

KNÆK KODEN TIL DIVERSITET I IT-BRANCHEN

6 anbefalinger fra IT-Kvinderådet



INDHOLD

5	Forord
6	IT-Kvinderådet vil skabe blivende forandringer
7	IT-Kvinderådets medlemmer
8	Feltets største udfordringer
10	IT-uddannelsernes potentialer
12	IT-virksomhedernes potentialer
15	Uddannelsesrettede anbefalinger
17	Bryd stereotyperne
19	Styrk IT-dannelsen i skole og fritid
21	Opdatér IT-uddannelserne
23	Virksomhedsrettede anbefalinger
25	Skab en respektfuld arbejdskultur
27	Gå foran i ledelsen
29	Diversitet skal ind i ansættelsesprocessen
30	Fodnoter
32	Litteraturliste



FORORD

IT-branchen befinder sig lige nu i et momentum. Verdenssamfundet bliver i stigende grad digitalt, og i accelererende tempo efterspørger brancher - lige fra sundhed til sikkerhed - nye, innovative IT-løsninger til at håndtere stadigt mere komplekse og specialiserede udfordringer¹.

Mens behovet for nye digitale løsninger vokser, står IT-branchen over for en massiv mangel på kvalificeret arbejdskraft. Alene i Danmark kan der om ti år komme til at mangle op mod 19.000 IT-specialister². Samtidig viser statistikker, at mere end 2/3 af de studerende på landets IT-uddannelser er mænd, og at hele 76 procent af de beskæftigede i branchen er mænd³. Tal, der har været stort set stagneret det seneste årti, og som bliver mere kønsuligevægtige, desto mere vi zoomer ind på branchens mere tekniske fag⁴. Udviklingen ses stort set kun brudt af IT-Universitetet, der, over fem år, er lykkedes med at tiltrække 16 procentpoint flere kvinder til bacheloruddannelsen i softwareudvikling – en af uddannelsesinstitutionens mest tekniske uddannelser⁵. Denne udvikling understreger det faktum, at det ikke er naturgivent, at kvinder ikke interesserer sig for IT og kodning. Intet tyder dog på, at koden er endeligt knækket til, hvordan branchen kan få flere piger og unge kvinder rekrutteret og fastholdt. Fordommen om, at ”teknik er for drenge” tegner altså til at blive en selvopfyldende profeti, der, såfremt den ikke ændres, kan gå hen og blive et alvorligt problem for Danmark. Hvis ikke IT-branchen lykkes med at ændre på udviklingen og heller ikke formår at imødegå den digitale efterspørgsel, vil det have konsekvenser for Danmarks digitale omstilling og danske virksomheders konkurrenceevne. Samtidig har udviklingen også betydning for den enkelte unge, der

skal rustes til at deltage som en aktiv, kritisk og demokratisk borger i et digitaliseret samfund, hvor teknologi spiller en stadig større rolle, og som, med den nuværende udvikling, må se sine uddannelsesmuligheder blive afgjort af køn fremfor interesser og talent.

DIVERSITET ER KODEN TIL VÆKST

Diversitet handler om langt mere end kønsdiversitet. Det handler om diversitet i forhold til både køn, alder, etnicitet, kompetencer mv. Lykkes det at knække koden til kønsdiversitet, er der gode grunde til at tro, at der bliver plads til flere aspekter af diversitet. Skal IT-branchen fremtidssikres, og skal piger på linje med drenge have muligheden for at tilegne sig kompetencer til at designe, anvende og arbejde med fremtidens teknologi, må status quo ændres. Det sætter krav til en progressiv IT-branche, der afspejler befolkningens diversitet, og hvor kønnene som minimum er ligeligt repræsenteret. En høj grad af mangfoldighed og styrkede rammevilkår vil ikke blot øge branchens tiltrækningskraft, men også give markante gevinster for et bedre arbejdsmiljø, større fastholdelse og innovativ produktudvikling, der kan måles direkte på bundlinjen⁶.

Er du virksomhedsejer, medarbejder eller med til at uddanne fremtidens IT-specialister, er der altså god grund til at arbejde for at styrke diversitet i IT-branchen. Derfor lancerer IT-Kvinderådet en kortlægning af viden på området og 6 konkrete anbefalinger.

God arbejdslyst!

IT-KVINDERÅDET VIL SKABE BLIVENDE FORANDRINGER

En ændring af status quo kræver ikke kun forandring på individniveau – hos kvinderne selv – men også på kulturniveau, hvor det er tid til at uddannelsesinstitutioner, virksomheder, fagforeninger, politikere mv. går sammen om at skabe blivende forandringer i branchen. Derfor tog HK Privat i foråret 2019 initiativ til at nedsætte IT-Kvinderådet.

IT-Kvinderådet er sammensat ud fra en bred palette af repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner, virksomheder, fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer, fonde og tænketanke. Rådet har, gennem workshops og grundige analyser af eksisterende viden, kortlagt de centrale udfordringer, der spænder ben for at få flere kvinder i IT-branchen.

Rådet har heriblandt arbejdet med:

1. Vejen for den enkelte kvinde ind på IT-uddannelserne.
2. IT-branchens arbejdskultur.
3. Betydningen af den manglende diversitet for branchens produkter og løsninger.

Rådet har desuden igangsat en større befolkningsundersøgelse af holdningerne til kvinder og IT, som også har spillet en rolle for rådets anbefalinger.

Rådsmedlemmernes brede faglighed bidrager med nye perspektiver på løsningen af de udfordringer, der knytter sig til IT-branchen, og slår fast, at større mangfoldighed i branchen er vejen frem, hvis Danmark vil bære innovation, vækst og teknologiske landvindinger med os ind

i fremtiden. Derfor har rådet kortlagt en række anbefalinger til særligt uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og virksomheder med fokus på en mere mangfoldig rekruttering samt bedre fastholdelse og talentudvikling af de kvinder, der allerede er i branchen.

LÆSEVEJLEDNING

Denne rapportes anbefalinger er skrevet til alle undervisere, pædagoger, ledere, medarbejdere og politikere, der har med IT-uddannede at gøre – altså både til initiativ- og beslutningstagere. Ambitionen er, at rapporten skal give et indblik i de udfordringer, der ligger i at rekruttere og fastholde flere kvinder, og med afsæt i disse komme med konkrete løsningsforslag til arbejdet med diversitet i IT-branchen.

Anbefalingerne opererer på flere niveauer; nogle af anbefalingerne er på meta-niveau, men langt de fleste er konkrete og lige til at gå til. Overordnet er anbefalingerne delt op i to.

