kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

W20-Dialogforum der Frauenverbände in Deutschland
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Impuls: Digitale Inklusion

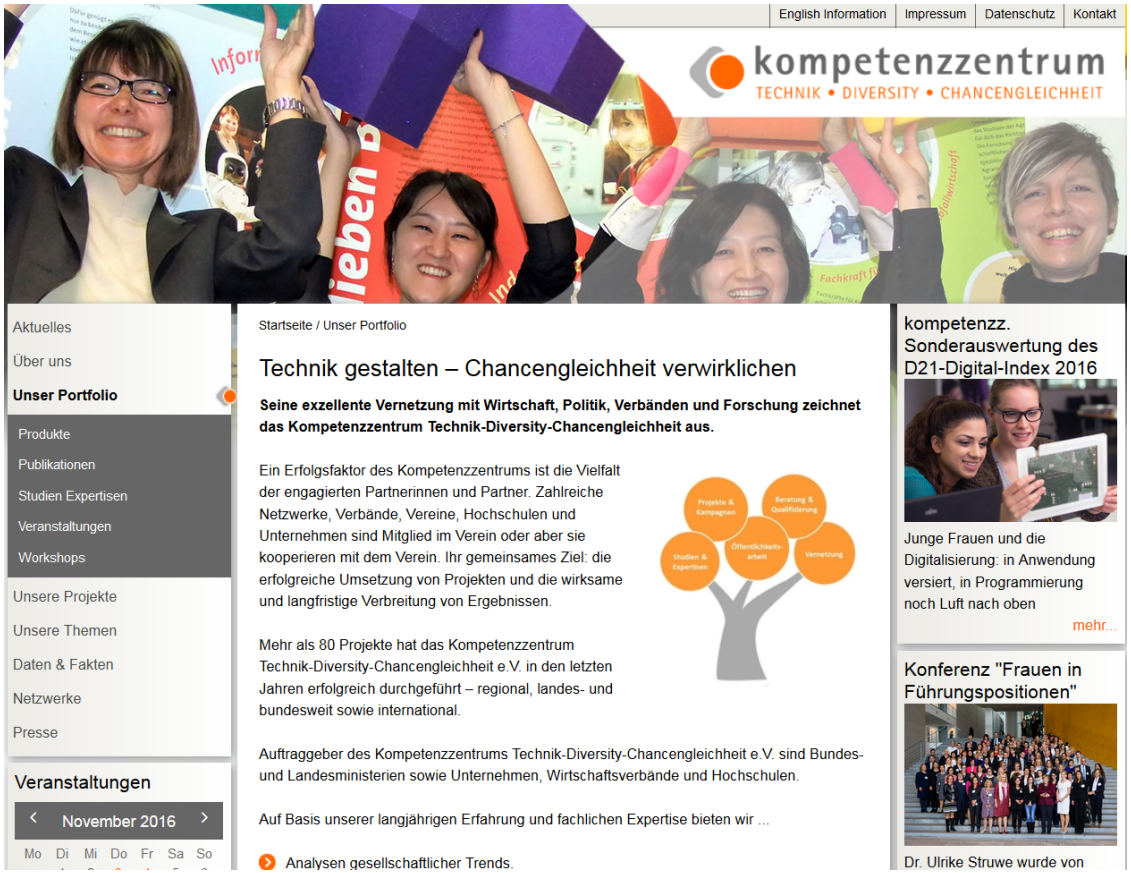
Überwindung der geschlechtsspezifischen Kluft im digitalen Bereich

Prof. Barbara Schwarze, Hochschule Osnabrück, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld

HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Professorin für Gender und Diversity Studies, Hochschule Osnabrück
Vorsitzende Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit

www.kompetenzz.de



© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

Tops

1. Digitale Kluft
2. Digitale Bildung
3. Digitalisierung im Beruf

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.1 Digitalisierung in deutschen Haushalten:

McKinsey-Studie Digitalisierung in deutschen Haushalten, 2016

Mit welcher Aktivität würden Sie gerne tendenziell weniger Zeit verbringen?

Top-10-Aktivitäten, Anteil aller Befragten; Mehrfachnennungen möglich

73%	Putzen und Aufräumen
73%	Weg zum Arbeitsplatz
71%	Arztbesuche
68%	Waschen, Bügeln und Nähen
63%	Dienstleistungen und Behördengänge
62%	Einkaufen (Lebensmittel, tägliche Bedarfsgüter)
50%	Waschen und Anziehen
49%	Haushaltsplanung und -organisation
46%	Einkaufen (Bekleidung, Elektro-/Freizeitartikel etc.)
40%	Kochen

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.1 Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nahezu **40 Prozent** der Unternehmen bieten heute Home Office an.

Auszug de Kernergebnissen
Erfolgsfaktor Familie, Nov. 2015

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

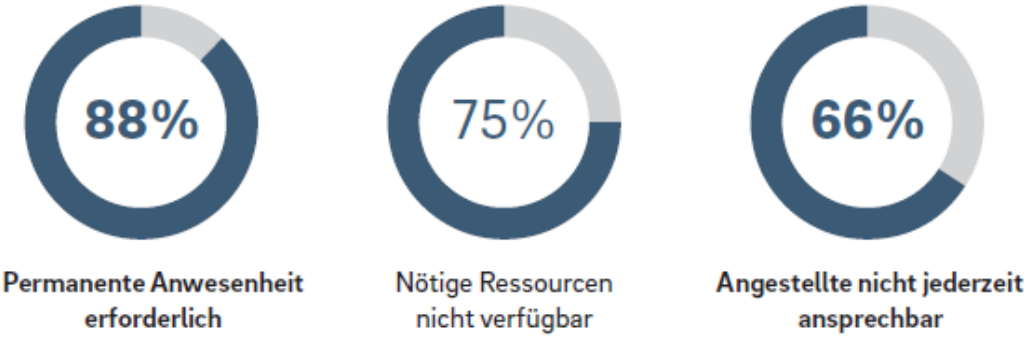
1.1 Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf

BESCHÄFTIGTE Wichtigste Gründe für Nichtnutzung

Beschäftigte, die bisher kein Home Office nutzen, haben folgende Gründe.

