## Grønlands Ligestillingsråd - Årsberetning 2024

Af Britta Keldsen, forperson for Grønlands Ligestillingsråd 2023 - 2024.

**Forord**

**Forord til Grønlands Ligestillingsråds Årsrapport 2024**

2024 har været et skelsættende år for ligestillingsindsatsen i Grønland. Med vedtagelsen af ny lovgivning i sommeren 2024 blev området for Ligestillingsarbejdet udvidet til også at omfatte anti-diskrimination, og dermed er lovgivningen i Grønland kommet på niveau med de lande, som vi normalt sammenligner os med. Det er vores opfattelse som råd, at der med den nye lovgivning er

Med lov om ligestilling og anti-diskrimination markeres der en milepæl i arbejdet for at sikre lige rettigheder og muligheder for alle borgere i Grønland – uanset køn, etnicitet, alder, seksualitet eller andre forhold, der kan udgøre grundlag for forskelsbehandling.

Ligestillingsrådet har i 2024 været særligt aktive i vores arbejde med at implementere og fremme forståelsen af ligestilling og antidiskrimination. Vi har organiseret en række arrangementer og dialogmøder, der har adresseret vores fire strategiske fokusområder:

- Ligestilling på arbejdsmarkedet
- Digitale krænkelser
- Antidiskrimination og
- Vold mod kvinder

Disse initiativer har haft til formål at skabe større opmærksomhed omkring både ligestillingsudfordringer og løsninger i det grønlandske samfund.

Et centralt meta-tema i årets arbejde har været **data og dokumentation**, hvilket vi i flere sammenhænge har forsøgt at implementere i vores arbejde. Der er ingen tvivl om, at vi i Grønland er dataudfordret, når det kommer til arbejdet med Ligestilling og Anti-diskrimination, og dette hindrer os i at have et solidt fundament for at vurdere, hvor vi skal sætte ind, og hvordan vi bedst kan måle vores fremskridt. Derfor har vores klare opfordring til Naalakkersuisut været at sikre bedre data til brug for arbejdet med Ligestilling og anti-diskrimination.

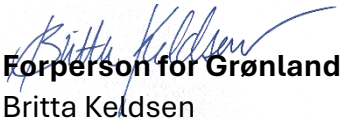
Borgerinddragelse har også spillet en afgørende rolle i årets aktiviteter. Rådet har gennemført engagerende og inspirerende arrangementer i både Nuuk og Sisimiut, hvor både borgere og

erhvervsliv har kunnet dele deres perspektiver og erfaringer. Dialogen har vist os, at vejen mod ligestilling kræver både politisk handling og bred folkelig opbakning.

Vi ser frem til at bygge videre på årets resultater og til fortsat at arbejde for et Grønland, hvor alle mennesker har lige muligheder for at udfolde deres potentiale og bidrage til vores samfund.

Med denne årsrapport håber vi at give et klart billede af de fremskridt, vi har opnået i 2024, og samtidig inspirere til fortsat engagement i kampen for ligestilling og anti-diskrimination.

Med venlig hilsen,



**Forperson for Grønlands Ligestillingsråd i 2024**
Britta Keldsen

**LIGESTILLINGSRÅDETS SAMMENSÆTNING I 2024**

Ligestillingsrådet i 2024 bestod af følgende

Britta Keldsen, forperson, indstillet af Grønlands Erhverv

Mikkel Andreasen, næstforperson, indstillet af Foreningen Grønlandske Børn

Grethe Siegstad, indstillet af Området for børn og unge, Kommuneqarfik Sermersooq

Erni Kristiansen, indstillet af Sipineq+*

Rasmine Hansen, indstillet af MIO

Sofus Fenger Hove indstillet af LGBT Greenland

Mads Pedersen indstillet af AK

**LIGESTILLINGSRÅDETS MANDAT OG KOMPETENCER:**

Det følger af Inatsisartutlov om ligestilling og antidiskrimination, at Ligestillingsrådet har til opgave at fremme ligestilling mellem kønnene i det grønlandske samfund.

