



FOLKETINGET

Kvinder i STEM-fag

Uddannelses- og Forskningsudvalgets

Onsdag den 9. april 2025 kl. 09.00-11.00 i Landstingssalen,
Christiansborg.



FOLKETINGET

Velkomst v. Katrine Robsøe (RV)

Formand for Uddannelses- og
Forskningsudvalget

Kvinder i STEM-fag
Uddannelses- og Forskningsudvalgets



FOLKETINGET

Ulrika Sultan

PhD ved Örebro University, forsker i børns oplevelse af teknologi



ARE GIRLS INTERESTED IN TECH?

Ulrika Sultan, PhD Technology Education



Photo by Silvana Carlos on Unsplash

From early childhood, boys and girls are nudged in different directions.

Boys are given building blocks, robots, and encouraged to tinker.

Girls often receive dolls, art supplies, and are praised for being 'helpful' or 'pretty'.

(Shenouda et al., 2024)



Photo by Kelly Sikkema on Unsplash

Becoming the girl

Studies show that up until around age 11, girls and boys are equally interested in science and technology. (e.g., Sultan, 2020; 2024)

But as social cues pile up, girls start to self-select out. They no longer see themselves as 'the kind of person' who does tech. They start seeing themselves as we expect them to be. (Shachnai, et al., 202; Zhao et al., 2022).



Photo by Tato Lopez on Unsplash

Where is the Problem?

Narratives about "getting girls interested in tech" often treat girls as the problem - something that needs fixing - and, therefore, cause solutions to fixing a problem that might not exist.

Research shows that many girls are interested in technology. The problem isn't girls' lack of interest; it's how society, policy and education exclude them. (Sultan, 2024)

Let's stop underestimating girls and raising them to believe STEM and tech isn't for them.

When we believe in girls' potential, they rise to meet it. The future of tech should be diverse, inclusive, and driven by talent - not gendered assumptions.

Thank you for listening!



Photo by Kiana Bosman on Unsplash



FOLKETINGET

Henriette Holmegaard

Professor ved Københavns Universitet, forsker i ulighed og
unges STEM-valg



Det er ikke nok at fikse pigernes interesse

Henriette Tolstrup Holmegaard
Professor, Institut for Naturfagernes Didaktik

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Hvad er problemet?

Unge kvinder vælger STEM i gymnasiet

- Men med store lokale forskelle på tværs af STEM
Flere unge kvinder søger mod biologi og bioteknologi, mens færre søger mod fysik. Fx er der i dag kun 500 kvinder, der vælger fysik A, 1500 mænd (uddannelsesstatistik, UVM).

STEM studieretningen veksles ikke i samme udstrækning til en videregående uddannelse

- Skævhed i søgning – med færrest kvinder på fysik, it- og ingeniøruddannelserne
- Af de unge kvinder, der har en naturvidenskabelige studieretning i gymnasiet, vælger 1 ud af 3 efterfølgende en natur- eller ingeniørvidenskabelig videregående uddannelse. For de unge mænd er tallet 2 ud af 3 (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2020).
- Hvis en enkelt ung kvinde mere fra hver gymnasieklasse ville vælge en videregående STEM-uddannelse ville det betyde 2000 flere kvinder hvert år. Det ville kunne møde behovet for arbejdskraft indenfor områderne (DI analyse, 2019).

Hvorfor er det et problem? Eksempel på argumenter:

Brain-drain

Sammenlignet med de unge mænd så klarer de unge kvinder klarer sig godt eller bedre i STEM-fagene målt på stx karakterer (Danmarks Statistik, karaktergennemsnit årskarakterer stx)

Mangfoldighed bidrager til iderigdom

Bred vifte af kompetencer og perspektiver skaber innovative løsninger (Østergaard, Timmermans, Kristinsson, 2011).

Fremtiden har brug for alle kompetencer

Danmark vil i 2030 mangle 13.000 uddannede STEM-kandidater. Hertil kommer en mangel på 7.000 på unge, der tager en mellemlang videregående STEM-uddannelse (IDA, 2021)

Uddannelsessystemet er baseret på ideer om lige valg

Ulighed i søgningsmønstre bør vække vores interesse for, at fravalg ikke er baseret på systematiske barrierer.

Interesser er ikke nok



Valgforskning har været præget af ensidsigt fokus på interesse



I 90'erne og 00'erne et stærkt forskningsfokus på interesser

Se fx Hidi & Renninger, 2006; Krapp, 2002, 2005, Ryan & Deci's, 2000, Krapp & Prenzel, 2011



Det er i dele af praksis blevet oversat til et fokus på at skabe sjove, spændende initiativer, der kan understøtte børn og unges interesse i og udenfor skolen.





Paradox:

Jo mere naturvidenskab som børn og unge eksponeres for på tværs af deres skolegang, desto mindre oplever de det som noget for dem og deres fremtid se fx også: Potvin, P., & Hasni, A. (2014).

Valg handler også om identitet og forestillinger om fagene

"Jeg har altid sagt sådan, at jeg gerne ville læse fysik eller nanoteknologi eller et eller andet. Men jeg tror bare, at det bliver for tørt til mig. Jeg er sådan meget... Jeg kan også godt lide at være omkring andre mennesker. Og jeg kan godt lide at diskutere. Og fysikken er bare meget sådan fastlåst. Med mindre du virkelig er dygtig og kommer til at forske i de ting der ikke er udforsket endnu, så er det meget fastlåst (...) Det er bare for tyndt. Det er det simpelthen. Der er ikke nogen sådan speciel personlig udfoldelse i det. Og jeg kunne ikke forestille mig ikke at skulle have noget at gøre med sådan andre mennesker og sådan, overhovedet."

Louise, i slutningen af 3.g, stx

Credit photo: Cern

Det er ikke pigerne, der skal fikses

Barrierer i undervisningen

POUL DUE JENSEN / GRUNDFOS
FOUNDATION

Usynlige praksisser

Hvem og hvad genkendes som den ideelle elev i STEM?

"12-tals pigerne. Vi har dem i alle kurser og som underviser er det skønt at have dem, for de kommer til undervisningen, de er forberedt og har løst deres opgaver, de stiller kun relevante spørgsmål. De bliver enormt dygtige ingen tvivl om det. Men de er bare ikke dem, du rigtig lægger mærke til. Men så har du statisk set et par enkelte drenge. De stiller spørgsmål den første dag hvor du som underviser bare tænker 'Pff, hvad sker der her?!' "

(Henry, lærer)



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)

Usikkerhed: Også noget der skabes i samspil med undervisningen

Køn og selvvurderede færdigheder: Drengene vurderer deres færdigheder inden for science signifikant højere, end pigerne gør. Stik modsatte tendens i dansk – og ikke på htx (SCOPE-rapport, 2023).

Usikkerhed tillægges også piger gennem undervisningen: Dybde-analyser viser, at lærere ubevidst tilbyder mere hjælp, støtte og afbryder unge kvinder (selvom de får gode karakterer).

Konsekvens: Dette signalerer, at de ikke forventes at klare sig på egen hånd - kan skabe en følelse af utilstrækkelighed: *Hvis jeg skal præsentere noget ved tavlen, så bruger jeg lang tid på at forberede det. Jeg har denne her frygt for ikke at kunne forklare det, hvis læreren stiller et spørgsmål, og så stå der og ligne en idiot. Så jeg føler, at hvis jeg skal lave en præsentation, skal jeg kende forklaringerne på det hele. Jeg har brug for at vide det hele* (Emma, Interview).