- Anbefaling 1-3 er rettet mod uddannelsesinstitutionerne.
- Anbefaling 4-6 er rettet mod virksomheder.

Det er IT-Kvinderådets ønske, at de, der har indflydelse, vil puste liv i anbefalingerne. Vi har derfor designet hæftet således, at det er muligt at rive anbefalingerne ud og sætte dem op, dér hvor der arbejdes med at skabe de forandringer, der skal til, for at få flere kvinder i IT-branchen.

IT-KVINDERÅDETS MEDLEMMER



Øverste række: Mads Eriksen, uddannelses-og forskningspolitisk chef, Dansk Erhverv, Simon Tøgern, sektorformand, HK Privat, Agi Csonka, programchef, VILLUM FONDEN – børn, unge og science, Sine Zambach, forfatter, specialkonsulent og analytiker, CBS, Anne Kristine Schwartzbach, CEO, Konfront, Anders Thomsen, markedsdirektør for Rådgivning og Videnservice, Dansk Erhverv (tidl. direktør for politik og strategi, Microsoft Danmark og Sverige), Ole Gram-Olesen, rektor, Cphbusiness, Sofie Carsten-Nielsen, folketingsmedlem, Radikale Venstre.

Nederste række: Mette Juul Jensen, chefkonsulent, Dansk Industri (stedfortræder; Anna Leclercq Vrang, chefkonsulent, Dansk Industri), Jane Sandberg, direktør, ENIGMA – Museum for post, tele og kommunikation, Camilla Rosengaard, kommunikationschef, ITU, Katja Munch Thorsen, uddannelsesdirektør, KEA, Gitte Korsgaard Andreasen, formand, SAMDATA\ HK, Ditte Haugaard Clausen, CSR & Public Affairs-Manager, KMD, Stina Vrang Elias, adm. direktør, DEA, Nina Groes, direktør i Divérs og facilitator for rådet, Niels Egelund, rektor, IBA Erhvervsakademi Kolding (ikke tilstede på billedet).

FELTETS STØRSTE UDFORDRINGER

Med afsæt i IT-Kvinderådets analyse er det tydeligt, at særligt piger og unge kvinder står over for en række udfordringer på vej til IT-branchen. Modellen illustrerer de mest centrale benspænd.

1. Pigerne mangler opbakning og vejledning – ikke talent

Ganske tidligt i deres liv møder piger fordommen om, at ”teknik er for drenge”, ligesom langt det meste IT-tekniske legetøj primært udvikles og markedsføres til drenge⁷. Dette på trods af, at piger scorer ligeså højt som drenge i internationale tests af unges IT-kompetencer⁸. Fordommen bliver en selvopfyldende profeti, idet pigerne sjældent opfordres af forældre, pædagoger, lærere og vejledere til at prøve sig selv af i forhold til IT og ikke stifter bekendtskab med kvindelige IT-talenter gennem undervisning, medier, mv⁹. Pigerne mangler altså opbakning og vejledning – ikke talent.

2. IT gør en forskel, men det ved pigerne ikke

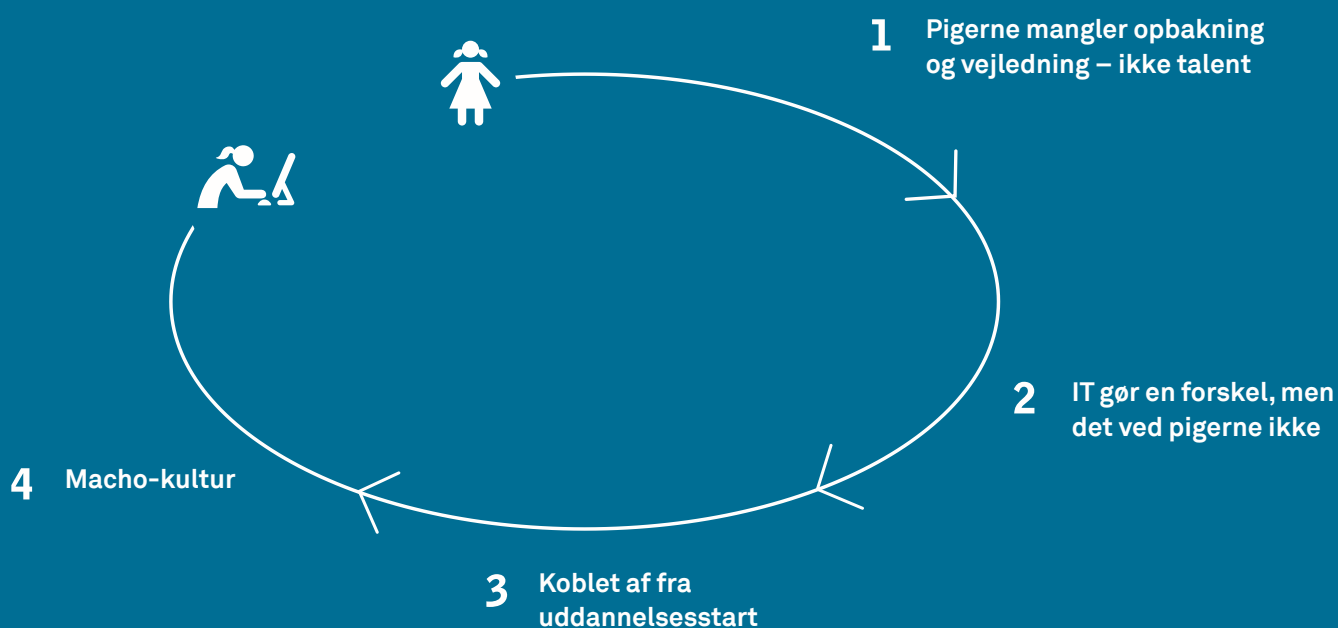
Selvom IT-branchen har karrieremuligheder, der spænder bredt, bliver disse ikke i tilstrækkelig grad synliggjort. Især pigerne oplever en manglende identifikation med IT-branchens jobs og formål, og de kan ikke forlige ønsket om at ville arbejde med bæredygtighed eller mennesker med det at tage en IT-uddannelse¹⁰.

3. Koblet af fra uddannelsesstart

Har pigerne alligevel mod til at prøve kræfter med en IT-uddannelse, er der stor risiko for, at de vil føle sig bagud – når de måler sig op imod deres mandlige medstuderende¹¹. En del flere drenge end piger har den fordel, at de fra en tidlig alder har stiftet bekendtskab med IT¹² gennem f.eks. gaming, hvor kodning og programmeringssprog indlejres i deres måde at tænke og tale om software på.