Herudover fremgår det, at

**Ligestillingsrådet skal:**

- Overvåge, lovens anvendelse og hvorledes den implementeres i samfundet.
- Give udtalelser efter forespørgsel fra Naalakkersuisut jf. §§ 16. – 17 i Ligestillingsloven. Udtalelserne skal være offentligt tilgængelige.
- Iværksætte, aktiviteter af informativ og debatskabende karakter.
- Virke som rådgivende organ for den offentlige forvaltning og dets institutioner, private virksomheder og individer i samfundet.
- Indsamle, udvikle og formidle viden om ligestilling i samfundet
- Ajourføre oplysninger om ligestilling til offentligheden

**Ligestillingsrådet kan:**

- Yde bistand til ligestillingsrepræsentanter fra offentlige institutioner og virksomheder,
- Udarbejde, ideer og forslag til myndigheder mv. om ligestillingsmæssige foranstaltninger.
- Udføre informationsarbejde med det formål at ændre de negative aspekter ved de traditionelle kønsroller.
- Samarbejde med øvrige offentlige institutioner og organisationer, der har til formål at modarbejde kønsrelateret vold.

- Arbejde for lige løn og andre kønsdiskriminerende problemområder på arbejdsmarkedet.

**Kompetencer:**

Det har været Naalakkersuisuts ønske at Ligestillingsrådet skal repræsentere et bredt udsnit af kompetencer inden for ligestilling, og rådsmedlemmerne besidder således til sammen kompetencer inden for områderne

- Børnerettigheder og børns forhold i Grønland
- Udsatte kvinders rettigheder og forhold i Grønland
- LGBT+ området i Grønland
- Arbejdsretlige forhold og
- Jura

Det fremgår af lovgivningen, at Rådet skal sammensættes med følgende kompetencer:

- Indsigt i forholdene på arbejdsmarkedet
- Indsigt i børnerettigheder og -forhold
- Indsigt i kønnenes sociale forhold

For så vidt angår ligestillingsrådets mandat, så er der alene tale om et råd, der via sit virke kan forsøge at påvirke samfundsforhold af relevans for ligestilling i Grønland.

Ligestillingsrådet kan ikke påtage sig konkrete sager og fungerer ikke som uafhængigt råd. Med vedtagelsen af lov om Ligestilling og Antidiskrimination er der oprettet et ligebehandlingsnævn, der kan påtage sig individuelle sager samt træffe afgørelse deri. Dette nævn fungerer ved siden af Ligestillingsrådet og er således ikke en del af Rådets område.

Rådet er ikke fuldstændig politisk uafhængigt, idet alle rådsmedlemmer udpeges af Naalakkersuisut.[1] Ønskes et fuldstændig politisk uafhængigt, bør udpegningen ske af andre end Naalakkersuisut.

[1] Rådet er opmærksom på at der her divergeres fra tidligere råds rapporter. Ovenstående er det nuværende råds vurdering i relation til spørgsmålet om uafhængighed

**Ligestillingsrådets medlemmer:**

Ligestillingsrådet består af en forperson og 6 øvrige medlemmer. Det er Naalakkersuisut, der udpeger samtlige medlemmer af Ligestillingsrådet, hvilket sker efter indstilling fra følgende organisationer i henhold til lovgivningen (§ 29):

*Stk. 2.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer til Ligestillingsrådet efter indstilling fra organisationer, der arbejder for lønmodtagere eller arbejdsgivere.
*Stk. 3.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer til Ligestillingsrådet efter indstillinger fra organisationer, foreninger, institutioner mv., der arbejder med børn og unge eller for børn og unge.
*Stk. 4.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer efter indstilling fra organisationer, foreninger, institutioner mv., der arbejder med uddannelse, skole eller forskning.
*Stk. 5.* Naalakkersuisut udpeger en til to medlemmer efter indstilling fra organisationer, foreninger, institutioner mv., der arbejder med kønsroller eller det enkelte køns interesser og rettigheder.

Indstillerne indstiller typisk 2 mænd og 2 kvinder til rådet.

Der synes ikke at foreligge statistik i relation til spørgsmålet, om Naalakkersuisut måtte have præferencer for indstillende organisationer frem for andre.

**Tilskud:**

Budgettet for 2024 er udarbejdet på baggrund af de midler, der er afsat som tilskud til Ligestillingsrådet i Grønland i "Finanslov for 2024".

Den samlede ordinære bevilling for 2024 beløber sig i henhold til finansloven for 2024 til tkr. 1600.

