

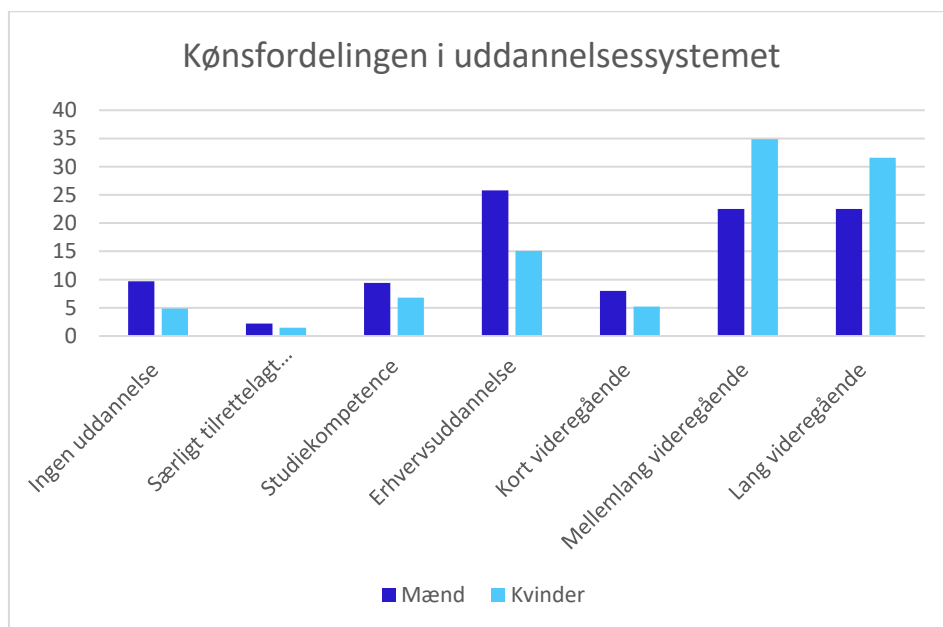
# Kønskommission for uddannelserne

Der er stadig for mange, der aldrig får en uddannelse, og der er en række områder, hvor vi som samfund ikke uddanner nok. Begge problemstillinger har en klar kønsvinkel: Det er først og fremmest mænd, der aldrig får en uddannelse, og mange af uddannelserne med mangel på arbejdsmarkedet er enten kvinde- eller mandeuddannelser.

## Mænd får markant mindre uddannelse end kvinder

Ved årets optag på de videregående uddannelser så vi endnu engang, at kvinderne er markant overrepræsenterede, idet de udgjorde 57 pct. af optaget. Undervisningsministeriet laver en såkaldt profilmodel, som viser, hvordan det forventes, at befolkningen er uddannet, 25 år efter de har forladt 9. klasse. Selv om befolkningen generelt bliver bedre og bedre uddannet, så tager kvinderne markant mere uddannelse end mændene. Mens det kun er 4,9 pct. af kvinderne, der forlod 9. klasse i 2018, der ikke forventes at få en uddannelse udover grundskolen, når de er fyldt 40 år, så gælder det 9,7 pct. af mændene.

Profilmodellen viser også, at mens hele 71,7 pct. af kvinderne ser ud til at få en videregående uddannelse, så gælder det kun 52,9 pct. af mændene.



Kilde: Undervisningsministeriets profilmodel. Forventet uddannelse 25 år efter 9. klasse, årgang 2018.

### Det skæve uddannelsesvalg fører til mangel på arbejdskraft

Mange af de store mangelområder er kendetegnet ved at være uddannelser, der enten har en overrepræsentation af mænd eller kvinder. Således er der markant flere mænd end kvinder på erhvervsuddannelserne og inden for it, mens kvinderne er overrepræsenterede på områder som sygeplejerske, pædagog og SOSU.

