er at kvinner i større grad enn menn flytter fra bygda, at flere menn innvandrer som flyktninger, og at flere kvinner har høyere utdanning. Årets rapport viser dessuten hvordan familier rammes ulikt av covid-19-pandemien. Flere menn enn kvinner ble alvorlig syke og døde av covid-19, og kvinner tok en større andel av det ubetalte husarbeidet når barna ikke kunne gå på skole og i barnehage.

MR-VÆKST (Energi)

Nordisk Energiforskning har i 2021 gjennomført analyser av likestillingsutfordringer i energisektoren i Norden, både av NEEN – Nordic Energy Equality Network, og til dels gjennom analyser, som for eksempel [Gender Diversity in the Nordic Energy Sector](#), som ble publisert av Nordisk Energiforskning i 2021.

MR-JUST

Som en respons på vitnesbyrdene fra metoo-bevegelsen har justissektoren lansert en håndbok mot seksuell trakassering for nordiske domstoler. Håndboken skal bidra til kvalitativ og vidtrekkende forandring som skal stoppe trakassering og diskriminering i rettsvesenet.

MR-K

Kulturanalys Norden har gjennomført en [kartlegging av arbeidsmarkedet innen kulturelle og kreative yrker i de nordiske landene](#). Viktige funn i rapporten er at det i alle nordiske land unntatt Norge er flere kvinnelige enn mannlige kulturskapere. Samtidig er det vanligere at mannlige kulturskapere er ledere enn kvinnelige, med unntak av i Sverige.

MR-VÆKST (Regional)

Gjennom *State of the Nordic Region*, som publiseres annethvert år, blir det presentert kjønnsdelt statistikk om vilkårene for kvinner og menn i Nordens regioner når det gjelder arbeidsliv, utdanning, økonomi, helse og demografi. [Rapporten fra 2022](#) viser hvordan familier påvirkes av covid-19. Flere menn enn kvinner er blitt alvorlig syke av covid-19, men kvinner tok en større del av det ubetalte husarbeidet da skolene ble stengt.

3.3 Behovet for data og statistikk

For å kunne kartlegge og følge med på likestillingen i Norden er det viktig å ha et pålitelig og godt datagrunnlag og statistikk. De fleste sektorer rapporterer at det finnes statistikk som gir informasjon om (u)likestilling mellom kvinner og menn. Samtidig er det også et stort behov for å utarbeide og innhente mer statistikk og bedre data som



grunnlag for fremtidig arbeid. I 2021 bidro likestillingssektoren med en oppdatert statistikkrapport, [Gender Equality in Figures](#), som viser nøkkeltall for likestillingen i Norden. Utover det omfatter den nordiske statistikkdatabasen nordiske indikatorer for likestilling innen helse, arbeidsliv, utdanning, familie, inntekt, demografi og innflytelse og makt.

MR-DIGITAL

Europakommisjonens *Women in Digital Scoreboard 2021* viser at det er store forskjeller mellom menn og kvinner i antall spesialister med digital kompetanse i Europa. Kvinner utgjør kun 19 prosent av IKT-spesialister og omkring en tredel av vitenskaps-, teknologi-, ingeniør- og matematikkutdannede. Forskjellene er mindre når det kommer til brukerferdigheter på internett. 85 prosent av kvinner brukte internett regelmessig i 2020, mens 87 prosent av menn var regelmessige brukere. Kvinner er mest digitale i Finland, Sverige, Danmark, Estland og Nederland.¹

Innen kunstig intelligens er det en kjent og prioritert problemstilling at det finnes datakjevheter som kan føre til ulikestilling mellom blant annet menn og kvinner i utviklingen på dette området.² Digitalektoren er oppmerksomme på og jobber med denne problematikken.

MR-FJLS

Skogbrukssektoren produserte nylig en oversikt over likestilling i sektoren, og fisk- og matsektoren skal i løpet av høsten diskutere likestilling og hvordan statistikk kan belyse aktuelle likestillingsutfordringer. I sektoren er det behov for å utarbeide relevant statistikk for å kunne fokusere på kompetansebygging. Fiskerisektoren og likestillingssektoren har i 2022 inngått samarbeid om kunnskapsprosjektet *Laks og likestilling*, som gjennomføres av Nordregio.

MR-R

Nordregio jobber kontinuerlig med kjønnsperspektiver på regional utvikling, konkurransekraft og kommuners attraktivitet, blant annet behovet for et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked for å sikre tilgangen til kompetanse.

MR-VÆKST (energi)

Nordisk Energiforskning har utgitt en nordisk ekspertoversikt i 2021 på vegne av Nordic Energy Equality Network (NEEN) for å løfte frem og synliggjøre kvinnelige eksperter og den brede kompetansen som er tilgjengelig. Listen oppdateres løpende og kan brukes av medier, arrangører og arbeidsgivere som søker nye medarbeidere. Rapporten [Gender Equality in the Nordic Energy Sector](#) er et annet eksempel fra energisektoren som belyser og dokumenterer graden av – og mangelen på – likestilling i den nordiske energisektoren. Sektoren oppgir at rapporten danner et viktig grunnlag for videre arbeid.

¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>

² <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality>



MR-VÆKST (næringsliv)

I næringslivssektoren gir innhenting av data et godt grunnlag for å stadfeste kjønnsforskjeller. 2020 var et rekordår for utplassert kapital. Beslutningstakere investerte ifølge Dealroom over 34,5 milliarder euro i Europa. Men av all kapitalen som ble investert i Norden, ga investorene 92 prosent til team bestående av bare menn, 7,3 prosent til blandede team og snau 0,7 prosent til team bestående av kun kvinner.