Regelgrundlaget for nærværende konto er Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder. Bevillingen skal sikre, at Ligestillingsrådet har mulighed for at udføre sit arbejde gennem driften af sekretariatet og gennem midler til diverse aktiviteter. Det forventes, at Ligestillingsrådet blandt andet vil iværksætte kampagner og oplysningsvirksomhed samt deltage i møder og konferencer vedrørende ligestillingsspørgsmål.

Udgifterne dækker sekretariatsfunktionen i Ligestillingsrådet, brug af eksterne konsulenter, leje af lokaler, kontorhold, dagpenge, vederlag, m.v., mødeaktiviteter, deltagelse i konferencer, herunder eksempelvis oplysningsvirksomhed, kampagner samt publicering af årsberetninger.

Det er ligestillingsrådets opfattelse, at den bevilling, der er afsat til rådets arbejde, er passende med det aktivitetsniveau, der er og har været i rådet.

**LIGESTILLINGSRÅDETS DAGLIGE ARBEJDE:**

Den overordnede daglige ledelse af Grønlands ligestillingsråd er 2024 sket ved forpersonen, Britta Keldsen i samarbejde med forretningsudvalget bestående af Mikkel Andreasen og Rasmine Hansen.

De fleste driftsmæssige beslutninger træffes af forpersonskabet på løbende basis.

For så vidt angår sekretariatsbetjening har dette ikke været et fokusområde for Ligestillingsrådet i 2024. Rådet undersøger løbende, om der er mulighed for at søge sekretariatsbetjening andet sted eventuelt ved at samarbejde med andre råd og nævn. Det har indtil videre ikke være muligt at finde en permanent løsning herpå, hvilket naturligt afspejler sig i sekretariatsbetjeningen for rådet.

Det har været Ligestillingsrådets ønske at skabe mere synlighed om Rådets arbejde via de sociale medier, og Ligestillingsrådet har fortsat sin samarbejdsaftale med Look North ApS, der bistår rådet med hjemmeside og administration af sociale medier herunder også bistand til content creation. En stor del af dette arbejde udføres dog også af forpersonen og i samarbejde med den eksterne konsulent.

Af driftsmæssige opgaver, der tidligere blev varetaget af sekretariatet, men men i 2024 er løst af forpersonen kan nævnes (ikke udtømmende liste)

- Praktik og facilitering af møder (2 – 4 om året)
- Praktik vedrørende Rådets rejser
- Håndtering af ekstern bistand
- Udfærdigelse af pressemeddelelser
- Udarbejdelse af rapporter for rådets arbejde
- Projektledelse af Rådets kampagner
- Besvarelse af konkrete henvendelser fra samarbejdspartnerne og andre interesserede
- Content creation til sociale medier

**Personale:**

Der er for tiden ikke knyttet fast personale til Ligestillingsrådet. Rådets forperson får et månedligt salær i størrelsesordenen 6.000 kr.

**Samarbejdspartnere:**

Der er til sekretariatet tilknyttet en række eksterne fagfolk som bogholder, juridisk rådgiver, revisor, oversættere, grafikere og mediefagfolk, projektudviklere m.m.

Ligestillingsrådet arbejder tæt sammen med Institut for Menneskerettigheder og Grønlands Råd for Menneskerettigheder, om fælles projekter, der vedrører diskrimination af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, diskrimination på baggrund af køn, m.m. Samarbejdet har dog i 2024 været begrænset.

Ligestillingsrådets forperson er repræsenteret i Grønlands Råd for Menneskerettigheder.

Grønlands ligestillingsråd indgå i Nordisk samarbejde, bestående af forskellige nordiske ligestillings- og diskrimineringsombud.

Ligestillingsrådets forperson anmodes i mange sammenhænge om udtalelser til pressen vedrørende spørgsmål af ligestillingsmæssig karakter.

**GRØNLANDS LIGESTILLINGSRÅD I MEDIERNE:**

Som led i opgaven med at fremme ligestilling, har Rådet siden 2023 lavet en styrket indsats på de sociale medier.

Det er fortsat Rådets facebookprofil, der er den primære kanal i forhold til at nå brugere i Grønland. Rådets facebook profil har mere end 2.000 følgere, hvor Rådets instagramprofil alene har lige godt 150 følgere.

