

# 10 KONKLUSIONER I RAPPORTEN

1

## KUN FÅ KVINDER I IT-JOBS ER IT-SPECIALISTER – OG FLEST KVINDER ARBEJDER I VIRKSOMHEDER, DER ER DÆKKET AF EN OVERENSKOMST

Væsentligt flere mænd end kvinder er beskæftiget i IT-jobs. Dertil kommer, at flere mænd end kvinder er ansat i jobs, hvor de kan defineres som IT-specialister, mens flere kvinder end mænd er ansat i jobs, hvor de defineres som avancerede IT-brugere. Det er dog interessant, at IT-faglige kvinder er særligt repræsenteret i offentlige virksomheder og virksomheder med en overenskomst. Det er således en større andel kvinder end mænd, der er dækket af en overenskomst, mens der samtidigt særligt er offentlige ansatte, der er dækket af en overenskomst.

2

## GODE SOCIALE RELATIONER, MEN EN HÅRD TONE PÅ IT-ARBEJDSPLADSEN

67 pct. af de erhvervsaktive medlemmer angiver, at der på deres arbejdsplads er gode sociale relationer, mens den samme oplevelse gør sig gældende blandt virksomhederne. I de dybdegående interviews omtales ligeledes gode sociale relationer på arbejdspladsen, mens det dog samtidigt beskrives, at der i nogle IT-miljø kan være en meget hård og barsk tone ("mandekultur", "byggepladstone"), som vil kunne skramme nogle kvinder væk fra branchen.

3

## MANGLENDE TEKNISK INTERESSE OG KOMPETENCER

Over halvdelen af medlemmerne i medlemsundersøgelsen og størstedelen af de kvindelige medlemmerne i interviewene tilkendegiver eller fortæller, at IT-sektoren fravælges af kvinder som følge af manglende interesse for IT og teknik. Dertil fortæller flere om, at usikkerhed ifm. egne IT-kompetencer eller manglende it-kompetencer blandt kvinder ligeledes kan være årsagen til at it-sektoren fravælges.

4

## DEN TVIVLENDE KVINDE

En ændring af betoningen af tekniske begreber, halve IT-stillinger der kombinerer andet arbejdsindhold, efteruddannelser og mulig sparring kan give kvinder tryghed til at vælge it-sektoren og troen på, at de kan klare sig i et IT-job. En general anbefaling er at tydeliggøre mulighederne for kompetenceudvikling og sørge for, at også kvinder er repræsenteret i ansættelsesudvalg.

5

## IT-LØSNINGER RETTES MOD MANDELIGE BEHOV OG PRÆFERENCER

I både desk researchen og de dybdegående interviews kom det til udtryk, at når IT-branchen er domineret af det ene køn, så kan dette skabe risiko for, at udviklingen af løsninger tilpasses en specifik logik i forhold til indhold, brugeroplevelse, etc. Derudover mener IT-ansatte, at kvinder – i gennemsnit – bidrager med andre kompetencer, såsom forståelse af funktionalitet og brugeroplevelse.

6

## ARBEJDETS INDHOLD, BALANCEN MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV SAMT SOCIALE RELATIONER ER VIGTIGE ARBEJDSFORHOLD

Medlemsundersøgelsen viser, at selve arbejdets indhold og mulighederne for at få indflydelse herpå, work/life balance og sociale relationer er nogle af de arbejdsforhold som både kvindelige og mandlige medlemmer vægter højt. Resultaterne viser desuden et sammenfald mellem de arbejdsforhold, som flest medlemmer finder vigtigst samt de arbejdsforhold, som de rent faktisk oplever at have. Der er dog signifikant flere kvinder end mænd, der finder det vigtigt at have indflydelse på arbejdsopgaver, mulighed for flexetid samt at være dækket af en overenskomst.