MR-K

Kultursektoren bruker statistikk over forskjeller mellom kulturskapere og ledere i kulturbransjen på bakgrunn av kjønn. Videre påpekes det også at det er behov for at statistikk som utarbeides for kultur og for medieområdet, er kjønnsdelt, for at MR-K skal kunne følge opp med utvikling av politikk som bidrar til et likestilt kulturliv og likestilling på medieområdet. Det er også behov for å følge med på om covid-19-pandemiens ettervirkninger har ført til kjønnsforskjeller blant kulturskapere og i kulturaktørens vilkår.

MR-U

MR-U anvender Nordics Statistics Database der fordelingen mellom kvinner og menn utgjør en parameter, både når det gjelder tidlig frafall, prestasjon i henhold til PISA, fullføring av videregående, yrkesfaglig eller høyere utdanning, fordeling av studenter på fagområder, studenter i utlandet med studiestøtte og befolkningens samlede utdanningsnivå.

Integrasjon

Integrasjonsområdet har utarbeidet statistikk med fokus på likestillingsspørsmål, og som omhandler kvinners deltagelse i arbeidsmarkedet og utdanningskløften mellom gutter og jenter. I samarbeid med Statistisk Sentralbyrå har Nordisk ministerråd utarbeidet og publisert statistikk som viser forskjellene i mannlige og kvinnelige migranternes arbeidsmarkedstilknytning i Norden. Integrasjon av flyktninger og innvandrere har forskjellig betydning for forskjellige kjønn. Det er derfor nødvendig å integrere et likestillingsperspektiv i kunnskapsproduksjonen for å kunne følge utviklingen på feltet og få en styrket forståelse av kjønnets betydning for integreringstiltak. Det er for eksempel bruk for kunnskap om forskjeller i arbeidsdeltagelse, utdanning og språkundervisning for å kunne utvikle initiativer som tar hensyn til særlige behov og muligheter for deltagelse.

4. Integrering av likestilling i styringsdokumenter og målsetninger

4.1 Integrering av likestillingsperspektivet i styringsdokumenter

Et sentralt verktøy for å integrere likestillingsperspektivet er at det nedfelles i sektorernes styringsdokumenter. På denne måten blir likestillingsperspektivet godt



forankret og synlig. Sektorene ble spurt om de har integrert likestillingsperspektivet i sine styringsdokumenter, og på hvilken måte. Nedenfor presenteres noen eksempler.

MR-A

Nordisk ministerråds samarbeidsprogram for arbeidsliv 2022–2024

Et av målene i samarbeidsprogrammet er å styrke lik behandling og likestilling i arbeidslivet. Lik behandling og likestilling i arbeidsmarkedet er en grunnforutsetning for at de nordiske landene skal få alle borgere inn på arbeidsmarkedet og dra nytte av hele arbeidsstyrkens kompetanse. Likestillingsperspektivet og fravær av diskriminering skal integreres i alt arbeidet til MR-A.

MR-DIGITAL

Digital North 2.0

I det styrende politiske dokumentet for sektoren fremgår det at MR-DIGITAL skal fremme digital inkludering og likestilling i samfunnet ved å takle forskjeller i tilgang, digital kompetanse og -ferdigheter.

MR-R

Sektorens samarbeidsprogram 2021–2024 legger vekt på at likestillingsperspektivet skal gjennomsyre regionalsamarbeidet for å garantere samtlige grupper like muligheter gjennom regional utvikling og planlegging.

I bevillingsbrev til Nordregio står det at «NORDREGIO skal arbeide systematisk med at integrere ligestilling mellom kjønnene i sine aktiviteter og i sin virksomhet der det er relevant, herunder sikre hensynet såvel i forskning, analyser og projekter som internt i ledelse og personalepleje for at styrke kvaliteten og relevansen af arbejdet og forskningsresultaterne.» Nordregio skal blant annet implementere «en projektmodell som anger var och hur detta perspektiv ska analyseras och inkluderas i problembilden/syftet med projekten samt för att säkra bättre måluppfyllelse och relevans.»

Nordatlantisk utviklingsstrategi (NAUST) har velferd og likestilling som én av fem tematiske prioriteringer og henviser til målene i MR-JÄMs samarbeidsprogram.

MR-S

Av sektorens samarbeidsprogram 2022–2024 fremgår det at:

«För både social- och hälsoområdet är jämställdhetsperspektivet viktigt. Användningen av hälsovårdstjänster och förebyggande åtgärder, inklusive digitala, och arbetet med inkludering kan ha ett kön- och jämställdhetsperspektiv. Coronapandemin påverkar kvinnor och män olika, t.ex. när det gäller arbetslöshet, isolering och vårdarbete.



För att systematiskt integrera jämställdhetsperspektivet i alla initiativ inom MR-S måste arbetet med jämställdhetsfrågor granskas och nya sätt att implementera goda lösningar hittas.»

MR-K

Kulturpolitisk samarbeidsprogram 2021–2024

I samarbeidsprogrammet fremgår det at integrering av likestillingsperspektivet er en forutsetning for at Norden skal bli verdens mest integrerte og bærekraftige region innen 2030. Samtidig er likestilling en forutsetning for et levende kulturliv i Norden. Et likestilt og inkluderende kunst- og kulturliv, fritt for forskjellsbehandling og tilgjengelig for alle, bidrar til samhold i det nordiske samfunnet, men krever nye og strukturelle endringer.

4.2 Under halvparten av sektorene har formulert likestillingsmål

Utover å integrere likestillingsperspektivet i styringsdokumenter bør det formuleres spesifikke likestillingsmål for sektorene og tilhørende institusjoner og samarbeidspartnere. Nedenfor gjengis noen eksempler på hva sektorene og arbeidsområdene gjør.