I forlængelse af Rådets arrangement til 8. marts 2024 blev en af oplægsholderne interviewet til Sermitsiaq, der også refererede til Rådets arbejde og event. (se nærmere neden for)

Ligestillingsrådet havde i maj 2024 en kronik i Sermitsiaq vedrørende kvinder og iværksætteri hvilket skete i forlængelse af Ligestillingsrådets forpersons deltagelse i debat derom på Grønlands Erhvervs Future Greenland Konference.

Kronikken er vedlagt nærværende årsrapport som bilag 1.

Ligestillingsrådets forperson har ved flere lejligheder svaret på henvendelser fra journalister i sager af ligestillingsmæssig karakter.

I juli 2024 trådte der ny lovgivning i kraft i Grønland vedrørende samtykke i forbindelse med sex. Ligesstillingsrådet forperson blev i forbindelse med lovgivningen interviewet til Sermitsiaq.

I oktober 2024 har Ligestillingsrådets forperson bidraget til en artikel i forlængelse af Grønlands Statistik kunne oplyse, at løngabet mellem mænd og kvinder i Grønland var vokset til 25 %.

Ligestillingsrådet har løbende gennem året haft opslag op slag og stories på de sociale medier og der blev i marts/ april 2024 indgået samarbejde med virksomheden bag instagramprofilen "kvindekenddinstat", der formidler viden og data om ligestilling i Danmark. Samarbejdet betød at Ligestillingsrådet fik leveret både artikler og content til vores sociale medier, ligesom vores opslag blev postet i samarbejde med ovennævnte profil og derfor fik betydeligt mere reach.

Generelt er det en målsætning for Ligestillingsrådet at være mere synlig, og rådet har valgt de sociale medier som den primære platform for orientering om Rådets arbejde.

Der er i 2023 indgået aftale med Look North ApS om at drive Rådets to sociale medier platforme på henholdsvis facebook og instagram, og denne aftale er fortsat i 2024. Indholdet der postes er næsten 1:1 det samme, og baggrunden for de to platforme og for etableringen af instagramprofilen er alene, at der ønskes et reach til en yngre generation, idet facebook i overvejende grad bruges af personer i Grønland over 35, mens de yngre grønlændere anvender andre platforme og herunder Instagram. Det kan således virke som unødvendigt at dele de samme budskaber på flere platforme, men skyldes altså at der ønskes et bredere modtagerfelt.

**AKTIVITETER I 2024**

Ligestillingsrådet arbejder for at sætte ligestilling på dagsordenen i det grønlandske samfund.

Rådet benytter sig af forskellige kanaler, for at få rådets budskaber ud til forskellige målgrupper. Blandt de mange muligheder for information og dialog, arrangerer rådet forskellige offentlige events og møder, sender debatindlæg på såvel sociale medier og pressen, holder dialogmøder med politikere m.m.

**Rådsmøder**

15. marts 2024

Deltagere: Britta Keldsen, Mikkel Andreasen, Grethe Siegstad, Erni Kristiansen

Fraværende: Rasmine Hansen, Sofus Fenger Hove og Mads Pedersen

10. september 2024

Deltagere: Britta Keldsen, Mikkel Andreasen, Grethe Siegstad, Erni Kristiansen

Fraværende: Rasmine Hansen, Sofus Fenger Hove og Mads Pedersen

**Mærkedage i 2024:**

**8. marts – markering af Kvindernes Internationale Dag**

Ligestillingsrådet afholdt i 2024 et åbent foredrag om ligestillingsmæssige udfordringer i Grønland anno 2024. Ligestillingsrådet havde engageret Kathrine Behrendt til at forestå arrangementet og forud herfor til at indhente statistik og oplysning om den faktuelle ligestillingssituation i Grønland.

Kathrine præsenterede de største ligestillingsmæssige udfordringer i Grønland som værende

- Lønforskel opgjort til 23 % og dermed højere end alle andre lande i Europa
- Seksuelle krænkelser
- Uddannelse
- Vold

Ligestillingsrådet havde videre inviteret Kathrine Katzmann til at holde oplæg om mental load og hvad det betyder for parforhold og for kvinders muligheder for karrierer.

Der var afslutningsvist en paneldebat, hvor også tidligere formand for Naalakkersuisut Aleqa Hammond kom med sine bemærkninger i forhold til ligestilling i Grønland.