Hvad er det der honoreres?: Lærer fortæller, hvordan det er lettere med de drenge, der ofte snakker løs uden at tænke så meget, og nogle gange er uforberedte '*så er der lettere at tilgive*'

(Gry Ellegaard Thorsen, Etnografisk feltarbejde)

Ulige adgang til at opnå fagenes kompetencer

- Kombination af at undervisningen er åben, og at læreren ikke er struktureret i dialogen med eleverne, fører til uens praktisering af kompetencer.
- Over tid har nogle elever meget få roller.
- Nogle elever har kun adgang til lavere lærings-taxonomiske roller som 'rydde op og finde udstyr'.
- Særlig social ulighed -men også køn, spiller sammen med opgavefordelingen i kemi-lab.
- I teknologi-værkstedet spiller køn også sammen med opgavedeling



Opgaver i kemi-laboratoriet

Fremvise til andre elever/lærer

Diskutere eksperimentet

Håndtere laboratorieudstyr

Styre eksperimentet

Hente laboratorieudstyr eller kemikalier

Rydde op

Sekretær (fx tage noter eller registrere data)

Aflæse og præsentere resultat

(Observationer, Jonas Niemann)

Konklusioner

- Flytte fokus fra et spørgsmål om mangel på interesser (fikse pigerne), til også at handle om barrierer i fagenes og undervisningens praksisser.
- Barrierer opstår i mødet med den måde fag og undervisningen er opbygget og praktiseret på, fx gennem organisering af undervisningen.
- Usikkerhed, tvivl og manglende tro på egne evner er en udfordring - særligt i STEM-fagene, hvor de har en kønnet skyggeside.
- Ulighed er en udfordring på flere niveauer, fx ulige adgang til fagenes kompetencer, ulige deltagelsesmuligheder og ulige anerkendelsespraksisser.

GATE: Konference 13/11 i København

GATE - Gender Aware Teaching for Equity in Science and Engineering

Danmark sakker bagud internationalt i forhold til antallet af kvinder, der vælger en naturvidenskabelig eller teknisk videregående uddannelse. Forskningsprojektet GATE skal undersøge, hvorfor unge kvinder, der har tilvalgt naturvidenskaben i gymnasiet, ikke ender med at gøre karriere inden for STEM-feltet.



Mange unge kvinder gennemfører naturvidenskabelige studieretninger på gymnasiet (stx og htx) med succes og med høje karakterer i matematik og naturvidenskab, men kun en tredjedel af disse vælger en videregående uddannelse inden for STEM.

I dag udgør kvinder en tredjedel af de studerende inden for naturvidenskab og ingeniørvidenskab på de videregående uddannelser med store variationer

Støttet af

POUL DUE JENSEN GRUNDFOS
FOUNDATION

GATE har modtaget en fireårig finansiering fra Poul Due Jensens Fond.

Projekt: GATE - Gender Aware Teaching for Equity in Science and Engineering

Periode: September 2022 til marts 2026.

Kontakt

[Henriette Tolstrup Holmegaard](#)
Lektor
Institut for Naturfagernes Didaktik,
Københavns Universitet
htholmegaard@ind.ku.dk
+4535320386

[Lene Møller Madsen](#)
Lektor
Institut for Naturfagernes Didaktik,
Københavns Universitet
lmmadsen@ind.ku.dk
+4535320459

Læs mere: www.ind.ku.dk/gate



KØNNEDE ROLLER I LABORATORIET

Forskning i fraktdidaktik har vist at elever har tendenser til at påtage sig kønstereotype roller i laboratoriet^{[1][2]}. Den samme tendens har vi i GATE set i kemilaboratorier og teknologiværksteder. Her præsenterer Mona en aktion i fysik der arbejder med dette^{[3][4]}.

KLASSEN OG UDFORDRINGEN

Mona underviser en Bio-Kemi klasse i fysik 1-2.G på Møllehøj Gymnasium. I klassen var der 15 drenge og 8 piger. Klassen trives med hinanden og 2/3 havde tilkendegivet de gerne ville læse naturvidenskab efter gymnasiet.

Når eleverne laver forsøg, kunne de godt lide at skifte grupper for at få variation. Det var det dog til trods til at være nogle lidt faste og stereotyperoller eleverne påtog sig i grupperne som de var tilfældigt uddelt. Det sætte Mona sig for at undersøge.

ROLLER I LABORATORIET

Mona fortæller om på baggrund af de typiske kønsstereotyper og elevernes gruppestørrelse 4 forskellige roller i fysiklaboratoriet.



GATEtools POUL DUE JENSEN GRUNDFOS FOUNDATION KØBENHAVNS UNIVERSITET INSTITUT FOR NATURFAGERNES DIDAKTIK

HVERDAGSERFARINGER MED NEWTONS LOVE

Mange elever har svært ved at engagere sig i naturvidenskab, hvis ikke deres erfaringer kan bruges og anerkendes i naturvidenskab^[1]. Her præsenterer Peter en tilgang til læring af Newtons love hvor flere elevers erfaringer gøres relevante for læringen af fysik.

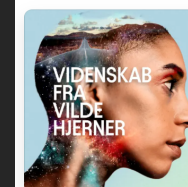
KLASSEN OG UDFORDRINGEN

Peter underviser et studieretningshold i fysik B i 2.G på Møllehøj Gymnasium. Holdet skulle starte et forløb om Newtons love. Peter ønskede at flere elever skulle kunne se sig selv i undervisningen, føle deres erfaringer fra hverdagen blev anerkendt og kunne bruges i undervisningen. Dette ville også give indsig i elevernes erfaringer uden for undervisningen som han kunne lobe til det faglige indhold i undervisningen.

AKTION

Før mødet på 10 minutter skulle eleverne, efter en kort introduktion til emne og repetition af Newtons love, i grupper snakke om og tegne på et whiteboard hverdagsoplevelser som kan beskrives med eller kontekstualisere med Newtons love. Det var vigtigt at oplevelsen skulle være autentisk og ikke bare tænke. Imens eleverne snakkede og tegnede på Peter rundt og hørte alle bidrag og gav formative feedback. Elevernes bidrag blev gennemgået til sidst i plenum for at gøre bidrag til en fælles erfaringsbase og derved anerkende dem som byggesten for det faglige fælleskab i klassen.

GATEtools POUL DUE JENSEN GRUNDFOS FOUNDATION KØBENHAVNS UNIVERSITET INSTITUT FOR NATURFAGERNES DIDAKTIK



29/09/2023 - EPISODE 44 - 29 MIN

'Don't fix the girls, fix science' –
Henriette Tolstrup Holmegaard,...
Videnskab fra vilde hjerner

► Play

Kun 1/3 af de piger, der vælger naturvidenskab til i gymnasiet, fortsætter i en naturvidenskabelig retning – mod 2/3 af drengene. Og uligheden viser sig ikke kun i køn, men også i social baggrund og etnicitet. Det er et problem for arbejdskraftudbuddet, for innovationen, der drives af diversitet, og for den enkeltes dannelse.

Unge valg, overgange og møde med naturvidenskab er fokus for Henriette Tolstrup Holmegaards arbejde, mere konkret in- og eksklusionspraksisser. Altså hvad der konkret foregår i undervisningslokalet, som får nogen til at føle, at de 'hører til' og andre til at tjekke ud.

Hendes forskning foregår primært via 'længdesnitstudier', hvor hun og kollegaerne følger den samme gruppe børn og unge over lang tid – fx 10 år – og er med i klassen, i frikvarteret og hjemme i familien.