4. Macho-kultur

Gennemfører kvinderne IT-studiet, kan de i mange tilfælde se frem til en arbejdsplads, hvor de er en minoritet, hvor arbejdsforholdene ikke er designet til kvinder, og hvor der kan herske en hård tone og seksuel chikane¹³.



IT-UDDANNELSERNES POTENTIALER

PIGERNE MANGLER OPBAKNING OG VEJLEDNING – IKKE TALENT

”En IT-medarbejder, det er en mand, der sidder hele natten i en kælder foran en computer-skærm og spiser pizza og drikker cola”. Sådan lyder en af de mest gængse stereotyper i samfundet om dem, der arbejder med IT. Hertil mener hele 70 procent af forældre, i en ny undersøgelse foretaget af tænketanken DEA, at drenge generelt har en større interesse for IT og teknologi end piger¹⁴. Stereotyper som disse og forældres opfattelser har stor indflydelse¹⁵, og det er måske en afgørende del af forklaringen på den køns-skævvridning, vi ser i danske børns fritidsinteresser og uddannelsesvalg.

Mens pigerne ganske vist er flittige brugere af sociale medier, er det drengene, der dominerer i forhold til dyrkelsen af IT-relaterede fritidsinteresser såsom eSport og kodning¹⁶. Hertil peger Tænketanken DEAs undersøgelse på, at over halvdelen af forældrene til drenge synes, deres søn skal gå på en teknologi- eller IT-rettet uddannelse, men at kun en fjerdedel af forældrene kan forestille sig, at deres døtre skulle det samme. Undersøgelsen viser desuden, at der er et markant sammenfald mellem, hvilken ungdomsuddannelse og studieretning forældrene synes, deres barn bør vælge, og hvad barnet planlægger at vælge¹⁷.

En ny international undersøgelse har testet danske unges IT-kompetencer og kom frem til det fantastiske resultat, at danske unge, på tværs af køn, markerer sig som nogle af de bedste i verden til IT. Desværre viste undersøgelsen også, at danske piger ligger helt i bund, når det kommer til opfattelsen af deres egne IT-kompetencer¹⁸.

Pigers dårlige teknologiske selvtillid skyldes altså ikke, at de fra naturens hånd er dårlige til at anvende IT, men snarere at de indirekte er blevet opdraget til at tro, at de er mindre kompetente end drenge. Det fortæller omverdenen dem, og når hverken forældre, pædagoger, lærere eller vejledere udfordrer denne fordom, kan det have tendens til at sætte sig fast i pigernes selvpfattelse, at det ikke er inden for deres kompetence- eller interessefelt at beskæftige sig med IT¹⁹. Ifølge en undersøgelse, udført af Epinion for HK Privat og IT-Kvinderådet, oplever hele 45 procent af de adspurgte, at der er fordomme om piger og kvinders evner og brug af teknologi og IT. Konsekvenserne er, at pigerne i højere grad holder sig fra IT-uddannelserne, bliver fravalgt eller skifter branche²⁰.

Forældre, pædagoger, lærere og vejledere spiller altså en afgørende rolle for at hjælpe med at brede mulighederne ud for pigerne, så det er talentet og ikke kønnet, der afgør, hvilken uddannelse de unge skal vælge²¹. Her lægger særligt pigerne vægt på, at de savner viden om og støtte til at finde frem til deres interesser og styrker, før stenene til deres uddannelsesvej bliver lagt²².

IT GØR EN FORSKEL – MEN DET VED PIGERNE IKKE

I modsætning til andre STEM-relaterede fag som kemi, fysik og matematik peger undersøgelser på, at pigerne ikke på samme måde mister interessen for IT, når de rammer udskolingsalderen.

Imidlertid tyder det på, at pigernes manglende viden om de muligheder, en IT-uddannelse

kan give dem, samt den manglende opbakning fra forældrene betyder, at de allerede fra en tidlig alder afskriver en karriere inden for IT, selvom de egentlig har en interesse for faget. Undersøgelser peger på, at mange piger drømmer om at arbejde med mennesker, miljø, design eller dyr, og en væsentlig motivationsfaktor for dem ligger i "at gøre en forskel". Undersøgelser viser også, at drenge og piger motiveres forskelligt. F.eks. synes flere drenge, at teknologien i sig selv er fascinerende. Det synes piger ikke i samme grad, hvis ikke teknologien kan bruges til at løse reelle problemer. Men skolens undervisningsmateriale formår ikke i tilstrækkelig grad at inkludere og motivere både drengene og pigerne, men reproducerer gang på gang fordommen om at IT handler om at bygge droner og kode computerspil²³. De manglende nuancer i undervisningsmaterialet former pigernes opfattelse af, at man skal have nogle helt bestemte interesser og kompetencer. Skolen formår altså ikke at åbne pigernes øjne for, at teknologier har potentiale til f.eks. at gøre en markant forskel inden for eksempelvis sundhed, klima eller bekæmpelse af fattigdom. I dette findes altså et kæmpe potentiale, som skal gribes for at fastholde den interesse for IT, der findes blandt de unge piger i folkeskolen.

KOBLET AF FRA UDDANNELSESSTART

IT er ikke et obligatorisk fag i hverken folkeskolen eller på de gymnasiale ungdomsuddannelser og fungerer kun på forsøgsbasis gennem faget teknologiforståelse. Dermed introduceres danske unge ikke formelt til IT, men må i stedet opøve IT uformelt gennem venner eller fritidsaktiviteter i form af f.eks. eSport og kodning²⁴.

Desværre ser vi langt færre piger, sammenlignet med drenge, i IT-relaterede fritidsinteresser²⁵. Hertil peger undersøgelser på, at drenge også i højere grad end piger anerkendes for deres IT-evner og interesser af familie, venner og undervisere²⁶. Dermed risikerer fordommen om, at "teknik er for drenge" at blive en selvopfyldende profeti, fordi mange mænd står stærkere rent teknisk og med bredere opbakning til deres interesse for IT, inden de begynder på en IT-uddannelse²⁷.

En del kvindelige studerende oplever at være hægtet af allerede fra starten af uddannelsen. En følelse, der nemt bliver forstærket af, at der er få kvinder at spejle sig i på studiet; blandt både studiekammerater og undervisere²⁸. Men også i det brede mediebillede, hvor det ikke lige frem vrimler med kvindelige IT-talenter, der kan udvide definitionen af begrebet talent til andet end gamer-erfaring og kode-skills²⁹. Det synes derfor oplagt at sætte ind med flere kræfter i starten af uddannelsen, så IT-uddannelserne ikke risikerer at ekskludere en potentiel talentfuld gruppe, allerede inden de er kommet godt i gang. Det er udfordringer som disse, IT-Kvinderådet har udformet sine anbefalinger med afsæt i, så vi kan udfordre status quo og aktivt vende udviklingen.

