



Diversitet í grønlandske organisationer

MARTS 2023
MARKEDSUNDERSØGELSE



Indholdsfortegnelse

1	Analysen i hovedtræk (Executive Summary)	3
2	Indledning.....	5
2.1	Baggrund for analysen.....	5
2.2	Antagelser	6
2.3	Data	6
3	Kønsfordelingen hos virksomheder, Naalakkersuisut og kommuner.....	7
3.1	Grønlands Selvstyre.....	7
3.2	Virksomhederne	7
3.3	Kommunerne.....	9
4	Grønlands Erhverv arbejdsmarkedsundersøgelse - december 2022	10
5	Spørgeskemaundersøgelse - januar 2023	12
5.1	Respondenter – køn, funktion og alder.....	12
5.2	Respondenter fordelt på organisationsform	13
5.3	Respondenter fordelt på brancher	13
5.4	Mulige fejlkilder	14
6	Fordeling af køn i organisationen og på ledende poster.....	15
6.1	Samlet kønsfordeling i organisationer.....	15
7	Adfærd og motivation omkring diversitet.....	17
7.1	Organisationens bevidsthed og intentioner om diversitet	17
7.2	Organisationens adfærd.....	18
7.3	Mulighederne for diversitet i ledelse	18
8	Udfordringer i arbejdet med kønsdiversitet	20
9	Tilgangen til diversitet.....	21
10	Det offentlige og private	22
10.1	Fordelingen af medarbejdere på køn i det offentlige og private	22
10.2	Fordelingen af mellemledere på køn i det offentlige og private.....	23
10.3	Fordelingen af topledere på køn i det offentlige og private.....	24
10.4	Opsummering af kønsfordelingen i det offentlige og private	24
11	Konklusion	26
11.1	Besvarelse af antagelser	26
11.2	Konklusion.....	27
12	Perspektivering.....	28

12.1	Fremtidens lederskab.....	28
12.2	Grønland i verden.....	28
12.3	Temaer til fremtidige undersøgelser	29
13	Bilag	30
13.1	Bilag A: Kilder.....	30
13.2	Bilag B: Spørgeramme	31
13.3	Bilag C: Åbne kommentarer om udfordringerne ved at arbejde med kønsdiversitet (spørgsmål 7).....	33
13.4	Bilag D: Åbne kommentarer om tilgangen til arbejdet med diversitet (spørgsmål 8).....	35

1 **Analysen i hovedtræk (Executive Summary)**

Analysens baggrund og formål

Grønlands Erhverv har i 2022 og 2023 gennemført undersøgelser, hvor emnet diversitet berøres. Nærværende rapport er et privat initiativ, der har til formål at følge op på tidligere undersøgelser, herunder Grønlands Ligestillingsråds analyse ”Henter du kaffen” fra efteråret 2022. Den nævnte analyse havde til formål at kigge på kønsuligheden i de grønlandske virksomheder. Denne rapport har ønsket at sætte lidt tal på fordelingen samt undersøge nærmere, hvad der kan være årsager til tingenes tilstand.

Til grund for analysen ligger bl.a. en onlineundersøgelse udført af Grønlands Erhverv, som 88 respondenter har deltaget i samt Grønlands Erhvervs årlige arbejdsmarkedsundersøgelse, hvor 69 respondenter har svaret på spørgsmål om ligestilling og diversitet. Deltagerne i undersøgelserne er overvejende virksomheder organiseret under Grønlands Erhverv, der er stærkt funderet i de håndværksmæssige fag. Offentlige forvaltninger og myndigheder har desuden deltaget i den omtalte onlineundersøgelse.

Det er relevant at kigge på kønsfordelingen på det samlede arbejdsmarked og ikke begrænse fokus til dele af arbejdsmarkedet, som fx det private erhvervsliv. I både det offentlige og det private er der grundlag for gode ansættelser og muligheden for at indtage lederstillinger.

Analysens antagelser

Analysen bekræfter sine 4 antagelser, nemlig:

1. At der generelt synes at være flere mænd i ledelse end kvinder
2. At den offentlige sektor har en større andel af kvindelige ledere end den private sektor
3. At en generel mangel på arbejdskraft gør det vanskeligt at arbejde med diversitet i visse sammenhænge
4. Og at diversitet forudsætter at organisationerne har en bevidsthed om emnet og indarbejder det i sin struktur

Forholdet mellem intentioner og handlinger

Der synes overvejende at være et ønske om diversitet, hvilket mange steder også støttes af formelle strukturer herfor, men i det daglige eksekveres dette ikke i samme omfang, som formentlig er intentionen. Den generelle mangel på arbejdskraft *medvirker til at fjerne fokus fra arbejdet med ligestilling og diversitet*, fordi virksomhederne ofte ikke har muligheden for at vælge på parametre som køn, når ledige stillinger skal besættes eller ledere skal udpeges.

Interessen for ledelse og kønsfordelingen på forskellige ledelsesniveauer

Når det gælder ledelse og kønsfordeling er der ikke umiddelbart en objektiv indikation på at kvinder ikke interesserer sig herfor eller ikke søger ledelsesstillinger, og blandt respondenterne

synes der at være forskellige opfattelser heraf, afhængig af hvilket køn man repræsenterer. De kvindelige respondenter oplever ikke på samme måde som de mandlige, at kvinder *ikke* søger lederstillinger eller ikke opfylder kravene til de opslåede lederstillinger.

Baseret på de estimater, som de deltagende organisationer har angivet i forhold til kønsfordelingen på forskellige niveauer i deres organisationer synes kvinderne generelt at være underrepræsenterede jo højere op i hierarkiet man bevæger sig. Udgangspunktet er at kvinder og mænd er ligeligt fordelt på arbejdsmarkedet fra 30-års alderen (under denne alder er der en underrepræsentation af kvinder), hvorfor det er interessant at denne fordeling ikke på samme måde gør sig gældende i ledelseslagene. Her ses der en forskel mellem den private og offentlige sektor samt hvor højt op i ledelseslagene man bevæger sig.

Offentlige og private arbejdspladser

Der er forskelle i kønsfordelingen mellem de offentlige arbejdspladser og de private arbejdspladser, men det er ikke undersøgt hvad baggrunden herfor er. De offentlige arbejdspladser repræsenterer i undersøgelsen de offentlige forvaltninger og myndigheder, mens de private spænder væsentligt bredere rent fagligt. Der er derfor ikke en direkte faglig sammenligning mellem de to områder, som kan lægges til grund for en konklusion. Der er dog nogle subjektive fortolkningsbidrag i kommentarerne til spørgeskemaundersøgelserne, der går i retning af at kønnene vægter forskellige kvaliteter i deres ansættelse. Dette kan fx være behovet for sikkerhed i ansættelsen, adgang til familie-/fritid, skiftende arbejdstider og fysiske krav til en given stilling.

Rapporten har samlet fakta omkring de faktiske kønsfordelinger i de offentlige forvaltninger og myndigheder samt udvalgte private virksomheder, og bekræfter dermed også forventningen om at kvinder er underrepræsenterede i ledelserne, hvis målet er en 50-50 (eller 40-60) fordeling, måske med undtagelse af bestyrelserne i de offentligt ejede aktieselskaber (K: 47 % / M: 53 %). For mange organisationer gælder, at fordelingen i ledelsen matcher fordelingen i medarbejderstaben. Undersøgelsen går ikke nærmere ind i, hvad en ligestilling skal sættes i forhold til, fx kønsfordelingen i samfundet, kønsfordelingen i branchen, kønsfordelingen i virksomheden, kønsfordelingen hos kunderne eller andet.

Rapporten som optakt til diskussionen om diversitet på arbejdsmarkedet

Rapporten giver ikke en dybere indsigt i de mere subjektive forhold, der kan forklare forskellene i kønnenes repræsentation, men der gives et forsigtigt fortolkningsbidrag. Overvejende gives nogle objektivt konstaterbare data i forhold til kønnenes fordeling i dele af arbejdsmarkedet.

Rapporten tjener derfor sit formål, som et bidrag til den videre debat om diversitet og ligestilling i det grønlandske arbejdsmarked.

2 Indledning

2.1 Baggrund for analysen

I efteråret 2022 blev Ligestillingsrådets analyse ”*Henter du kaffen*” offentliggjort. Analysen var baseret på 15 interviews med kvinder i Grønland samt et fokusgruppe interview med 6 mænd. Alle 21 deltagere i undersøgelsen indgik i ledelsesstillinger i grønlandske organisationer. Analysen arbejdede ud fra en antagelse om, at der ikke er kønsdiversitet i de grønlandske ledelser, dvs. at der ikke i tilfredsstillende grad, er en ligelig og/eller repræsentativ fordeling af mænd/kvinder i ledelserne.

Nærværende rapport forsøger at arbejde videre med det initiativ, som Ligestillingsrådets analyse adresserede samt at tilvejebringe data omkring forholdet mellem kønnene i de grønlandske organisationer. Der foreligger ikke et formelt samarbejde mellem rapporterne, og nærværende rapport er alene udarbejdet af Grønlands Erhverv på eget initiativ. Rapporten arbejder desuden videre med Grønlands Erhvervs arbejdsmarkedsundersøgelse fra december 2022, hvor der var medtaget en enkelt serie af spørgsmål omkring diversitet.

I lov om ligestilling (Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder) er der mulighed for at lade grønlandske virksomheder med mere end 20 medarbejdere indrapportere på fordeling af køn, men dette sker ikke systematisk, og dermed er der ikke et statistisk grundlag at forholde sig til kønsdiversiteten på. Derudover er der ikke en entydig definition af hvad en ligestilling skal sættes i forhold til, fx er det til fordelingen af mænd/kvinder generelt i samfundet, fordeling af mænd/kvinder indenfor den pågældende branche, fordelingen i forhold til virksomhedens kunder/forbrugere, i forhold til fordelingen af uddannede i branchen m.v.?

”*Henter du kaffen*” havde primært fokus på det private erhvervsliv, inklusive de offentligt ejede aktieselskaber, og ikke på den offentlige forvaltning og myndigheder, hvor det antages, at der er, eller kan være, en anden fordeling af kønnene på ledelsesniveau end i erhvervslivet.

Nærværende rapport har til formål at skabe et indblik i fordelingen af kønnene i organisationerne og de udfordringer, der er forbundet med at arbejde med kønsdiversitet. Af Grønlands Statistik¹ ses det, at fordelingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet er ligelig i den del af arbejdsstyrken, der er over 30 år, mens der er en undervægt af kvinder i de yngre grupper. Sidstnævnte skyldes til dels at der er flere kvinder i uddannelsessystemet og til dels, at der især i de mindre bosteder, er flere kvinder i den fødedygtige alder, der er hjemmegående, mens mændene er i beskæftigelse.

Analysen forsøger at give et bidrag til debatten om fordelingen af kønnene i ledelserne. Når man objektivt kan konstatere, at der på det samlede arbejdsmarked er en ligelig fordeling mellem kønnene, kan der også være en forventning om en tilsvarende fordeling i ledelserne. I denne kontekst arbejdes der med alle ledelsesniveauer, dvs. både det operationelle, taktiske og strategiske niveau (mellemledere, linjeledere, topledere og bestyrelser).

¹ Statistikbanken: [BEDSTC], [INDPI302] og [ARDSTK1]

2.2 Antagelser

Undersøgelsen har bl.a. til formål at undersøge følgende antagelser:

1. Der er generelt flere mænd i ledelse end kvinder
2. Den offentlige sektor har en større andel af kvindelige ledere end den private sektor
3. En generel mangel på arbejdskraft gør det vanskeligt at arbejde med diversitet
4. Diversitet forudsætter at organisationerne har en bevidsthed om emnet og indarbejder det i sin struktur

2.3 Data

Til grund for denne rapport ligger overvejende undersøgelser udført af Grønlands Erhverv:

1. Arbejdsmarkedsanalyse nr. 4 fra december 2022
2. Onlineundersøgelse fra januar 2023 målrettet emnet diversitet
3. Diverse kildemateriale (se bilaget i afsnit 13.1)

3 Kønsfordelingen hos virksomheder, Naalakkersuisut og kommuner

Som omtalt ovenfor er der begrænset adgang til data om kønsfordelingen i de grønlandske organisationer, men for de virksomheder, der er registreret i CVR, er det muligt at hente visse informationer, som kan kobles med offentligt tilgængelige data fra årsrapporter og hjemmesider. Derudover er udvalgte informationer tilgængelige om de offentlige myndigheder og forvaltninger.