Integrasjon

Integrasjonsområdet har i sitt samarbeidsprogram for integrering av flyktninger og innvandrere fastsatt at samarbeidet skal bidra til at forskjellen i arbeidsdeltagelse mellom kjønnene blir mindre ved blant annet å se på barrierer som hindrer kvinner i å delta.

Internasjonalt samarbeid

I de gjeldende retningslinjene for samarbeid med de baltiske statene er likestilling eksplisitt inkludert i prioriterte områder som styrking av demokratiet og respekt for menneskerettighetene.

MR-VÆKST (næring)

Nordic Innovation har som mål å ta hensyn til likestilling i planlegging, design og implementering av programmene. I Nordic Project Fund (Nopef) er det ingen kvantitative mål for likestilling, men Nopefs retningslinjer fastslår at det skal vurderes i hvilken grad prosjektsøknader bidrar til likestilling i Norden og i prosjektlandet.

MR-K

Likestilling er en forutsetning for et levende kulturliv i Norden, og et likestilt kulturliv kan vise veien for likestilling på andre samfunnsområder. Målet for sektoren er et likestilt og inkluderende kunst- og kulturliv som er tilgjengelig for alle, og som bidrar til samhörighet i Norden.



5. Implementering av ministerrådets policy

For å nå ministerrådets visjon om at Norden skal være verdens mest bærekraftige og integrerte region i 2030, vedtok MR-SAM i 2020 en [policy for integrering av bærekraftig utvikling, likestilling og et barnerettslig- og ungdomsperspektiv](#). Integrering av disse perspektivene skal gjennomsyre alt arbeid i Nordisk ministerråd. I praksis betyr dette at perspektivene skal tas med i alle ledd av planlegging, beslutningstaking, gjennomføring og evaluering. Policyen er i tråd med FNs bærekraftsmål, FNs kvinnekonvensjon og FN-konvensjonen om barns rettigheter.

Arbeidet med implementeringen av policyen har blitt styrket i 2022, blant annet med en prosjektleder og med utvikling av introduksjonskurs og veiledninger.

Integrasjon

I regi av integrasjonsprogrammet fremmer Clearing-sentralen (Nordens velferdssenter/Nordregio) kunnskap om hvordan menn og kvinner deltar og påvirkes av integreringsinitiativer. Clearingsentralen formulerer og sprer policyanbefalinger som fremmer likestilling blant personer med flerkulturell bakgrunn.

Internasjonalt samarbeid

I NGO-programmet for Russland og Østersjøregionen finnes det flere eksempler på konkrete prosjekter som er relatert til likestillingsperspektivet. Flere prosjekter inkluderer likestilling som et tverrsektorielt emne, og det er særlig fokus på likestilling i Peoples-kategorien under Arktisprogrammet. Generelt har hele det internasjonale samarbeidet sterkt fokus på tverrfaglig implementering av de tre perspektivene bærekraftig utvikling, likestilling og barn og unge.

Ministerrådets kontorer i Baltikum jobber med likestilling på samme måte som ministerrådets sekretariat, det vil si i alle ledd, gjennom integrering og gjennom målrettede initiativer. All prosjektrapportering inkluderer også likestillingsperspektivet.

MR-R

Nordregio løfter frem planen Equal opportunities – plan för jämställdhet och likabehandling på Nordregio – som hjelper ledelsen med å opprettholde trykket på likestillingsarbeidet internt. Institusjonen har også utviklet en intern modell for prosjektplanlegging som gjør det mulig for alle prosjektledere/team å gjennomføre en likestillingsanalyse og konkretisere hvordan man med prosjektet kan bidra til eller ta hensyn til likestilling.

MR-S

Nordens velferdssenter jobber systematisk med å integrere bærekraft, likestilling og barne- og ungdomsperspektivet. Høsten 2020 ble det oppnevnt en ansvarlig person for hvert av perspektivene, inkludert likestillingsområdet. Arbeidet går ut på å implementere den nye veiledningen for de tre tverrgående perspektivene som ble publisert våren 2021. Integrering består av både interne og eksterne aktiviteter. De interne aktivitetene for å fremme likestilling inkluderer blant annet personalpolitikk. Eksterne aktiviteter handler om oppfølging av prosjekter. Alle prosjekter innenfor



funksjonshinderområdet skal ha et integrert likestillingsperspektiv, og kjønnsbalanse etterstrebes i ekspertgruppene.

6. Likestillingsfokus i ministerrådets prosjekter og bidragsforvaltning

I dette kapitlet følger en redegjørelse for et utvalg av prosjekter og initiativer i sektorene som har et tydelig likestillingsfokus.

På bakgrunn av sektorenes svar kan vi slå fast at det er igangsatt minst 79 prosjekter som bidrar til likestilling. Flere sektorer sier at det er utfordrende å rapportere et presist antall prosjekter som bidrar til likestilling, ettersom likestillingsperspektivet er en naturlig del av mye av arbeidet.

MR-FJLS

Sektoren har integrert likestillingsperspektivet og krav om kjønnsbalanse i sin bidragsforvaltning. Ved utlysning av midler stilles det følgende krav: «Networks are co-financed and should have a plan for integrating and involving participants in regards to equality»³. Likestilling inngår som et avgjørende element i evalueringen av søknadene. Søknader som ikke oppfyller kravet om kjønnsbalanse, får ikke prosjektstøtte.