#### Eksempler på mandeuddannelser med mangel på arbejdskraft

Uddannelsesområde	Mandeandel
Videregående it-uddannelser	72
Økonomi	64
Gourmetslagter	67
Vejgodstransport	96

**Kilde:** Tallene for videregående er fra optaget i 2019 fra Den Koordinerede Tilmelding. Tallene for erhvervsuddannelser er taget fra beregninger fra uddannelsesstatistik.dk, seneste tal er fra 2016.

#### Eksempler på kvindeuddannelser

Uddannelsesområde	Kvindeandel
Pædagog	75
Sygeplejerske	93
Lærer	61
Social og sundhedsuddannelserne	90

**Kilde:** Tallene for videregående er fra optaget i 2019 fra Den Koordinerede Tilmelding. Tallene for erhvervsuddannelser er taget fra beregninger fra uddannelsesstatistik.dk, seneste tal er fra 2016.

### Kvinder i ledelse og bestyrelser: Mere fokus på fødekæden

Andelen af kvinder i ledelse langsomt går fremad i Danmark. Dog kan det samme ikke siges for bestyrelserne.

I 2017 viste en stikprøve, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen udgjorde 15 pct. Til sammenligning var tallet i 2016 på 14,9 pct<sup>1</sup>. Tilsvarende havde 35,6 pct. af de danske virksomheder, der er omfattet af de danske regler på området, en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan (dvs. en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd). Det tilsvarende tal for 2016 var 33,3 pct<sup>2</sup>.

Dansk Erhverv mener, at hvis vi skal have flere kvinder ind i bestyrelserne og på ledelsesgangen, skal vi have flyttet fokus til fødekæden. Lige repræsentation i ledelse og bestyrelser handler i høj grad også om uddannelsespolitik: Hvordan får vi flere kvinder til at vælge de uddannelsesretninger, der fører til lederstillinger.

Iflg. tal fra Ligestillingsministeriet er ca. 60 pct. af alle ledere uddannet som cand.merc, cand.oecon eller ingeniør – men der er kun en tredjedel kvinder på disse studier. Det underbygges af Dansk Erhvervs egne analyser. Kvinder vælger i højere grad end mænd uddannelser, der i mindre omfang fører til lederstillinger. Vi skal have kvinder til at vælge

<sup>1</sup>[https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/171113\\_koensfordelingen\\_i\\_de\\_stoerste\\_danske\\_virksomheders\\_bestyrelse\\_pr\\_15\\_august\\_2017.pdf](https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/171113_koensfordelingen_i_de_stoerste_danske_virksomheders_bestyrelse_pr_15_august_2017.pdf)

<sup>2</sup><https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/media/koensmaessig-sammensaetning-af-ledelsen.pdf>

uddannelser, der fremmer deres mulighed for at blive ledere. Kort sagt: Uddannelsessektoren har en særlig opgave med at kommunikere til både mandlige og kvindelige ansøgere.

#### **Dansk Erhverv foreslår kønskommission**

I mange OECD-lande har drenge lavere sandsynlighed for at fuldføre en erhvervskompetencegivende uddannelse og præstere godt i skolen end piger. Fænomenet er ikke nyt, men kønsforskellen vokser til stadighed. For at reducere det såkaldte 'gendergap', udnævnte den norske regering derfor et ekspertudvalg i 2017. Udvalget kom med en række anbefalinger, der kan sikre bedre uddannelse af ikke mindst drengene<sup>3</sup>.

Dansk Erhverv foreslår, at regeringen nedsætter en kommission, der skal skabe et mindre kønsskævt uddannelsessystem.

Kommissionen skal:

- Undersøge og komme med anbefalinger til, hvordan drenge i højere grad kan løftes gennem hele uddannelsessystemet.
- Undersøge og komme med anbefalinger til, hvordan vi får flere af det underrepræsenterede køn på kønsskæve uddannelser med mangel på arbejdskraft.

---

<sup>3</sup><https://nettsteder.regjeringen.no/stoltenbergutvalget/filer/2019/02/nou201920190003000dddpdfs.pdf>