Der deltog ca. 100 mennesker til arrangementet, der blev afholdt på Hotel Hans Egede som en politisk salon. Tilbagemeldingerne fra deltagerne har været yderst positive.

**20. maj 2024 – Grønlands Nationale Ligestillingsdag**

I anledning af Grønlands Nationale Ligestillingsdag fik Rådet bragt en kronik i Sermitsiaq.

Kronikken lød således:

**"Kronik om kvinder og iværksætteri**

I forbindelse med Grønlands Erhvervs erhvervskonference Future Greenland var jeg i min egenskab af at være formand for det grønlandske ligestillingsråd inviteret med til et sideevent om kvindeligt iværksætteri herunder, om der er en sammenhæng mellem køn i forhold til iværksætteri og adgang til finansiering samt om kvinder mødes anderledes i erhvervslivet.

I anledning af National Ligestillingsdag i Grønland den 20. maj deler jeg neden for nogle af de faktuelle pointer og de erfaringer, jeg bidrog med, idet jeg samtidig gerne vil takke Grønlands Erhverv for at sætte kvindeligt iværksætteri og business på dagsordenen. Jeg vil også gerne takke de øvrige paneldeltagere for at have delt så generøst ud af viden og meninger samt ikke mindst de utrolig veloplagte publikummer og vores ordstyrer Jacob Nitter Sørensen, CEO i Air Greenland.

I forhold til spørgsmålet om kvindeligt iværksætteri og adgang til finansiering, så viser undersøgelser fra Danmark, at kun 27 % af iværksættere i Danmark er kvinder, hvilket faktisk er uheldigt for dansk økonomi, idet undersøgelser nemlig også viser, at kvindelige iværksættere generelt skaber en større toplinje (målt i omsætning) end deres mandlige ditto. Uagtet dette faktuelle forhold så går kun 0,1 % af start-up investeringer i Danmark til kvindelige iværksættere. Og det var 0,1 %.

Så hvorfor er det så sådan?

Er det fordi, kvinderne generelt er dårligere til at sælge deres ideer?

Eller kunne det have noget at gøre med den måde, kvinder generelt mødes på?

Kvinder mødes nemlig kritisk. Dette er ikke en holdning – det er et faktum.

I en undersøgelse foretaget af Dansk Erhverv er det blevet belyst, at kvindelige iværksættere, der søger kapital, typisk mødes med kritiske spørgsmål i forhold til forventede udfordringer og problemer ved deres ide, mens mændene generelt inviteres til dialog om mulighederne i deres projekt.

Hvilke spørgsmål fører mon til flest investeringer?

Som formand for Ligestillingsrådet i Grønland har det naturligvis interesseret mig, hvorledes de grønlandske tal ser ud på dette område, men desværre har vi ikke kunnet få svar herpå fra Nalik Ventures A/S, der bistår og faciliterer iværksætteri i Grønland.[1]

Og lad mig også lige skyde en pil igennem påstanden om, at kvindelige iværksættere er dårligere til at sælge deres ideer eller mindre ambitiøse som iværksættere, eller som det så ofte hedder, når vi snakker uligeløn; at kvinder simpelthen er dårligere til at forhandle deres egen løn.

Der er mig bekendt ingen forskning, der understøtter den påstand. Det er til gengæld en påstand, der er svær at få has på, og som trækkes op af hatten igen og igen, når ulighed skal forklares på mere behagelige måder end at det simpelthen ene og alene handler om diskrimination.

Lad mig komme med et eksempel:

I april 2024 kunne Finansforbundet konstatere ud fra en undersøgelse blandt mere end 32.000 medarbejdere i finanssektoren, at der var en lønforskel på 7 %, der alene kunne forklares med henvisning til køn. Selv med denne objektivt konstaterbare og dokumenterede forskelsbehandling var bemærkningen fra finansforbundets mandlige senior økonom desværre blandt andet, at det måske kunne hænge sammen med, "at man generelt siger, at kvinder er mere tilbageholdne i forhold til at forhandle løn" (kilde: Finansforbundet.dk). Der var absolut intet faktuelt belæg for denne totalt subjektive udmelding, der lige gav kvinderne selv skylden for den konstaterede forskelsbehandling. Læs: kvinderne kan jo bare blive bedre til at forhandle løn.