MR-R

Sektoren fremhever fire prosjekter: *Share the Care*, om likestilling i helse- og omsorgssektoren, *Combat long-term unemployment among immigrants*, som støtter kvinners sysselsetting og sosiale inkludering i Norden, *Local ownership in local green energy production*, som skal stimulere til at flere kvinner blir deleiere i lokal og grønn energiproduksjon, og *Indicators for active ageing with a diversity perspective*, som skal se på kjønnsforskjeller blant eldre voksne og utvikling av en bedre politikk for aldring.

MR-S

S-sektoren samarbeider med likestillingssektoren i et nytt initiativ om eldre LGBTI-personers levekår og livskvalitet i Norden. Likestillingsperspektivet er dessuten sentralt i flere av de tverrgående prosjektene, slik som *Not just a green transition*, *Koronakrisens konsekvenser for barn og unge i Norden* og *Nordic Commons*, der likestillingsperspektivet er grunnleggende i både prosjektmandatet og gjennomføringen.

MR-U

NordForsk overvåker kjønnsfordelingen i alle utlysninger av forskningsmidler. Dette gjelder på søknadsnivå (søknadsrate per kjønn, prosjektleder) og blant bidragsmottagere (bevilgningsgrad per kjønn, prosjektleder). Programkomiteene og styret i NordForsk informeres om kjønnsfordelingen i forkant av beslutninger. Administrasjonen rapporterer også om kjønnsfordeling i tildelingene i sin årsrapport til ministerrådet. Ved utlysning av forskningsmidler oppfordres det til kjønnsbalanse i

³ <https://nordicforestresearch.org/apply/>



forskergruppene, og søkere bes begrunne hvorfor det eventuelt ikke er balanse i gruppen, samt gi en plan for hvordan de vil arbeide for å oppnå bedre kjønnsbalanse. Dette vurderes som en del av kriteriet forskningsgruppens kvalitet (Quality of the research team). Videre oppfordres søkerne til å integrere et kjønnsperspektiv i forskningen der det er relevant, noe som vurderes som en del av den samlede vitenskapelige kvaliteten (kriteriet Scientific quality). Retningslinjene skal dessuten sikre kjønnsbalanse i panelene.

MR-K

I Nordisk Film- og TV Fond (NFTVF) er likestilling et kriterium ved søknadsbehandling, og det føres statistikk over kjønnsbalansen i alt som fondet er involvert i. NFTVF formidler bransjeinitiativer og informasjon om likestilling gjennom sitt nyhetsbrev. Når det gjelder kjønnsdiskurser i Norden, diskuterer man ikke lenger kun ut fra en binær kjønnsforståelse, og fondet deltar aktivt i en mer kompleks kjønnsdebatt på ulike internasjonale arrangementer. Fondet støtter også i 2022 initiativ med fokus på kjønns- og annen representasjon.

6.1 Statistikk om kjønnsfordelingen i prosjekter

Sektorene ble spurt om hvorvidt forvaltningsorganene rapporterer om kjønnsfordeling. Seks sektorer rapporterte om dette, men det mangler generelt mye informasjon om kjønnsfordelingen i prosjektteam. En viktig grunn er at kjønnsfordeling ikke inngår i ministerrådets rapporteringsmal, så slike data blir ikke systematisk samlet inn. Å inkludere kjønnsfordeling i rapporteringsmalen er et konkret forslag til forbedring for å fremme likestilling i ministerrådets arbeid.

Lik representasjon av menn og kvinner i prosjekter, styrever og utvalgsgupper gir like muligheter for medvirkning og innflytelse, som fører til god kvalitet på det nordiske samarbeidet, fremhever kultursektoren.

Flere institusjoner og forvaltningsorganer med støtteprogrammer rapporterer om kjønnsfordelingen blant søkere og tilskuddsmottakere i sine årsrapporter til embetsmannskomiteene.

7. Representasjon av kvinner og menn

Et sammendrag av sektorenes rapportering om representasjon i råd, komiteer, grupper og utvalg viser at sektorene ser ulike ut. I henhold til ministerrådets policy skal representasjonen av kvinner og menn være mellom 40 og 60 prosent. En samlet oversikt over sammensetningen av kvinner og menn i embetskomiteene finnes i figur 1 i vedlegg 4. Øvrig informasjon om representasjon er gjengitt i prosentandel sektorvis nedenfor (K/M).

MR-A

Det er overvekt av kvinner i både Arbeidsmiljøutvalget og Arbeidsrettsutvalget (75/25), og en omvendt overvekt av menn i Arbeidsmarkedsutvalget (35/65).



MR-R

Nordregios styre har en overvekt av menn (33/67). I øvrige grupper er representasjonen jevn, med unntak av TGC, der det er en overvekt av kvinner (76/24).

MR-S

I styringsgruppen for *Vård och omsorg på distans* er fordelingen 75/25, og i Arbeidsgruppen for helsepersonell er den 25/75.

MR-DIGITAL

Sektoren tilstreber en balansert kjønnsfordeling så langt det er mulig i alle typer aktiviteter, herunder debattpaneler, deltagelse i konferanser, demokratifestivaler m.m. I sektorens utvalg er kjønnsbalansen rundt 60/40 i både Nordic-Baltic eID Working Group og 5G Expert Group, 50/50 i arbeidsgruppen for Digital Green Transition, og 67/33 i CBDS Programme Committee. Arbeidsgruppen for Digital Inclusion består paradoksalt nok utelukkende av menn (0/100).

MR-U

I de fleste undergrupper og nettverk er kjønnsbalansen innenfor 40/60, men én gruppe har overvekt av kvinner, ettersom myndighetene som inngår i gruppen, har flere ansatte kvinner enn menn.

MR-VÆKST (energi)

I ledelsen for Nordisk Energiforskning (NEF) er det en overvekt av menn (17/83).