3.1 Grønlands Selvstyre

Naalakkersuisut er (status januar 2023) organiseret under 10 landsstyremedlemmer/-Naalakkersuisoq, hvoraf 3 er kvinder (30 %). Hver Naalakkersuisoq kan have flere departementer under sig. Der er 11 departementer, som ledes af departementschefer, der i relation til nærværende analyse anses for at være ”direktionerne”. Direktionerne i de enkelte departementer udgøres alene af én person. Der er 3 kvindelige departementschefer ud af 11 stillinger, hvoraf 2 ikke er besat ved analysens udarbejdelse (begge er i tredje genopslag).

Enhed	Kvindelig	Kvindelig
	Departementschef	Naalakkersuisoq
Formandens Departement		
Departementet for Finanser og Ligestilling		X
Departementet for Udenrigsaliggende, Erhverv og Handel		X
Departementet for Fiskeri og Fangst		
Departementet for Sociale anliggende, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggende	[ledig]	
Departementet for Uddannelse, Kultur, Idræt og Kirke	[ledig]	
Departementet for Råstoffer og Justitsområdet		
Departementet for Landbrug, Selvforsyning, Energi og Miljø	X	
Departementet for Boliger og Infrastruktur	X	
Departementet for Børn, Unge og Familier	X	X
Departementet for sundhed		

Tabel 1: Fordeling af mænd/kvinder i den øverste ledelse af Grønlands Selvstyre

3.2 Virksomhederne

Baseret på en gennemgang af de offentligt ejede aktieselskaber² samt et udsnit af virksomheder i den private sektor, organiserede som aktie- eller anpartsselskaber med både direktion og bestyrelse, er der skabt en (ikke-udtømmende) *indsigt* i kønsfordelingen på de øverste ledelseslag.

Tabellen indeholder de offentligt ejede selskaber samt et udvalg af privatejede selskaber (på tværs af brancher). De med gråt markerede virksomheder er ejet af Grønlands Selvstyre, mens de med blå markerede er ejede af Kommuneqarfik Sermersooq³. Listen har ikke til formål at give et komplet overblik, men alene at give en indsigt i kvindernes andel i ledelserne i landets virksomheder – offentlige som private.

² 13 organisationer: Air Greenland AS, Tusass A/S, Royal Arctic Line A/S, Royal Greenland (ny direktør fra 2023 indgår i opgørelsen), Great Greenland A/S, Kalaallit Airports Holding og Kalaallit Airports International (overlap i bestyrelser og sammenfald i direktioner), KNI A/S, INI A/S, Visit Greenland, Nalik Ventures, Sikuki Harbour A/S og Illuut A/S.

³ Nuuk Imeq A/S er kun delvist ejet af Kommuneqarfik Sermersooq

VIRKSOMHED	Kvinder i direktionen			Kvinder i bestyrelsen			Kvindelig CEO	Kvindelig CFO	Kvindelig formand
	Kvinder	Direktion	%	Kvinder	Bestyrelse	%			
Air Greenland	0	1	0,0%	4	9	44,4%			X
Tusass	0	1	0,0%	3	8	37,5%			
Royal Arctic Line	3	7	42,9%	3	9	33,3%			
Royal Greenland	1	4	25,0%	4	9	44,4%	X		X
Great Greenland	0	1	0,0%	3	5	60,0%			X
Kalaallit Airports Holding	1	3	33,3%	2	4	50,0%			
Kalaallit Airports International	1	3	33,3%	4	6	66,7%			
KNI	0	1	0,0%	5	9	55,6%			X
INI	0	1	0,0%	2	6	33,3%			
Visit Greenland	1	1	100,0%	3	5	60,0%	X		X
Nalik Ventures	0	1	0,0%	3	4	75,0%			
Sikuki Harbour	0	1	0,0%	2	5	40,0%			
Illuut	0	1	0,0%	2	4	50,0%			
Esani	0	1	0,0%	1	4	25,0%			
Iserit	0	1	0,0%	2	5	40,0%			
Nuup Buussi	0	1	0,0%	2	5	40,0%			X
Nuuk Imeq	0	1	0,0%	1	5	20,0%			
Polar Seafood Greenland	0	1	0,0%	0	7	0,0%			
Permagreen	0	1	0,0%	1	5	20,0%			
MT Højgaard Grønland	0	1	0,0%	0	3	0,0%			
EMJ Atcon Grønland	0	1	0,0%	0	4	0,0%			
Nuuk Købmandshandel	0	1	0,0%	1	6	16,7%			X
Pisiffik	1	2	50,0%	3	8	37,5%		X	X
KNB (Brugseni)	1	1	100,0%	3	7	42,9%	X		
Niisa Trawl	0	1	0,0%	0	3	0,0%			
GrønlandsBANKEN	0	1	0,0%	4	9	44,4%			
Halibut Greenland	0	1	0,0%	0	5	0,0%			
Hotel Hans Egede	0	1	0,0%	0	3	0,0%			
Hotel Sisimiut	1	1	100,0%	1	3	33,3%	X		
KJ Greenland	0	2	0,0%	1	5	20,0%			
Kalaallit Forsikring	1	1	100,0%	1	4	25,0%	X		
Illit Forsikring	0	2	0,0%	0	5	0,0%			
Usisaat	0	1	0,0%	0	4	0,0%			
Blue Water Greenland	0	1	0,0%	0	3	0,0%			
Masanti	0	1	0,0%	1	6	16,7%			
Polar Entreprise	0	1	0,0%	1	3	33,3%			
Rambøll Grønland	0	1	0,0%	0	4	0,0%			
EY Grønland	0	1	0,0%	1	3	33,3%			X
Grønlands Revision	0	1	0,0%	1	3	33,3%			
Sermeq Helicopters	0	1	0,0%	1	3	33,3%			X
Peter Pars A/S	0	1	0,0%	2	3	66,7%			
Comby	0	1	0,0%	0	3	0,0%			
Inuplan	0	1	0,0%	0	6	0,0%			

Tabel 2: Fordeling af mænd/kvinder i ledelser i kapitalsekskaber (kilde: cvr.dk – december 2022)

(Ovenstående oversigt er uden sammenhæng med de senere undersøgelser, der lægges til grund for denne analyse. Dvs. de omtalte virksomheder indgår muligvis ikke blandt respondenterne, men vil dog have været inviteret til at deltage i undersøgelsen. I forhold til den ovenstående tabel er de tilfældigt udvalgte uden sammenhæng til om de har deltaget i spørgeskemaundersøgelserne).

I de Selvstyrejede aktieselskaber er der sammenlagt 26 mennesker, der er registrerede som direktører, og heraf er 7 kvinder (27 %). Ingen af selskaberne har en kvindelig økonomidirektør. I samme selskaber er der registreret 83 bestyrelsesmedlemmer, hvoraf 39 er kvinder (47 %).

3.3 Kommunerne

Grønland har 5 kommuner, der er organiserede med henholdsvis kommunalbestyrelser og direktioner. 16 personer indgår i kommunernes direktioner, hvoraf 9 er kvinder (56,3 %):

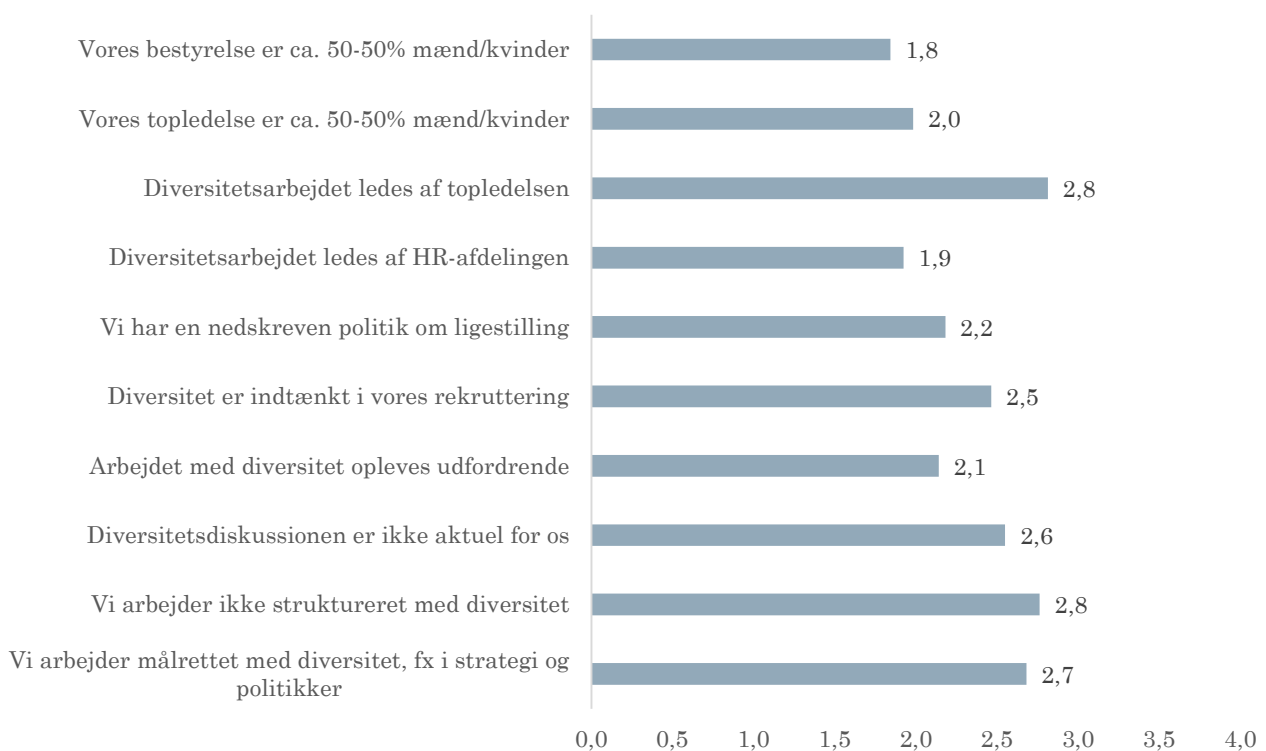
Enhed	Kvinder i direktionen			Kvinder i komm.-bestyrelsen			Kvindelig kommunaldirektør	Kvindelig Borgmester
	Kvinder	Direktion	%	Kvinder	Bestyrelse	%		
Kujalleq	1	1	100.0%	8	15	53.3%	X	X
Sermersooq	3	6	50.0%	9	19	47.4%		X
Qeqqata	3	3	100.0%	7	15	46.7%	X	
Qeqertalik	1	2	50.0%	5	15	33.3%	X	X
Avannaata	1	5	20.0%	4	17	23.5%		

Tabel 3: Fordeling af mænd/kvinder i de kommunale ledelser

4 Grønlands Erhverv arbejdsmarkedsundersøgelse - december 2022

GE udfører hvert år en analyse af manglen på arbejdskraft. I 2022-undersøgelsen, der konstaterede, at der mangler ca. 1.100 medarbejdere i Grønland, blev der stillet et enkelt spørgsmål med en række forskellige udsagn for at tage hul på emnet; *diversitet i ledelserne*. Alene 69 af undersøgelsens 121 respondenter valgte at besvare spørgsmålene om diversitet.

Respondenterne angav graden af enighed på en skala fra 1-4 (1 Meget Uenig/2 Uenig/3 Enig/4 Meget Enig) med en række prædefinerede udsagn. Resultatet fremstilles nedenfor baseret på de vægtede gennemsnit pr. udsagn:



Figur 1: Diversitet i de grønlandske organisationer (kilde: GE Arbejdsmarkedsundersøgelse 4 – december 2022)

Spørgsmålet om diversitet havde som omtalt ikke til formål at give et komplet overblik, men var alene et kort nedslag som optakt til nærværende rapport. Svarene kan ikke konkludere direkte, om det er det ene eller andet køn, der er i mindretal, men forholder sig mere overordnet til emnet diversitet.