Og det er desværre det, der ofte sker, når vi skal diskutere kønsligestilling – det være sig på arbejdspladsen, i iværksætteriet og/ eller i erhvervslivet.  Kvinderne gives – som oftest på et udokumenteret grundlag og alene ud fra en subjektiv vurdering trukket op af hatten til lejligheden – selv ansvaret for at være blevet forskelsbehandlet.

Det er på ingen måde rimeligt, men det er til gengæld jævnligt forekommende, og det handler i høj grad også om, at kvinder generelt mødes mere kritisk end mænd i hvert fald i arenaer, der typisk har været primært mandsdomineret som fx iværksætteri og erhvervsliv.

I et Harvard studie fra 2014 blev studerende inddelt i to grupper og præsenteret for et identisk case-studie om en succesfuld iværksætter. Grupperne fik samme tekst, men med forskellige navne – enten Heidi eller Howard.

Efterfølgende blev begge grupper bedt om at vurdere iværksætterens personlighed. Resultaterne viste, at selvom begge iværksættere blev anset for lige kompetente, blev Howard opfattet som mere sympatisk end Heidi – de samme egenskaber var simpelthen mere likeable ved manden end ved kvinden. Derudover ville de studerende ligeledes tilbyde Howard en højere løn end Heidi, selvom det kun var deres køn, der var forskelligt.

Undersøgelsen viser, at samfundet generelt er mere positivt indstillet over for den mandlige iværksætter end over for den kvindelige. Det til trods for at de på papiret havde præcis de samme menneskelige egenskaber og det samme projekt.

Det er jo egentlig ganske interessant. Vi møder simpelthen mænd og kvinder med de samme egenskaber og evner forskelligt og dette alene på baggrund af deres køn. Helt generelt er det meget mere tilladeligt og i øvrigt risikofrit at være mere kritiske over for kvinder end over for mænd – dette gælder kvindens måde at være på, de resultater hun skaber, hendes påklædning, hendes civile liv og i det hele taget hendes ageren. Alt kan udsættes for kritik. Risikofrit.

Kvindelige iværksættere såvel som kvindelige erhvervsfolk vil generelt blive mødt med mere modstand og mere kritik i forhold til deres måde at være på og drive deres ideer ud i livet på samt deres opnåede resultater end mænd i samme positioner. Og hvis du spørger mig, om jeg som kvinde i erhvervslivet er stødt på dette fænomen, så er svaret JA!

Det er på ingen måde rimeligt, og det er et udtryk for bias (en forudindtagethed) samt en generel tilladelighed i samfundet til at være kritiske over for kvinder, og vi løser det kun ved at bringe det frem i lyset og ved at være opmærksomme på den kritik, der rettes uretmæssigt mod kvinderne.

På den baggrund vil jeg gerne allerede nu reklamere for to seminarer som Grønlands Ligestillingsråd i samarbejde med Dansk Industri og Grønlands Erhverv afvikler i efteråret om netop erhvervslivets bias. Det skal nok blive rigtig spændende og lærerigt og i Rådet håber vi, at rigtig mange erhvervsfolk og ledere i Grønland vil deltage med nysgerrighed og et ønske om at blive klogere. Bliver vi bare ved med at gøre det samme, så sker der i hvert fald ikke noget nyt.

Rigtig god National Ligestillingsdag. ”

**25. november 2024 – FN’s Internationale dag for vold imod kvinder**

Den 25. november 2024 var det FN’s internationale dag imod vold mod kvinder.

Ligestillingsrådet har i anledning af dagen arrangeret flere events i Nuuk, hvor Ligestillingsrådet i samarbejde med advokat Miriam Michaelsen fra Njord Lawfirm i København.

Ligestillingsrådet havde følgende arrangementer i anledning af dagen

- Den 25. november offentligt foredrag om digitale krænkelser – afholdt i Katuaq
- Den 26. november emnedag for fagpersoner, der arbejder med unge mennesker vedrørende digitale krænkelser
- Den 27. november erhvervsledermiddag for udvalgte private erhvervsledere med fokus på håndtering af krænkelser på arbejdspladsen

Arbejdet med digitale krænkelser er et fokusområde for Ligestillingsrådet.

Ligestillingsrådet har fra advokat Miriam Michaelsen og hendes team modtaget materiale, der er tilgængelig på Rådets hjemmeside – det samme er Ligestillingsrådets egen rapport om arrangementerne.