Eller lyt med

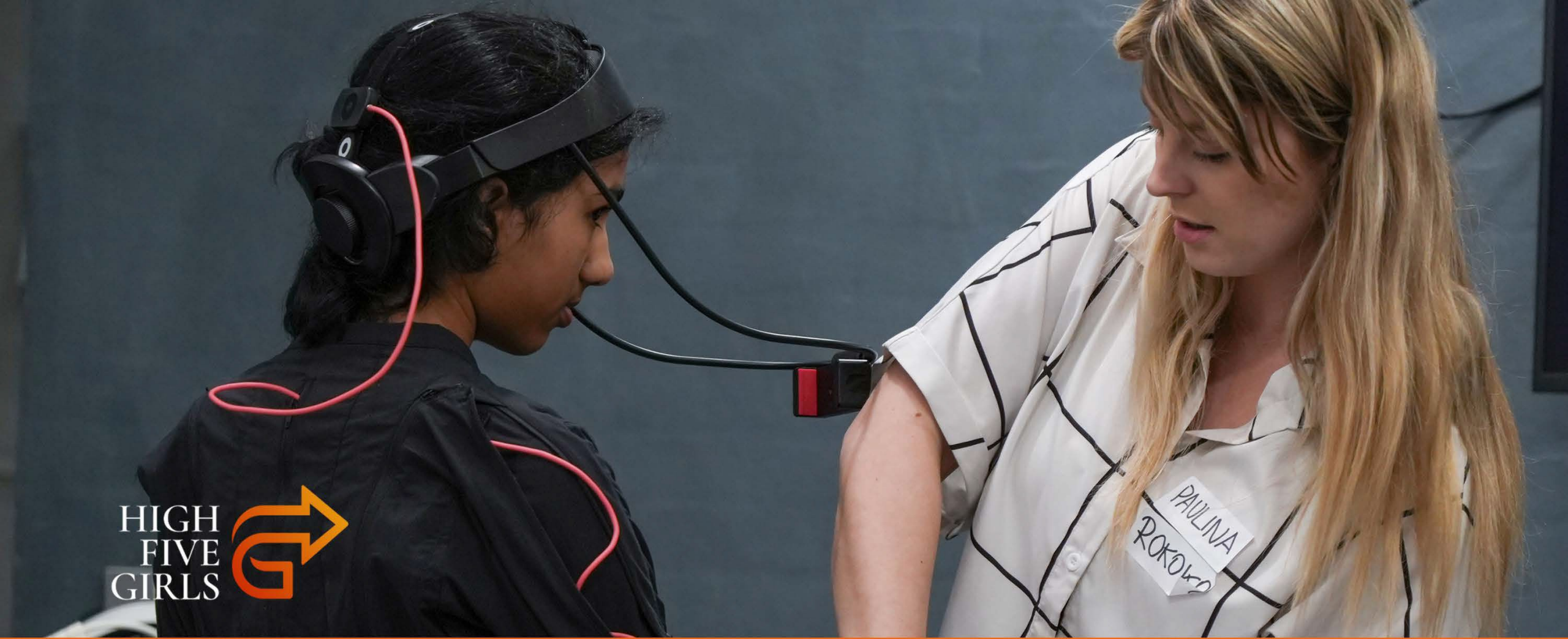




FOLKETINGET

Smilla Due

DTU-studerende og rollemodel High5Girls



HIGH
FIVE
GIRLS 

Smilla Due

MSc Eng Human Centered AI student at DTU



FOLKETINGET

Rune Vammen Lesner

Seniorforsker hos VIVE, forsker bag VIVE-undersøgelsen 2024

Sexisme og karriereløb på danske universiteter

Seniorforsker Rune Vammen Lesner, VIVE

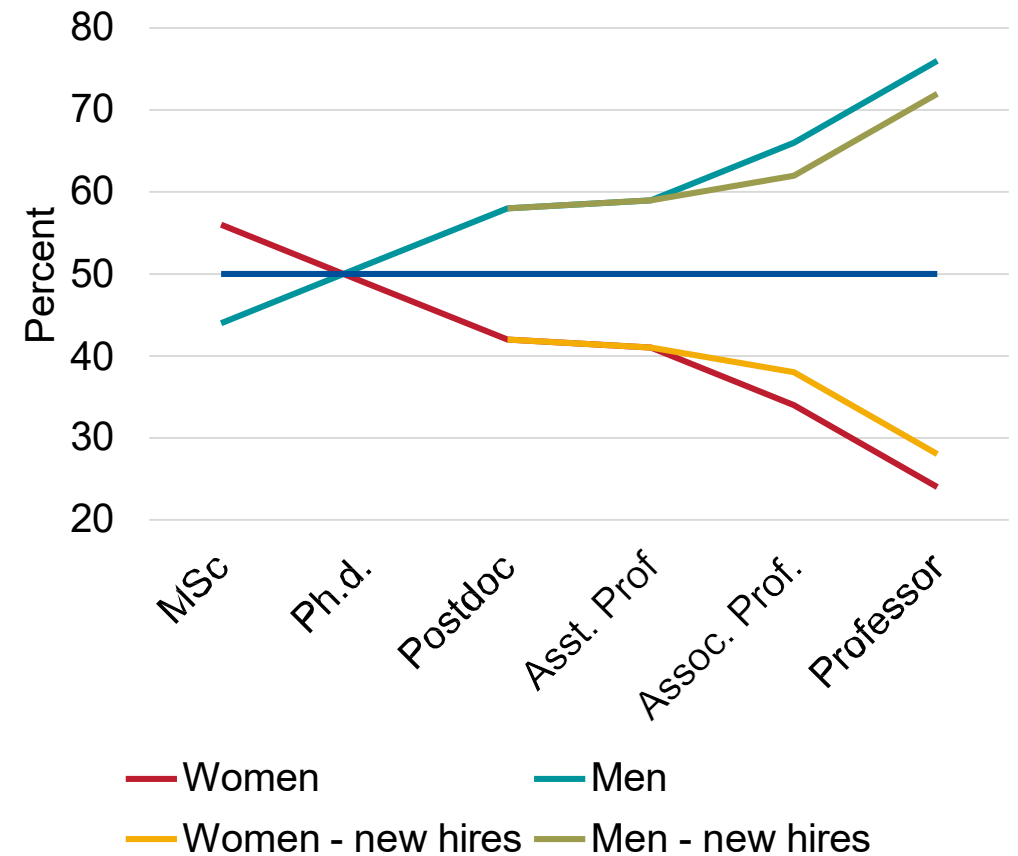
Projekt finansieret af Uddannelse og
Forskningsministeriet

Uddannelses- og Forskningsudvalgets høring
Christiansborg, d. 9/4-2025



The Leaky Pipeline

- > Andelen af kvinder i forskerstillinger på universiteterne er lavt - sammenlignet med andelen af potentielle kandidater
- > Sådan en statistik kan der være mange forklaringer på
- > **Det er et problem**, hvis forklaringen er
 - > F.eks. diskrimination, arbejdsmiljø eller sexisme



Uddannelse og Forskningsministeriet (2023)

Arbejdsmiljøet på de danske universiteter - en potentiel grobund for sexistiske hændelser

- Hierarkiske struktur
- Korte ansættelseskontrakter
- Små arbejdsgrupper
- Adgang til laboratorier, redskaber og data
- Meget kompetitive ansættelsesprocesser
- Internt arbejdsmarked



Metode

Kvantitativ analyse

- > Spørgeskema til alle, der påbegyndte en ph.d.-uddannelse mellem 2010 og 2018 (svar fra 34,5%)
- > Registerdata bla. om karriereforløb og sundhed

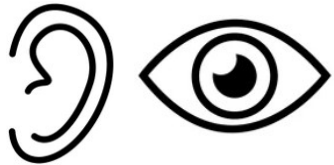
Kvalitativ analyse

- > Fokusgrupper
- > Dagbøger med refleksionsnotater
- > Individuelle interviews og geninterviews



Sexistiske hændelser - Omfang

Nedværdigende adfærd:



Køn

Verbale handlinger, der objektiverer, ekskluderer eller nedværdiger på baggrund af køn

Seksualiseret

Ondsindede seksuelle kommentarer, bevægelser eller blottelser

**Sexistiske
hændelser**

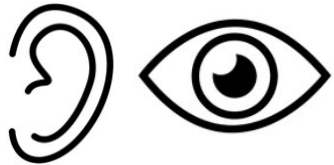
Uønsket fysisk kontakt og tvang:



Uønsket fysisk kontakt, forsøg på samme eller seksuel tvang og trusler

Sexistiske hændelser? - Eksempler

Nedværdigende adfærd:



Køn

Har oplevet at blive nedgjort på grund af køn eller seksualitet

Seksualiseret

Uønskede seksuelle kommentarer om fx din krop, tøj eller livsstil

**Sexistiske
hændelser**

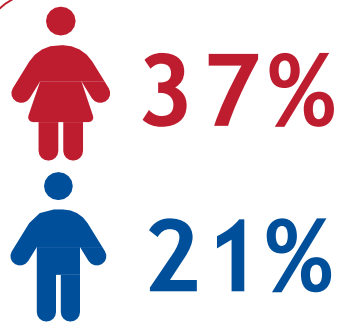
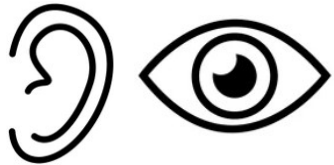
Uønsket fysisk kontakt og tvang:



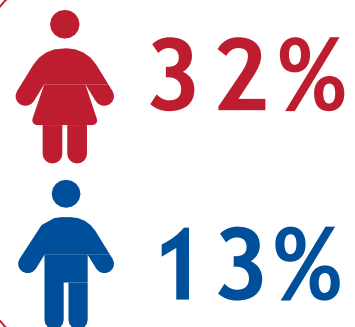
Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner: kys, gramse, holde fast, voldtægt eller forsøg på samme

Sexistiske hændelser - Omfang

Nedværdigende adfærd:



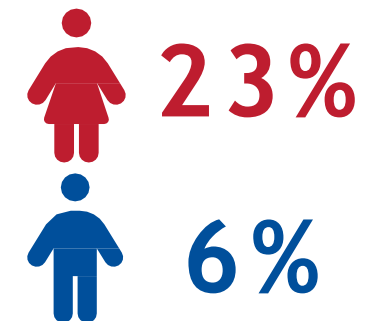
Køn



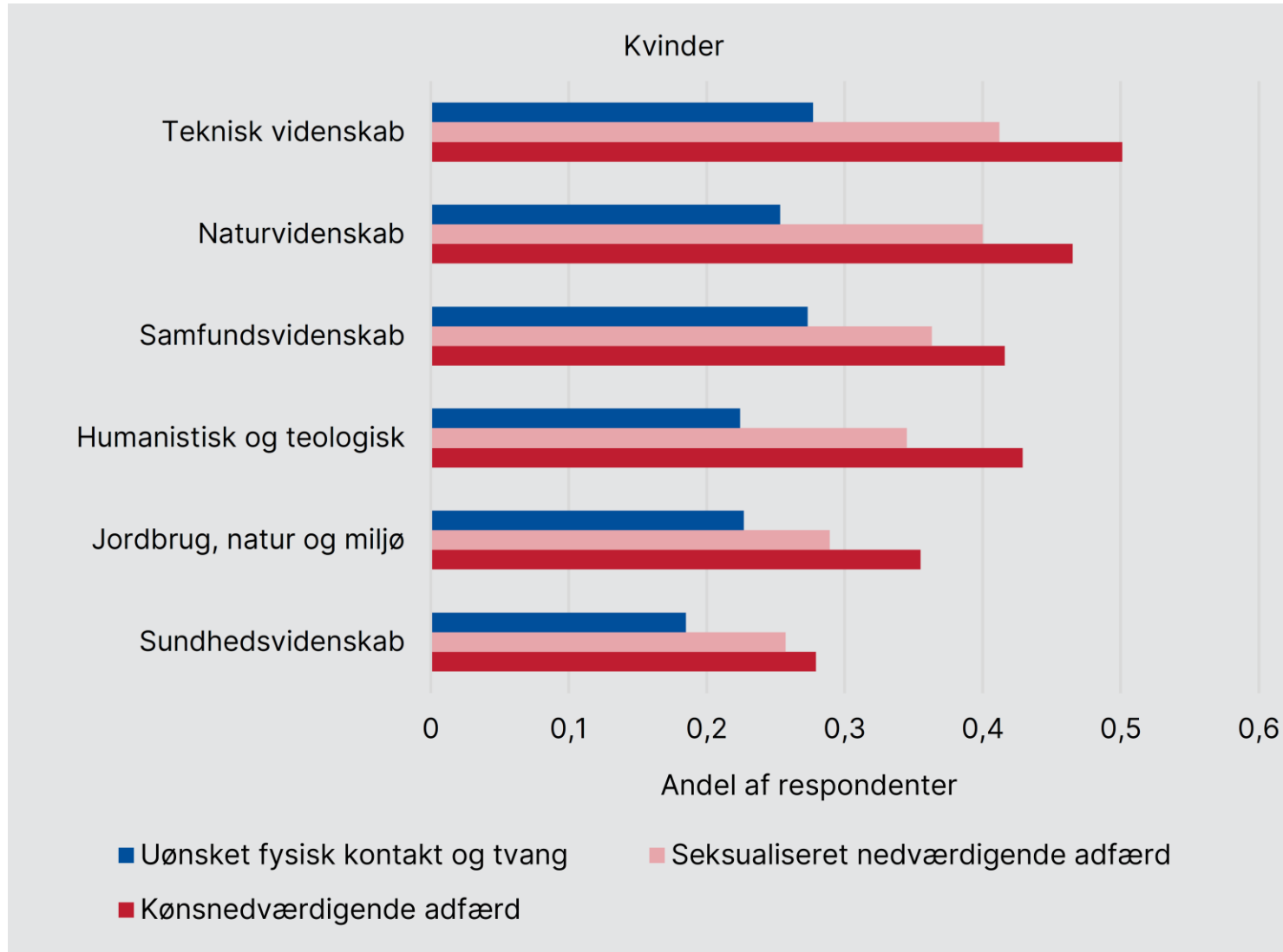
Seksualiseret

Sexistiske
hændelser

Uønsket fysisk kontakt og tvang:



Sexistiske hændelser – Højeste niveau hos STEM

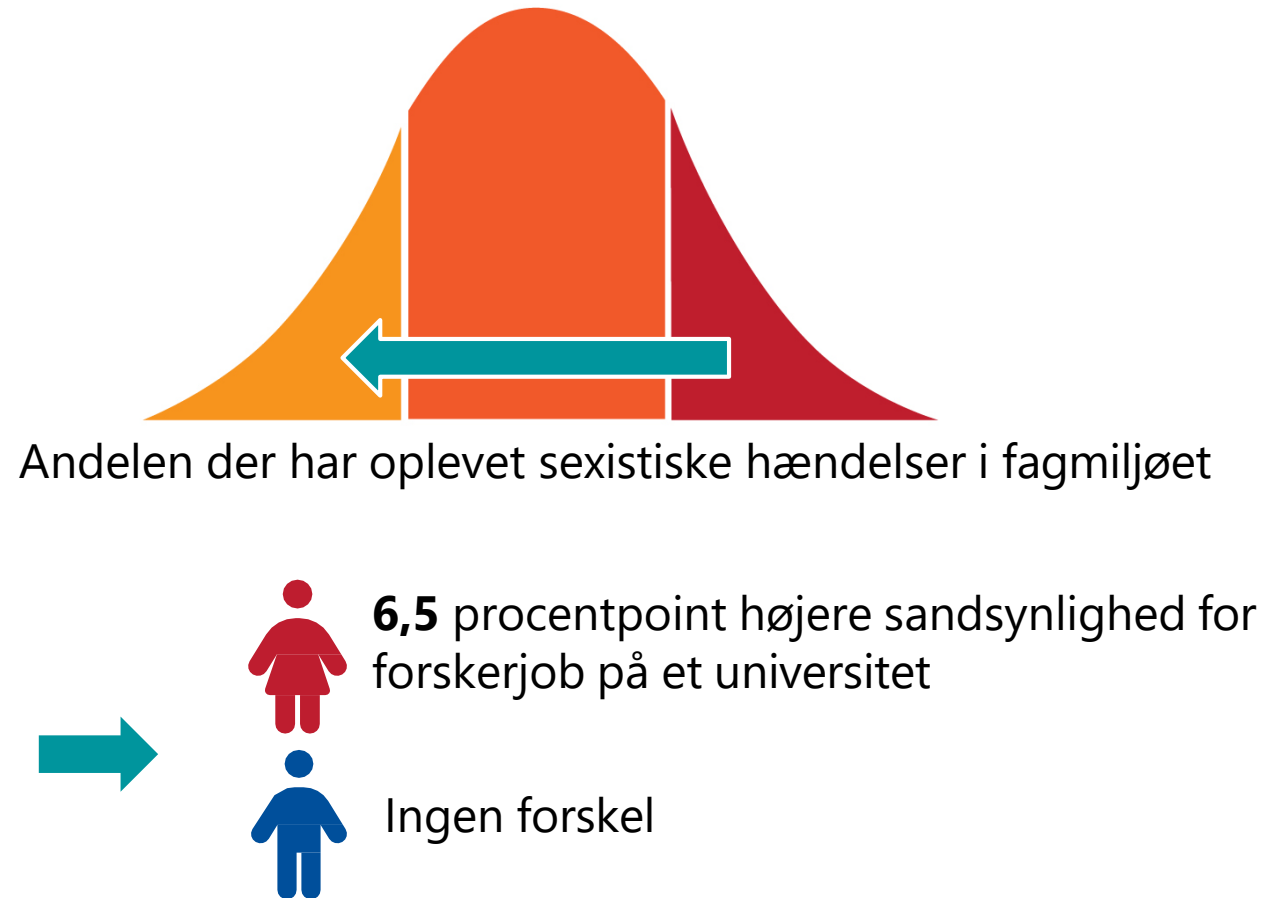


Sexistiske hændelser og karriereløb



Andelen der har oplevet sexistiske hændelser i fagmiljøet

Sexistiske hændelser og karriereforløb



Sexistiske hændelser og mental sundhed

- > Ph.d.-studerende, der oplever sexistiske hændelser har
 - > et højere forbrug af sundhedsydelser (bl.a. brug af psykofarmaka)
 - > et højere niveau af langtidssygemeldinger

...i slutningen af/ lige efter deres ph.d.-uddannelse





Opsummering

Omfang:

Mange PhD studerende oplever sexistiske hændelser

Højeste niveau hos STEM-fagene

Negative konsekvenser:

Færre kvinder på de danske universiteter

Mentale trivsel

"Sexisme og karriereforløb på danske universiteter", VIVE Rapport

Rune V. Lesner, Josefine Frøslev-Thomsen, Maluhs H. Christensen, Ditte Andersen, Sigrid T. Grønfeldt

VIVE



FOLKETINGET

Ribka Balakrishnan og Íngrid Munné Collado

Mechanical Design Engineer at WSAudiology & rollemodel High5Girls

Data Scientist at Electricity Maps & rollemodel High5Girls



HIGH
FIVE
GIRLS



Ribka Balakrishnan

**Mechanical Design Engineer
at WSAudiology**

Ingrid Munné Collado

**Data Scientist | Senior ML Engineer
- Tech Lead at Electricity Maps**



FOLKETINGET

Laura Klitgaard

Formand for IDA - Ingeniørforeningen Danmark

Kvinder i STEM-fagene

Hvem er jeg?

- Civilingeniør i byggeledelse og master i arkitektur og design
- Hvorfor civilingeniør – og hvorfor en omvej via engelsk først?
- Omvarende bevis for STEM som en god branche for kvinder
- Formand for ca. 52.000 kvinder i IDA = ca. 31 pct. af medlemmerne

Hvad vil jeg sige?

- Flere kvinder i STEM er vigtigt for **samfundet**
- Flere kvinder i STEM giver **kvinder** bedre økonomiske muligheder
- **Stereotyper** skal nedbrydes – og uddannelser udvikles
- **Lærere** der motiverer piger/kvinder, flere **fællesskaber** og STEM 'for everyone' er vejen frem



Det bedste valg for dig, som arbejder med IT,
naturvidenskab eller som ingeniør.



Laura Klitgaard,
formand for IDA

Vigtigt for samfundet: Kønsbalance er et samfundsproblem

Vi uddanner ikke nok inden for STEM

- Ny IDA-prognose: mangel på 20.000 i 2040
- Fremskrivning af EU's STEM-arbejdsmarked: mangel på 1,8 mio. med STEM-kompetencer i 2035

Manglende diversitet giver dårligere kvalitet

- Bias i design og teknologiske løsninger

EU er på sporet, men Danmark går den anden vej

- EU's plan: 32 pct. af studerende i videregående uddannelse skal være inden for STEM – heraf skal 40 pct. være kvinder
- I Danmark begrænses optag

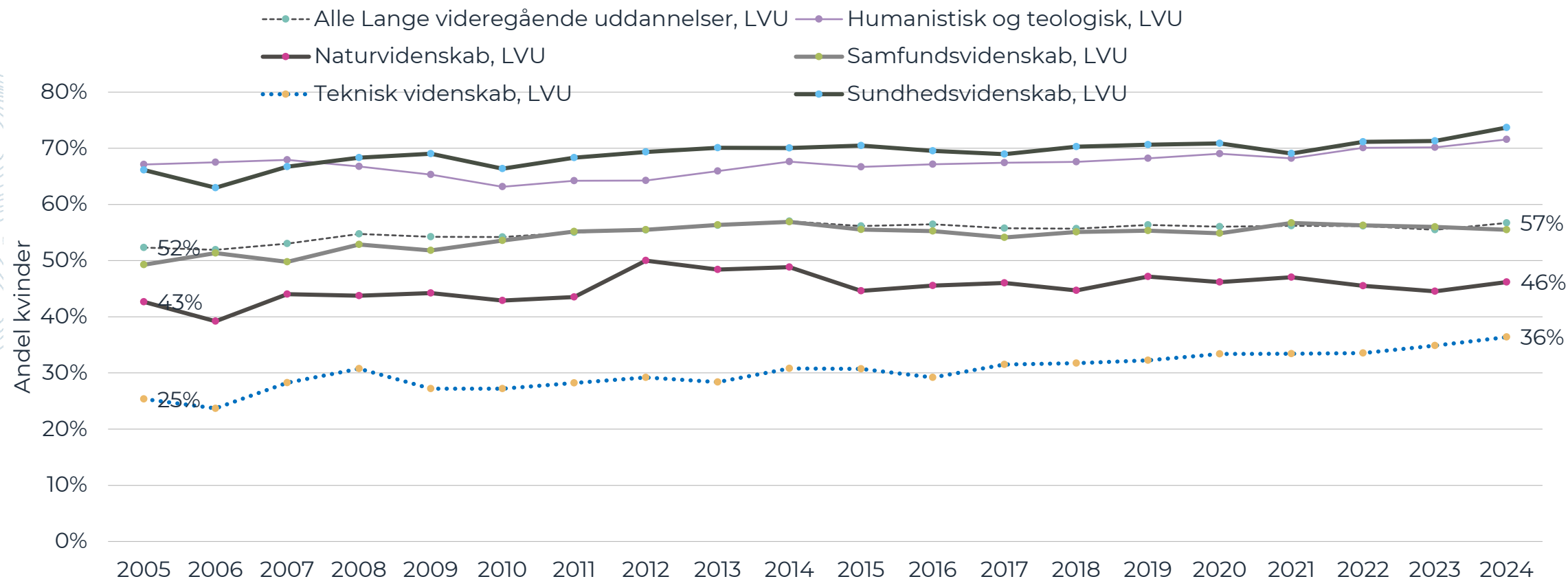


Det bedste valg for dig, som arbejder med IT,
naturvidenskab eller som ingeniør.