Unternehmen, die bisher kein Home Office ermöglichen, haben folgende Gründe.

UNTERNEHMEN Wichtigste Gründe für Nichtbereitstellung

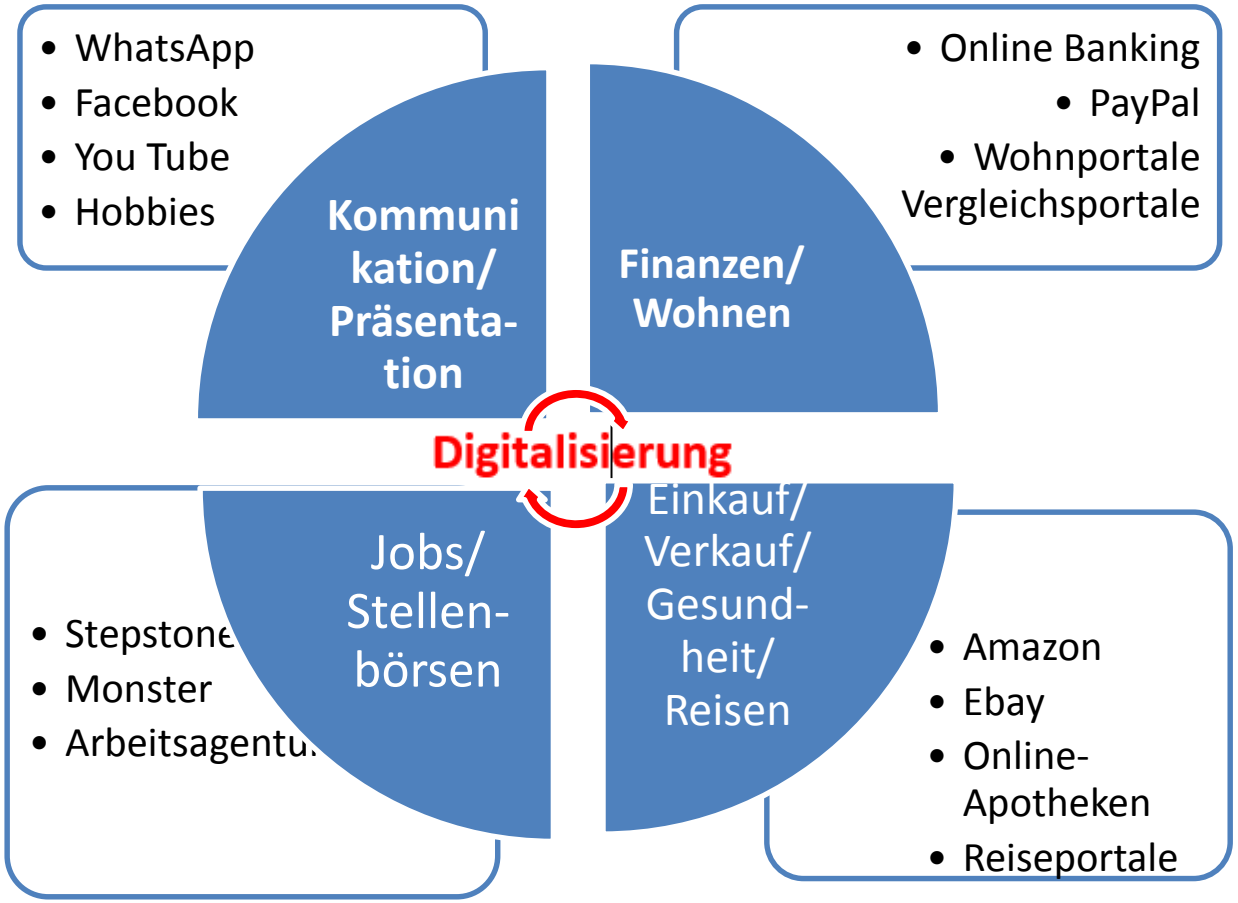


Auszug aus den Kernergebnissen Erfolgsfaktor Familie, Nov. 2015

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.1 Digitalisierung in deutschen Haushalten – 4 große Nutzungsbereiche



Viel Potenzial zur Reduzierung von „Zeitfressern“

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.1 Digitalisierung in deutschen Haushalten – auch eine Frage des Einkommens

D21 Digital Index 2016

DIGITAL COMMERCE NACH HAUSHALTSNETTOEINKOMMEN (REGELMÄSSIGE NUTZUNG)

	Gesamt	Männlich	Weiblich	unter 1.000 €	1.000 – unter 2.000 €	2.000 – unter 3.000 €	über 3.000 €
Online-Shopping, d. h. Einkaufen von Waren im Internet	50	57	43	22	38	55	69
Dienstleistungen online bestellen oder buchen, z. B. Reisen, Lieferdienste, Carsharing, Handwerker	36	42	30	13	25	41	57
On-Demand-Dienste oder Streaming wie z. B. Spotify, Netflix, Amazon Prime	26	31	20	26	16	24	36
Waren oder Dienstleistungen über das Internet verkaufen / anbieten	18	20	15	15	13	18	27

▲ Gesamt ▲ Männlich ▲ Weiblich

BASIS Alle Befragten: n = 1.902, Männlich: n = 870, Weiblich: n = 1.032, Haushaltsnettoeinkommen unter 1.000 €: n = 106, 1.000 bis unter 2.000 €: n = 359, 2.000 bis unter 3.000 €: n = 431, über 3.000 €: n = 646, Angaben in Prozent (Regelmäßige Nutzung, d. h. ein- oder mehrmals die Woche)

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.2 Digitale Inklusion?

