



NOTAT

LIGESTILLING OG GRØN OMSTILLING I DANMARK

KVINFO
August, 2023

INDHOLD

Indledning	2
Klimakrisen er fuld af kønsforskelle	2
Ligestilling i klima og miljø er på dagsordenen i FN	2
Behov for handling i Danmark.....	3
Tre centrale målsætninger	3
1. Ligestillingsvurdering af politikker, der påvirker grøn omstilling	3
Anbefalinger om ligestillingsvurderinger	4
2. Ligelig repræsentation i beslutninger om den grønne omstilling	5
Anbefalinger om ligelig repræsentation i beslutninger.....	5
3. Flere piger og kvinder i grønne jobs	7
Anbefalinger om piger og kvinder i grønne jobs	7
Referencer	8

INDLEDNING

I det internationale klimasamarbejde er der udbredt forståelse for, at køn bør tænkes ind i arbejdet med den grønne omstilling. Koblingen er imidlertid tilsyneladende fraværende i nationale kontekster i Danmark¹.

Dette notat viser, hvordan ligestilling hænger sammen med grøn omstilling, og hvilken betydning det bør have for dansk indenrigspolitik. Notatet inkluderer anbefalinger til, hvordan regering, kommuner og regioner kan arbejde for at fremme ligestilling som en del af Danmarks grønne omstilling.

Klimakrisen er fuld af kønsforskelle

Klimakrisen har forskellige konsekvenser for mænd og kvinder. Globalt plan dør flest mænd af luftforurening og arbejdsrelateret forurening, mens flest kvinder dør som følge af forurenede vand². Kvinder udgør størstedelen af verdens fattige, som rammes hårdest af klimakrisen. For eksempel rammer tab af levebrød som følge af klimaforandringer og naturkatastrofer særligt kvinder, og socialt udsatte er særligt sårbare, når tørke, oversvømmelser eller andre naturkatastrofer opstår³.

Det er ikke kun konsekvenserne af klimakrisen, der er kønnede. Årsagerne til krisen er også forskellige i forhold til køn: Fordi der er forskel på mænds og kvinders arbejde, livsstil og forbrug, er der også forskel på deres miljø- og klimabelastning.

Mænd udleder mere CO₂ end kvinder, blandt andet fordi mænd har højere indkomster og derfor højere forbrug⁴. Forskellen i mænds og kvinders arbejdsopgaver giver også forskel på, hvordan de transporterer sig. Mænd flyver mere og kører mere i bil, mens kvinder benytter kollektiv transport mere.

Vores kostvaner er forbundet til traditionelle idéer om, hvad der er maskulint og feminint. Det kommer blandt andet til udtryk i, at mænd spiser mere kød end kvinder⁵.

Vores forhold til teknologi er ligeledes påvirket af kønnede forventninger. Mænd opdrages mere positivt over for teknologi end kvinder, hvorfor flere mænd vil være tilbøjelige til at købe solceller og elbiler.

Disse perspektiver gør det nyttigt at arbejde med at nedbryde de kønsstereotyper, som står i vejen for forandring.

Det gør sig også gældende i forhold til for eksempel politisk deltagelse i "grønne" fora. Kvinder er underrepræsenterede i politiske beslutningsprocesser, der har betydning i udvikling og implementering af politikker og indsatser i den grønne omstilling.⁶ Kvinder er underrepræsenterede i jobs i olie- og transportsektoren⁷ samt i STEM-fagene (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*)⁸ og således mindre involverede i den teknologiske udvikling, som præger den grønne omstilling.

Forbindelsen mellem klimakrisen og manglende ligestilling er kun blevet tydeligere de seneste år. Blandt andet har aktivister sat fokus på, at samfundsøkonomiske indikatorer som BNP systematisk overser eller undervurderer værdien af både uudnyttede naturressourcer og ulønnet omsorgsarbejde, som særligt udføres af kvinder, fordi BNP ikke måler ulønnet arbejde og uudnyttede naturressourcer.