Der synes at være tænkt diversitet i strategier og politikker, men der mangler fokus på diversiteten i den måde man har struktureret sig på. Sammensætningen af topledelse og bestyrelse indikerer, at der ikke er en ligelig fordeling af mænd og kvinder, men giver ikke et fortolkningsbidrag til om dette opfattes som en udfordring eller hvad årsagen er. Der er overvejende enighed om at arbejdet med diversitet ledes af topledelsen.

Der synes i flere virksomheder at være en diskrepans mellem intentionerne og handlingerne, forstået som at der i strategien og politikkerne oplyses at være en holdning til diversitet, mens

dette ikke understøttes af den måde, der rent faktisk handles på, beskrevet som en manglende struktureret tilgang til arbejdet med diversitet.

Der er indikationer på at der for de fleste respondenter (50 %) ikke er en nedskreven politik om ligestilling eller tænkes diversitet, når der rekrutteres medarbejdere. 26 % af virksomhederne har en nedskreven politik, mens 24 % ikke ved om der er en ligestillingspolitik.

Der er en overvægt af respondenter, der ikke finder diversitetsdiskussionen relevant for deres virksomhed, men samtidig er oplevelsen *ikke* at agendaen er svær at arbejde med. Der er kun få bidrag til konklusionen, men flere respondenter angiver at den generelle mangel på arbejdskraft ikke gør det muligt at prioritere diversitet, idet man må tage de kandidater, der er tilgængelige.

5 Spørgeskemaundersøgelse - januar 2023

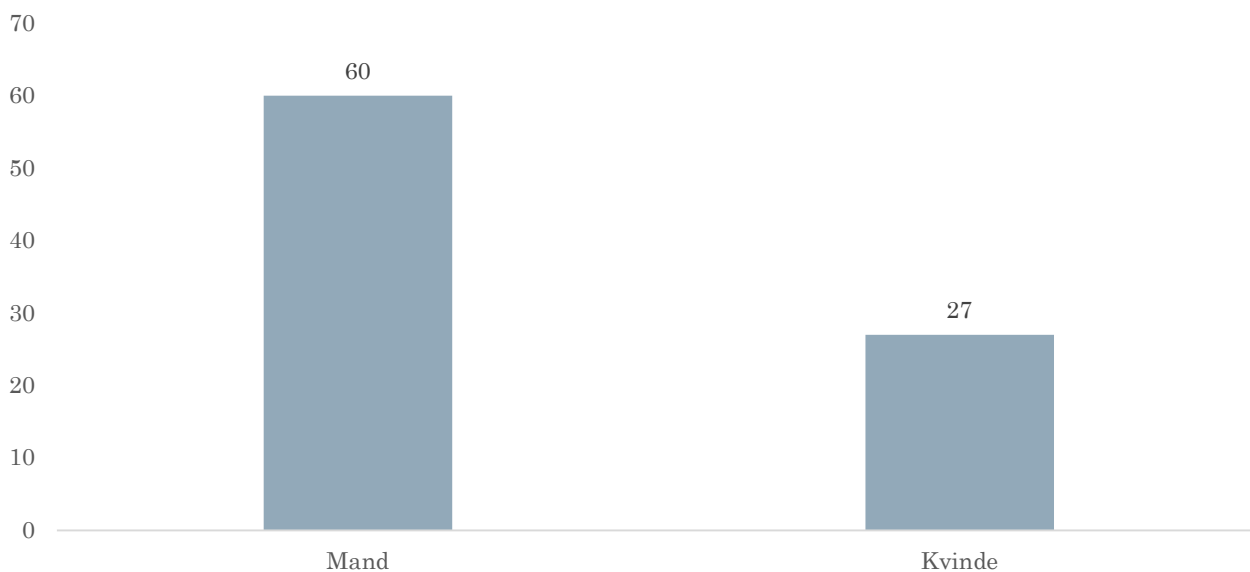
GE har i januar 2023 gennemført en spørgeskemaundersøgelse (spørgerammen kan ses i bilaget i afsnit 0), hvis eneste formål var at indsamle data omkring kønsdiversitet. Undersøgelsen havde til formål, både at afprøve enigheden i en række udsagn og at indsamle et estimat på den faktiske fordeling af mænd og kvinder på forskellige niveauer i organisationerne. Målgruppen har ikke alene været private virksomheder og offentligt ejede virksomheder, men også offentlige forvaltninger og myndigheder.

344 e-mails blev inviteret til at deltage og 88 svarede, hvilket giver en svarprocent på 25,6 %. Dette giver ikke nødvendigvis et repræsentativt indblik i agendaen, men giver forhåbentligt et fortolkningsbidrag, som kan gavne det videre arbejde med diversitet.

5.1 Respondenter – køn, funktion og alder

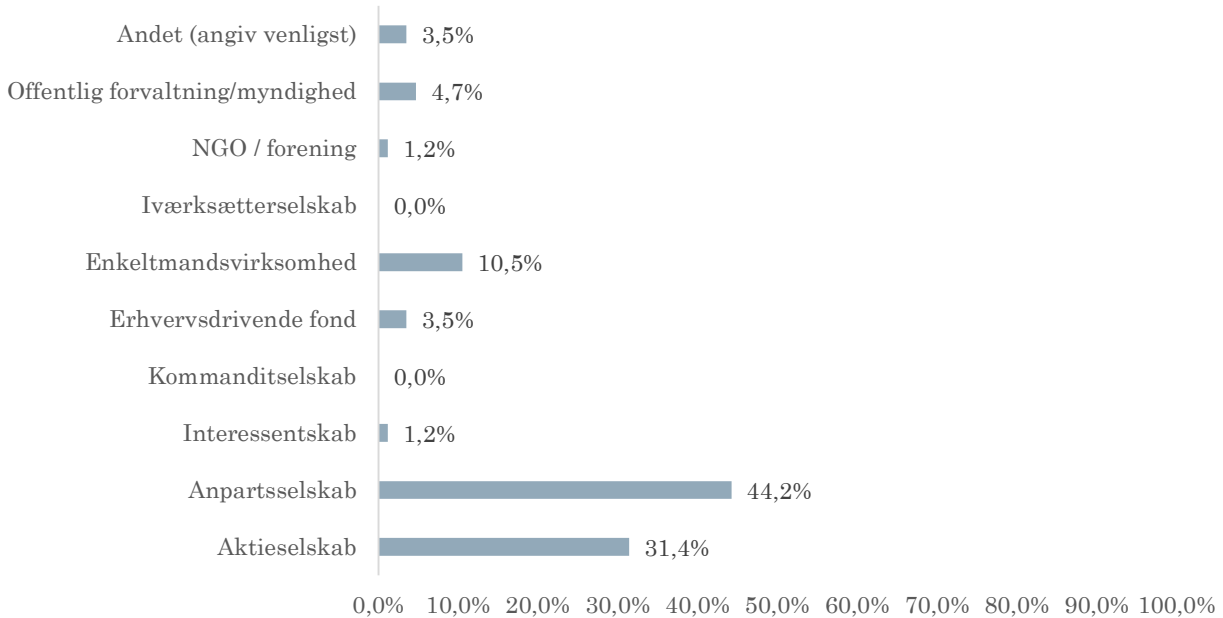
Den gennemsnitlige alder på respondenterne i onlineundersøgelsen er 53,8 år, og alle indgår i ledelsen af deres organisation med undtagelse af to respondenter, der oplyser at være henholdsvis HR-konsulent og specialkonsulent.

Respondenterne havde *ikke* en ligelig fordeling på køn (M: 69 % - K 31 %), men netop kønnet på respondenterne er anvendt senere i analysen for at spore mulige forskelle mellem kønnene i opfattelsen af egen organisation:



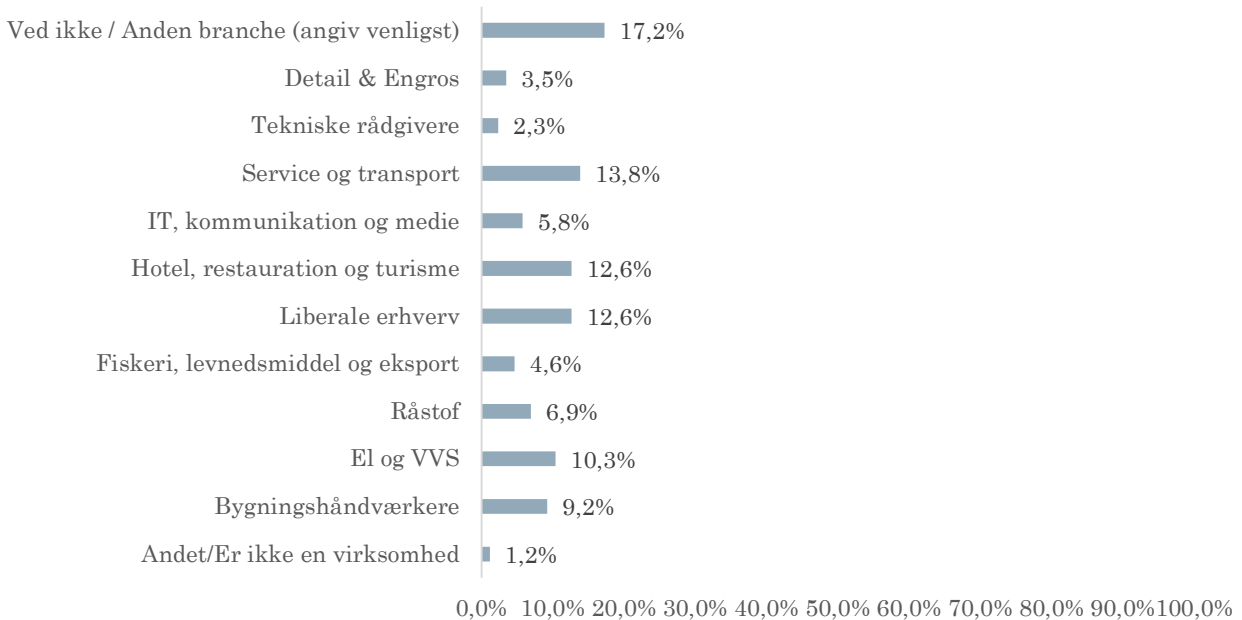
Figur 2: Fordelingen af respondenter på køn (spørgsmål 13)

5.2 Respondenter fordelt på organisationsform



Figur 3: Respondenterne i 2023 onlineundersøgelsen baseret på organisationsform (spørgsmål 10)

5.3 Respondenter fordelt på brancher



Figur 4: Respondenternes fordeling på brancher (spørgsmål 11)