8. Avsluttende bemerkninger

I svarene fra sektorene er det hovedsakelig to problemstillinger som kommer frem. Det første er viktigheten av god datainnsamling for å føre statistikk og bidra til gode analyser. Et vedvarende problem er dataskjevhet (biased data) og manglende data. Det er derfor vesentlig at data også samles inn med et likestillingsperspektiv for å være dekkende og ha god bidragseffekt.

Et konkret tiltak for å bedre rapporteringen av representasjon i prosjekter er å inkludere kjønnsfordeling i ministerrådets standardiserte mal for sluttrapportering.

En utfordring for noen sektorer er at det ofte er en overvekt av kvinner som arbeider med for eksempel likestilling og kjønnspektiver. For å nå likestillingsmålene er det viktig at likestillingsperspektivet ivaretas i alle sektorer og av både kvinner og menn, gutter og jenter. Regionalsektoren sier at det er stor kjønnsubalanse blant de som jobber med likestilling, og de som søker på utlyste stillinger i Nordregio. Tilsvarende tendens finnes også generelt i Nordregio, der det er et underskudd av mannlige søkere og ansatte. På innovasjonsområdet er det et tilsvarende problem, men omvendt, med stor underrepresentasjon av kvinner som søker og mottar finansiell støtte til entreprenørvirksomhet.



Vedlegg 1: Eksempler på prosjekter som fremmer nordisk likestillingsarbeid i 2021

MR-DIGITAL

Det finske ordførerskapet arbeider med en datadelingsmodell som bidrar til å fremme likestilling ved å rette oppmerksomhet mot alle relevante kjønnsmessige forskjeller. *Working Group on regulatory issues related to digitalisation* jobber med å fasilitere implementeringen av EU-direktivet om deling av data for EØS-innbyggere og sørge for å unngå algoritmisk skjevhet og utilsiktet diskriminering innen kunstig intelligens.

Prosjektet *Nordic-Baltic 5G Monitoring Tool* handler om tradisjonelle industrier som har gjennomgått en transformasjon drevet av et økende antall sammenkoblede enheter (Internet of things, IoT) og kunstig intelligens. En av de største konsekvensene av denne transformasjonen er endringer i arbeidsoppgavene til de som jobber i disse industriene. Dette åpner for interessante muligheter for en mer balansert kjønnsprofil i bransjer som historisk sett har vært mannsdominert.

Internasjonalt samarbeid

Flere prosjekter støttet av Ministerrådets Arktiske samarbeidsprogram inkluderer likestilling som et tverrsektorielt emne og har fokus på likestilling i Arktis, særlig under kategorien *Peoples* i Arktis-programmet.

MR-K

Kunstnerkollegiet i Roma (Circolo Scandinavo) samarbeider med den danske, norske og svenske ambassaden i Roma om likestilling i kultursektoren. Arbeidet startet i 2021 med fokus på visuell kunst og film, og vil fortsette videre inn i 2022 med flere aktiviteter.

På Nordisk litteraturuke etterstrebes balanse mellom kvinnelige og mannlige forfattere.

Næring (MR-VÆKST)

Nordic Diversity Task Force er et samarbeid mellom de nordiske innovasjonsorganisasjonene, der formålet er å dele kunnskap, diskutere utfordringer og bidra til utvikling som vil fremme kvinnelig entreprenørskap og bidra til finansiell inkludering og bedre tilgang til kapital for kvinnelige og underrepresenterte gründere. *A Nordic Model for Regenerative Tourism* er et prosjekt som skal stimulere til likestillingsertifisering og en klar visjon for likestilling i virksomhetenes strategi.

MR-S

Eldre LGBTI-personers levekår og livskvalitet i Norden er et prosjekt der sosialsektoren og likestillingssektoren skal innhente kunnskap om hvilke levekårsutfordringer eldre lgbti-personer opplever mot livets slutt, i møte med offentlige helse- og omsorgstjenester.



Vedlegg 2: Prosjektaktiviteter i MR-JÄM under Finlands ordførerskap.

Nordisk ministerråds visjon for 2030 om at Norden skal bli verdens mens bærekraftige og integrerte region, har vært utgangspunkt for Finlands ordførerskap i 2021.

Det finske ordførerskapet har rettet søkelyset mot netthat og trakassering, likestilling og kjønn i småbarnspedagogikken, vold og hat mot LGBTI-personer, og nordiske fedre og fedrepermisjon.

Hot och hat – nett trakassering

Konferansen om kjønnsbasert hat, trusler og trakassering på nettet (Gender-based Hate, Threat and Harassment on the Internet) ble arrangert virtuelt 10.–11. juni. Rundt 200 nordiske og internasjonale eksperter, beslutningstakere og NGO-er deltok på konferansen. Konferansens tema ble opplevd som viktig og aktuelt og endte opp med å starte en livlig diskusjon i sosiale medier. Konferanserapporter med de samlede gode eksemplene på forebygging ble publisert høsten 2021.

Ändra föreställningar och bryt traditioner

Det finske ordførerskapet ønsket å sette fokus på likestilt småbarnspedagogikk for å kunne diskutere ulike spørsmål og utfordringer som innføring av et kjønnsperspektiv i småbarnspedagogikken kan skape i de nordiske landene.

Forskerne Nea Alasaari og Sara Sundell lagde en kartlegging av kunnskapen som allerede finnes i Norden om likestilling og kjønn i barnehager. Undersøkelsen tok for seg lovgivende dokumenter og styringsdokumenter, studier, praktiske eksempler fra barnehager, organisasjoner og kommuner, og presenterer verktøy for likestilling i barnehager i de forskjellige landene. Målet er å øke kunnskap om og forståelse av arbeidet med fokus på kjønn og likestilling i småbarnspedagogikken. Kartleggingen ble publisert høsten 2021 og ble presentert på et nordisk webinar 7. september 2021.