IT-VIRKSOMHEDERNES POTENTIALER

MACHO-KULTUR

Digitale teknologier sætter sig i disse år i spil alle steder, vi vender os hen, og IT-branchen har som aldrig før potentiale til at udvikle produkter, som kan løse nogle af verdenshistoriens største udfordringer. Samtidig står IT-branchen overfor en akut mangel på arbejdskraft, og branchen har centrale problemer med at tiltrække nok kvindelige medarbejdere, der på nuværende tidspunkt kun tæller en fjerdedel af de beskæftigede.

Seksuel chikane er ledelsens ansvar

Nye tal viser, at 44,5 procent af adspurgte kvinder i IT-branchen har været udsat for én eller flere seksuelt krænkende handlinger³⁰. Dette tæller situationer, hvor kvindelige IT-medarbejdere er blevet kysset eller berørt ufrivilligt, er blevet opfordret til at udføre oralsex på kolleger, eller er blevet stillet upassende og nærgående spørgsmål om deres kroppe og seksualitet. Tallene understøtter, at her ikke er tale om enkeltstående tilfælde, men at der er en tendens til, at arbejdsmiljøet i IT-branchen fostrer en uacceptabel og seksualiseret arbejdskultur. Langt de færreste af dem, der har været udsat for seksuelt krænkende hændelser på arbejdet, tør gå til chefen. Derfor bør ledelsen i enhver IT-virksomhed tage ansvar og udarbejde de fornødne retningslinjer og procedurer, der kan hindre, at dette skal være fremtiden for branchen.

Bredere rekruttering og en inkluderende arbejdskultur er nøglen til trivsel og vækst

En anden central udfordring er, at det er svært for IT-virksomhederne at opnå en tilstrækkelig rekruttering af arbejdskraft. De fleste

undersøgelser peger på, at en virksomheds rekrutteringsproces er afgørende for, hvilke kandidater, der ender med at blive ansat – og særligt hér har IT-branchen et stort potentiale for at lykkes med at vækste³¹. Undersøgelser peger på, at en virksomhed med høj diversitet i ledelsesteamet har en 19 procent højere omsætning end virksomheder med lav diversitet³². En bredere rekrutteringsproces kan blandt andet opnås ved at udføre en 360 graders screening af, hvorvidt virksomhedens brand, profil, sproget i virksomhedens jobopslag og valget af rekrutteringskanaler nu også er appellerende for andre end den gængse IT-medarbejder. Undersøgelser peger også på, at mere diversitet på en arbejdsplads skaber større trivsel og derved en større sandsynlighed for, at de dygtige medarbejdere bliver i branchen.

Den digitale udvikling skal være for alle

Flere piger og kvinder i IT-branchen vil ikke kun give bedre trivsel, men automatisk give bedre produkter, fordi pigerne, ligesom drengene, også er brugere af teknologien. Det er således nødvendigt at skabe IT-løsninger, hvor alle, der skal anvende dem, tænkes ind i f.eks. formålet med dem og måden, de anvendes på. Dette gøres bedst ved, at en så mangfoldig gruppe som muligt sidder med ved arbejdsbordet, hvor fremtidens løsninger udvikles. Der er kort sagt brug for, at alle talenter kommer i spil – så der groft sagt ikke kun designes IT-løsninger til den ene halvdel af befolkningen.

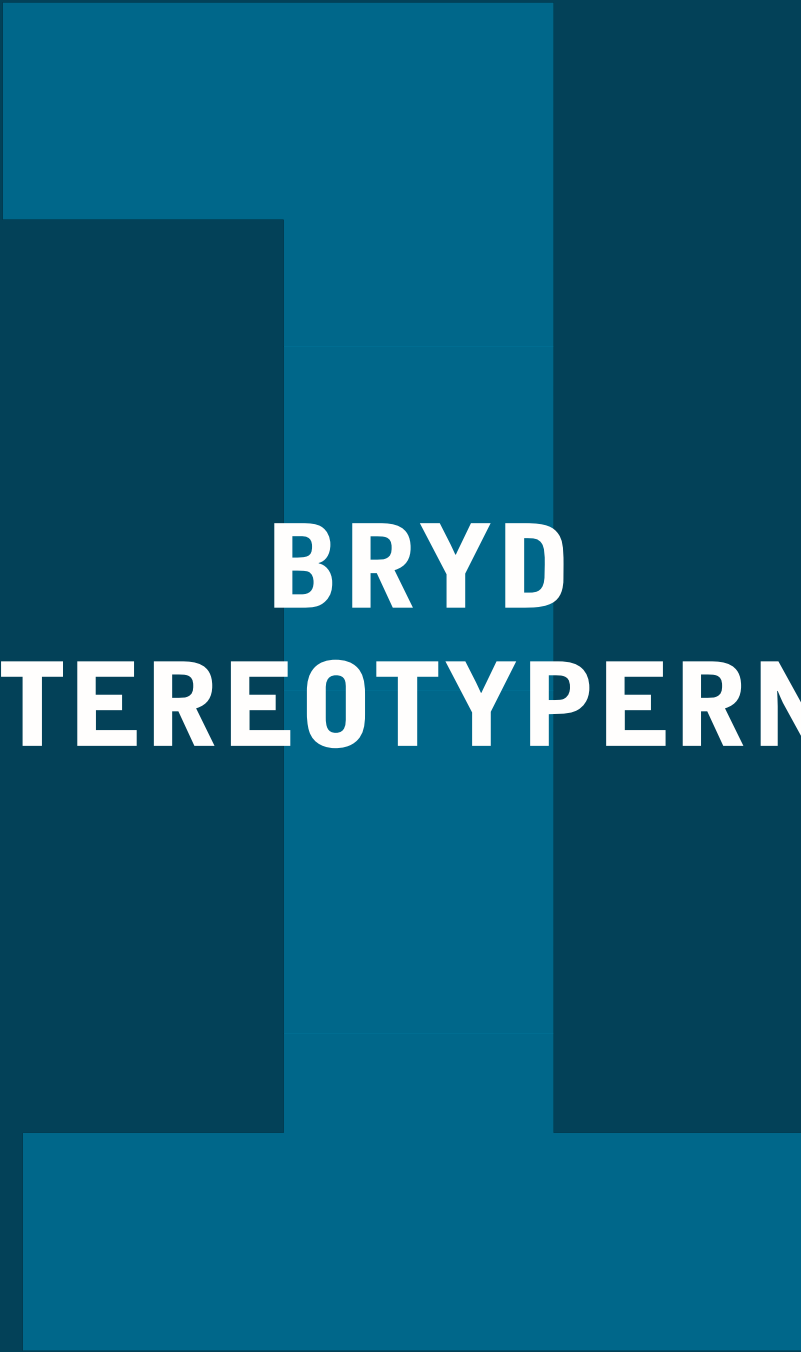




UDDANNELSESRETTEDE ANBEFALINGER

- 1 | Bryd stereotyperne
- 2 | Styrk IT-dannelsen i skole og fritid
- 3 | Opdatér IT-uddannelserne



A large, stylized letter 'T' in a medium blue color, centered on a dark blue background. The 'T' is composed of a vertical stem and a horizontal crossbar, both with a slightly irregular, blocky appearance.