Wer sorgt für digitale Chancengerechtigkeit?

- Bei der digitalisierten Personalvorauswahl?
- Bei Stellenvorschlägen durch Jobportale?
- Bei Auftrags- oder Kreditvergabe?

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Amazon, ***Ebay*** oder ***Google*** liefern uns **personalisierte Ergebnisse**.

- **Ein Algorithmus** formuliert eine **Berechnungsvorschrift**
- Algorithmen können sowohl **bewusst als auch unbewusst diskriminierend wirken**.
- **Stereotype Vorstellungen** der Entwickler_innen können auf den **Algorithmus**/die **Programmierung einwirken.**

Wie? Ergebnisse werden durch den **Algorithmus** gesteuert**.**

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.2 Digitale Inklusion?

Beispiel: Sprach- und Sprechanalyse-Software Precire

Zweck: Die Software schließt aus sprachlichen Mustern wie Syntax, Wortwahl und aus Sprechweise und Stimmführung z.B. auf die **Eignung für bestimmte berufliche Profile** (JobFit).

Funktionsweise:

Die Teilnehmer_innen beantworten einer Telefonstimme maximal 20 Minuten lang **Fragen etwa zu Alltag, Urlaub und Beruf.**

Diskriminierung ausschließen:

Entscheidungskriterien müssen offen gelegt werden!

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.2 Digitale Inklusion?

Beispiel: Ein Algorithmus einer englischen Medical School (70er Jahre)

Aufgabe: Auswahl der Kandidat_Innen für ein Bewerbungsgespräch

Getestet: Mehrere Jahre weiterentwickelt bis hin zu 95% Über-einstimmung mit menschlichen Entscheidungen

Effekt: Nach mehreren Jahren: **Diskriminierung von Frauen und ethnischen Minderheiten bereits in der Vorauswahl** – Gelernt aus Ergebnissen der Entscheidungen der (menschlichen) Kommission

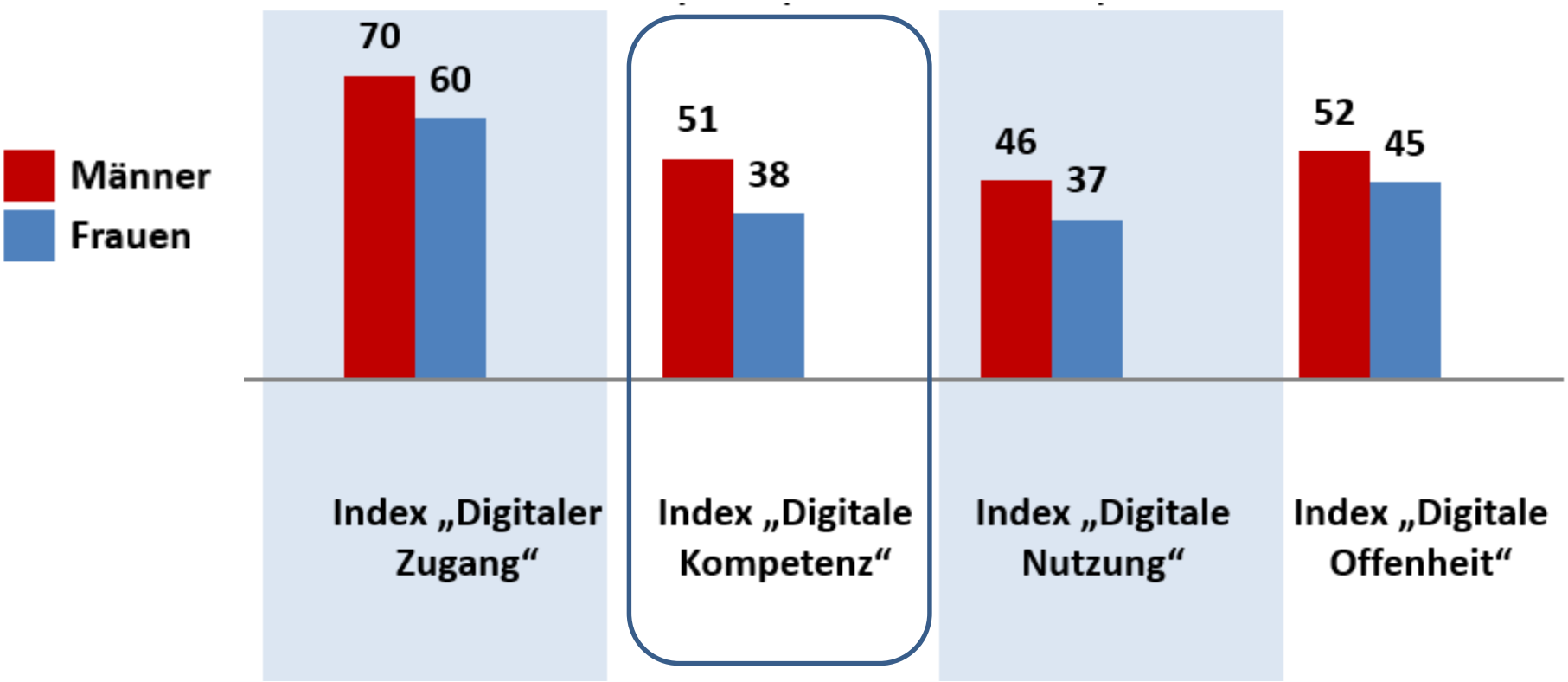
Quelle: Max Maaß: Faire Algorithmen In: FIfF-Kommunikation 4/15

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.2 Digitale Inklusion?