7

## KUN FÅ VIRKSOMHEDER GØR EN INDSATS FOR AT REKRUTTERE KVINDER, TIL TRODS FOR AT DET OPLEVES SOM EN UDFORDRING

Næsten halvdelen af virksomhederne gør ikke en aktiv indsats for at opnå en mere kønsblandet sammensætning af IT-medarbejdere, mens kun hver tiende i høj grad gør en aktiv indsats. Samtidigt er halvdelen af de adspurgte virksomheder dog enige i, at det er en udfordring at rekruttere kvalificerede kvindelige IT-faglige medarbejdere. Virksomhederne oplever, at det er svært at rekruttere kvinder, fordi der er for få kvindelige ansøgere, at kvinderne mangler kompetencer eller at de tvivler på egne kompetencer.

8

## MANGLENDE FOKUS PÅ KØNSFORDELING I IT-JOBS

Særligt medlemmerne oplever manglende ledelsesfokus på kønsfordelingen blandt IT-ansatte, mens over halvdelen af både virksomheder og medlemmer mener, at kønsdiversitet i IT-stillinger er vigtig. De dybdegående interview viser, at ledelse / direktionen har haft en afgørende betydning blandt de virksomheder, som faktisk er lykkedes med at sikre en mere kønsblandet sammensætning af IT-faglige medarbejdere.

9

## BLOT FÅ VIRKSOMHEDER HAR EN MÅLSÆTNING OM EN MERE KØNSBLANDET ARBEJDSPLADS

Virksomhedsundersøgelsen viser, at 41 pct. af de adspurgte virksomheder har en ligestillingspolitik. Imidlertid er kun en tredjedel af virksomhederne med en ligestillingspolitik, der har en målsætning om en mere kønsblandet arbejdsplads. Dernæst er det næsten halvdelen af virksomhederne, der ikke har initiativer for at rekruttere og/eller fastholde kvindelige IT-faglige medarbejdere.

10

## FLERE KVINDER END MÆND OPLEVER UØNSKEDE SEKSUELLE TILNÆRMELSER

Hver fjerde kvinde har oplevet seksuelle tilnærmelser i løbet af deres arbejdsliv, mens det kun er hver tyvende mand. 42 pct. af de adspurgte medlemmer, som har oplevet uønskede seksuelle tilnærmelser, havde det ikke godt med, at det skete, mens 10 pct. fik det psykisk dårligt.

# FEM ANBEFALINGER I RAPPORTEN

1

## En mere mangfoldig gruppe af IT-ansatte skaber oplevet værdi

At sammensætte IT-ansatte med forskellige tilgange bidrager positivt til kvaliteten af løsninger, der udvikles, samt i hvilken grad IT lykkes med at blive implementeret i den samlede forretning i virksomhederne.

2

## Tidlig indsats er nødvendigt

Fravalget af særligt de tekniske IT-discipliner sker tidligt i uddannelsessystemet, og en tidlig næring af IT-interesse og afmystificering af det nørdede og tekniske image er afgørende.

3

## Det som taler til kvinderne

En løsning på kønsudfordringen kan være en løsning på de generelle problemer med at rekruttere medarbejdere til IT-jobs. Det handler både om at tiltrække flere kvinder, men også andre typer af mænd end den 'typiske' IT-specialist.