BRYD STEREOTYPERNE

Børn og unge møder allerede i den tidlige barndom, hos forældre, i dagtilbud og grundskolen, kønsstereotype fordomme, der begrænser deres uddannelsesvalg. For pigerne betyder det stereotype billede af IT-branchens formål og muligheder, at de ikke overvejer, om det kunne være noget for dem. Et centralt parameter er den kønnede UU-vejledning³³ og den uformelle vejledning, der foregår i skoleundervisningen eller hjemme hos forældrene.

Derfor er det IT-Kvinderådets klare anbefaling, at der skal iværksættes et opgør med den kønnede vejledning i grundskolen og på ungdomsuddannelserne, så der vejledes med afsæt i individets potentiale og talent, snarere end køn. Samt en

styrkelse af de unges kendskab til branchens formål og muligheder gennem en mere inkluderende undervisning og mere repræsentativt undervisningsmateriale. Derfor bør uddannelsesvejledernes viden om det kønnede uddannelsesvalg og om mulighederne for kvinder i de traditionelle mandefag (og vice versa) oprustes med henblik på at styrke vejledernes praksis. Dette skal bl.a. gøres ved at give vejlederne flere redskaber til at udfordre de unges perspektiver. Ligeledes skal undervisere i grundskolen og på ungdomsuddannelserne gives en større obligatorisk viden om kønsnormer og diversitet for at undgå, at undervisningen bidrager til at reproducere stereotyper, der hæmmer de unges uddannelsesmuligheder.

IT-KVINDERÅDET ANBEFALER

- Undervisning om køn, normer og uddannelsesvalg bør gøres til en del af både læreruddannelsen og gymnasielæreres pædagogikum. Til inspiration kan nævnes pædagoguddannelsens obligatoriske kursus i køn, seksualitet og mangfoldighed, der har været en del af pædagoguddannelsen siden 2014. Således at lærere såvel som pædagoger arbejder kønsbevidst. Disse dele af uddannelsen bør desuden følges op af løbende efteruddannelse for både pædagoger og lærere.
- Uddannelsesvejlederne i grundskolen og på ungdomsuddannelserne bør sendes på efteruddannelse i temaer som køn, diversitet og vejledning, således at de kan opnå en større viden om kønnets betydning og deres egen kønnede praksis.
- Pædagoger og lærere bør i højere grad arbejde med køn, og den betydning køn har for måden at undervise på. Dette kan de blandt andet gøre ved at reflektere over deres sprogbrug (således at man ikke risikerer at reproducere forældede fordomme), måden, man som lærer f.eks. inddeler i grupper på, indretningen af lokaler og i valget af undervisningsmateriale.

A large, stylized number '2' in a medium blue color, centered on the page. It has a thick, rounded design with a slight shadow effect.

STYRK IT-DANNELSEN I SKOLE OG FRITID

Danske piger i grundskolen har den laveste tiltro til deres egne IT-kompetencer i verden – på trods af, at de er topscorere, når det kommer til at anvende IT³⁴. Dette kan have betydning for, at piger ikke, i samme grad som drengene, dyrker IT i deres fritid. Her rummer også fritids-tilbuddene et stort potentiale for, at pædagogisk personale kan stimulere en mere mangfoldig gruppe af børn og unges interesse for IT og teknik fra en tidlig alder. En større udbredelse af IT-relaterede fritidstilbud for alle, uanset køn og evner, kan skabe muligheder for at prøve sig selv af i trygge rammer og give især pigerne en større tro på egne evner. Således banes vejen for, at flere kvinder får lyst til at søge ind og også gennemføre en IT-uddannelse.

IT-Kvinderådet anbefaler derfor, at fritidstilbud i højere grad formår at åbne pigerne øjne for teknologiens muligheder fra en tidlig alder. Samtidig kan en tidlig selvlæring inden for IT – f.eks. evner inden for kodning – på sigt mindske kvinders frafald på IT-uddannelser, idet de i mindre grad vil opleve at være ”koblet af fra starten” (jf. bispænd 3). Ligeledes anbefaler IT-Kvinderådet, at IT opprioriteres i folkeskolen og på ungdomsuddannelserne. Dette kan lære eleverne at være skabende med teknologi og give dem indsigt i, hvad IT kan bidrage med til vores samfund, herunder hvilke kæmpemæssige sundhedsudfordringer, der eksempelvis kan løses via IT.

IT-KVINDERÅDET ANBEFALER

- Opsæt klare visioner for en opprioritering og mere kreativ brug af IT i skolens undervisning på tværs af fag og køn. Således kan skolerne tilbyde alsidige aktiviteter og materialer til deres elever. De mere alsidige aktiviteter kan give et større kendskab til, hvad man kan med IT og en større tro på egne evner for alle elever. Undervisningsmaterialet skal dels vise en kønslig mangfoldighed i brug af cases, og dels tage udgangspunkt i et bredt spektrum af eksempler og emner, der repræsenterer forskellige interesser og formål med faget.
- Oppriorité at sende medarbejdere på kursus eller til kode-caféer, så f.eks. lærere og pædagoger kan trænes i, hvordan man laver IT-aktiviteter for begge køn og hente inspiration til, hvordan man kan arbejde kreativt med IT i fritidsordninger og klubber. Der opfodres her til at tænke i repræsentativitet blandt de medarbejdere, der sendes på kursus.
- Pædagoger og lærere kan med fordel selv søge inspiration til arbejdet med IT i initiativer som *Coding Pirates*, *DigiPippi* eller *Coding Class*, som er for både lærere og elever.
- Teknologiforståelse bør gøres obligatorisk i grundskolen og indrettes med de erfaringer, der er gjort fra Børne- og Undervisningsministeriets pilotprojekt³⁵. Det er en vigtig faglighed for alle i alle fag. Priorité hertil, at de lærere, der skal løfte dette, opkvalificeres.