D21 Digital Index 2016 – Frauen und Männer unterschiedlich aufgestellt



Quelle: https://kompetenzz.de/Aktuelles/PM-Frauen-Digitalisierung-D21-Digital-Index-2016

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

1.2 Digitale Inklusion?

DIGITALE KOMPETENZ – UNTERSCHIEDE NACH GESCHLECHT

	Männer	Frauen
Webanwendungen	26%	13%
Programmiersprache	**22%**	**6%**
Einrichtung von Netzwerken	56%	25%

UNTERSCHIEDE REPRODUZIEREN SICH BEI DEN UNTER 20-JÄHRIGEN (!)

Programmiersprache	**37%**	**1%**
Einrichtung von Netzwerken	60%	16%

Quelle: https://kompetenzz.de/Aktuelles/PM-Frauen-Digitalisierung-D21-Digital-Index-2016

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Veränderungschancen:

- **Mehr digitale Kompetenz für Frauen durch Anreize für Weiterbildung!**
- **Genderfaire und diskriminierungsfreie Algorithmen einfordern!**
- **Offenlegung der Kriterien für die Aufstellung der Algorithmen (Vorbilder in der Wirtschaft und Wissenschaft schaffen)**
- **Sensibilisierung für eine gender- bzw. diversityfaire Entwicklung von Algorithmen und Software im Informatikstudium/in der Informatikausbildung**

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

Tops

1. **Digitale Diskriminierung?**
2. **Digitalisierung in der Bildung**

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

MINT-Bildung – Viele Projekte

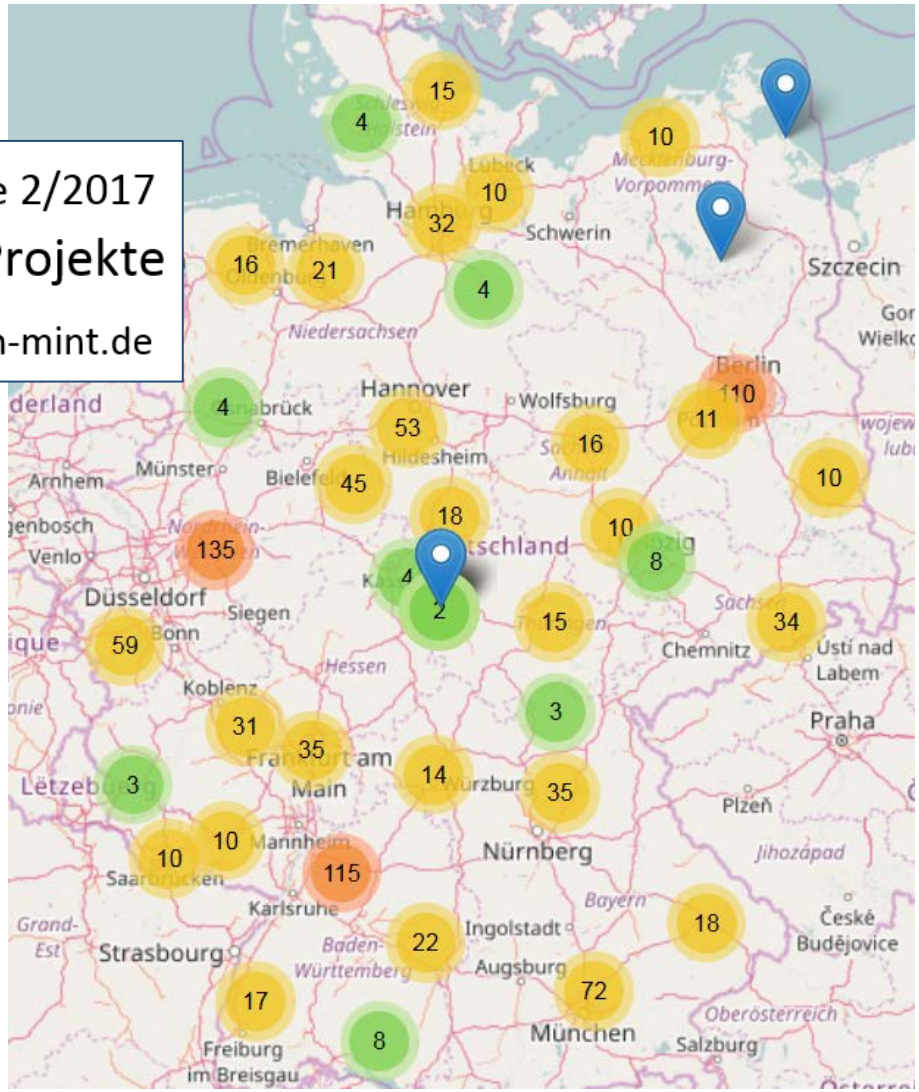
MINTec
Das nationale Excellence-Schulnetzwerk

zdi Zukunft durch Innovation
Nordrhein-Westfalen

mint FREUNDLICHE SCHULE

FÖRDERWETTBEWERB MINT-REGIONEN
Initiative zum Aufbau regionaler MINT-Netzwerke

Projektlandkarte 2/2017
1.082 MINT-Projekte
www.komm-mach-mint.de



© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

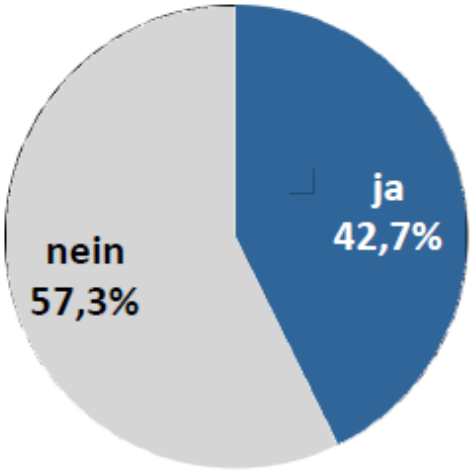
kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.1 Erfolgreich – Girls‘Day

Welchen Beruf, welche Ausbildung oder welches Studium könntest du dir konkret nach der Schule vorstellen? Du kannst ruhig mehrere Berufe aufschreiben.