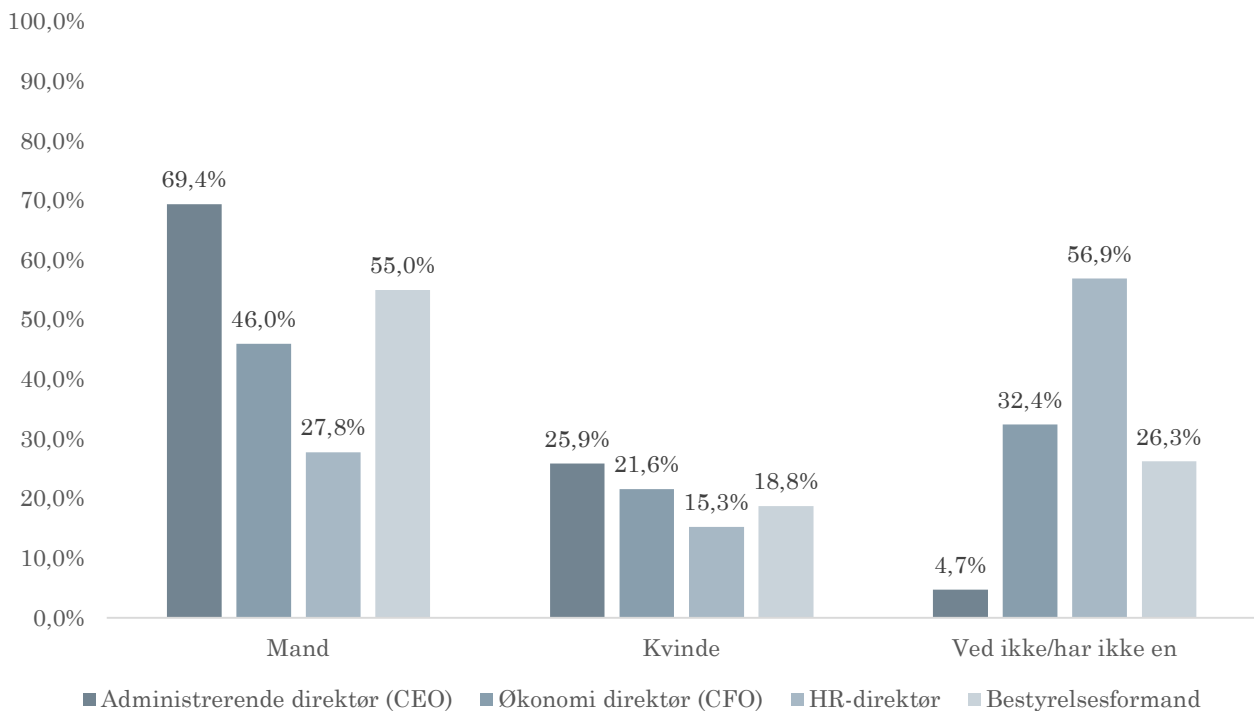
5.4 Mulige fejlkilder

Resultatet af undersøgelsen og ikke mindst dens konklusioner skal læses i lyset af det datamateriale, der er lagt til grund. Der er i onlineundersøgelsen en række mulige fejlkilder, som vil kunne påvirke resultatet:

1. Undersøgelsen er ikke lavet blandt medarbejdere, men i ledelserne i organisationerne, og i flere tilfælde skal lederne vurdere organisationens indsats, hvilket delvist vil være deres egen indsats og strategiske fokus.
2. Der er en ulige fordeling på køn blandt respondenterne, idet alene 31 % af respondenterne er kvinder.
3. En stor andel af de virksomheder, der medvirker i undersøgelsen, vil være at finde i det man historisk har refereret til som ”mandefag”.
4. I Grønland er der ca. 4.000 virksomheder og organisationer registreret i CVR. Heraf er ca. 540 selskaber organiserede som kapitalselskaber (aktie- eller anpartsselskaber), hvoraf ca. 330 er organiserede hos Grønlands Erhverv og dermed er inviteret til at deltage i undersøgelsen, der dog også har inviteret en række ikke-medlemmer (fx Royal Greenland og Royal Arctic Line) samt kommuner og Grønlands Selvstyre. Undersøgelsen har dermed alene skabt indsigt i dele af arbejdsmarkedet.

6 Fordeling af køn i organisationen og på ledende poster

Deltagerne i onlineundersøgelsen har forholdt sig til hvilket køn udvalgte ledere har i deres organisation har:



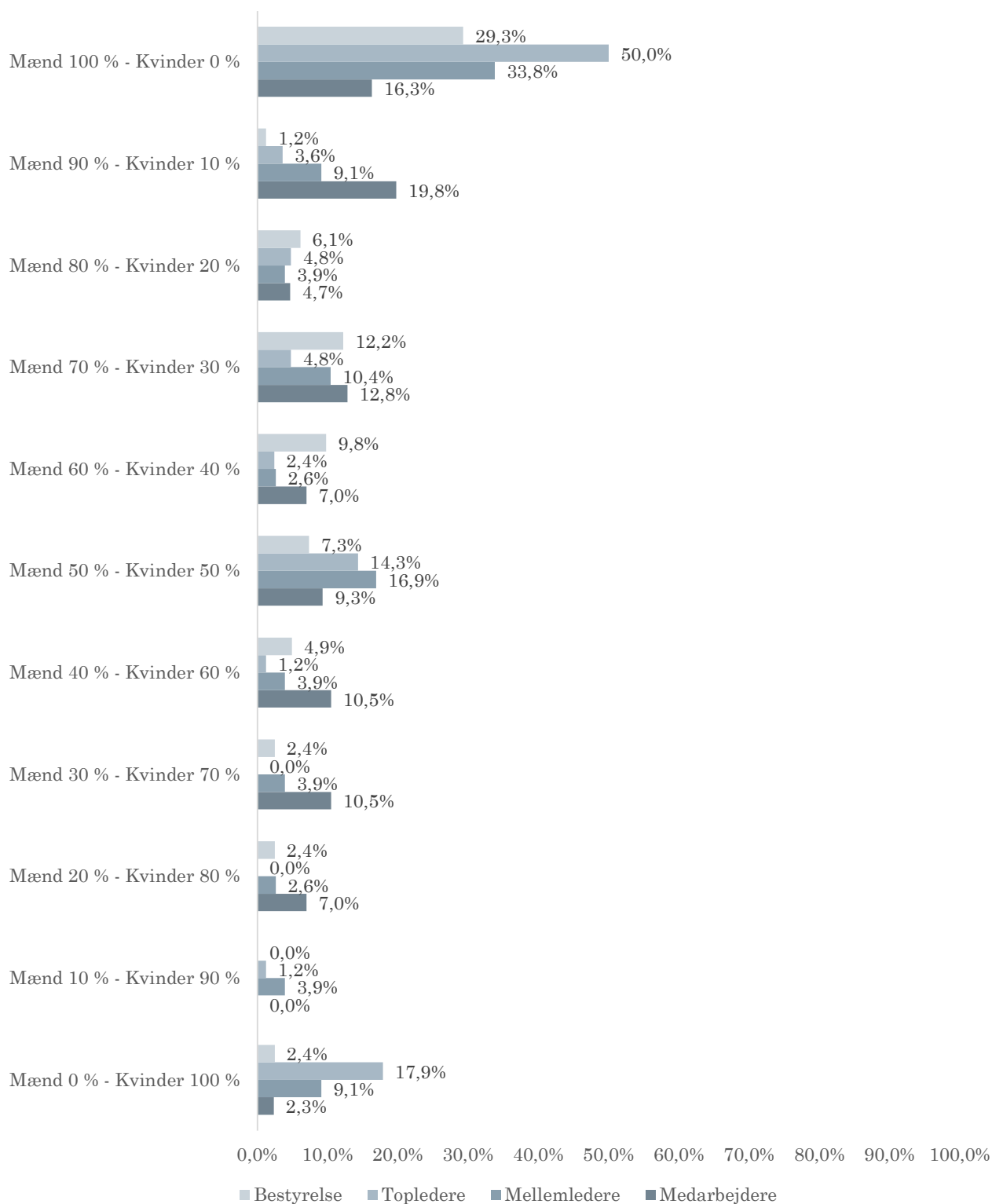
Figur 5: Fordeling af køn på ledende poster (spørgsmål 5)

Blandt de 88 organisationer, der har deltaget i undersøgelsen ses der ikke en ligelig fordeling på køn, når det gælder udvalgte ledende positioner, og der synes at være en overvægt af mænd i stillingerne.

6.1 Samlet kønsfordeling i organisationer

88 virksomheder og organisationer (offentlige og private) har som omtalt afgivet svar i onlineundersøgelsen, og er blevet bedt om at estimere andelen af mænd og kvinder på forskellige niveauer af organisationen.

Resultatet skal bl.a. ses sammen med fordelingen af brancher og virksomheder, idet der synes at være en god repræsentation fra brancher, der typisk kan klassificeres som "mandefag" eller som typisk tiltrækker flere kvinder end mænd. Resultatet giver derfor ikke et samlet billede af det grønlandske arbejdsmarked, men alene de organisationer, der har valgt at deltage i undersøgelsen. Der er dog en tendens at læse i retning af at der synes at være en ikke-ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelseslagene. Det ses bl.a. at 50 % af virksomhederne har topledelse, der alene består af mænd, mens alene 17,9 % af virksomhederne har ledelse, der udelukkende består af kvinder. 14,3 % af virksomhederne har en ligelig fordeling af mænd- kvinder i topledelsen.



Figur 6: Estimeret fordeling af køn i organisationer (spørgsmål 1-4)

7 Adfærd og motivation omkring diversitet

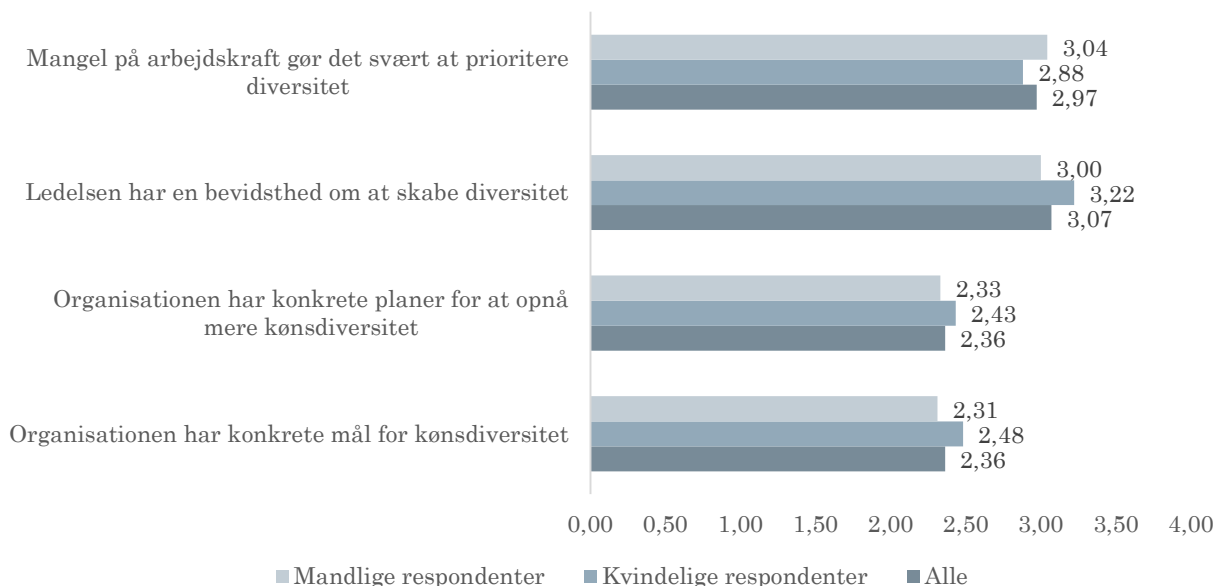
I Grønlands Erhvervs 2022 arbejdsmarkedsundersøgelse blev det konstateret, at der opleves at være et strukturelt fokus på at skabe ligestilling og diversitet, men at praksis ikke understøtter intentionerne. I onlineundersøgelsen fra 2023 er de 88 respondenter blevet bedt om at forholde sig til en række udsagn og vurdere i hvilken grad man er enig med dem (1 Meget uenig / 2 Uenig / 3 Enig / 4 Meget enig). For de fleste udsagns vedkommende gælder, at vurderingen alene kan være subjektiv. Svarene fremstilles derfor baseret på vægtede gennemsnit og fordelt på køn i forhold til om respondenter, der svarer på vegne af organisationen er mand (60 respondenter) eller kvinde (27 respondenter). Det noteres at de personer, der har besvaret undersøgelsen på vegne af deres organisationer, overvejende har angivet at være en del af ledelsen og kun i enkelte tilfælde HR-konsulenter. Der er derfor *ikke* i responsen tale om medarbejdernes oplevelse af organisationerne, men ledelsernes.