A large, stylized number '3' in a medium blue color, centered on the page. It has a thick, rounded font style.

OPDATÉR IT-UDDANNELSERNE

IT-branchen rummer et væld af muligheder i alt fra tung kodning af maskiner til digitale løsninger, der kan være nøglen til bekæmpelsen af fattigdom, sult og sygdom. Kun fremtidens IT-specialister sætter grænsen for, hvad IT kan anvendes til, og har også magten til at bestemme, hvordan fremtidens løsninger skal se ud. Desværre peger tallene på, at de danske IT-uddannelser ikke i tilstrækkelig grad formår at tiltrække og fastholde en mangfoldig gruppe studerende, der kan afspejle repræsentativiteten blandt dem, der skal anvende fremtidens teknologi. Således er kun knap en tredjedel af de optagne på landets IT-uddannelser kvinder³⁶.

IT-Kvinderådet anbefaler derfor, at IT-uddannelserne tiltaler en mere mangfoldig gruppe af

studerende ved at synliggøre den bredde, der findes blandt IT-uddannelserne i kommunikationsmateriale og blandt underviserne. Hertil skal uddannelsesinstitutionerne indrettes, så de tiltaler mænd og kvinder i lige grad, initiativer skal sikre en højere fastholdelse blandt de studerende, og der skal større fokus på at indføre aktiviteter, der rækker ud til potentielle studerende, der ikke selv havde fået øjnene op for en IT-uddannelse. På IT-Universitetet i København har man forsøgt sig med at invitere gymnasieklasser til tech-karrieredage, kode-caféer og arrangere IT-camps for piger – med stor succes. Faktisk har godt 1/3 af IT-camp-deltagerne søgt ind på én af uddannelsesinstitutionens studieretninger³⁷.

IT-KVINDERÅDET ANBEFALER

- Udforsk, hvordan gymnasieelever, nuværende IT-studerende, forældre og virksomheder opfatter IT-uddannelserne. Dette kan danne baggrund for at vurdere, hvorvidt titler, fagbeskrivelser, uddannelsesinstitutionens kommunikationsindsats og rekrutteringskanaler mv. kan redefineres, så det henvender sig til en mere mangfoldig gruppe af potentielle studerende, der kan spejle sig i alt fra de repræsenteredes køn, til deres interesser og drømme.
- Sørg for, at uddannelsernes fysiske rammevilkår afspejler den gruppe af studerende, man ønsker at tiltrække og uddanne, f.eks. med veldinrettede studiemiljøer med mulighed for både aktiv udfoldelse og samtaler.
- Punktér fordommen om, at man skal kunne det hele fra starten af uddannelsen. Uddannelsesinstitutionerne bør som minimum tilbyde aktiviteter inden opstart og kodecaféer i de første semestre for at forhindre, at studerende føler sig "koblet af fra starten" og derfor vælger at afbryde deres uddannelse.
- Udpeg en mangfoldig gruppe af undervisere, der kan tage imod og undervise nye studerende. Disse skal i særlig grad have didaktiske kompetencer, der er inkluderende og understøtter undervisningen af en mangfoldig gruppe studerende.
- Gør brug af kvindelige studerende som mentorer og tutorer, der anskueliggør et mangfoldigt studiemiljø.
- Arbejd ambitiøst på, at undervisningsmaterialet og de praktiske opgaver, der gøres brug af til potentielle og nye studerende (samt forløb med f.eks. grundskoleelever), i tilstrækkelig grad afspejler et bredt spektrum af, hvad IT kan bruges til.
- Lad underviserne sammensætte studiegrupper, så de afspejler forskellige interesser, evner og erfaringer.
- Ledelse og undervisere skal deltage aktivt i at facilitere et godt og inkluderende studiemiljø.
- Prioritér at arbejde godt sammen med folkeskoler og gymnasier, og invitér gerne de unge til uddannelsesdage, åbent hus, i praktik mm., så de kan stifte bekendtskab med uddannelserne, deres form og indhold – men først og fremmest så de kan teste sig selv af og finde ud af, om de synes, det er interessant, og om de har talent for det.



VIRKSOMHEDSRETTEDE ANBEFALINGER

- 4 | Skab en respektfuld arbejdskultur
- 5 | Gå foran i ledelsen
- 6 | Diversitet skal ind i ansættelsesprocessen



**SKAB EN
RESPEKTFULD
ARBEJDSKULTUR**

Undersøgelser peger på, at en skæv kønsfordeling har større tendens til at fostre en uhen-sigtsmæssig kultur, der kan føre til blandt andet en højere grad af seksuelle krænkelser³⁸. En nyere undersøgelse udført af HK Privat viser, at knap hver 6. af fagforeningens kvindelige medlemmer, der arbejder i IT-branchen, har oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser på et eller flere tidspunkter i deres arbejdsliv³⁹. Dertil svarer 12 procent af de adspurgte i HK Privats undersøgelse for IT-Kvinderådet, at de er bevidste om, at der gøres noget særligt for at sikre et godt arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, og hele 55 procent svarer, at der ingenting bliver gjort for at sikre, at der er et godt arbejdsmiljø

for begge køn⁴⁰. Der er altså et oplagt potentiale i at sikre et godt arbejdsmiljø uden krænkende handlinger.

Derfor anbefaler IT-Kvinderådet, at branchens virksomheder kigger sig selv efter i sømmene med det for øje at sikre en god og inkluderende arbejdskultur. Dette indbefatter først og fremmest en nultolerance overfor seksuelle tilnærmelser og seksuel chikane, men også at skabe arbejdsvilkår der er attraktive i forhold til rekruttering og fastholdelse af en mangfoldig gruppe medarbejdere.