Ligestilling i klima og miljø er på dagsordenen i FN

Kobling af ligestilling og klima er ikke ny i internationale sammenhæng. Ligestilling har i længere tid været en del af forhandlingerne ved de årlige klimatopmøder. I marts 2022 var koblingen mellem køn og klima hovedtema ved den årlige samling i FN's Kvindekommission. Kommissionen mundede ud i en historisk aftale for, hvordan verdens lande skal arbejde for ligestilling i lyset af klimakrisen og den grønne omstilling.⁹

¹ PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*

² Fuller, R., et al. (2022): "Pollution and health: a progress update"

³ Wisner et al. (2004): *At Risk: Natural hazards, people's Vulnerability and Disasters*, p. 51

⁴ Lundberg, A. K., Teigen, M. & Eggebø, H. (2022): "Gaps and Silences: Gender and Climate Policies in the Global North"

⁵ PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*

⁶ PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*

⁷ Lundberg, A. K., Teigen, M. & Eggebø, H. (2022): "Gaps and Silences: Gender and Climate Policies in the Global North"

⁸ DEA (2019): *Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge? Og hvilken rolle spiller køn for interesseskabelsen*

⁹ KVININFO (2022): "Historisk FN-aftale om ligestilling i klimapolitik sætter en ambitiøs kurs – også for Danmark"

Aftalen anerkender, at fordrivelse på grund af klimaforandringer risikerer at stå i vejen for piger og kvinders adgang til uddannelse, beskæftigelse og sundhedsydelser og udsætter dem for øget risiko for seksuel og kønsbaseret vold. Den slår også fast, at kvinders ligelige deltagelse i lederskab og beslutninger er afgørende for, at vi kan tackle klimaforandringerne på en effektiv måde. Aftalen opfordrer medlemslandene til at tiltrække flere piger til STEM-uddannelser, at skabe et chikanefrit miljø på arbejdspladser og at sikre, at nationale ligestillingsorganer tager del i styringen af klima- og miljøpolitik.¹⁰ Dermed sætter aftalen en global standard for fremtidige politikker på området.

Behov for handling i Danmark

Der er international forståelse for, at køn skal tænkes ind i arbejdet med grøn omstilling. Den forståelse er tilsyneladende fraværende i Danmark¹¹.

Hvis Danmark skal leve op til FN's målsætninger, er der en lang række ting at gøre her i landet. Vi må skabe bedre kønsbalance i politik, på arbejdsmarkedet og i uddannelse, og danske myndigheder og politikere skal tænke ligestilling ind i klima- og miljøpolitikker. Vi skal samtidig have blik for, at kønnede mønstre kan stå i vejen for grøn omstilling af vores transport, kost og forbrug.

Hvis vi lykkes med det, kan den grønne omstilling bane vejen for et mere ligestillet samfund, og vi kan blive bedre til at nå vores klimapolitiske målsætninger, fordi forskellige nødvendige kompetencer og perspektiver inddrages i viden om og indsatser for den grønne omstilling. Det gavner samtidig vilkårene for ligeløn og en mere ligelig fordeling af arbejde i hjemmet.

Tre centrale målsætninger

På baggrund af ovenstående har KVINFO formuleret tre målsætninger til styrkelse af ligestillingsperspektiverne i Danmarks arbejde med den grønne omstilling:



1. Ligestillingsvurdering af klima- og miljøpolitikker
2. Ligelig repræsentation i beslutningsprocesser i den grønne omstilling
3. Kønsbalance i uddannelse og på arbejdsmarkedet

Disse tre indsatser beskrives nedenfor i hver sit afsnit med viden om udfordringer og anbefalinger til, hvordan de håndteres.

1. LIGESTILLINGSVURDERING AF POLITIKKER, DER PÅVIRKER GRØN OMSTILLING

For at sikre, at grøn omstilling og ligestilling går op i en højere enhed, er det nødvendigt at foretage ligestillingsvurdering af politikker, der påvirker den grønne omstilling.

At foretage en ligestillingsvurdering vil sige at undersøge, hvilke konsekvenser en bestemt lov eller politik har for ligestilling. Vil en infrastrukturplan for eksempel særligt tilgode se mænds eller kvinders transportmønstre i lyset af, at kvinder bruger kollektiv transport mere end mænd? Vil en kampagne eller mærkningsordning på fødevarer særligt påvirke kvinders eller mænds madvaner i lyset af, at mænd spiser mere kød end kvinder?