4

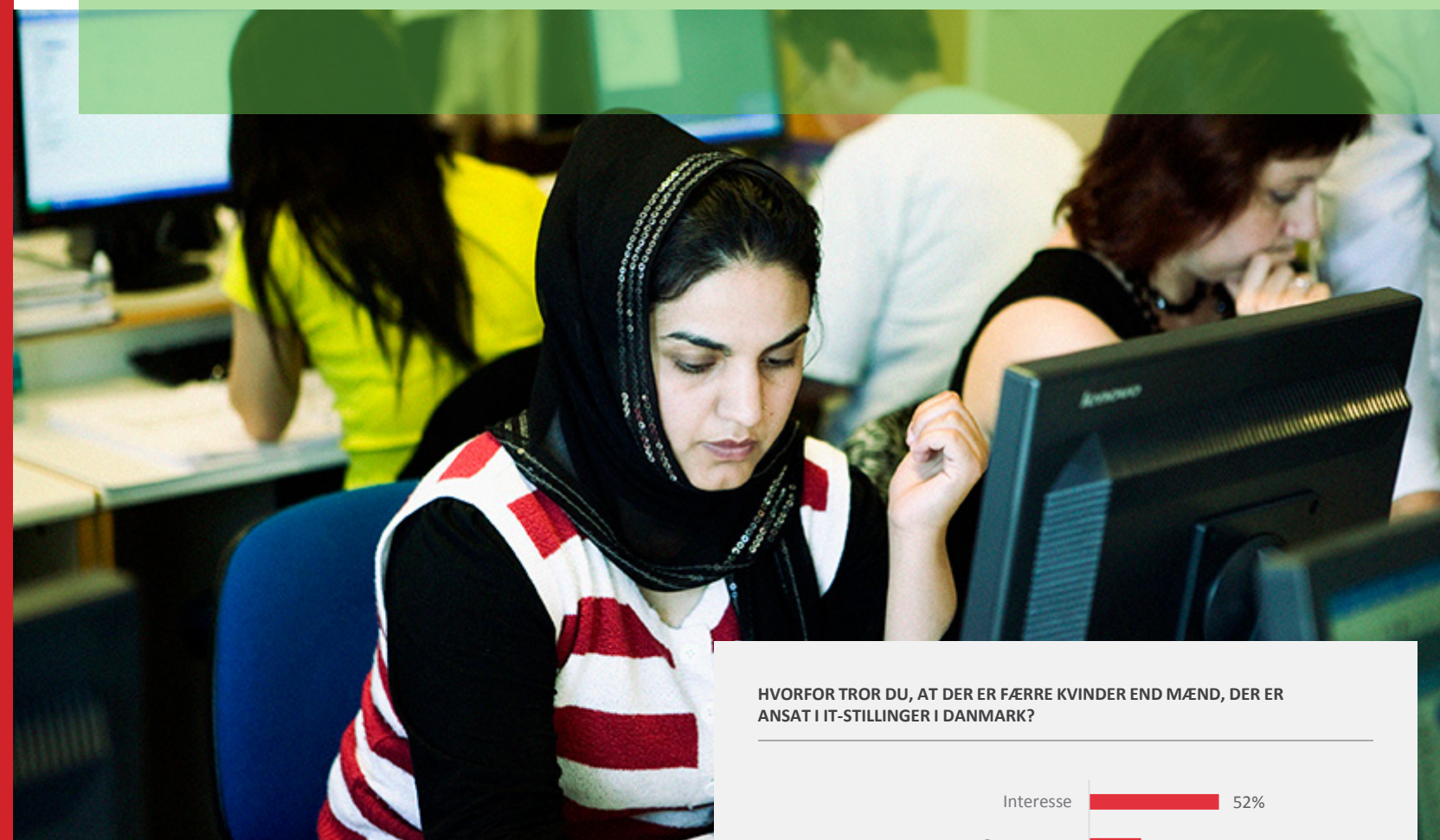
## Strategien skal forankres hos ledelsen og direktionen

Hvis strategien om en større kønsdiversitet skal lykkes, skal ændringerne implementeres i hele ansøgningsprocessen. Eksempelvis ved at sørge for, at også kvinder er repræsenteret i ansættelsesudvalg.

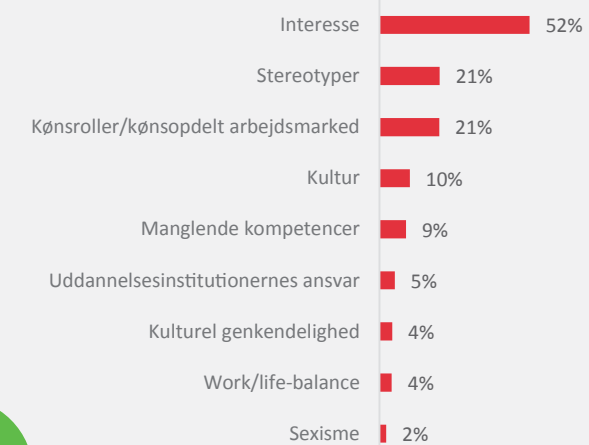
5

## At være ene kvinde i IT er svært

Mentorordninger for kvindelige IT-ansatte fremhæves som et stærkt middel til rekruttering og fastholdelse.