Udsagnene er inddelt i tre underkategorier:

7.1 Organisationens bevidsthed og intentioner om diversitet

Grønlands Erhvervs 2022 arbejdsmarkedsundersøgelse konkluderede, at det er topledelsen der driver diversitetsarbejdet. Det er derfor nærliggende at undersøge i hvilket omfang der i ledelserne er en bevidsthed herom samt i hvilket omfang, der opleves at være intentioner om at skabe diversitet:

Bevidsthed og intentioner om diversitet

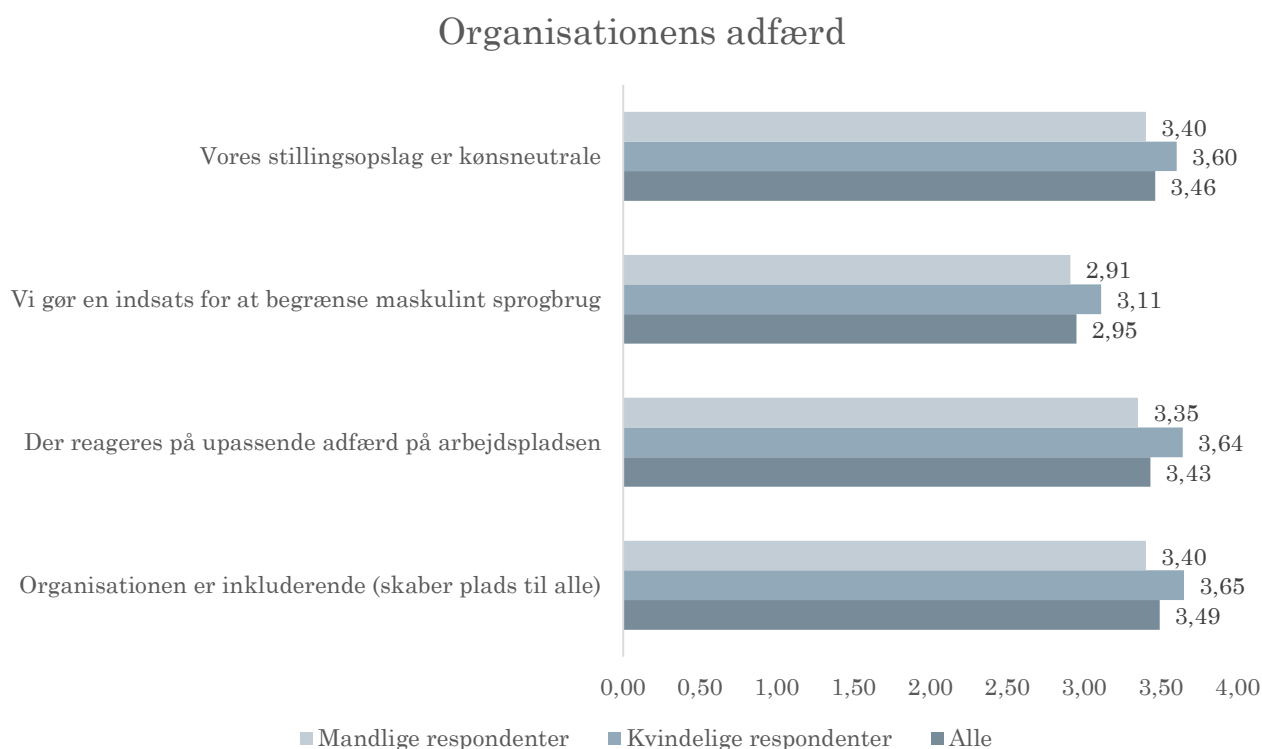


Figur 7: Organisationens og ledelsens bevidsthed og intentioner i relation diversitet (spørgsmål 6)

Respondentgrupperne er overvejende enige om, at det er svært at prioritere diversitet i et arbejdsmarked, hvor der generelt mangler arbejdskraft. Blandt de kvindelige respondenter er der en større enighed om at organisationerne har planer og mål for at opnå mere diversitet.

7.2 Organisationens adfærd

Som omtalt var en af konklusionerne i Grønlands Erhvervs 2022 arbejdsmarkedsundersøgelse, at der ikke nødvendigvis var sammenhæng mellem intentioner og adfærd når det gælder arbejdet med diversitet. Der er derfor opstillet nogle få udsagn om organisationsadfærd, som respondenterne har forholdt sig til



Figur 8: Organisationens adfærd på udvalgte parametre relateret til diversitet (spørgsmål 6)

De mandlige og kvindelige respondenter har målbare forskellige oplevelser af adfærd, og det kan forsigtigt konkluderes, at de kvindelige respondenter i større grad oplever at der er en diversitetsfremmende adfærd end de mandlige respondenter gør.

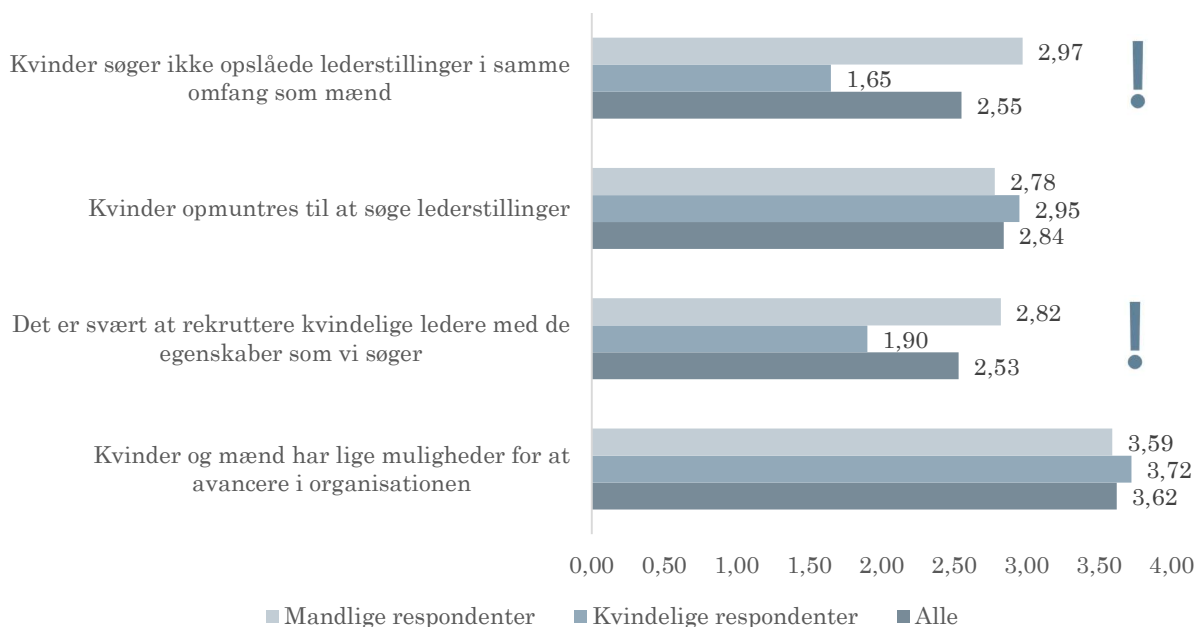
Overordnet er der dog en enighed om at organisationerne har en diversitetsfremmende adfærd og at organisationerne er inkluderende.

7.3 Mulighederne for diversitet i ledelse

Det er tidligere konkluderet, at der fra 30-års alderen og opefter er en næsten ligelig fordeling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Førrige afsnit (6.1) indikerer dog, at der er en større repræsentation af mænd end kvinder i ledelser.

Der foreligger kun begrænsede fortolkningsbidrag hertil, og respondenterne er derfor blevet bedt om at forholde sig til nogle få udsagn omkring rekruttering af kvinder (den underrepræsenterede gruppe).

Mulighederne for diversitet i ledelsen



Figur 9: Muligheden for diversitet på ledelsesniveau (spørgsmål 6)

I denne kategori læses en væsentlig forskel i oplevelsen hos de kvindelige og mandlige respondenter. Både mænd og kvinder oplever at kvinder opmuntres til at søge lederstillinger og at organisationen giver lige muligheder for advancement. Men de kvindelige respondenter er ikke enige i at kvinder generelt ikke søger opslåede lederstillinger. Deraf kan udledes, at man oplever at kvinder søger opslåede lederstillinger i organisationerne. De kvindelige respondenter tenderer desuden til at være uenige i at det er svært at rekruttere kvindelige ledere med de egenskaber, som organisationerne søger.

8 Udfordringer i arbejdet med kønsdiversitet

Respondenterne har i et åbent spørgsmål haft mulighed for at angive hvilke udfordringer de oplever i arbejdet med kønsdiversitet. I denne version af undersøgelsen er der ikke givet prædefinerede svarmuligheder, netop for at begrænse risikoen for at påvirke svarene eller pege dem i en given retning. Spørgsmålet er til dels ledet, idet der lægges op til at forholde sig til ”udfordringer”. Flere respondenter oplyser, at de ikke oplever udfordringer med diversitet.

I overskriftsform fremstilles her nogle af de udfordringer, der går igen i kommentarerne. Der er ikke foretaget en vægtning af svarene:

- Branchen er domineret af det ene køn og der er dermed få muligheder for at rekruttere af det modsatte køn (gælder både mands- og kvinde-dominerede fag)
- Generel mangel på arbejdskraft
- Karakteren af branchen, fx er branchen behæftet med usikkerhed, er der svær adgang til fritid, fysiske krav eller skiftende arbejdstider. Forholdene appellerer forskelligt til kønnene og hvad de vægter som vigtigt.

Ikke overraskende i lyset af det nuværende arbejdsmarked, opleves det ikke muligt at kunne vælge på køn, da der er en generel mangel på arbejdskraft. Dette formodes ikke at dække ligeligt over brancherne, men der er ikke foretaget en undersøgelse heraf.

Den ”klassiske opdeling” af mande- og kvindefag kommer tydeligt i spil, idet der opleves udfordringer med at rekruttere det underrepræsenterede køn, da det opleves at der ofte mangler folk med interesse eller den rette uddannelse indenfor det relevant felt.

I forlængelse af kønsopdelingen på fag, oplyses flere steder også en række værdier og fysiske egenskaber som udfordringer. Det oplyses bl.a. at man oplever at kvinder stiller større krav til sikkerhed i job og indtjening, mens der for en række fag er behov for en fysik som typisk er forbundet med mænd. Opdelingen i kvinde- og mandefag kan derfor synes at have et lag mere end blot den faglige interesse, men synes også omgærdet af nogle forventninger og karakteristika som spiller forskelligt ind til kønnene.

Den samlede oversigt over svarene til dette spørgsmål (7) kan ses i bilaget i afsnit 0.

9 Tilgangen til diversitet

Respondenterne har i et åbent spørgsmål haft mulighed for at angive hvordan, der arbejdes med diversitet i egen organisation. Spørgsmålet er ledende, idet det forudsættes at der rent faktisk arbejdes med diversitet. Flere respondenter oplyser, at man ikke arbejder med kønsdiversitet ligesom mange oplyser, at man ikke skeler til køn.

I overskriftsform fremstilles her nogle af de tilgange/tiltag, der går igen i kommentarerne. Der er ikke foretaget en vægtning af svarene:

- Politikker
- Indsats omkring mindset og værdier, herunder italesættelse af ønsket om diversitet og adfærd
- Fokus på kompetencer, ikke på køn
- Målrettet søgning efter folk af det underrepræsenterede køn

For de virksomheder, der forholder sig til emnet synes der at være brug af politikker og værdisæt, men også at man italesætter emnet, fx i forbindelse med møder.

De fleste respondenter oplyser, at man vægter kvalifikationer over køn, og ikke vil gå på kompromis hermed. I forlængelse heraf er det for mange et problem blot at skaffe arbejdskraft, og dermed bliver kønnet underordnet, da man ikke har mulighed for at vælge eller prioritere. Der er uden tvivl fag, der taler mere til det ene køn end det andet, og det udgør i sig selv en barriere, hvis målet er 50-50 fordeling. For enkelte fag oplyses det at udviklingen går i retning af, at der kan rekrutteres flere og flere fra det underrepræsenterede køn.

Flere målretter deres søgning efter folk af det underrepræsenterede køn.