En rapport om køn og klimapolitik i Norden fra 2022 viser, at klimapolitik og -indsatser, der ikke tager højde for kønsforskelle, "risikerer at fastholde eller forstærke det kønsopdelte arbejdsmarked samt løngabet mellem kønnene i Norden"¹². Her er hovedanbefalingen at udarbejde retningslinjer for og udføre kønskonsekvensanalyser af alle klimapolitikker og -projekter.

¹⁰ UN Women (2022): "Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes: CSW66 Agreed Conclusions"

¹¹ PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*

¹² PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*

FN's Kvindekommission opfordrer også lande til at styrke deres systemer til at foretage ligestillingsvurdering i både udarbejdelse, implementering og evaluering af klima- og miljøpolitikker¹³. Den opfordrer landene til at sætte penge af til at udvide kapaciteten hos deres nationale ligestillingsorganer for at sikre, at de kan tage del i styringen af klima- og miljøpolitik og sørge for, at et ligestillingsperspektiv integreres i udvikling, implementering, monitorering og evaluering af klima- og miljøpolitikker.

For at efterleve dette, skal Danmark analysere, hvordan klimaforandringer og politikker påvirker køn forskelligt og dermed bidrager til at skabe ligestilling. Alle offentlige myndigheder i Danmark er allerede forpligtede til dette. Det fremgår af Ligestillingslovens § 4, som lyder: "Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning."

I Danmark findes der allerede flere procedurer til at vurdere politikkers konsekvenser for ligestilling. En af dem er ligestillingsvurdering af lovforslag, som indebærer, at ministerierne foretager en vurdering af, hvilke konsekvenser et lovforslag har for ligestilling. KVINFO har foretaget en analyse af, i hvilket omfang ministerierne har ligestillingsvurderet lovforslag i perioden 2016-2022¹⁴. Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet har ligestillingsvurderet et enkelt lovforslag, mens Miljøministeriet, Transportministeriet og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri ikke har foretaget en eneste ligestillingsvurdering.

Køn nævnes ikke eksplicit i regeringens klimahandlingsplan¹⁵. Den indeholder ingen forslag til, at politikker og handlingsplaner, der påvirker grøn omstilling, måler på indikatorer for social balance, herunder køn. Desuden er der heller ikke lavet en ligestillingsvurdering af klimahandlingsplanen, og der er heller ikke krav om dette i Ligestillingsloven, da klimahandlingsplanen netop er en handlingsplan og ikke et lovforslag.

Anbefalinger om ligestillingsvurderinger

KVINFO anbefaler, at Folketinget:

- giver Folketingets Ombudsmand og Rigsrevisionen beføjelse til at føre tilsyn med offentlige myndigheders overholdelse af forpligtelsen til at indarbejde ligestilling i forvaltningen.

KVINFO anbefaler, at regeringen:

- igangsætter udvikling af en ny vejledning om ligestillingsvurdering af lovgivning og politikker og et inspirationsmateriale, der viser, hvordan ligestillingsvurdering kan tage sig ud for grøn omstilling, klima og miljø.
- sætter en tværministeriel arbejdsgruppe i gang med at undersøge, om der er behov for en ny strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige, der tager højde for sammenhænge mellem grøn omstilling og ligestilling.
- sikrer, at ministerierne har medarbejdere med kompetencerne til at foretage ligestillingsvurdering af lovforslag, og at disse medarbejdere har adgang til relevante kønsopdelte data.
- sikrer, at ministerier, som driver den grønne omstilling, udpeger en nøgleperson med ansvar for at sikre inddragelse af ligestilling i politikker og lovgivning på ministeriets område.¹⁶

KVINFO anbefaler, at regioner og kommuner:

- sikrer, at der foretages ligestillingsvurdering af politikker og indsatser, der vedrører den grønne omstilling.

¹³ UN Women (2022): "Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes: CSW66 Agreed Conclusions"

¹⁴ KVINFO (2023): *Ligestillingsvurdering af lovforslag – Analysenotat*

¹⁵ Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet (2020): *Klimahandlingsplan 2020*

¹⁶ Med undtagelse af Transportministeriet, som allerede har gjort dette.