Mindestens einen Girls‘Day-Beruf genannt

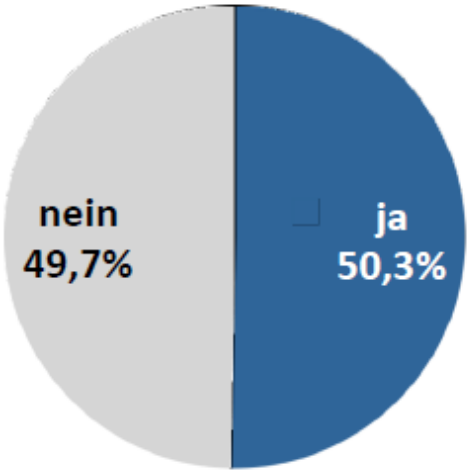
Vor dem Girls‘Day:
(n = 4.475)



Girls‘Day
Mädchen-Zukunftstag

Girls‘Day am
28.04.2016

Im Anschluss an den Girls‘Day:
(n = 4.475)



© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.1 Erfolgreich – Girls'Day

Welchen Beruf, welche Ausbildung oder welches Studium könntest du dir konkret nach der Schule vorstellen? Du kannst ruhig mehrere Berufe aufschreiben.

Mindestens einen Girls'Day-Beruf genannt

Ausgewählte Berufsgruppen	T_0-Messung		T_1-Messung		Zuwachs	Sign.
Informatik/IT-Berufe	224	5%	332	7,4%	48%	ja
Technische Studiengänge	293	6,6%	446	10%	52%	ja
Technische Berufe	202	4,5%	340	7,6%	68%	ja
Polizei/Bundeswehr	580	13%	661	14,8%	14%	ja

Bundesweite Koordinierungsstelle Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag
© Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. 2016

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2. 2 Erfolgreiche MINT-Motivation braucht schulische Ergänzung über Word und Powerpoint hinaus

FORMEN DER AUS- UND WEITEBILDUNG FÜR SCHÜLER / -INNEN UND ELTERN

	SchülerInnen	Eltern
Kurse zu spezieller Lernsoftware	9	15
Kurse zu spezieller Anwender-Software (z. B. MS Office, PowerPoint)	15	32
Kurse zu speziellen Programmiersprachen (z. B. Java, C++, Scratch, Logo)	10	14
Kurse zu speziellen Hardwarefragen	5	11
Kurse zu digitalen Themen (z. B. Datenschutz, soziale Netzwerke, Verhalten im Netz)	10	14

Quelle: D21 Digital-Index 2016

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2. 2 Erfolgreiche Motivation für digitale Themen

Catherine Caruana-Mc Manus, Director of Giant Ideas, USA (2016)

„Der Hauptteil des Diskurses […] hat sich bei Anbietern und Regierungen fast ausschließlich auf die technischen Aspekte konzentriert.

Geschichten und Fallstudien über das Thema, wie wir durch das Internet der Dinge unser Leben verbessern können und zu mehr Produktivität und mehr Chancengleichheit kommen, verbergen sich hinter dem ‚Hype'.

Es muss einen neuen Fokus auf das Thema geben, um Mädchen, Frauen und junge Menschen insgesamt dafür zu interessieren."

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.3 Ausbildungen in MINT – neue Wege in der Ansprache gehen!

MINT-Ausbildungsberufe 2015 (Statistik der BA 2016)

Duale MINT-Ausbildungsberufe gesamt: Anteil Frauen 12 %
(410.000 Auszubildende)

Schulische MINT-Ausbildungen: Anteil Frauen 28 %
(51.000 Auszubildende)

Fachinformatiker/in (DIHK):
(28.740 Auszubildende) **Anteil Frauen 6,8 %**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, März 2016.

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.3 Studiengänge in MINT – MINT Pakt/Projekte erfolgreiche Steigerung

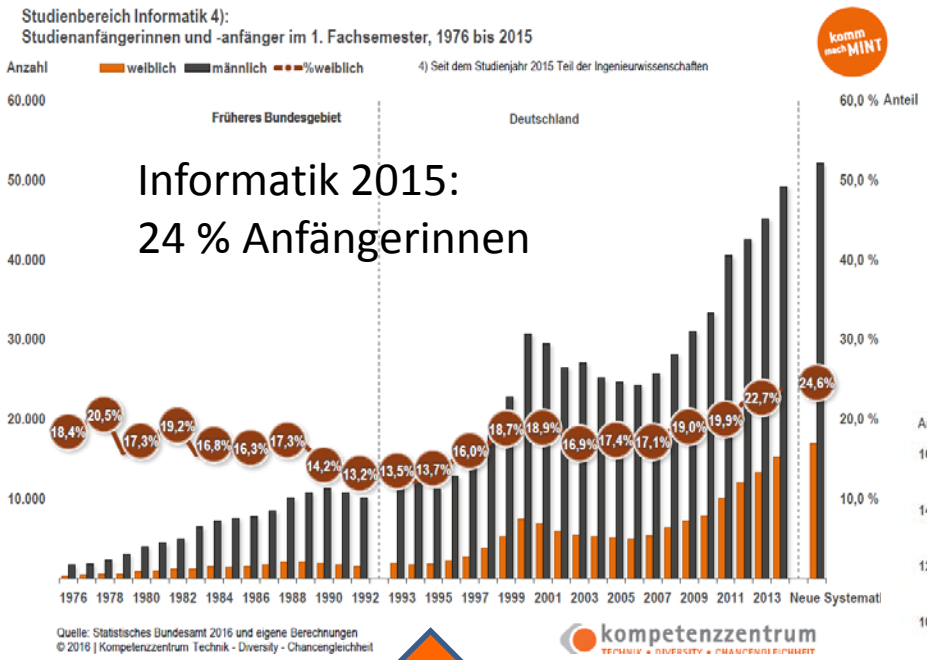
- **Frauenanteil** im MINT-Bereich im Jahr 2015 bei **über 30 %**
- **Anstieg** seit 2008 **um 84 %** auf 109.700 Studienanfängerinnen
- Anstieg in MINT übertrifft Anstieg in der allgemeinen Studierneigung der Frauen