IT-KVINDERÅDET ANBEFALER

- Overvej at opstille konkrete måltal for virksomhedens arbejde med diversitet, og overvej, hvordan målet nås. Hvad skal der til på henholdsvis den korte og lange bane?
- Udarbejd klare retningslinjer for, hvordan seksuel chikane, diskrimination og mobning forebygges og håndteres på arbejdspladsen. Således at det fremgår, hvordan virksomheden og medarbejderne skal handle, hvis seksuelle krænkelser eller seksuel chikane finder sted. Kommunikér retningslinjerne til alle medarbejdere, og gør dem tilgængelige for alle, f.eks. som en nedskrevet politik i virksomhedens personalehåndbog.
- Indarbejd jeres tilgang til diversitet, herunder køn, alder, religion, seksualitet, kønsidentitet i virksomhedens personalehåndbog, således at alle medarbejdere kender virksomhedens ambitioner ift. diversitet.
- Det er vigtigt, at virksomheden har en tydeligt formuleret klageprocedure, der kan sikre en ensartet, værdig og hurtig håndtering af klagesager. Brug den nedskrevne politik til at kommunikere til alle ledere og medarbejdere, herunder også potentielle kandidater og nyan-satte, at seksuel chikane, diskrimination og mobning er uacceptabel adfærd i virksomheden. Alle henvendelser om sådan adfærd skal tages alvorligt af ledelsen – blive undersøgt, håndteret og fulgt op. Seksuel chikane, diskrimination og mobning bør kunne få ansættelsesretlige konsekvenser.
- Gå i dialog med medarbejderne – i små eller store grupper – og skab klarhed om, hvordan grænser kan være forskellige med henblik på at forebygge seksuelle krænkelser og anden uønsket adfærd.
- Få konkretiseret, hvad virksomheden mener med respektfuld adfærd. Beslut, formulér og kommuniker, hvilken omgangstone og adfærd der er acceptabel på arbejdspladsen, samt hvilken omgangstone og adfærd der ikke er acceptabel.
- Arbejd ambitiøst med at udnytte eksisterende ordninger, såsom fleksordninger, gode barselsvilkår – både for far og mor – mere fagligt udfordrende arbejdsopgaver, mulighed for faglig udvikling og efteruddannelse.
- Understøt, at der i virksomheden udbydes sociale arrangementer med en form, som appellerer til, at alle medarbejdere, uanset køn, seksualitet, etnicitet mv., kan indgå i et fællesskab på arbejdspladsen, hvor de kan styrke deres faglige og personlige relationer samt forebygge ensomhed.



**GÅ FORAN
I LEDELSEN**

Forandringen er på vej. Store virksomheder som TDC, KMD og Oracle har i dag dét til fælles, at de ledes af en kvinde, foruden Microsoft, der har hele to kvinder i spidsen for deres danske afdelinger. De fleste virksomheder er således ved at indse, at kønsdiversitet ikke kun handler om rettigheder og ligestilling, men også om god forretning. En nyere undersøgelse fra McKinsey peger på, at virksomheder med diversitet i ledelsen står stærkere og højst sandsynligt vil udkonkurrere mindre mangfoldige virksomheder, når det kommer til øget vækst⁴¹. IT-branchen er dog langt fra i mål. Når vi ser på kønsdiversiteten, ser vi, at kvinder kun udgør knap en sjettedel. Forklaringen kan måske findes i virksomhedernes avanceringsforhold. Således mener 19 procent af de adspurgte i IT-Kvinderådets

nye undersøgelse, at det er lettere for en mand end for en kvinde at blive leder på deres arbejdsplads⁴².

Hvis ikke diversitet er til stede i ledelsen, sender det et svagt signal til resten af organisationen. Det er derfor IT-Kvinderådets klare anbefaling, at ledelsen i de danske IT-virksomheder bør gå forrest i arbejdet med at sikre en større diversitet i branchen. Det er således vigtigt at forankre indsatsen helt op i den øverste ledelse, hvor diversitet bør gøres til et erklæret mål og følges trop af en plan for, hvordan vejen kan banes dertil. Dette kan f.eks. gøres ved at rydde op i forældede måder at spotte talent på, ved at synliggøre virksomhedens karriereveje og ved at sikre lige vilkår for at avancere.

IT-KVINDERÅDET ANBEFALER

- Indfør et system, så virksomheden årligt kan gøre status over kønsfordelingen, fastsætte eventuelle nye måltal for en mere ligelig kønsfordeling i ledelsesteamet samt en strategi for at opnå dette.
- Gør karriereveje i virksomheden tydelige ved at fremhæve, hvilke faglige udviklingsveje der findes i virksomheden, samt klart at definere mål og forventninger i forbindelse med disse.
- Sørg for at afholde årlige karrieresamtaler, hvor ledelsen tydeliggør, hvilke karrieremuligheder der eksisterer, og hvordan medarbejderne når dertil.
- Priorité, at der er lige muligheder for efteruddannelse for virksomhedens medarbejdere – uanset køn. Dette kan eventuelt gøres ved at systematisere virksomhedens udbud af efteruddannelse – og sikre åbenhed – så mulighederne er tydelige for alle.
- Arbejd målrettet med, at virksomhedens arbejdsforhold giver både mænd og kvinder lyst til at avancere. Dette gælder blandt andet barsel, børns sygedage og mulighed for flekstid.



DIVERSITET SKAL IND I ANSÆTTELSES- PROCESSEN

Hvis den danske IT-branche skal bestå af de bedst muligt kvalificerede medarbejdere fra den bredest mulige pulje af ansøgere og talenter er det afgørende, at der ikke kun fiskes i den ene halvdel af søen. Mere diversitet i IT-virksomhederne kommer med klare fordele for de enkelte virksomheder, såsom et bedre arbejdsmiljø, større trivsel, bedre IT-løsninger og gode tal på bundlinjen. På trods af den åbenlyse udfordring viser en undersøgelse udført for HK Privat, at hele 44 procent af de adspurgte HK-medlemmer ikke oplever, at den IT-virksomhed, de arbejder i, gør en indsats for at fremme en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i rekrutteringsindsatsen⁴³.

For at ændre på dette anbefaler IT-Kvinderådet, at branchens virksomheder tager en kritisk granskning af deres ansættelsesprocesser og rekrutteringskanaler og overvejer, hvordan disse kan styrkes ved at blive mere inkluderende for en større gruppe potentielle medarbejdere.