2. LIGELIG REPRÆSENTATION I BESLUTNINGER OM DEN GRØNNE OMSTILLING

En mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder i beslutninger vil kunne bidrage positivt til den grønne omstilling.

Kvinder er mere bekymrede for klimaforandringer end mænd og bakker mere op om strukturelle forandringer for at løse krisen¹⁷. Flere kvinder end mænd mener, at Danmark spiller en vigtig rolle i kampen mod klimaforandringer, og de er mindre skeptiske for afgifter på kød sammenlignet med mænd¹⁸.

I 2022 nåede Danmark for første gang nogensinde kønsbalance i Folketinget med 44 procent kvinder¹⁹. Men vi halter stadigvæk bagefter sammenlignelige lande, når det kommer til kønsbalancen i kommunal- og regionalpolitik, i ledelser og på bestyrelsesposter. For eksempel er kun 36 procent af de danske byrådspolitikere kvinder²⁰. KVINFOs undersøgelse af emnet peger på, at det kan skyldes, at mange kvindelige politikere udsættes for forskelsbehandling heriblandt seksuel chikane²¹. Der er derfor grund til at tro, at et sexismefrit arbejdsmiljø i politik kan bidrage positivt til den grønne omstilling.

Firmaers forbrug af vedvarende energi påvirkes positivt af procentdelen (og antallet) af kvindelige bestyrelsesmedlemmer og ledere. Jo flere kvinder, jo større brug af vedvarende energi. Desuden kan bedre kønsbalance have en positiv påvirkning på virksomheders økonomiske resultater og værdi²².

FN's Kvindekommission slår fast, at kvinders ligelige deltagelse i lederskab og beslutninger er afgørende for, at vi kan tackle klimaforandringerne på en effektiv måde. På COP26 i 2021 blev det besluttet, at anerkendelsen af kvinders fulde og lige deltagelse i alle aspekter af processerne i FN's Klimakonvention (UNFCCC) samt i lokal og national klimapolitik er afgørende for at opnå langsigtede klimamål²³. FN peger i denne sammenhæng på, at beslutningsprocesser, der inkluderer kvinder, giver mere effektive og bæredygtige klimaaløsninger²⁴.

Anbefalinger om ligelig repræsentation i beslutninger

KVINFO anbefaler, at regeringen:

- styrker reglerne for kønsbalance i virksomheders ledelser og bestyrelser ved at:
 - a. forpligte virksomhederne, som ikke har kønsbalance, til at sætte mål for at opnå kønsbalance.
 - b. ændre opgørelsesmetoden, så en bestyrelse på syv medlemmer skal have tre af det underrepræsenterede køn, for at fordelingen betragtes som ligelig.
 - c. iværksætte en oplysningsindsats, der informerer om reglerne og formidler eksempler på gode praksisser til og gevinster ved en ligelig kønssammensætning.
 - d. løbende evaluerer de nuværende reglers effekt.
- implementerer EU's direktiv om kønsfordeling i bestyrelser og børsnoterede selskaber.
- iværksætter indsats for at sikre sexismefrit arbejdsmiljø i regions- og kommunalpolitik ved at:
 - a. udarbejde et idékatalog, som med udgangspunkt i den nyeste viden på området giver konkrete forslag til, hvordan man kan komme forskelsbehandling på baggrund af køn, herunder seksuel chikane, til livs i partier, kommunalbestyrelser, regionsråd og i Folketinget.

¹⁷ ROCKWOOL (2019): "Kvinderne er mest klar til at kæmpe for klimaet"

¹⁸ Andersen, J. G. (2021): "Miljø-, energi- og klimapolitiske holdninger gennem 40 år"

¹⁹ KVINFO, Henriette Laursen (2022): "Repræsentation af kvinder i Folketinget er ikke nok. Mændene dominerer fortsat de tunge poster"

²⁰ Institut for Menneskerettigheder (2021): *Flere kvinder tager plads i kommunalbestyrelser*

²¹ KVINFO (2021): *Køn og kultur i kommunalpolitik*

²² Atif, M., et al. (2021): "Does board gender diversity affect renewable energy consumption?"