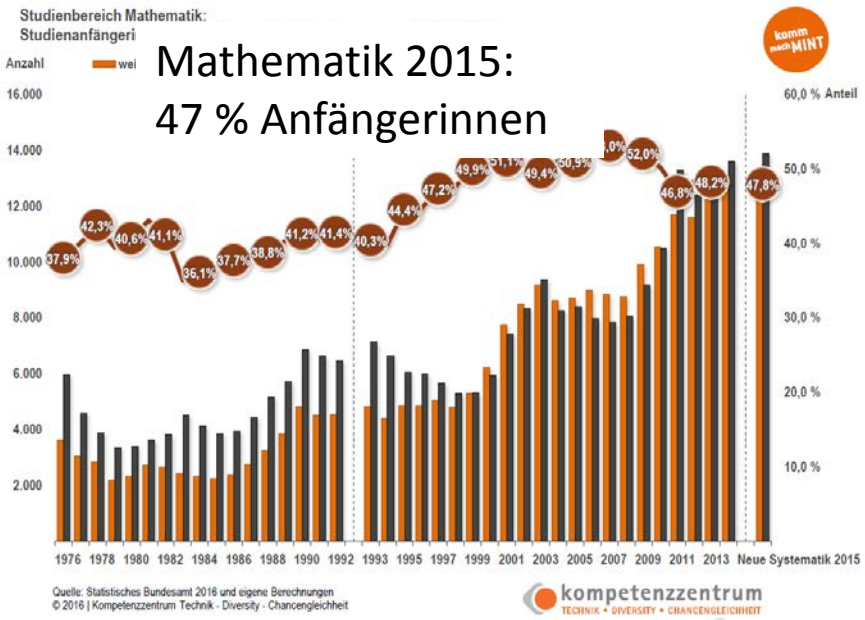
© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.3 MINT-Studiengänge – Mathematik und Informatik

Mathematik – Hohes Potenzial für Digitalisierungsthemen





Informatik: Deutlich mehr Anfängerinnen gewinnen und halten.

Quelle: Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 2016

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.3 MINT-Studiengänge – Technik: Starker Bias zu Frauen in der Technik

Algorithmen transportieren den "Mind-Set" in der Gesellschaft

Google-Suche nach Maschinenbauingenieurin

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.3 MINT-Studiengänge – Erfolge Technik (wenig gesellschaftliche Wahrnehmung)

Studienanfängerinnen im 1. Fachsemester in ausgewählten Studienbereichen, Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, Studienjahre 2015 und 2008*

	2015			2008		
	gesamt	weiblich	%weiblich	gesamt	weiblich	%weiblich
Ingenieurwissenschaften gesamt	243.466	59.862	24,6%	132.295	27.805	21,0%
Bauingenieurwesen	18.896	5.689	30,1%	10.701	2.932	27,4%
Elektrotechnik und Informationstechnik	28.086	4.310	15,3%	18.383	1.787	9,7%
Informatik	68.998	16.947	24,6%	34.511	6.432	18,6%
Maschinenbau/Verfahrenstechnik	61.247	12.983	21,2%	41.552	7.708	18,6%
Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	2.793	810	29,0%	1.569	418	26,6%

* Zahlen nach neuer Fächersystematik zum Wintersemester 2015/2016; die Vergleichbarkeit zu früheren Veröffentlichungen ist dadurch nicht mehr gegeben.

Quelle: Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 2016

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

2.3 MINT: Studiengänge und Berufe – Wichtig: Vernetzung/Information

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen www.komm-mach-mint.de

Die Partner

229
Partnerinnen und Partner

Die Paktpartner nach Segmenten:

- Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände
- Bundesländer
- Forschungsorganisationen und Forschungsverbünde
- Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts
- Medien
- Unternehmen und Stiftungen
- Vereine und Verbände
- Wissenschaftseinrichtungen, Hochschulen und Hochschulverbände
- Kooperationspartner

Quelle: Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen, 2017

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

2. Digitalisierung in der Bildung?

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Veränderungschancen:

- **Erfolge konsequenter und selbstbewusster herausarbeiten: Best Practice belohnen – mehr vernetzen**
- **Anreizprogramme für Arbeitgeber für die (duale) Ausbildung für Frauen im Bereich Digitalisierung schaffen**
- **Digitalisierungsthemen mit erfolgreichen Frauen verbinden, <u>stärker und breiter</u> in die Gesellschaft kommunizieren**
- **Attraktive gendersensible Coding-/Programmierungsangebote, die Mädchen ansprechen, als schulische Wahlpflichtkurse etablieren**
- **Digitalisierungsthemen in allen Schulfächern verankern**

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

Tops

1. Digitale Diskriminierung
2. Digitalisierung in der Bildung
3. Digitalisierung im Beruf

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.1 Digitaler Zugang – Digitale Kompetenz: Chancengleichheit einfordern (Beispiel: Frauen und Männer Bürotätigkeiten, D21 Digital Index 2016