Vold och hatbrott mot LGBTI-personer

Å motvirke og forebygge hat mot og diskriminering av LGBTI-personer er en viktig del av Nordisk ministerråds arbeid med prioriteringen av å styrke LGBTI-personers rettigheter, behandling og muligheter i Norden. Det finske ordførerskapet tok initiativ til et prosjekt som fokuserer på hat mot LGBTI-personer. Innenfor prosjektets rammer fikk NIKK i oppdrag å kartlegge relevante strategier, aktører og initiativer i Norden. NIKKs kartlegging bidrar til kunnskaps- og erfaringsutveksling mellom landene og ble publisert høsten 2021. Resultatet ble også presentert og diskutert på et nordisk seminar i Helsingfors 30. november 2021.

Nordic Fathers on Paternity Leave

Aktiv deltagelse i oppdragelse og barnestell gir fedre muligheten til å skape sterkere bånd med sine barn. Samtidig fremmes barnets rett til å ha to foreldre. Delt foreldreskap utvider de trange tradisjonelle kjønnsrollene og bryter stereotyper om hva som forventes av en.



Prosjektet Nordic Fathers on Paternity Leave besto også av en konferanse som samlet eksperter og myndigheter fra hele Norden. Konferansen ble arrangert av Mannsorganisasjonenes sentralforbund i Helsingfors 11. november 2021.

Vedlegg 3: Publikasjoner



Changing Stereotypes and Breaking Traditions Gender Equality in Early Childhood Education and Care⁴

A report commissioned by the Finnish presidency in the Nordic Council of Ministers, written by Nea Alasaari and Sara Sundell, maps the legislation and national curriculums steering early childhood education and care (ECEC), studies made related to gender equality and ECEC during 2010–2021 and practices and tools to promote gender equality in preschools in the Nordic region.



Preventing Online Gender-based Violence in the Nordics - Key Takeaways from the Conference "Gender-based Hate, Threat and Harassment on the Internet" on 10 - 11 June 2021⁵

Gender-based violence is defined as harmful acts directed at an individual or a group of individuals based on their gender. Online gender-based violence is a serious concern in the Nordics and has consequences for both individuals and society. It threatens gender equality, security, democracy, and the freedom of speech. As part of the Presidency of the Nordic Council of Ministers for Gender Equality and LGBTI in 2021, Finland has hosted an online conference "Gender-based Hate, Threat and Harassment on the Internet". The aim of the conference held on 10 - 11 June 2021 was to recognize good practices and concrete measures to prevent online gender-based violence in the Nordic region. This publication consists of key takeaways from the conference presented by Gender Equality and Inclusion Expert Elina Nikulainen.



Hate crimes targeting LGBTI people in the Nordic countries A survey of strategies, methods and initiatives⁶

Studies show that a large proportion of LGBTI people in the Nordic countries experience violence, hatred, threats, and harassment. That these acts are motivated by hatred of LGBTI people makes them particularly serious. The Nordic Council of Ministers' strategic focus areas to strengthen equal rights, equal treatment, and equal opportunities for LGBTI people in the Nordic region include combating and preventing hate crime and discrimination. The Finnish Presidency of the Nordic Council of Ministers in 2021 has initiated a project focusing on hatred targeting LGBTI people in the Nordic countries. Nordic Information on Gender (NIKK) was commissioned to survey relevant strategies, actors, and initiatives in the Nordic countries. The purpose of this survey was to contribute to the sharing of knowledge and experience between these countries.

⁴ <https://www.norden.org/en/publication/changing-stereotypes-and-breaking-traditions>

⁵ <https://www.norden.org/en/publication/preventing-online-gender-based-violence-nordics>

⁶ <https://www.norden.org/en/publication/hate-crimes-targeting-lgbti-people-nordic-countries>



Policy brief: Climate policies are not gender neutral How climate policies impact gender and vice versa in a Nordic context⁷

How do we ensure gender balanced climate policies? This policy brief provides conclusions and recommendations based on the report "How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries". The Nordic countries have set-out ambitious climate mitigation targets that require structural changes of the Nordic societies in terms of how we move, live, eat, and consume in a low carbon manner. Climate action plans draw the paths of how each of the Nordic countries are to realize these climate mitigation targets. While all the Nordic countries acknowledge that climate policies impact gender, the actual gender mainstreaming of the climate action plans is limited. The policy brief provides recommendations on how to move forward towards how gender-responsive climate policies can be ensured.



Ändra föreställningar och bryt traditioner! Kön och jämställdhet i småbarnspedagogiken i Norden⁸

Det finska ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet för jämställdhet och LGBTI (MR-JÄM) önskar sätta fokus på jämställd småbarnspedagogik. Den här rapporten är resultatet av en kartläggning av hurdan kunskap det finns i Norden och de självstyrande områdena om jämställdhet och kön i förskolan. Den beskriver lagstiftningen och styrdokumenterna, studier, praktiska exempel från förskolor, organisationer och kommuner och presenterar verktyg som utvecklats för att främja jämställdhet i förskolan i de olika länderna.



Gender equality in the Nordic energy sector⁹

How to achieve a socially sustainable transition towards a green energy system is increasingly emphasized, as new technologies and solutions for the energy of tomorrow constantly develop. The shift to renewables will lead to major changes in our energy systems and affect citizens in different ways. One element of social sustainability is gender equality, addressing the energy sector's need to gather all talents to stimulate innovation and ensure inclusion. Regarded as one of the least gender diverse sectors, also in the Nordic countries, there is still more to be done to ensure a sustainable energy transition. The report Gender equality in the Nordic energy sector provides an overall picture of the status of gender equality in the Nordic energy sector. The purpose is to highlight this topic and stimulate further discussions for a positive impact on the sector.