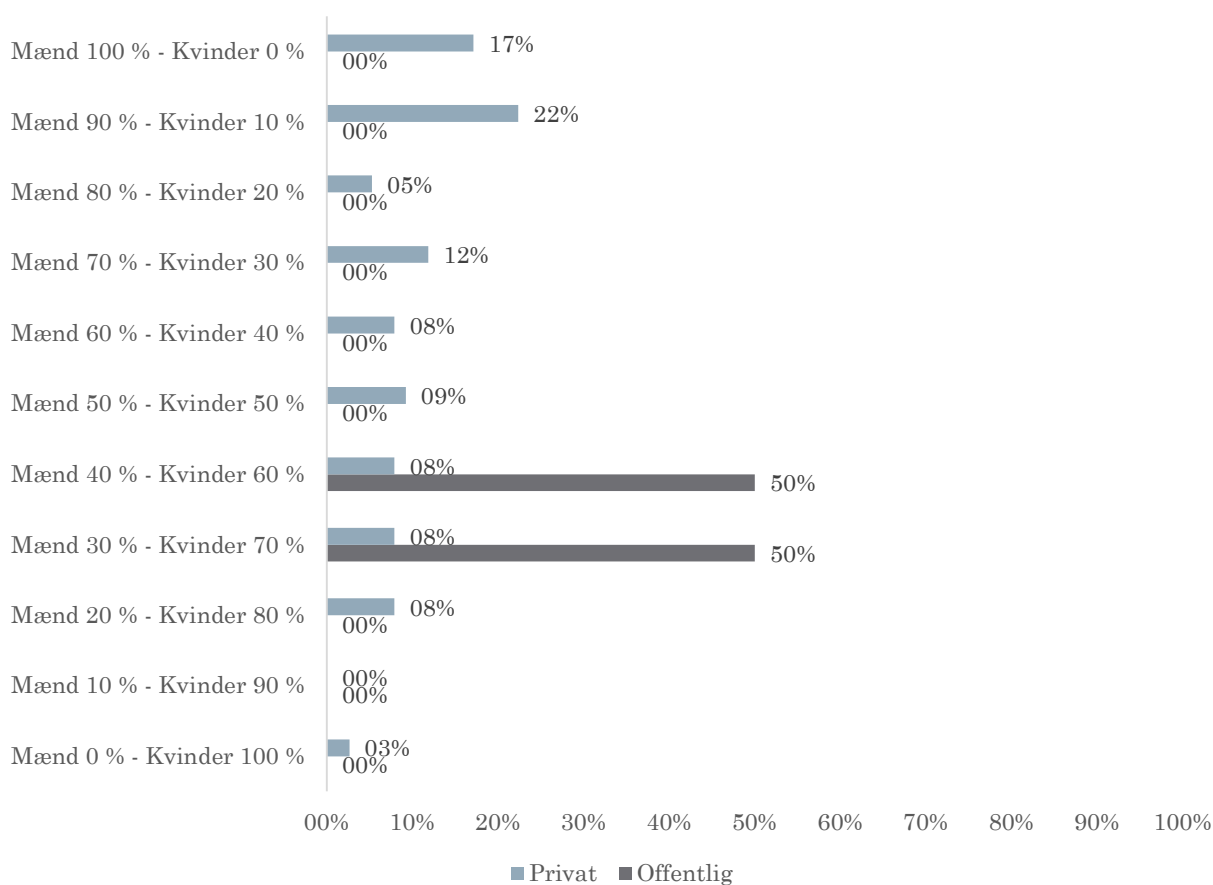
Der er som omtalt ikke sket vægtning af svarene og igen skal det iagttages hvilke brancher, der har deltaget i undersøgelsen. Flere steder opleves en vilje til kønsdiversificering, og det oplyses at det går fremad, men langsomt.

Den samlede oversigt over svarene til dette spørgsmål (8) kan ses i bilaget i afsnit 13.4.

10 Det offentlige og private

Undersøgelsen har bl.a. til formål at afdække om der fordelingsmæssigt er flere kvindelige ledere i det offentlige end i det private. "Det offentlige" er et vidt begreb, og vil ikke alene udstrække sig til den offentlige forvaltning eller myndighed, men også offentlige institutioner m.v. Nærværende undersøgelse har indsamlet svar fra henholdsvis kommunerne og Grønlands Selvstyre, hvorved der alene er fokus på forvaltning og myndighed, og ikke institutionerne. Der gives derfor ikke et komplet billede af situationen. Ydermere har to kommuner (Avannaata og Kujalleq) ikke besvaret henvendelsen. Det private i dette kapitel inkluderer både privatejede virksomheder og offentligt ejede virksomheder.

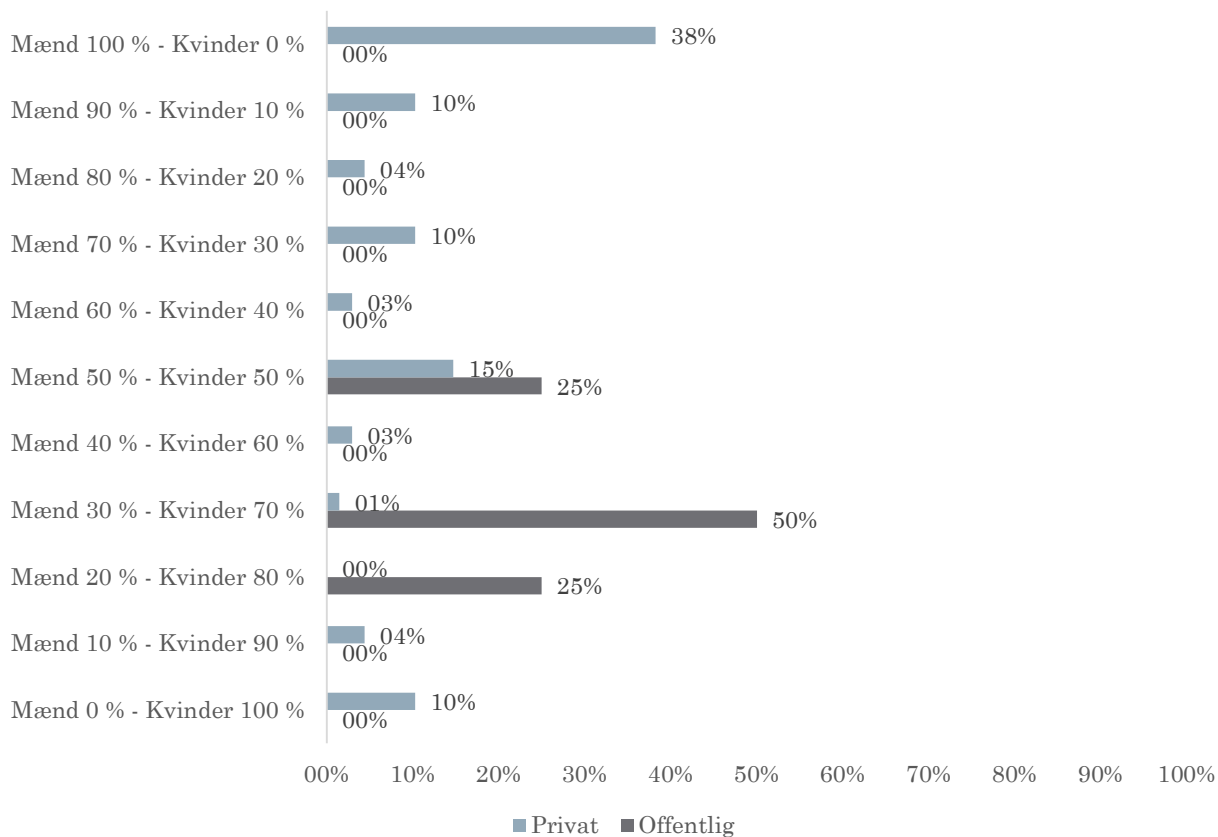
10.1 Fordelingen af medarbejdere på køn i det offentlige og private



Figur 10: Den estimerede fordeling af medarbejdere på køn i henholdsvis det offentlige og det private (spørgsmål 1)

De deltagende private virksomheder i undersøgelsen synes i langt højere grad end de offentlige respondenter, at være udgjort af mænd end af kvinder. Grønlands Selvstyre og de deltagende kommuner har en overvægt af kvinder blandt deres ansatte, hvilket ikke er tilfældet for de fleste af de private arbejdsgivere i undersøgelsen.

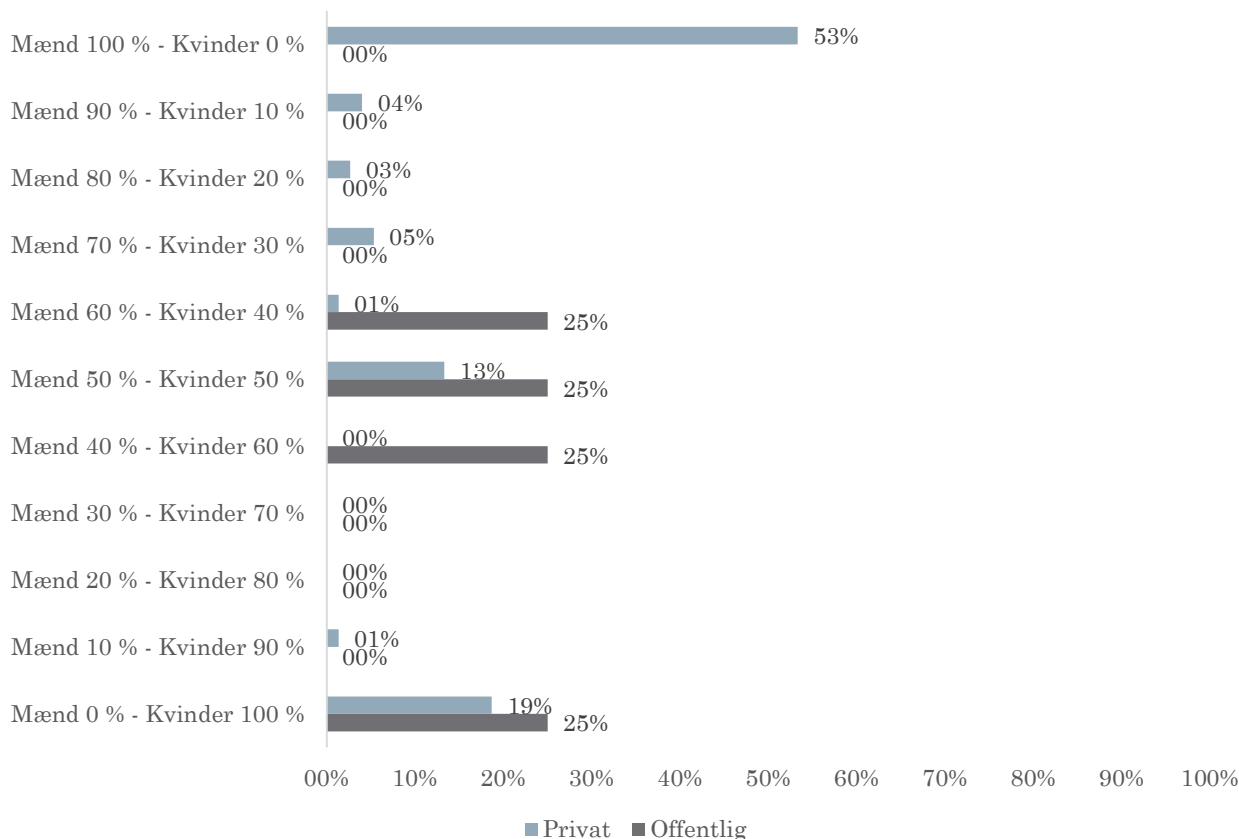
10.2 Fordelingen af mellemledere på køn i det offentlige og private



Figur 11: Den estimerede fordeling af mellemledere på køn i henholdsvis det offentlige og det private (spørgsmål 2)

Samme tendens som med medarbejderne ses også for mellemlederne, og der er en overvægt af kvinder i mellemlederstillinger i forhold til mænd, mens det modsatte gør sig gældende for de private virksomheder.

10.3 Fordelingen af topledere på køn i det offentlige og private



Figur 12: Den estimerede fordeling af topledere på køn i henholdsvis det offentlige og det private (spørgsmål 3)

Også når det gælder topledelse er der store forskelle på det offentlige og det private. Se afsnit 3.1 og 3.3 for en indsigt i fordelingen af køn i ledelserne indenfor henholdsvis Grønlands Selvstyre og kommunerne.

I det offentlige er tendensen med en større andel af kvinder ikke helt så tydelig, som den var for medarbejderne og mellemliderne og det indikerer, at der til trods for en større andel kvinder end mænd i organisationerne, fortsat er en forholdsvis større andel af mænd i det øverste ledelseslag.