Fremad for langsomt og fra lavt udgangspunkt

Andel kvinder, som dimitterer fra universiteterne



...Men potentialet er der!



Tal fra optag på Københavns Universitet

Optagelsestal datalogi 2024

Adgangskvotient	Alle optaget
Standby-kvotient	Alle optaget, ledige pladser
Optagne	207
Fordeling i kvote 1 og kvote 2	80% / 20%
Ansøgninger (heraf i kvote 2)	577 (244)
Aldersgennemsnit	24,3
Juridisk kønsfordeling (cpr. - m/k)	86% / 14%

Optagelsestal kognitions- og datavidenskab 2024

Adgangskvotient	10,6
Standby-kvotient	10,0
Optagne	45
Fordeling i kvote 1 og kvote 2	90% / 10%
Ansøgninger (heraf i kvote 2)	253 (142)
Aldersgennemsnit	22,9
Juridisk kønsfordeling (cpr. - m/k)	47% / 53%



Det bedste valg for dig, som arbejder med IT,
naturvidenskab eller som ingeniør.

Derfor skal vi

- Inspirere kvinder tidligt til STEM (som vist i dag)
- Skabe fællesskaber for piger og kvinder – så man ikke som kvinde er alene i STEM
 - High5girls og andre
 - IDA: netværksgrupper, mentorprogram, webinarer mv.
- ...men *ikke* reducere kvinder til en kønsidentitet
 - Engineer the Future for everyone
- Vise at STEM er et godt felt for kvinder – og gøre det endnu bedre
 - En STEM-uddannelse løfter kvinder lønmæssigt
 - Det uforklarede løngab er mindre inden for STEM
 - Fædre tager mere barsel inden for STEM
 - IDA: Undervisning i bias-bevidsthed og DEI på kurser og i talentprogrammer
- Udvikle uddannelserne med blik for appel til kvinder (teknologi + menneske/samfund)
- Oprette flere pladser på STEM-uddannelser



Engineer the future for everyone



Hvis vi skal indrette verden, så den passer til os alle, er der behov for, at vi får alle perspektiver med, når vi designer løsninger på både store og små problemer. Kampagnen *'Engineer the future for everyone'* sætter fokus på de ubalancer verden indeholder og opfordrer unge til at blive en del af fællesskabet, der kan være med til at skabe løsningerne.

Vi har også brug for din måde at tænke på, så vi får udviklet gode løsninger til alle. Engineer the Future for everyone.



TAK for ordet



Eksempler på IDAs arbejde med diversitet og ligestilling

- Temaside om ligestilling: [Ledelse og ligestilling](#)
- Future STEM leaders – talentprogram med fast undervisning i bias-bevidsthed og DEI
- Netværksgrupper: [Kvinder i kønsmindretal](#)
- Mentorforløb for kvindelige STEM-ledere
- Webinarer om fx lønåbenhed og kvinder i medier
- E-learning kurser om fx biasbevidst rekruttering: [Tag kurset her](#)
- Blinde vinkler: podcast og teknologi og bias: [Lyt her](#)
- Diversitetsprisen "Agnes & Betzy", som uddeles årligt



Det bedste valg for dig, som arbejder med IT,
naturvidenskab eller som ingeniør.



FOLKETINGET

Gine Maltha Kampmann

Direktør for tænketanken Equalis

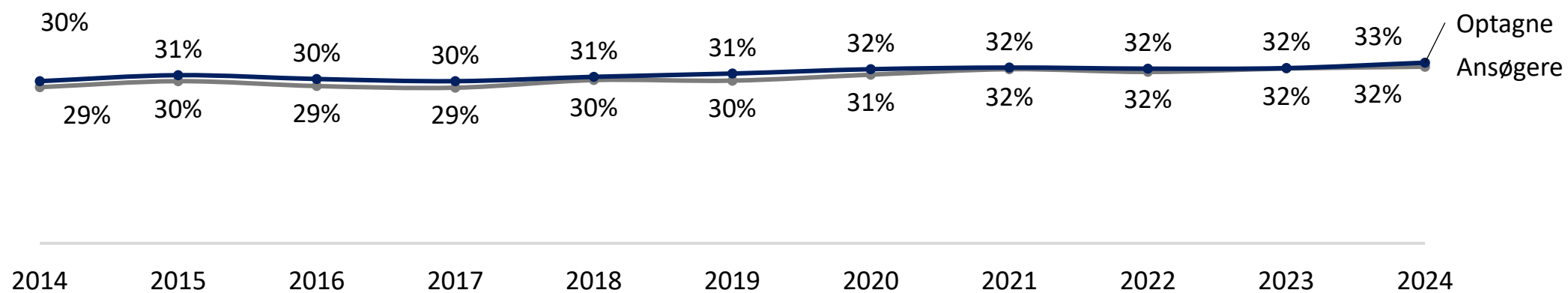
Et opgør med det kønsopdelte arbejdsmarked forløser potentiale – for den enkelte, for arbejdsmarkedet og for samfundsudviklingen