VOM ARBEITGEBER ZUR VERFÜGUNG GESTELLTE SYSTEME / GERÄTE / MEDIEN NACH GESCHLECHT

		Männer	Frauen
Kollaborationstools, gemeinsames Arbeiten in Dokumenten	42	54	27
Telefonkonferenzdienst	41	51	29
Fernzugang / VPN für Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten	39	52	24
Smartphone	28	40	13
Videokonferenzdienst	27	38	15
Einbindung privater Endgeräte wie Smartphones in die Firmeninfrastruktur (BYOD)	22	27	16
Tablet-PC	16	24	7
nichts davon	31	22	41
keine Angabe	2	2	2

BASIS Berufstätige mit Schreibtisch- / Bürojob: n = 666, Männer: n = 317, Frauen: n = 349, Angaben in Prozent

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

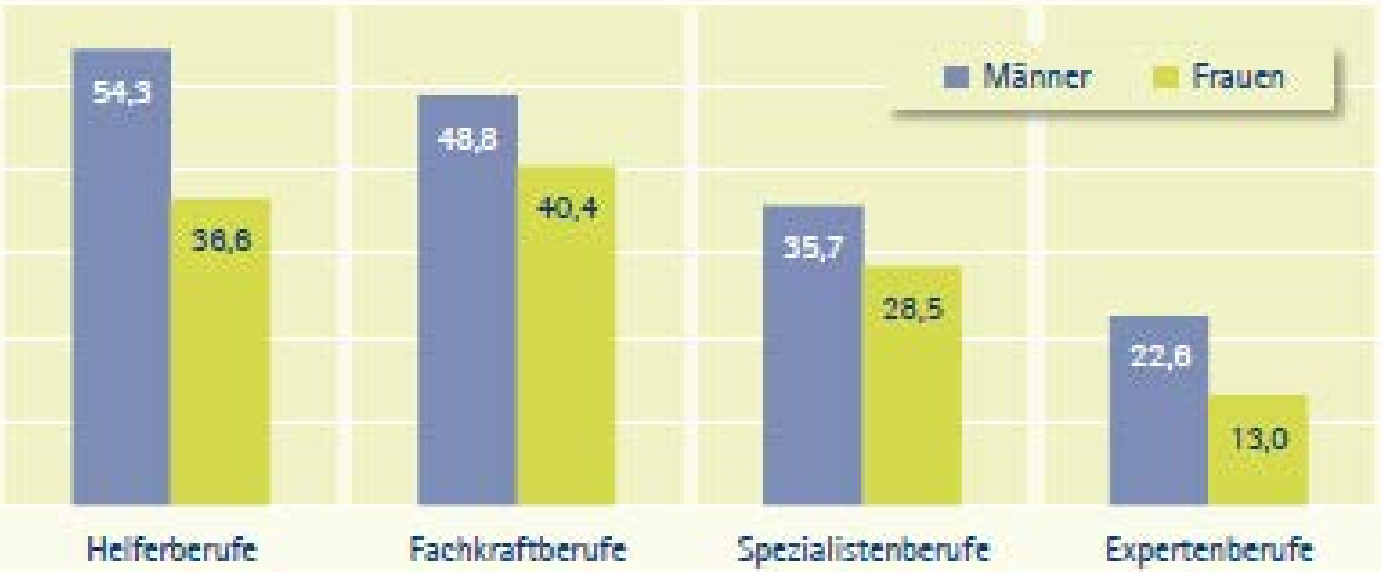
kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.2 Entwicklung Substituierungspotenziale der Berufe durch Digitalisierung begleiten/ durch Qualifizierung entgegenwirken (IAB Aktuelle Berichte, 24/2016)

Abbildung 1

Substituierbarkeitspotenzial von Männern und Frauen nach Anforderungsniveau der Berufe

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern übernommen werden könnten, in Prozent



Quelle: Dengler/Matthes (2015 a, b), BERUFENET (2013), eigene Berechnungen.

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.2 Entwicklung Substituierungspotenziale der Berufe durch Digitalisierung begleiten/entgegenwirken

Beispiel Pflegeberufe:

Wie kann die Digitalisierung **das Pflegepersonal** unterstützen? Wie können Belastungen wegfallen?

Welche **digitalen Kompetenzen** benötigen die Pflegenden in Zukunft?

Wie werden **die Beschäftigten** in der Pflege in die Entwicklung der pflegeunterstützenden Technologien und zukünftiger Weiterbildungen **einbezogen**? (Vorrangig Frauen - Starke Wahrscheinlichkeit eines Bias!)