### HVORFOR TROR DU, AT DER ER FÆRRE KVINDER END MÆND, DER ER ANSAT I IT-STILLINGER I DANMARK?



## INTERESSERER KVINDER SIG IKKE FOR IT?

Over halvdelen af de adspurgte medlemmer af SAMDATA mener, at manglende interesse for IT er årsagen til de få kvinder i IT-branchen. Dette resultat var på linje med de dybdegående interviews, der ligeledes pegede på dette som en af årsagerne. Disse interviews viste også, at en af årsagerne til, at kvinder fravælger IT-stillinger kan skyldes at branchen er mandsdomineret.

Læs f.eks. mere i artiklerne side 10, 19 og 25



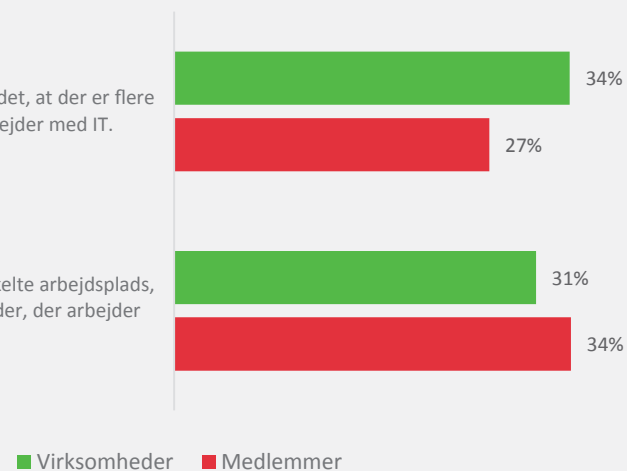
## DET ULIGE FORHOLD MELLEM MÆND OG KVINDER I IT ER ET PROBLEM

En tredjedel af både virksomheder og SAMDATA's medlemmer mener, at den ulige fordeling mellem kvinder og mænd i IT er et problem for samfundet. Og hele 34 procent af medlemmerne mener, at det er et problem for den enkelte arbejdsplads, at der er flere mænd end kvinder, der arbejder med IT, mens det samme gælder for 31 procent af de adspurgte virksomheder i undersøgelsen.

### HVOR ENIG ELLER UENIG ER DU I FØLGENDE UDSAGN? (VISER KUN ANDEL DER ER ENIG ELLER MEGET ENIG)

... Det er et problem for samfundet, at der er flere mænd end kvinder, der arbejder med IT.

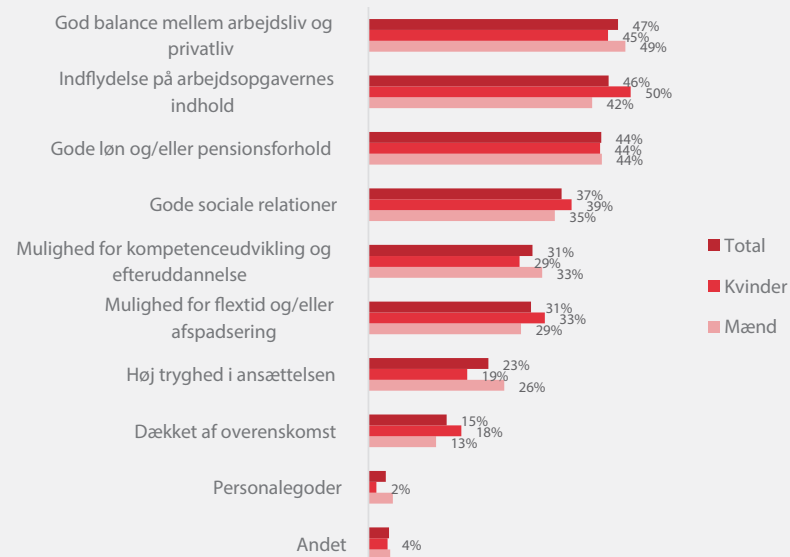
... Det er et problem for den enkelte arbejdsplads, at der er flere mænd end kvinder, der arbejder med IT.