⁷ <https://www.norden.org/en/publication/policy-brief-climate-policies-are-not-gender-neutral>

⁸ <https://www.norden.org/sv/publication/andra-forestallningar-och-bryt-traditioner-kon-och-jamstalldhet-i-smabarnspedagogiken-i>

⁹ <https://www.norden.org/en/publication/gender-equality-nordic-energy-sector>



Hälsa, välmående och livsvillkor bland unga LGBTI-personer i Norden - En forskningsöversikt och kartläggning av insatser¹⁰

Trots att livsvillkoren för LGBTI-personer i Norden har förändrats under de senaste sjuttio åren, visar större folkhälsoundersökningar att de har sämre psykisk och fysisk hälsa än den övriga befolkningen. Även bland yngre generationer av LGBTI-personer påverkas livet av att ha en sexualitet eller könsidentitet som faller utanför heteronormativiteten. Nordiska ministerrådet har därför initierat ett projekt för att belysa unga LGBTI-personers välmående. Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, har utfört projektet, som resulterat i denna rapport. Rapporten består av två delar: en forskningsöversikt som beskriver forskningsläget om unga LGBTI-personers välmående i de nordiska länderna och en kartläggning som presenterar ett urval av insatser för att förbättra unga LGBTI-personers välmående i Norden.



Nordic Gender Equality in Figures 2021¹¹

The Nordic countries of Denmark, Finland, Iceland, Norway, and Sweden, together with Greenland, the Faroe Islands and Åland, have a long history of cooperating and sharing knowledge on gender equality. The cooperation is driven by a shared vision of a gender equitable Nordic region with equal opportunities, power, rights and obligations for all women and men, girls, and boys. In Nordic Gender Equality in Figures 2021 you will find the latest gender statistics for the Nordic region. Thirty-three indicators show how far the region has come and what challenges remain in the context of demography, family and care, health, education, labor market, income, as well as power and influence. This handbook will hopefully be useful for anyone seeking reliable and comparable data on Nordic gender equality.



Women in violent extremism in Sweden¹²

The report analyses women in violent extremism based on contemporary data for Sweden. Statistics are presented across various demographic and criminal indicators for violent far-left, far-right and Islamic extremism, compared to same-sex siblings, to men in the same violent extremist milieus and to women in other antagonistic milieus. There are both similarities and differences between groups. Women in violent Islamic extremism have the weakest labor market attachment and the highest social welfare uptake. Women in violent far-right extremism have the lowest levels of education. The comparison between women in violent extremism and their biological sisters suggests a link between crime, social problems, and extremism. When controlling for family background, women associated with violent extremism seem to have more extensive problems than their sisters without such (known) connections.

¹⁰ <https://www.norden.org/sv/publication/halsa-valmaende-och-livsvillkor-bland-unga-lgbti-personer-i-norden>

¹¹ <https://www.norden.org/en/publication/nordic-gender-equality-figures-2021>

¹² <https://www.norden.org/en/publication/women-violent-extremism-sweden>



Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)¹³

Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, har på uppdrag av Nordiska ministerrådet tagit fram ett kunskapsbaserat underlag om vad som bidrar till könsstereotypa utbildningsval inom området naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (Science, Technology, Engineering and Mathematics, STEM). Rapportens centrala del utgörs av en forskningsöversikt som ger en samlad bild av vad forskningen säger om olika förklaringsmodeller och beprövade insatser i Norden. Forskningsöversikten är organiserad i sex teman: 1. Studie och yrkesval 2. Ämneskulturer och normer i utbildningsmiljöer 3. Färdigheter och prestationer 4. Lärare, pedagogik och undervisningsmetoder 5. Arbetsmarknad och arbetsliv 6. Förändringsarbete kring studieval, undervisning och organisation. Dessutom ingår en inventering och analys av insatser som görs inom STEM-sektorn i Norden och en internationell utblick om hur länder utanför Norden hanterar snedrekrytering till STEM-området.



Syv utfordringer for LGBTI-saken – og hvordan det nordiske samarbeidet kan løse dem¹⁴

Høsten 2020 inviterte Nordisk ministerråd en rekke fagpersoner, aktivister, samfunnsaktører og organisasjoner til en debattserie med mål om å synliggjøre hindringer og utfordringer for LGBTI-personer i Norden. Etter åtte debatter i hvert nordisk land og med hvert sitt fokus har til sammen 44 mennesker delt erfaringer, kunnskap og tanker om hvilke tiltak som bør gjøres fremover for at vi skal komme oss enda nærmere et Norden hvor det er plass til oss alle. Journalist Gisle A. Gjevestad Agledahl har forsøkt å koke ned tolv timer med innlegg og samtale til følgende syv punkter. Hvilke utfordringer står vi overfor, og hvordan kan det nordiske samarbeidet løse dem?

Handbok i arbeidet mot seksuelle trakassier inom domstolsväsendet Konkreta tips och metoder för en tryggare arbetsplats¹⁵

Den här handboken presenterar åtgärdsmodeller för att ingripa i trakassier vid justitieförvaltningen. Handbokens tyngdpunkt ligger på ett kvalitativt förändringsarbete och personalpolitik. Den introducerar läsaren i sexuella trakassier inom det nordiska domstolsväsendet, presenterar praktiska tillvägagångssätt för arbete kring sexuella trakassier och erbjuder konkreta tips för att förebygga sexuella

¹³ <https://www.norden.org/sv/publication/genusperspektiv-pa-framtidens-hogteknologiska-arbetsliv>

¹⁴ <https://www.norden.org/no/publication/syv-utfordringer-igbti-saken-og-hvordan-det-nordiske-samarbeidet-kan-lose-dem>

¹⁵ <https://pub.norden.org/nord2022-012>

trakasserier både på individ- og strukturnivå. Handboken riktar sig till samtliga anställda vid domstolsväsendena men kan även användas som inspiration inom andra branscher och myndigheter.