IT-KVINDERÅDET ANBEFALER

- Priorité at skrive inkluderende jobopslag, hvor jobopslagets tone, krav til kandidaten og arbejdsforholdene i jobbeskrivelsen fremstår tiltalende for alle køn. Overvej, hvordan jobbeskrivelsen bliver læst, hvis man ikke er en "typisk" IT-professionel, men f.eks. er en del af en minoritetsgruppe i branchen. Beskriv, hvordan virksomheden er inkluderende – f.eks. i form af fleksible arbejdstider, sociale fællesskaber, gode barselvilkår og vilkår for oplæring.
- Ryd op på virksomhedens hjemmeside, så virksomheden fremstår med præcise billeder og tekster, der f.eks. afspejler et inkluderende arbejdsmiljø. Hvis virksomheden har en udtalt værdi om diversitet, er det et stærkt aktiv at få det repræsenteret på virksomhedens hjemmeside.
- Sørg for at sikre, at virksomheden bruger en bred række rekrutteringskilder i jagten på de rette medarbejdere. Medarbejdere med stort potentiale kan komme fra ikke-traditionelle kilder, f.eks. kodecaféer og bootcamps.
- Eliminér bias i evaluering af jobsøgningerne. Genovervej, hvordan I afkoder ansøgninger og CV'er. Alt fra hvilke uddannelser til hvilke virksomheder ansøgeren har arbejdet i igangsætter bestemte associationer hos dem, der aflæser dem.
- Gentænk jeres interviewpraksis. Overvej sammensætningen og antallet af personer i ansættelsesudvalget. Sørg for, at samtalerne bliver afholdt på en respektfuld og professionel måde. Brug f.eks. BIAS-test til at arbejde med ansættelsesudvalgets forudindtagede holdninger.
- Priorité at udvikle en konsistent feedback-proces, der er ens for alle, der søger job i virksomheden.
- Gør aktivt brug af virksomhedens kvindelige ambassadører i rekrutteringsprocessen.
- Indfør en grundig oplæring i de IT-systemer, der anvendes på arbejdspladsen – så det ikke bliver en grund til ikke at søge jobbet eller grund til at søge væk.

FODNOTER

Se fuld kildehenvisning på litteraturlisten

- 1 Højbjerg Brauer Schultz, 2018
- 2 Højbjerg Brauer Schultz, 2016
- 3 Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018
- 4 Zachariasen, M., 2019
- 5 Rosengaard, C., 2020
- 6 Holck, L., 2018
- 7 Francis, B., 2010
- 8 Bundsgaard, J. et al., 2019
- 9 Sax, L. J., et al., 2015
- 10 Jørgensen, M.F. et al., 2019
- 11 Valeur, S., 2018
- 12 Haugegaard, S.H. et al., 2019
- 13 SAMDATA \ HK, 2018
- 14 Jørgensen, M.F. et al., 2019
- 15 Thomsen, J. et al., 2019
- 16 Haugegaard, S.H. et al., 2019
- 17 Jørgensen, M.F. et al., 2019
- 18 Bundsgaard, J. et al., 2019
- 19 Sax, L.J., et al., 2015
- 20 HK Privat, 2020
- 21 Zuleta, L. et al., 2013
- 22 Danmarks Evalueringsinstitut, 2019
- 23 Jørgensen, M.F. et al., 2019
- 24 Borsotti, V., 2018
- 25 Jørgensen, M.F. et al., 2019
- 26 Puggaard, K. et al., 2016
- 27 Sax, L.J., et al., 2015
- 28 Valeur, S., 2018
- 29 Borsotti, V., 2018
- 30 Ruggaard, J., 2020
- 31 SAMDATA \ HK, 2018
- 32 Hansen, R.F., 2019
- 33 Zuleta, L. et al., 2013
- 34 Bundsgaard, J. et al., 2019
- 35 Børne- og Undervisningsministeriet, 2018
- 36 Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2020
- 37 Borsotti, V., 2018
- 38 Holt, H. et al., 2006
- 39 SAMDATA \ HK, 2018
- 40 HK Privat, 2020
- 41 Dixon-File, S. et al., 2020
- 42 HK Privat, 2020
- 43 SAMDATA \ HK, 2018



LITTERATURLISTE

Becky, F. (2010) Gender, toys and learning. UCL-Institute of Education (IOE)

Borsotti, V. (2018) Barriers to Gender Diversity in Software Development Education: Actionable Insights from a Danish Case Study

Bundsgaard, J. et al. (2019) Danske elevers teknologiforståelse. Resultater fra ICILS-undersøgelsen 2018. Aarhus Universitetsforlag

Børne- og Undervisningsministeriet (2018) "Indholdet i forsøgsfaget teknologiforståelse er klar": <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2018/dec/181221-indholdet-i-forsoeegsfa-get-teknologiforstaaelse-er-klar>

Danmarks Evalueringsinstitut (2019) Køn og uddannelsesvalg i 9. klasse. Unges vej mod ungdomsuddannelse. Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på www.eva.dk

Dixon-File, S. et al. (2020) Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company

Francis, B. (2010) Gender, toys and learning. Taylog & Francis Online

Hansen, R.F. (2019) "Flere kvinder i it vil skabe højere vækst". Artiklen udgivet på www.itb.dk

Haugegaard, S.H. et al. (2019) Rundt om eSport og Gaming - Et pige-, drenge- og forældreperspektiv. Frederiksberg: Center for Ungdomsstudier (CUR)

Holck, L. (2018) Diversity Leads to Greater Social Coherence and Well-being. Oslo: Science Nordic

Holt, H. et al. (2006) Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

HK Privat (2020) Befolkningsundersøgelse om kvinder i IT. Epinion

Højbjerg Brauer Schultz et al. (2016) Virksomheders behov for digitale kompetencer

Højbjerg Brauer Schultz (2018) Virksomheders efter tekniske og digitale kompetencer (STEM-kompetencer)

Jørgensen, M.F. et al. (2019) Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge? – Og hvilken rolle spiller køn for interesseskabelsen? Tænk tanken DEA

Puggaard, K. et al. (2016) Håndbog om tiltrækning af piger til Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). Nordisk Ministerråd

Rosengaard, C. (2020) "Kvinderne strømmer ind på ITU's mest tekniske uddannelser". Udgivet på www.itu.dk

Ruggaard, J. (2020) Ny undersøgelse: It-faget er plaget af chikane. Udgivet på www.prosa.dk

Sax L.J., et al (2015) "But I'm Not Good at Math": The Changing Salience of Mathematical Self-Concept in Shaping Women's and Men's STEM Aspirations

Thomsen, J. et al. (2019) Danske unges uddannelsesforventninger. Med særligt fokus på unge fra kortuddannede hjem. VIVE – Viden til Velfærd Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018) Uddannelses- og Forskningspolitisk Redegørelse. Publikationen kan hentes på www.ufm.dk/publikationer

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2020) "Tal og fakta om søgning og optagelse på de videregående uddannelser" Udgivet på: <https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/2020/notat-8-kon-og-arets-optag.pdf>

Valeur, S. (2018) "IT-faget er meget mere end computerspil og pizza: Sådan har IT-Universitetet fået kvinder til tasterne. Udgivet på Berlingske: <https://www.berlingske.dk/karriere/it-faget-er-meget-mere-end-computerspil-og-pizza-sa-adan-har-it>

Zachariasen, M. (2019) "Kvinder vil gerne arbejde med tech – så lad os droppe fordommene". Udgivet på www.itu.dk

Zuleta, L. et al. (2013) Vejledere viser vejen. Institut for Menneskerettigheder. Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