Til Erhvervsledermiddagen den 27. november 2024 deltog ca. 20 repræsentanter fra erhvervslivet. Til mødet afholdt advokat Lars Lokdam, der er managing partner ved Njord Lawfirm samt bestyrelsesmedlem i en række virksomheder et oplæg om, hvorledes krænkelser kan håndteres i virksomheder samt hvorledes der kan støttes op om de personer, der måtte være udsat for krænkelserne. Videre holdt advokat Miriam Michaelsen et oplæg om digitale krænkelser.

Det er rådets opfattelse, at erhvervslivet var positive over for at være inddraget i Rådets arbejde.

**Øvrige arrangementer**

Ligestillingsrådet forperson deltog som debattør på Grønlands Erhvervs Future Greenland konference i maj 2024.

Ligestillingsrådets forperson deltog på Grønlands Erhvervs ungdomskonference i Sisimiut i november 2024 som oplægsholder med Jakob Kjærside fra Dansk Industri, hvor der blev sat fokus på bias i relation til unge mennesker og den betydning det har for ligestilling.

Ligestillingsrådet afholdt i november 2 workshops vedrørende bias i erhvervslivet. Workshopsene blev lavet i samarbejde med Dansk Industri og Grønlands Erhverv.

Som oplægsholder til workshoppen havde Dansk Industri stillet Jakob Kjærside til rådighed uden beregning. Rådet afholdt omkostninger til rejse og ophold.

Der blev afholdt workshop i Sisimiut den 6. november 2024 og i Nuuk den 11. november 2024.

I alt deltog 50-70 erhvervsfolk i rådets workshops.

Der henvises til særskilt rapport, der er tilgængelig på Rådets hjemmeside.

**Rejser**

Rådets forperson var i januar 2024 i Danmark, hvor hun mødtes med Dannerhuset i relation til et initiativ fra deres side vedrørende indsat på krisecentre i Grønland. Videre havde forpersonen møder med Dansk Industri i relation til samarbejde om workshop vedrørende bias i Rådets regi senere på året.

Rådets forperson Britta Keldsen og medlem af Rådet Grethe Siegstad var i november 2024 i Sisimiut i forbindelse med Rådets afvikling af workshop om bias. Britta Keldsen deltog endvidere som oplægsholder i Grønlands Erhvervs ungdomskonference i Sisimiut.

**Høringer**

Rådet har ikke afgivet høringssvar på lovgivning i 2024.

**Ligestillingsrådets strategi for 2023 til 2024 (tidligere 2026):**

Ligestillingsrådet vedtog på sin workshop i februar 2023 følgende strategi for indeværende Rådsperiode

Rådet vil have fokus på følgende områder:

- Kønsrelateret vold
- Ligestilling på arbejdsmarkedet
- Anti-diskrimination
- Digitale krænkelser

*Kønsrelateret vold*

Kønsrelateret vold er en af de største ligestillingsmæssige udfordringer i Grønland. Kønsrelateret vold kan både være fysisk og psykisk, og kan bl.a. udmønte sig således:

- Psykisk vold i form af nedgørelse og ydmygelse
- Seksualiseret vold
- Fysisk vold
- Økonomisk vold ved at fratage en anden person økonomisk frihed

Det er Ligestillingsrådets ønske, at der sættes fokus på kønsrelateret vold og at det bliver et kontinuerligt emne til samfundsdebat med henblik på at skabe en positiv forandring.

*Ligestilling på arbejdsmarkedet:*

Det er afgørende at skabe lige muligheder og rettigheder på arbejdsmarkedet.

Vi arbejder på at identificere og fjerne barrierer, der forhindrer kvinder og mænd i at deltage fuldt ud og retfærdigt på arbejdsmarkedet. Dette omfatter lønulighed, adgang til ledelsespositioner og støtte til arbejdsliv og familieliv.

*Anti-diskrimination*

Rådet ønsker at bekæmpe diskrimination i alle dens former. Dette omfatter ikke kun kønsdiskrimination, men også diskrimination baseret på etnicitet, seksuel orientering, alder og andre faktorer. Vores mål er at skabe et samfund, hvor alle borgere har lige rettigheder og muligheder. Rådet er dog opmærksom på, at lovgivningen på området indtil videre alene omhandler kønsdiskrimination.