10.4 Opsummering af kønsfordelingen i det offentlige og private

Der synes at være forskelle på fordelingen på køn i ledelserne. Datamaterialet i undersøgelsen giver ikke grundlag for at konkludere på det samlede private arbejdsmarked, og der kan derfor ikke konkluderes på om det ene eller det andet køn er mere tilbøjeligt til at søge ansættelse i henholdsvis det offentlige eller det private, men der kan spores nogle tendenser omkring kønsfordelingen i ledelserne. Det kan umiddelbart konkluderes, at der synes at være en større andel af kvinder i ledelserne indenfor det offentlige i forhold til medarbejdernes sammensætning.

Både i det offentlige og det private stiger den forholdsmæssige andel af mænd i ledelse jo mere man bevæger sig op igennem organisationen. Dette lader til at være mere udtalt i det private end i det offentlige. Tendensen medvirker til at understøtte betragtningen om, at der til trods for en ligelig andel af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet er en generelt lavere andel af kvinder i ledelse jo højere op man bevæger sig. Dette kapitel har ikke et fortolkningsbidrag til årsagen herfor, men i forlængelse af Ligestillingsrådets analyse fra 2022, er det vigtigt ikke at begrænse mulighederne for ledelse til virksomheder og privat ansættelse, men også at holde fokus på de muligheder som det offentlige tilbyder.

11 Konklusion

11.1 Besvarelse af antagelser

Afsnit 2.2 angiver de antagelser, som analysen har haft til formål at besvare:

ANTAGELSE	BESVARELSE
1. Der er generelt flere mænd i ledelse end kvinder	Der er en indikation på, at der både i den offentlige sektor og i den private sektor er en overvægt af mænd i ledelse.
2. Den offentlige sektor har en større andel af kvindelige ledere end den private sektor	Med udgangspunkt i det foreliggende datagrundlag er der en stærk indikation på at antagelsen kan bekræftes, og at der generelt er en større andel af kvindelige ledere i den offentlige forvaltning/myndighed end i det private erhvervsliv. Besvarelsen skal dog læses med det forbehold, at datagrundlaget ikke dækker et komplet eller nødvendigvis repræsentativt udsnit af erhvervslivet og derfor ikke nødvendigvis tegner et repræsentativt billede af det private arbejdsmarked.
3. En generel mangel på arbejdskraft gør det vanskeligt at arbejde med diversitet	Dette er brancheafhængigt, men der er fortsat en meget stærk indikation på, at der med den generelle mangel på arbejdskraft, ikke er den samme mulighed for at kunne prioritere og arbejde med fx kønsdiversitet i mange brancher. Når det gælder diversitet i ledelse, evt. hvor der skal rekrutteres til ledelse, har antagelsen ikke samme vægt og der synes at være forskellige opfattelser blandt mænd og kvinder af, hvorvidt kvinder i samme omfang som mænd søger lederstillinger.
4. Diversitet forudsætter at organisationerne har en bevidsthed om emnet og indarbejder det i sin struktur	Dette kan næsten objektivt bekræftes, men synes også at være konklusionen på undersøgelserne. Der er en indikation på at ledelsen skal have en bevidsthed om emnet, og at denne skal omsættes ikke bare i politikker og strategier, men også italesættes og udøves i praksis. Der synes flere steder at være en indikation på at der ikke er sammenhæng mellem intentioner og praksis.

Tabel 4: Besvarelse af undersøgelsens antagelser

11.2 Konklusion

Rapporten bygger på forskellige kilder og undersøgelser og tager sit primære afsæt i virksomheder organiseret under Grønlands Erhverv, der er stærkt funderet i de håndværksmæssige fag, men involverer også offentlige forvaltninger og myndigheder.

Analysen bekræfter sine antagelser og sætter særligt fokus på at arbejdet med diversitet skal være forankret i ledelsen for at have en gennemslagskraft og effekt. Der synes overvejende at være et ønske om, og mange steder også en formel struktur relateret til, ligestilling og diversitet, men i det daglige eksekveres dette ikke i samme omfang. Den generelle mangel på arbejdskraft medvirker til at fjerne fokus fra arbejdet med ligestilling og diversitet, fordi virksomhederne ofte ikke har muligheden for at vælge på parametre som køn, når ledige stillinger skal besættes.

Når det gælder ledelse og kønsfordeling er der ikke umiddelbart en objektiv indikation på at kvinder ikke interesserer sig herfor eller ikke søger ledelsesstillinger, og blandt respondenterne synes der at være forskellige opfattelser herom, afhængig af hvilket køn man repræsenterer. De kvindelige respondenter oplever ikke på samme måde som de mandlige, at kvinder ikke søger lederstillinger eller ikke opfylder kravene til de opslåede lederstillinger.

Baseret på de estimater, som de deltagende organisationer har angivet i forhold til kønsfordelingen på forskellige niveauer i deres organisationer synes kvinderne generelt at være underrepræsenterede jo højere op i hierarkiet man bevæger sig. Analysen giver desværre ikke et fortolkningsbidrag hertil, hvilket kan være grundlag for en senere analyse.

Der er forskelle i kønsfordelingen mellem de offentlige arbejdspladser og de private arbejdspladser, men det er ikke undersøgt hvad baggrunden herfor er. De offentlige arbejdspladser repræsenterer i undersøgelsen de offentlige forvaltninger og myndigheder, mens de private spænder meget bredere rent fagligt. Der er derfor ikke en direkte faglig sammenligning mellem de to områder, som kan lægges til grund for en konklusion. Der er dog nogle subjektive fortolkningsbidrag i kommentarerne til spørgeskemaundersøgelserne, der går i retning af at kønnene vægter forskellige kvaliteter i deres ansættelse. Dette kan fx være behovet for sikkerhed i ansættelsen, adgang til familie-/fritid, skiftende arbejdstider og fysiske krav.

Rapporten har samlet fakta omkring de faktiske kønsfordelinger i de offentlige forvaltninger og myndigheder samt udvalgte private virksomheder, og bekræfter dermed også forventningen om at kvinder er underrepræsenterede i ledelserne, hvis målet er en 50-50 (eller 40-60) fordeling, måske med undtagelse af bestyrelserne i de offentligt ejede aktieselskaber. For mange organisationer gælder, at fordelingen i ledelsen matcher fordelingen i medarbejderstaben. Undersøgelsen går ikke nærmere ind i, hvad en ligestilling skal sættes i forhold til, fx kønsfordelingen i samfundet, kønsfordelingen i branchen, kønsfordelingen i virksomheden, kønsfordelingen hos kunderne eller andet. Denne diskussion kan være relevant i fremtidige analyser.

Det kan afslutningsvis konkluderes, at rapporten ikke giver en dybere indsigt i de mere subjektive forhold, der kan forklare forskellene i kønnenes repræsentation, men at der gives et forsigtigt fortolkningsbidrag og overvejende gives nogle objektivt konstaterbare data i forhold til kønnenes fordeling i dele af arbejdsmarkedet. Rapporten tjener derfor sit formål, som et bidrag til den videre debat omkring diversitet og ligestilling i det grønlandske arbejdsmarked.

12 Perspektivering

12.1 Fremtidens lederskab

Arbejdet med kønsdiversitet sætter overvejende fokus på køn og kønsfordeling, men forholder sig sjældent til de mere underliggende behov, som kønsbetegnelserne evt. dækker over, som fx forholdet mellem maskulin og feminin ledelse/ledelsesstil og egenskaber. Det må forventes, at fremtidens lederskab og dermed ledere har både maskuline⁴ og feminine⁵ ledelsesegenskaber. Men dette er alene en formodning baseret på trends og tendenser, og i hvilket omfang dette spiller ind på diversitetsagendaen kan nærværende rapport ikke komme nærmere.

Betragtninger om ledelsesstilen kan medvirke til at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt, så ikke alene køn bliver et parameter, men værdier tilknyttet køn kan komme i spil.

12.2 Grønland i verden

World Economic Forum udgiver årligt sin ”Global Gender Gap Report”, senest i juli 2022, hvor den sammenligner verdens lande på parametre omkring ligestilling. Grønland indgår ikke selvstændigt i rapporten, men det gør Danmark. Grønland adskiller sig fra Danmark på nogle enkelte parametre, primært to: 1. Grønland har indført kvoter for de offentligt ejede selskabers bestyrelser. 2. Der er en ubalance mellem kønnene i forhold til hvem, der uddanner sig med kvinderne som det køn, der i størst omfang får en uddannelse.

Indexet måler på 4 parametre:

1. Økonomisk deltagelse og muligheder
2. Opnåelse af uddannelse
3. Helbred og overlevelse
4. Politisk empowerment

146 lande indgår i indexet og Skandinavien scorer generelt højt med Island på 1. pladsen, Finland på 2. pladsen, Norge på 3. pladsen og Sverige på 5. pladsen. Danmark ligger nr. 32 på listen.

Kigges der isoleret på parameter 1, dvs. økonomisk deltagelse og muligheder, ligger de skandinaviske lande ikke længere i top og Danmark ligger på plads 54, mens Danmark ligger nr. 40 på parameter 2, opnåelse af uddannelse. På parameter 2 ligger de skandinaviske lande igen i top. Det er på parameter 2, at der er sket den største generelle udvikling og hvor de lande, der indgår i indexet er tættest på at opnå ligestilling.

Da Grønland ikke indgår selvstændigt i indexet har det begrænset direkte kildeværdi, men er alligevel interessant, fordi samfundsstrukturen i Grønland baserer sig på skandinaviske modeller og værdier. Tiltag som kvoter for bestyrelser og øremærket barsel for mænd er medvirkende til at de øvrige skandinaviske lande scorer højere end Danmark.

Indexet kan alene tjene til inspiration, og siger ikke noget *direkte* om Grønlands forhold.

⁴ Fx resultatledelse, erfaringsledelse og kontrol.

⁵ Fx procesledelse, intuitiv ledelse og tillid.

12.3 Temaer til fremtidige undersøgelser

Nærværende rapport giver ikke alle svar på de problemstillinger der er og kan være tilknyttet arbejdet med diversitet. Nedenfor oplistes mulige emner til fremtidige analyser (ikke-udtømmende):

1. Hvad er årsagen til at der synes at være flere kvinder, der søger offentlig ansættelse end privat ansættelse?
 - a. Flere kvinder end mænd uddannes i Grønland – hvad motiverer deres jobvalg og -muligheder?
 - b. I hvilket omfang spiller adgang til personalebolig og generel sikkerhed i ansættelsen ind for respektive køn?
2. Hvad er baggrunden for at kvinder og mænd lader til at have forskellige oplevelser af omfanget af kvalificerede kvinder, der søger lederstillinger?
3. Hvad er relevansen af køn og fordelingen heraf set overfor ledelsens evne til at kunne udvise både feminin og maskulin ledelse.

13 **Bilag**

13.1 **Bilag A: Kilder**

Følgende kilder er anvendt i supplement til den gennemførte undersøgelse i januar 2022:

cvr.dk

<i>Fly As One</i>	(2023)	https://www.linkedin.com/pulse/ligestilling-sikrer-ikke-ligev%C3%A6rd-mellem-feminine-og-maskuline/
<i>Grønlands Erhverv</i>	(2022)	Arbejdsmarkedsundersøgelse 4
<i>Ligestillingsrådet i Grønland</i>	(2022)	“Henter du kaffen?” – En analyse af køns(u)lighed i Grønlandske organisationer
<i>PWC & AxcelFuture</i>	(2021)	Kønsdiversitet i dansk erhvervsliv
<i>World Economic Forum</i>	(2022)	The Global Gender Gap Index 2022

13.2 Bilag B: Spørgeramme

12 spørgsmål indgik i spørgerammen, der blev udsendt elektronisk:

1. Angiv den estimerede fordeling i % af mænd og kvinder blandt samtlige medarbejdere:
2. Angiv den estimerede fordeling i % af mænd og kvinder blandt jeres mellemledere (afdelingsledere, linjeledere, teamledere m.v.):
3. Angiv den estimerede fordeling i % af mænd og kvinder i jeres topledelse (direktører, chief officers m.v.):
4. Angiv den estimerede fordeling i % af mænd og kvinder i jeres bestyrelse:
5. Angiv kønnet på følgende personer i jeres organisation?
 - a. Administrerende direktør (CEO)
 - b. Økonomidirektør (CFO)
 - c. HR-direktør
 - d. Bestyrelsesformand
6. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn relateret til din organisation?
 - a. Organisationen har konkrete mål for kønsdiversitet
 - b. Organisationen har konkrete planer for at opnå mere kønsdiversitet
 - c. Organisationen er inkluderende (skaber plads til alle)
 - d. Der reageres på upassende adfærd på arbejdspladsen
 - e. Kvinder og mænd har lige muligheder for at avancere i organisationen
 - f. Mangel på arbejdskraft gør det svært at prioritere diversitet
 - g. Det er svært at rekruttere kvindelige ledere med de egenskaber som vi søger
 - h. Ledelsen har en bevidsthed om at skabe diversitet
 - i. Vores stillingsopslag er kønsneutrale
 - j. Kvinder opmuntres til at søge lederstillinger
 - k. Vi gør en indsats for at begrænse maskulint sprogbrug
 - l. Kvinder søger ikke opslåede lederstillinger i samme omfang som mænd
7. Her har du mulighed for at skrive lidt om hvilke udfordringer I oplever i arbejdet med kønsdiversitet:
8. Her har du mulighed for at skrive lidt om hvordan I arbejder med diversitet i jeres organisation:
9. Hvor mange normeringer beskæftiger jeres organisation?
10. Hvordan er jeres organisation organiseret?