²³ UNFCCC (2022): Decision 20/CP.26 Gender and climate change

²⁴ UNFCCC (2022): "Dimensions and examples of the gender-differentiated impacts of climate change, the role of women as agents of change and opportunities for women"

- b. udbrede viden om, at forbud mod forskelsbehandling og seksuel chikane også gælder folkevalgte, tillidsvalgte og frivillige i partiorganisationer, herunder at alle kan henvende sig til Arbejdstilsynet og Institut for Menneskerettigheder og få rejst en sag ved Ligebehandlingsnævnet.

KVINFO anbefaler, at de politiske partier:

- udarbejder tydelige procedurer for, hvordan sager om forskelsbehandling og seksuel chikane håndteres centralt i partiet såvel som i lokalafdelingerne.
- samler systematisk op på folkevalgte, der fratræder deres poster, for at afdække, hvornår de gør det, og hvorfor de gør det. Dette kan for eksempel gøres ved exitinterview. På baggrund heraf bør der laves opgørelser over kønsfordeling, alder, årsager til frafald mv. på de, der træder ud.
- fordeler politikområderne for miljø, transport, klima, energi og forsyning kønsmæssigt ligeligt mellem folketings- og kommunalbestyrelsesmedlemmer.

KVINFO anbefaler, at regionerne og kommunerne:

- arbejder med fastholdelse for at sikre kvinders ligelige deltagelse i politik ved at:
 - a. udarbejde tydelige procedurer for, hvordan sager om forskelsbehandling og seksuel chikane håndteres i regionen eller kommunen.
 - b. gøre det tydeligt for alle valgte og ansatte, hvem der har det arbejdsmiljømæssige ansvar for håndtering af grænseoverskridende adfærd.
 - c. udbrede kendskabet blandt alle valgte og ansatte til den individuelle vejledning og rådgivning, man kan få i Institut for Menneskerettigheders ligebehandlingsrådgivning, på Arbejdstilsynets hotline og på Kommunernes Landsforenings hotline.
 - d. samle systematisk op på folkevalgte, der fratræder deres poster, for at afdække, hvornår de gør det, og hvorfor de gør det. Dette kan for eksempel gøres ved exitinterview. På baggrund heraf bør der laves opgørelser over kønsfordeling, alder, årsager til frafald mv. på de, der træder ud.
- laver en trivselsmåling blandt samtlige regionrådsvalgte og kommunalpolitikere en gang pr. valgperiode. Her bør der sættes fokus på det almene arbejdsmiljø, blandt andet omgangstonen, og på forskelsbehandling på baggrund af køn, herunder seksuel chikane.

3. FLERE PIGER OG KVINDER I GRØNNE JOBS

Hvis vi skal sikre, at ligestilling er en del af den grønne omstilling, bør vi arbejde for mere kønsbalance i uddannelse og på arbejdsmarkedet.

FN's Kvindekommission understreger, at både for få piger i STEM-uddannelser (*Science, Technology, Engineering* og *Mathematics*) og et kønsopdelt arbejdsmarked står i vejen for, at piger og kvinder har lige muligheder for at spille en aktiv rolle i den grønne omstilling²⁵.

Det danske arbejdsmarked har en høj grad af kønsopdeling²⁶. Mænd udgør majoriteten på STEM-uddannelser og er dominerende i sektorer som energi, transport, jordbrug og byggeri, der er afgørende i den grønne omstilling. Det betyder, at den grønne omstillings nye løsninger, jobs og investeringer risikerer at favorisere mænds perspektiver og kompetencer og at ekskludere kvinder, til trods for at de som vist i afsnit 1 interesserer sig mere for bæredygtighed sammenlignet med mænd²⁷.

Kun hver tredje nye STEM-studerende i Danmark er kvinde, og dette tal er stort set uændret de seneste ti år. Ifølge Tænk tanken DEA stiger andelen af piger, der ikke interesserer sig for STEM, med 21 procentpoint mellem 4. og 9. klasse mod 13 procentpoint for drengene²⁸.