April 2025

Gine Maltha Kampmann

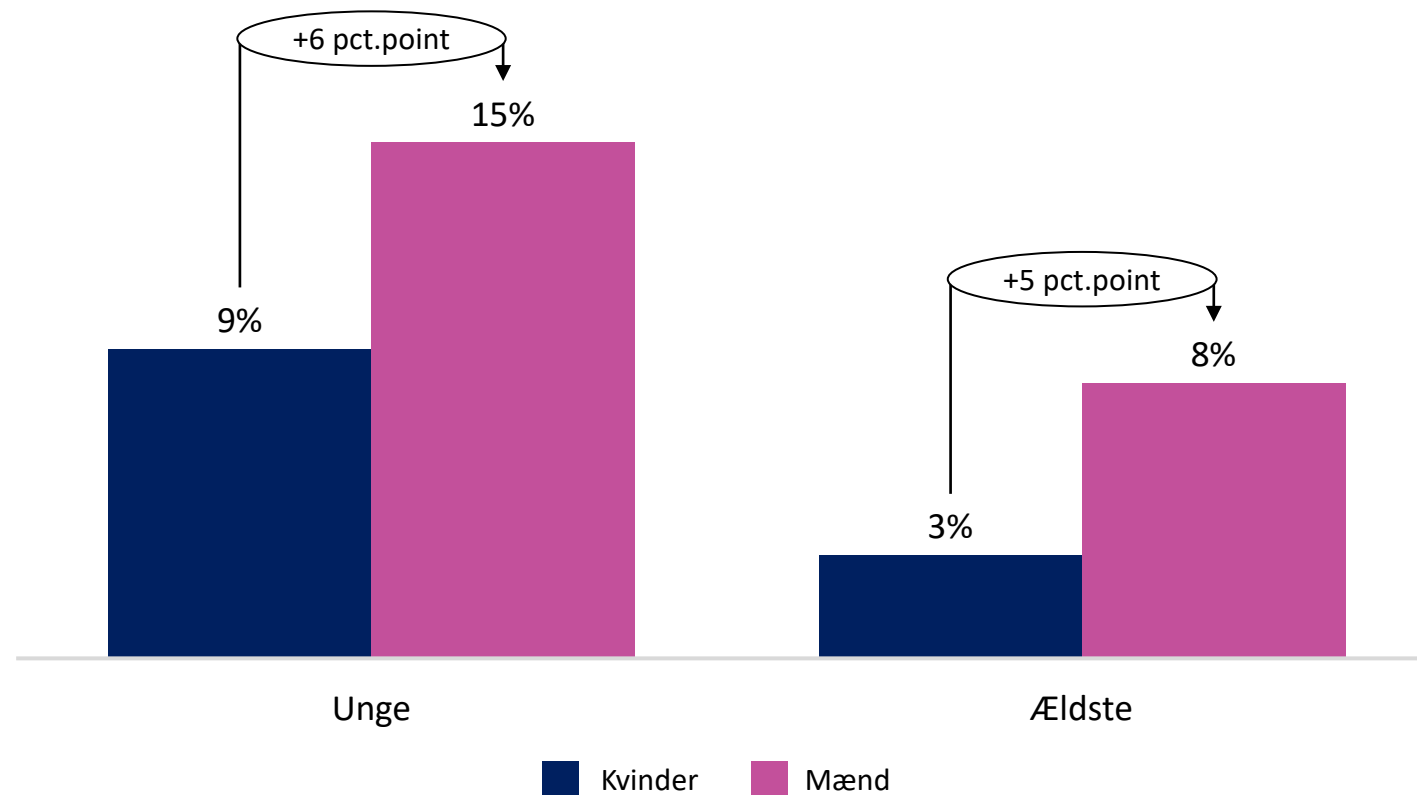
Adm. direktør, tænketanken EQUALIS

Andel kvinder på STEM-uddannelser de seneste ti år*



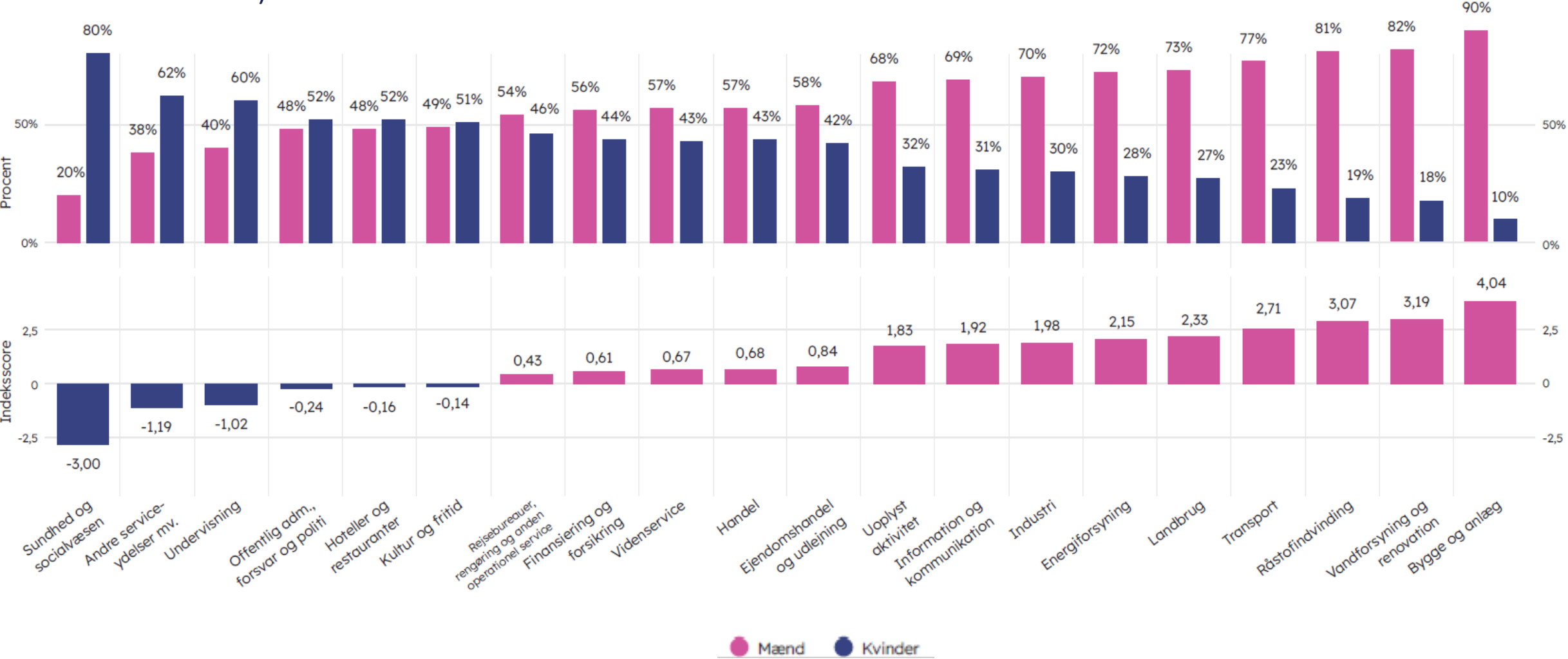
*Data fra Uddannelses- og Forskningsministeriet bearbejdet af Tænkertanken EQUALIS, andele ud af alle optagne og ansøgere.

Andele med gennemførte STEM+-uddannelser (ud af pågældende population)*

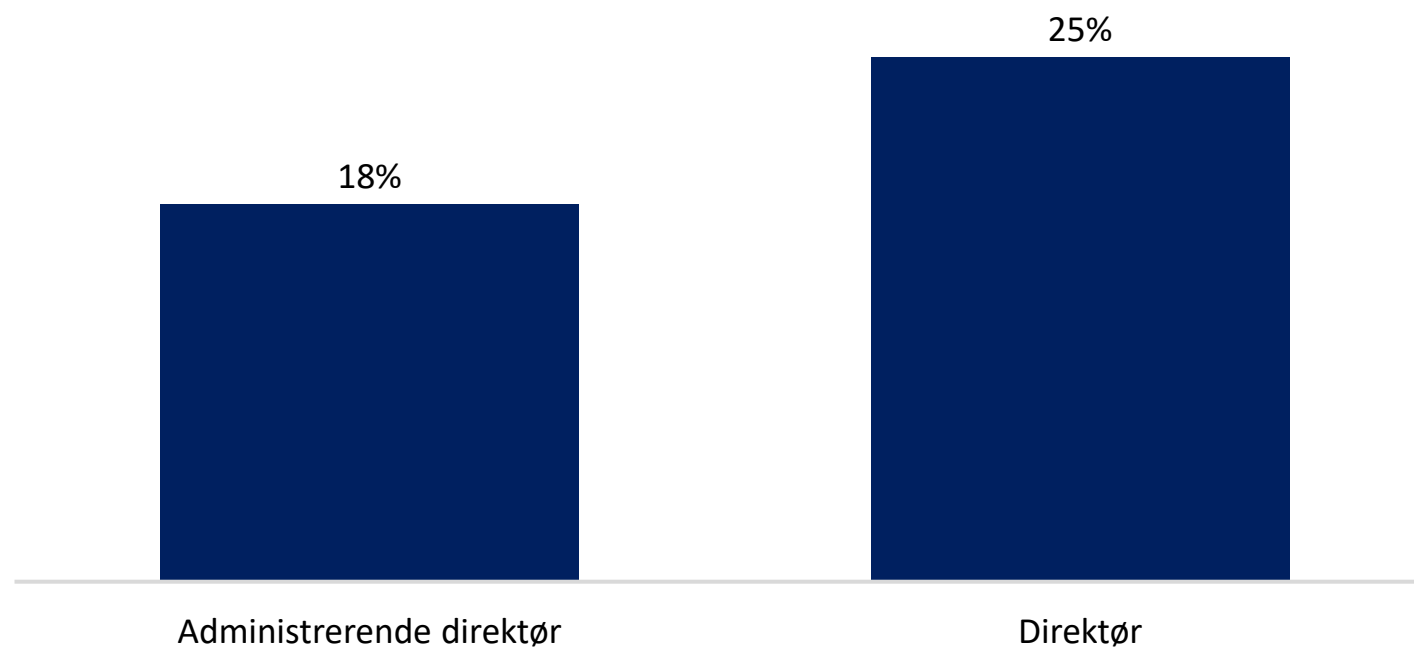


*Andel der har gennemført en STEM+ uddannelse i årene 2018-2023 inden for aldersgrupper og køn. Figuren viser andelen af personer mellem hhv. 28 og 30 år og 48 og 50 år ud af den pågældende population. Disse aldersgrupper er udvalgt baseret på et estimat om, hvornår unge generelt kan forventes at have færdiggjort deres længste uddannelsesniveau