Læs f.eks. mere i artiklerne side 16, 17 og 22

Læs f.eks. mere i artiklen side 28

### HVILKE AF NEDENSTÅENDE FAKTORER ER EFTER DIN MENING DE VIGTIGSTE FOR AT SIKRE GODE ARBEJDSFORHOLD?



## BALANCEN MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV VIGTIG

En god balance mellem arbejdsliv og privatlivet rangerer samlet højest blandt medlemmerne, mens kvinderne mener, at indflydelse på arbejdsopgaverne er det vigtigste. Begge elementer ligger højere end gode løn- og pensionsforhold. Det mindst vigtige for både mænd og kvinder er personalegoder.

Læs f.eks. mere i artiklen side 28

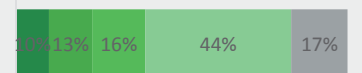
## FÅ VIRKSOMHEDER GØR EN INDSATS FOR AT REKRUTTERE OG BEHOLDE KVINDER SOM IT-MEDARBEJDERE

Hele 44 procent af de i undersøgelsen adspurgte virksomheder, at de slet ikke gør en indsats for at fremme en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, når de rekrutterer nye IT-medarbejdere. Kun 10 procent af virksomhederne mener, at de i høj grad gør en aktiv indsats. Og 36 procent af de adspurgte virksomheder gør slet ikke en indsats for at fastholde kvindelige IT-medarbejdere, mens 15 procent i høj grad gør en aktiv indsats.

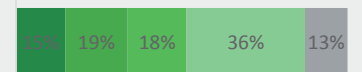
Læs f.eks. mere i artiklerne side 19 og 26

### I HVILKEN GRAD GØR VIRKSOMHEDEN EN AKTIV INDSATS FOR ...

Rekruttere it-faglige kvindelige medarbejdere for at fremme en mere kønsblandet sammensætning af it-medarbejdere?



Fastholde it-faglige kvindelige medarbejdere for at fremme en mere kønsblandet sammensætning af it-medarbejdere?



■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke

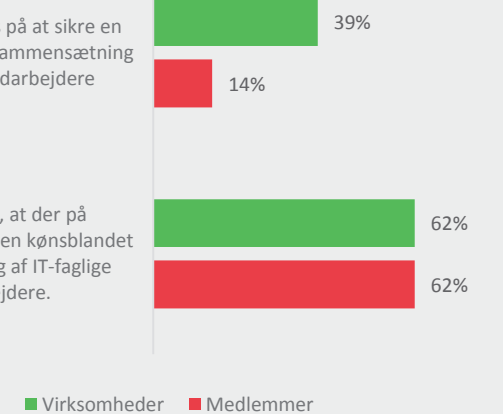
## LEDELSEN IKKE NOK OPMÆRKSOM PÅ AT FÅ EN BEDRE BLANDING AF MÆND OG KVINDER

Medarbejderne mener ikke, deres chefer har nok fokus på at få flere kvinder ansat, så fordelingen mellem de to køn bliver ligelig. Undersøgelsen af virksomhederne viser, at 39 procent af de adspurgte virksomheder enten er enige i, at ledelsen har fokus på at sikre en mere kønsblandet sammensætning af IT-faglige medarbejdere, mens 32 procent er uenige. Til gengæld oplever blot 14 procent af medlemmer, at deres ledelse har fokus på dette.

### HVOR ENIG ELLER UENIG ER DU I FØLGENDE UDSAGN? (ANDEL DER ER ENIG ELLER MEGET ENIG)

Ledelsen har fokus på at sikre en mere kønsblandet sammensætning af IT-faglige medarbejdere

Det er vigtigt, at der på arbejdspladsen er en kønsblandet sammensætning af IT-faglige medarbejdere.



Læs arbejdsgivernes reaktion side 21



**71%** af de kvindelige medlemmer mener, det er vigtigt med en kønsblandet sammensætning af IT-faglige.



**55%** af de mandlige medlemmer mener, det er vigtigt med en kønsblandet sammensætning af IT-faglige.