- a. Aktieselskab
 - b. Anpartsselskab
 - c. Interessentskab
 - d. Kommanditselskab
 - e. Erhvervsdrivende fond Andet (angiv venligst)
 - f. Enkeltmandsvirksomhed
 - g. Iværksætterselskab
 - h. NGO / forening
 - i. Offentlig forvaltning/myndighed
11. Hvilken branche tilhører din organisation?
- a. Bygningshåndværkere
 - b. El og VVS
 - c. Råstof
 - d. Fiskeri, levnedsmiddel og eksport
 - e. Liberale erhverv
 - f. Hotel, restauration og turisme
 - g. Ved ikke / Anden branche (angiv venligst)
 - h. Andet/Er ikke en virksomhed
 - i. IT, kommunikation og medie
 - j. Service og transport
 - k. Tekniske rådgivere
 - l. Detail & Engros
12. Om respondenterne - hvem er du?
- a. Køn
 - b. Alder
 - c. Funktion

13.3 Bilag C: Åbne kommentarer om udfordringerne ved at arbejde med kønsdiversitet (spørgsmål 7)

I dette afsnit er de indkomne kommentarer indsat uden redigering:

- [oversat fra grønlandsk] Hos os er det flest mændene der søger arbejde og det er sjældent kvinder, der søger om arbejde hos os
- Vi er en lille virksomhed og oplever ikke udfordringer med kønsdiversitet
- Vores branche er udpræget mandsdomineret. 14% er kvinder i gennemsnit i branchen. Derfor er det vanskeligt at rekruttere ledere med erfaring. Med andre ord tager det tid før rekrutteringsgrundlaget er ligeligt fordelt
- Vores arbejde er turisme, så alle turerne er udført af mændene som kender området bedst
- Da vi er i et håndværker branche er det reelt svært at finde kvindelige medarbejder
- Vi har endnu ikke udfordringer med det emne
- Der er mangelfuld uddannede kvinder inden for områder vi søger i
- kvinder har lige vilkår som mænd
- Det mandsdominerede arbejdsplads
- For få mænd der er ansøgere
- Vi er kun 3 på kontoret lige nu. Der er ikke mange kvinder i faget for bygningsrådgivere
- Vi har kun en enkelt CEO/leder så der er ikke lederstillinger der ud over
- ingen direkte ansatte - ejer er mand
- Vores største udfordring er overhovedet at kunne rekruttere personale til stillingerne. Ift. køn beskæftiger turismen procentuelt flere kvinder, så udfordringen er egentlig med omvendt fortegn.
- I håndværker verden er der stadig for få kvinder, men her i malerfirmaet er der flere kvinder end mænd. Der har været lidt seksuelle tilnærmelser, men vi har talt om det, og sat det på plads.
- Vi lægger vægt på kompetencer ved rekruttering, vores chefgruppe består både af mænd og kvinder, ældre som yngre ledere.
- Vi lever fra hånden i munden givet den volatilitet der er i vores branche. Dette tiltrækker ikke kvinder
- der findes ikke mange kvinder i vores branche, men der arbejdes på det
- Vores branche (turisme) er krævende og meget fysisk (sejlsads, vandring, hundeslæde). Vi oplever en overvægt af mænd der søger opgaverne eller som rent faktisk kan løfte opgaverne. Eks. der er meget få kvindelige slædekuske, der få kvinder der søger de sæsonbegrænsede stillinger evt. af hensyn til børn.
- Vi får ingen ansøgninger fra kvindelige entreprenører eller maskinførere

- der har været minimalt problem om forsøg på kontakt i fritid, som stoppes øjeblikkeligt
- Meget mandsdomineret branche
- "Vi er i en meget mandsdomineret verden som bygge og anlægsbranchen er.
- Vores Projektdirektør er kvinde og dermed så er vores direktion 1/3 kvinde og 2/3 mænd."
- jeg har malervirksomhed og en mindre butik ved siden af, jeg har aldrig haft problemer med hvilket køn jeg har ansat
- Kan vi blive enige om at kvinder og mænd har samme rettigheder. Nu spørger I igen til kvinder i lederstillinger, stillinger med magt. Hvorfor spørger I ikke til hvor mange kvinder der søger og bliver ansat som elektrikere eller automekanikere. Det er ligesom den event om kvindelige iværksættere. Hvis der var blevet afholdt en event kun for mænd, så skulle vi igen høre om mangel på ligestilling. Ligestilling handler ikke kun om stillinger med indflydelse.
- Ikke ret mange kvinder i branchen hvilket gør det svært
- Det er generelt problem med at ansætte en elektriker som er en mand eller kvinde.
- Bestyrelsens kønssammensætning adskiller sig markant fra administrationens kønssammensætning.
- Vores organisation er opbygget i traditionelle mande- og kvindefag, hvilket gør det svært at rekruttere "diverst" når der til stillingen samtidig lovgivningsmæssigt kræves en bestemt uddannelsesmæssig baggrund.
- Det er ikke noget vi har været obs. på. vi er en cafe virksomhed og tager nærmest hvad vi kan få. vi har ikke haft udfordringer
- At få kvinder til at søge lederstillinger
- Som udgangspunkt har vi ikke udfordringer. vi ser heller ikke diversitet som et mål men som et middel til at opnå vores mål
- Da jeg er selvstændig firma og ikke haft kvinder På arbejde markedet, Kan jeg ikke udtale om, Hvordan En ledelse mellem mænd og kvinder kan være i en store virksomhed, Vi skriver i dag 2023 Jeg er ikke tvivl om, Der er en del dygtige og høj akademisk uddannet kvinder som sagtens kan stå På en høj Position Stilling, Dette er også På tiden På den Grønlandske samfund, Tak for jeg måtte bidrag med min erfaringer i Grønland.
- der er begrænset ansøgerfelt til stillinger. Til sekretærstillinger er der typisk kun kvindelige ansøgere
- Ansøgere til stillinger søger meget kønstraditionelt. Ansøgere med særlige behov søger ikke
- Vi har mange stillinger, hvor ansøgerskaren overvejende er kvinder - køkken og rengøring - det kan gøre det vanskeligt at rekruttere mænd i disse stillinger
- Minebranchen er traditionelt et meget maskulint erhverv. Samtidig hermed arbejder man ude på en mine, hvor man er adskilt fra sin familie. Det er måske medvirkende til, at vi

kun oplever meget få kvindelige ansøgere til vores stillingsopslag. I de tilfælde, hvor vi modtager kvindelige ansøgninger opprioriteres disse.

- kvinderne har det svært indenfor håndværk, da vi også kræver at en kvinde også skulle kunne ta de tunge ting, og ikke bare give ansvaret til manden. det er jo lige for alle uanset køn

13.4 **Bilag D: Åbne kommentarer om tilgangen til arbejdet med diversitet (spørgsmål 8)**

Kommentarerne i dette bilag relaterer sig til kapitel 9.

- [oversat fra grønlandsk] Vi snakker ikke om dette da der ikke er forskelsbehandling
- Det er et mind-set - som også ses ned i organisationen
- Politikker, værdier, mål, fokusgrupper
- Vores motto er at vi respekterer forskelligheden.
- Vi har fokus på emnet i alle vores møder
- Opfordring
- Vi ser primært på kvalifikationer
- vi forventer at vækste i år og har et helt klart mål om at prioritere en kvinde for at få flere forskellige øjne på de sager vi beskæftiger os med
- Vi gør intet for kønsdiversitet
- Vi forsøger at have en fornuftig fordeling på mænd og kvinder, men prioritere kvalifikationer. Ofte er kvinderne mere kvalificeret end mænd og derfor er de seneste 5 stillinger besat af 4 kvinder.
- der arbejdes med leverandører og samarbejdspartnere for at udvikle diversitet og inklusion
- Vi forsøger så vidt muligt ved flere ansøgninger og lige udgangspunkt i kvalifikationer at ansætte det underrepræsenterede køn.
- Prøver på ikke at gøre forskel på kvinder og mænd. Det er ligestillings arbejde i firmaet.
- Virksomheden er forholdsvis ny, og er en enkeltmandsvirksomhed uden medarbejdere, så jeg kan ikke svare på overstående.
- vores maler afdelinger er en stor succes mht at ansætte kvinder også som ledere, ellers går det meget langsomt , vi har 2 kvindelige tømrer og 7 kvindelige malere, samt 1 kvindelig maskinfører , kan mærke at interessen stiger
- Vi gør en indsats for at finde kvindelige maskinførere, men der er meget få
- Vi vælger primært efter kvalifikation og så er det kun en fordel hvis det er en kvinde. Dog så er det sjældent at vi får kvindelige ansøger til vores stillinger, jf. spg. 7.

- vi går ikke op i hvilket køn vi har som ansat, jeg er selv kvinde som er malermester, har haft kvindelige og mandlige ansatte i næsten 20 år som selvstændig, og i vores butik har vi også begge dele som ansatte, og vi går ikke op i om det er mænd eller kvinder der ansøger
- Den bedste ansøger får jobbet. Jeg ansætter ikke den 5 bedste bare for at skabe diversitet.
- Vi gør ikke noget bevidst for at tænke diversitet ind i organisationen, men vi ser på kvalifikationerne til det enkelte job
- I og med det er et kulturhus rummer ordet diversitet hvilket er mangfoldighed eller forskellighed - alt. Det er det vores virksomhed lever for
- Vi har ingen problemer, da vi ikke har en kvindelig ansat.
- Vi forsøger at tiltrække flere mænd, særligt i omsorgsfaget
- Vi har udarbejdet en trykspolitik, der omhandler emnet og sætter ord på det - på alle ledelsesniveauer
- det gør vi ikke som det er nu
- Vi har politikker herfor. Der rapporteres på diversitet i årsrapporter
- Vi arbejder som sådan ikke med diversitet, men ansætter ud fra interesse for at arbejde i en type virksomhed som vores. Vi er nok en typisk mandsdomineret arbejdsplads. Vi har kun kvinder ansat i administrationen
- vi arbejder ikke bevidst med det men gik bevidst efter at ansætte en mand sidst fordi vi der var 7 kvinder og 1 mand (det lykkedes heldigvis)
- Vi er en udpræget mandsvirksomhed. vi driver en fisketrawler
- Der skelnes ikke mellem de ansatte - der er lige vilkår for alle under hensyntagen til særlige behov hos den enkelte
- Uden at have sat konkrete mål så ansætter vi altid den bedst kvalificerede medarbejder - uanset hvilket køn, denne medarbejder måtte have.
- "Som beskrevet ovenfor, når der er kvindelige ansøgere, så opprioriteres disse.
- Vi ønsker desuden at igangsætte en oplysningskampagne på bl.a. Mineskolen i forbindelse med når vi rekrutterer derfra."
- vi har haft mange kvindelige malere ansat, men de har svært ved det hårde fysiske arbejde