Fordelingen af mænd og kvinder i arbejdsstyrken for brancher (fordeling indenfor den enkelte branche)

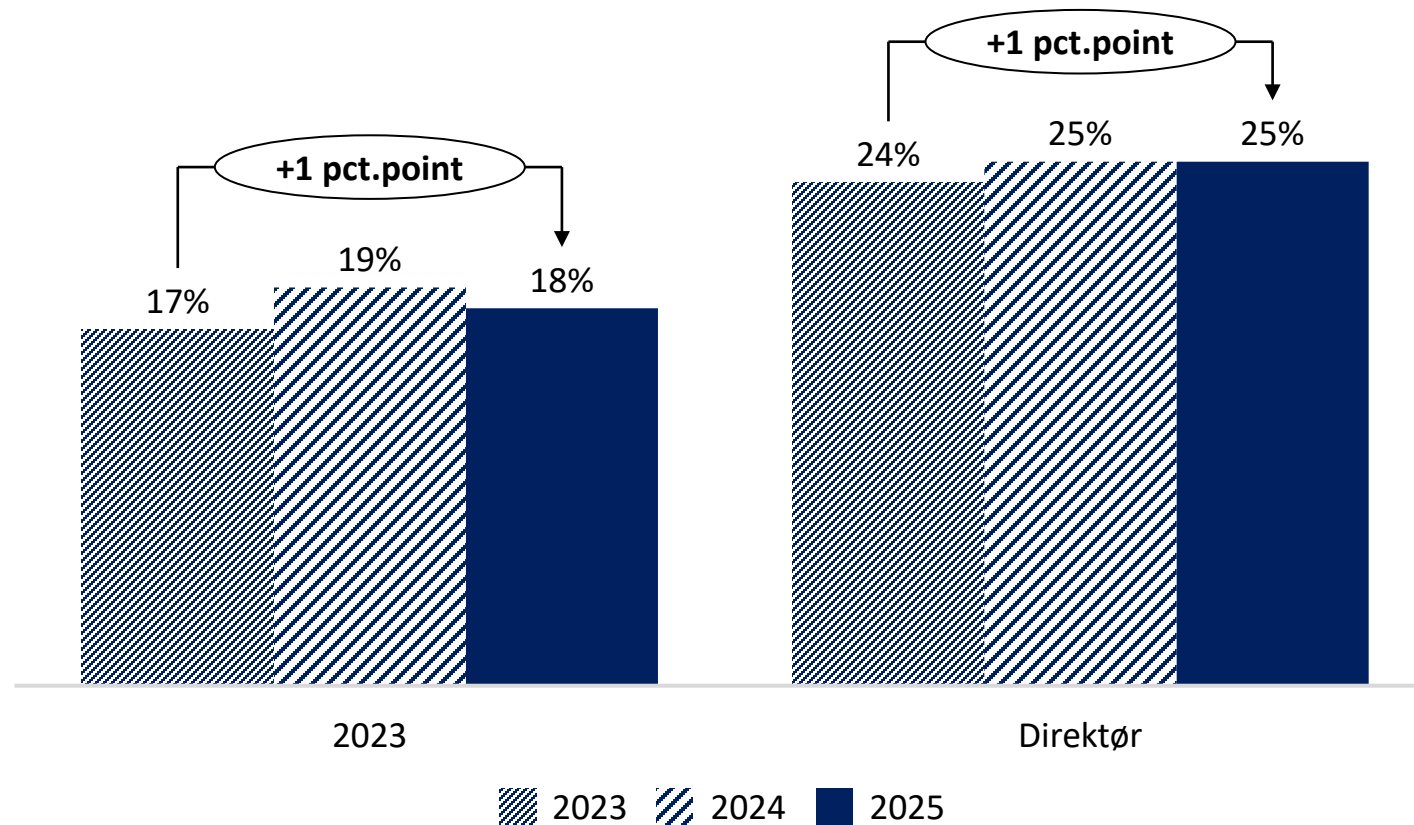


Andel kvinder i øverste ledelseslag i den private sektor*
(virksomheder med +50 ansatte)



*Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) på administrerende direktør og direktørstillinger i virksomheder i den private sektor, hvor der er mere end 50 ansatte

Andel kvinder i øverste ledelseslag i den private sektor*
(virksomheder med +50 ansatte)



*Fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken (mellem 20 og 65 år) på administrerende direktør og direktørstillinger i virksomheder i den private sektor, hvor der er mere end 50 ansatte

1 Den enkelte begrænses i at udfolde drømme og talent

Kønsminoriteter på uddannelser har større frafald og mere mistrivsel. Kønsminoriteter på arbejdspladser oplever mere sexisme. Mange skifter job til brancher, hvor de ikke er en minoritet.

2 Flaskehalse, hvor arbejdsmarkedet har akut brug for kompetencer

Mangel på arbejdskraft og en skævt fordelt ledighed forhøjes, når talentpuljen er halveret. Det ser vi særligt i de mest kønnede brancher: Velfærd og STEM

3 Samfundsøkonomisk vækstpotentiale

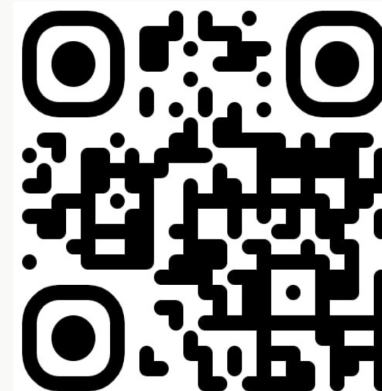
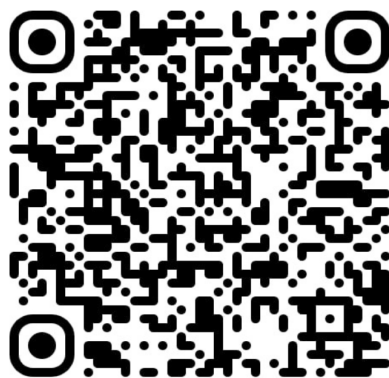
Fx har European Institute for Gender Equality påvist, at lukker vi gabet mellem mænd og kvinder i STEM, vil EUs samlede beskæftigelse stige og skabe en stigning på EUs BNP på 2,2-3 pct. i 2050 – drevet af øget produktivitet og højere lønniveauer

Hvordan gør vi op
med kønnede
uddannelsesvalg?

&

Hvordan håndterer vi
'eftervirkningerne' af
kønnede
uddannelsesvalg?

Tak for i dag



Gine Maltha Kampmann
gine@equalis.dk



FOLKETINGET

Line Katrine Harder Clemmensen

Professor ved Matematisk Institut på Københavns Universitet,
Lektor ved Institut for Matematik og Computer Science på DTU &
rollemodel High5Girls



Line Clemmensen

Professor ML/AI/Data driven innovation at KU/DTU | Co-founder



Fortællinger fra
danske
arbejdspladser
- Kvinder i tech



Folketinget

Gaslighting
Micro aggressions
Sexism



FOLKETINGET

Afrunding v. Heidi Bank (V)

Medlem af Uddannelses- og Forskningsudvalget