Den manglende interesse hos pigerne for STEM-fag er et resultat af en række faktorer såsom kønnede forventninger hos forældrene, mangel på science-fritidsaktiviteter samt lavere selvtillid til egne evner²⁹. Det præger eksempelvis pigers valg af uddannelse og karriere, at de fra en tidlig alder undervurderer deres egne evner inden for matematik, teknologi og IT, fordi de tror, at det er "drengefag"³⁰.

Seksuel chikane og anden chikane på baggrund af køn kan bidrage til et dårligt undervisningsmiljø og mistrivsel i skoler og på ungdomsuddannelser, særligt for personer af underrepræsenterede køn³¹. Chikanen kan for eksempel være uønskede seksuelle kommentarer og berøringer eller nedværdigende bemærkninger om en persons køn. Chikane er allerede i dag forbudt, men rammerne for forebyggelse er mangelfulde³². Der er altså brug for at gøre mere, for at flere piger vælger en uddannelse, der kan give dem mulighed for at gøre karriere inden for de nye grønne jobs.

Anbefalinger om piger og kvinder i grønne jobs

KVINFO anbefaler, at regeringen:

- nedsætter den ekspertgruppe, den daværende regering annoncerede i 2021, som skulle levere anbefalinger til, hvordan man skaber bedre kønsbalance på videregående uddannelser.
- styrker undervisningsmiljøloven, så den forpligter uddannelsesinstitutioner til at sikre et chikanefrit undervisningsmiljø, ligesom det i dag gælder på arbejdspladser.
- udvider trivselsmålingerne på uddannelserne, så de fremover inkluderer spørgsmål, der afdækker omfanget af chikane og seksuel chikane.
- ændrer folkeskolelovens formålsparagraf, så skoler forpligtes til at arbejde for at fremme ligestilling.
- igangsætter en revision af folkeskolens fagmål og trinmål med henblik på at integrere et køns- og ligestillingsperspektiv i de enkelte fag samt forpligte underviserne på at fremme ligestilling.
- indarbejder reflekteret forståelse af køn og kompetencer til aktivt at modvirke kønsstereotyper som gennemgående element i læreruddannelsen og i videreuddannelse til lærere, studievejledere mv.

²⁵ UN Women (2022): "Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes: CSW66 Agreed Conclusions"

²⁶ VIVE (2016): *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*

²⁷ PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*

²⁸ DEA (2019): *Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge? Og hvilken rolle spiller køn for interesseskabelsen*

²⁹ DEA (2018): *Litteraturstudie: Unges veje til STEM*

³⁰ DPU (2021): "Jeg er en pige, så jeg er dårlig til matematik"

³¹ Institut for Menneskerettigheder (2020): *Minoritetskøn på Erhvervsuddannelser*

³² KVINFO (2022): *Køn og kultur, sexismen og seksuel chikane i gymnasiet*

Referencer

Andersen, J. G. (2019): "Miljø- energi- og klimapolitiske holdninger gennem 40 år". *Samfundsøkonomien*, 2019(4), 109-123.

Atif, M., et al. (2021): "Does board gender diversity affect renewable energy consumption?" *Journal of Corporate Finance*, 2021(66).
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101665>

DEA (2018): *Litteraturstudie: Unges veje til STEM*.
[1589284082-stemlitteraturstudie.pdf \(datocms-assets.com\)](https://www.datocms-assets.com/1589284082-stemlitteraturstudie.pdf)

DEA (2019): *Hvordan får vi STEM på lystavlen hos børn og unge? Og hvilken rolle spiller køn for interesseskabelsen*.
<https://www.datocms-assets.com/22590/1605692412-deastem-rapport-endelig.pdf>

DPU (2021): "Jeg er en pige, så jeg er dårlig til matematik", *Asterisk*, nr. 98. DPU, Aarhus Universitet.
[Jeg er en pige, så jeg er dårlig til matematik \(au.dk\)](https://www.aau.dk/da/nyheder/2021/09/jeg-er-en-pige-sa-jeg-er-daerlig-til-matematik)

Fuller, R., et al. (2022): "Pollution and health: a progress update", *The Lancet Planetary Health*.
[https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(22\)00090-0](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(22)00090-0)