*Digitale krænkelser:*

I den digitale tidsalder er digitale krænkelser en stigende bekymring. Vi vil arbejde på at skabe et trygt og respektfuldt online miljø, hvor køn og andre karakteristika ikke er mål for krænkelser. Dette omfatter oplysning om sikkerhed online og bekæmpelse af hadefulde ytringer og online chikane.

Vores strategi er drevet af en stærk overbevisning om, at ligestilling er afgørende for at opnå et retfærdigt og inkluderende samfund.

**Rådet har i 2024 arbejdet med områderne på følgende måde**

*Kønsrelateret vold*

- Rådet afholdt et større arrangement den 8. marts 2024 hvor Cathrine Behrendt redegjorde for statistik på området
- Rådet har udgivet en artikel om forholdet, der kan findes på Rådets hjemmeside

- Ligestillingsrådets forperson har adresseret det i forbindelse med ændringen af kriminalloven vedrørende samtykke
- Emnet bliver generelt behandlet på Rådets medieplatforme bl.a. med oplysning om statistik

*Kønsligestilling på arbejdsmarkedet*

- Rådet afholdt et større arrangement den 8. marts 2024 hvor Cathrine Behrendt redegjorde for statistik på området
- Rådet har udgivet artikler om forholdet, der er tilgængelig på Rådets hjemmeside
- Rådet har sammen med Grønlands Erhverv og Dansk Industri afholdt to workshops om bias i erhvervslivet i henholdsvis Sisimiut og Nuuk
- Rådets forperson deltog i Grønlands Erhvervs Future Greenland konference i maj 2024 som debattør vedrørende temaet
- Rådet fik i maj 2024 trykt en kronik i Sermitsiaq om kvindeligt iværksætteri og samfundsmæssige begrænsninger herfor
- Emnet bliver generelt behandlet på Rådets medieplatforme bl.a. med oplysning om statistik

*Anti-diskrimination*

- Rådet har afholdt workshops i Sisimiut og Nuuk vedrørende bias
- Emnet bliver generelt behandlet på Rådets medieplatforme

*Digitale krænkelser*

- Ligestillingsrådet har i november 2024 afholdt åbent foredrag om digitale krænkelser
- Ligestillingsrådet har i november afholdt seminar for fagpersoner vedrørende digitale krænkelser
- Ligestillingsrådet har i november 2024 afholdt erhvervsledermiddag med fokus på krænkelser på arbejdspladser i Grønland
- Emnet bliver generelt behandlet på Rådets medieplatforme bl.a. med oplysning om statistik

**Møder, seminarer og konferencer i 2024:**

**Nordisk Ombudsmøde 2024.**

Rådet har ikke deltaget i Nordisk Ombudsmøde 2024.

**Møde med Naalakkersuisoq samt departementet for Erhverv, Handel, Råstoffer, Justitsområdet og Ligestilling**

Rådet er i 2024 ikke inviteret til møde med Naalakkersuisoq for Erhverv, Handel, Råstoffer, Justitsområdet og Ligestilling.

Rådet har afholdt møde med afdeling for ligestilling under departementet for Råstoffer, Erhverv, Ligestilling og Justits. Mødet med afholdt i april 2024 og fra Rådet deltog forperson Britta Keldsen, Mikkel Andreassen, Grethe Siegstad og Erni Kristiansen.

**Møde med Lovudvalget.**

Rådet har i 2024 ikke været til møde i lovudvalget.

**Rapporteringer:**

Rådet har udarbejdet rapport vedrørende workshop om bias samt diverse foredrag og seminarer om digitale krænkelser. Rapporterne er tilgængelig på Rådets hjemmeside.

**Udgivelser:**

Rådet har ikke haft udgivelser i 2024.

**Øvrigt**

Fredag den 1. november 2024 landede en dejlig mail hos Ligestillingsrådet. Det var Tusass der havde skrevet og meddelt, at Ligestillingsrådet var blevet valgt som modtager af tillægsværdifrimærket for 2025. Det forventes, at Rådet vil modtage donationen i 2027.

På vegne Ligestillingsrådet takkes mange gange for anerkendelsen.

Henvendelser vedrørende denne årsrapport kan rettes til rådets tidligere forperson Britta Keldsen på nali@nali.gl

På vegne Grønlands Ligestillingsråd 2024

Britta Keldsen
Forperson 2023 - 2024