Tillæg til Nordisk Samarbejdsprogram for Ligestilling 2019 – 2022 (forlænget til 2024) - Lige rettigheder, behandling og muligheder for LGBTI-personer i Norden¹⁶

Internationalt set har de nordiske lande længe været progressive indenfor LGBTI-området, men på trods af at en del lovgivning er på plads, er der fortsat mange udfordringer at tage op før LGBTI-personer har lige muligheder og rettigheder. I 2020 indledte de nordiske ligestillingsministre et formelt samarbejde under Nordisk Ministerråd om lige behandling og lige rettigheder for LGBTI-personer i Norden. Denne tekst er et tillæg til Nordisk Samarbejdsprogram for Ligestilling 2019 – 2022 (forlænget til 2024). I 2021 besluttede Ministerrådet for Ligestilling og LGBTI, at det nordiske samarbejdsprogram for ligestilling 2019-2022 forlænges til 2024. Tillægget er styrende for det nordiske samarbejde på LGBTI-området, og beskriver de vigtigste prioriteringer frem til programperiodens udløb d. 31. december 2022.

¹⁶ <https://www.norden.org/da/publication/tillaeg-til-nordisk-samarbejdsprogram-ligestilling-2019-2022-forlaenget-til-2024>



Vedlegg 4: Statistisk redegjørelse over kjønnsfordeling i det nordiske samarbeidet 202

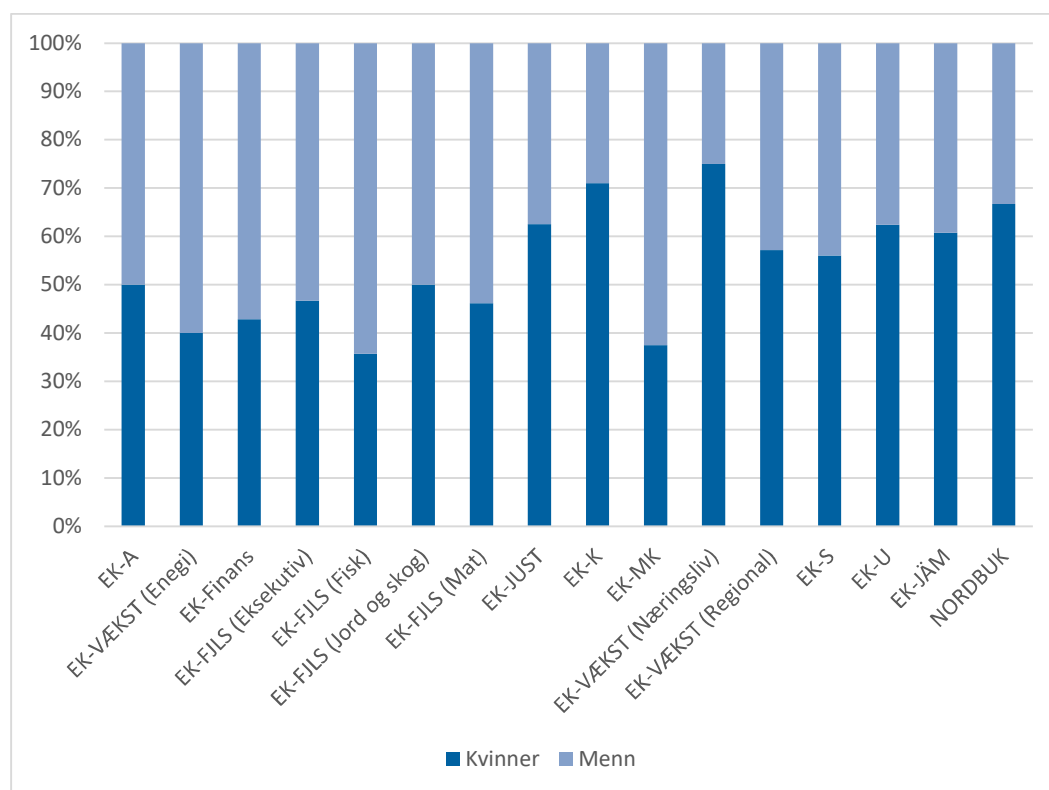
Kjønnsfordeling i ministerrådets sekretariat

31 desember 2021 var 63 procent kvinner og 37 procent män av anställda på nordiska villkor i sekretariaten och institutionerna, vilket är en ökning av andel kvinnor som 2020 låg på 60 procent och en minskning av andel män som 2020 låg på 40 procent.

Könsfördelning för alla anställda på nordiska villkor i sekretariaten och institutionerna	Antal	Andel (%)
Per 31/12 2021		
Kvinnor	193	63 %
Män	114	37 %
Totalt	307	100 %

Av tolv institutionschefer den 31 desember 2021 var fem kvinnor och sju män.

Kjønnsfordeling i embedsmannskomiteene



Figur 1 Kjønnsfordeling embetskomiteer Nordisk ministerråd 2021



Diagrammet over beskriver kjønnsfordelingen på tvers av Nordisk ministerråds embedsmannskomiteer og NORDBUK. Policyens målsetning er å ha en kjønnsfordeling på mellom 40 og 60 prosent i det nordiske samarbeidet. Åtte av de 16 embetskomiteene er innenfor denne målsetningen.