Institut for Menneskerettigheder (2020): *Minoritetskøn på erhvervsuddannelser*.
[MINORITETSKØN PÅ ERHVERVSUDDANNELSER \(menneskeret.dk\)](https://www.menneskeret.dk/minoritetsk%C3%B8n-p%C3%A5-erhvervsuddannelser)

Institut for Menneskerettigheder (2021): *Flere kvinder tager plads i kommunalbestyrelser*.
[Flere kvinder tager plads i kommunalbestyrelserne | Institut for Menneskerettigheder](https://www.menneskeret.dk/flere-kvinder-tager-plads-i-kommunalbestyrelser)

Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet (2020): *Klimahandlingsplan 2020*.
<https://kefm.dk/Media/F/5/Klimahandlingsplan%202020a.pdf>

KVINFO (2021): *Køn og kultur i kommunalpolitik*.
[KVINFO-RAPPORT-KØN-OG-KULTUR-I-KOMMUNALPOLITIK-2021.indd](https://www.kvinfo.dk/wp-content/uploads/2021/09/Koen-og-kultur-i-kommunalpolitik-2021.indd)

KVINFO (2022): "Historisk FN-aftale om ligestilling i klimapolitik sætter en ambitiøs kurs – også for Danmark".
<https://kvinfo.dk/2022/04/21/historisk-fn-aftale-om-ligestilling-i-klimapolitik/>

KVINFO (2022): *Køn og kultur, sexisme og seksuel chikane i gymnasiet*.
https://kvinfo.dk/wp-content/uploads/2022/09/Koen-og-kultur-sexisme-og-seksuel-chikane-i-gymnasiet_KVINFO-september-2022.pdf

KVINFO (2023): *Ligestillingsvurdering af lovforslag – Analysenotat*.
https://kvinfo.dk/wp-content/uploads/2023/02/Ligestillingsvurdering-af-lovforslag_KVINFO_Februar-2023.pdf

KVINFO, Henriette Laursen (2022): "Repræsentation af kvinder i Folketinget er ikke nok. Mændene dominerer fortsat de tunge poster". 11. november 2022, Information.
[Repræsentation af kvinder i Folketinget er ikke nok. Mændene dominerer fortsat de tunge poster | Information](https://www.information.dk/2022/11/repraesentation-af-kvinder-i-folketinget-er-ikke-nok-maendene-dominerer-fortsat-de-tunge-poster)

Lundberg, A. K., Teigen, M. & Eggebø, H. (2022): "Gaps and Silences: Gender and Climate Policies in the Global North", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2023(30), Issue 1, 164–187.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxac032>

PlanMiljø for Nordisk Ministerråd (2022): *How climate policies impact gender and vice versa in the Nordic countries*.
<https://pub.norden.org/temanord2022-507/#93546>

ROCKWOOL (2019): "Kvinderne er mest klar til at kæmpe for klimaet".

[Kvinderne er mest klar til at kæmpe for klimaet | ROCKWOOL Danmark \(mynewsdesk.com\)](#)

UNFCCC (2022): Decision 20/CP.26 Gender and climate change, "Report on the Conference of the Parties on its twenty-sixth session, held in Glasgow from 31 October to 13 November 2021".

[cp2021_12a02E.pdf \(unfccc.int\)](#)

UNFCCC (2022): "Dimensions and examples of the gender-differentiated impacts of climate change, the role of women as agents of change and opportunities for women".

[Dimensions and examples of the gender-differentiated impacts of climate change, the role of women as agents of change and opportunities for women. Synthesis report by the secretariat \(unfccc.int\)](#)

UN Women (2022): "Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes: CSW66 Agreed Conclusions".

https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/CSW66%20Agreed%20Conclusions_Advance%20unedited%20version_25%20March%202022.pdf

VIVE (2016): *Et kønsopdelt arbejdsmarked. Udviklingstræk, konsekvenser og forklaringer*

[Et kønsopdelt arbejdsmarked \(vive.dk\)](#)

Wisner, B., et al. (2004): *At Risk: Natural hazards, people's Vulnerability and Disasters*, Second ed. Routledge, London.

https://www.preventionweb.net/files/670_72351.pdf