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

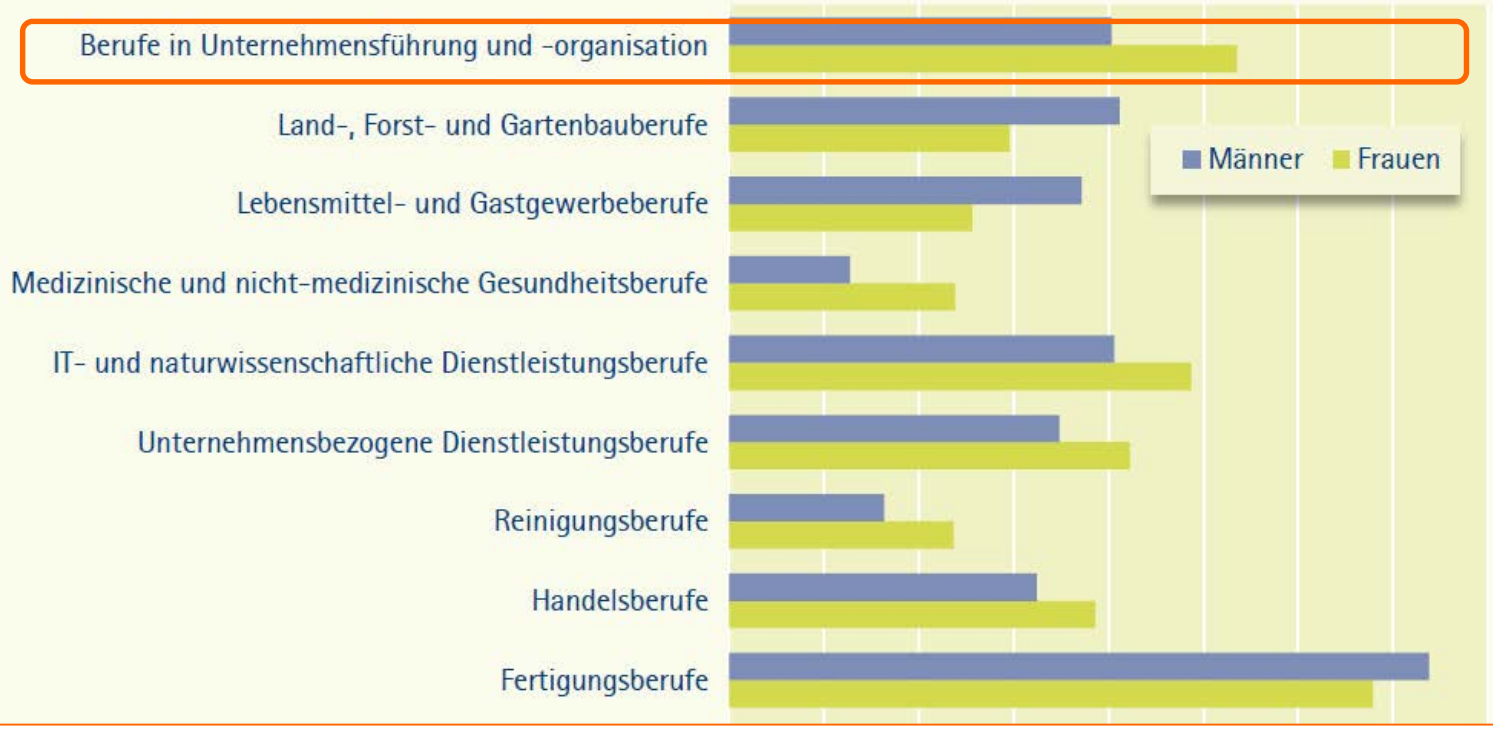
kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.2 Entwicklung Substituierungspotenziale der Berufe durch Digitalisierung begleiten/ durch Qualifizierung entgegenwirken (IAB Aktuelle Berichte, 24/2016 – Auszug Grafik S. 4)

Abbildung 2

Substituierbarkeitspotenzial von Männern und Frauen nach Berufssegmenten

Anteil der Tätigkeiten, die schon heute potenziell von Computern übernommen werden könnten, in Prozent, absteigend nach Differenz



© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.3 Entwicklung der Substituierungspotenziale im Bereich Unternehmensführung (S.5)

Die deutlichsten Unterschiede zwischen Frauen und Männern treten im Berufssegment Unternehmensführung und -organisation auf

- **40 Prozent** der Tätigkeiten, die hier von **Männern** erledigt werden, könnten also von Computern übernommen werden, während es bei **Frauen** über **50 Prozent** der Tätigkeiten sind

- Ursache:
  Frauen arbeiten in der Unternehmensführung überproportional **in kaufmännischen Fachkraftberufen** (leichter digitalisierbar)

  Männer arbeiten eher als **Manager, Geschäftsführer, Betriebs-, Projekt- oder Gruppenleiter** (wenige leicht digitalisierbar)

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.4 Neue Anforderungen an Arbeit durch die Digitalisierung der Arbeitsprozesse

„Die Digitalisierung ist kein technischer evolutionärer Prozess – sie ist gestaltbar und gestaltungsbedürftig“

Christine Benner, zweite Vorsitzende der IG Metall

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

3.4 Veränderungsbedarfe

Das entscheidend Andere an digitaler Erwerbstätigkeit ist deren neue Beweglichkeit*

- Ubiquitäre Zugänglichkeit digitalisierter Arbeitsgegenstände im globalen Informationsraum „Cloud“ überall zugänglich
- Erleichterte Portabilität und erweiterte Leistungsfähigkeit digitaler Arbeitsmittel „Smartphone“ – Arbeiten an jedem Ort, zu jeder Zeit
- Forcierte Mobilität der arbeitenden Personen, „digitale NomadInnen“
- Organisation in Teams mehr „Selbstverantwortung“, mehr Kommunikation

* nach Roth I.: Digitalisierung von Arbeit und deren Auswirkungen auf Frauen, Stuttgart 2015

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

VERÄNDERUNGSBEDARFE

- Frauen müssen verstärkt Digitalkompetenz erwerben (digitale Medien verstehen, bedienen, eingreifen, gestalten)
- Notwendige digitale Kompetenzen in den jeweiligen Unternehmen formulieren – digitale Chancengleichheit herstellen (Digitale Geräte, mobile Arbeitsmöglichkeiten)
- Arbeitgeber-und Arbeitnehmerweiterbildung zu **digitaler Chancengleichheit** in Führung und Arbeit organisieren
- Frauen in Unternehmen frühzeitig in Digitalisierungsprojekte einbeziehen

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Gesellschaftliche Einstellungen in der digitalen Welt verändern :
Google-Suche nach „Vorstandsvorsitzende“

vorstandsvorsitzende

Webdefinitionen

Als Vorstandsvorsitzenden im engeren Sinne bezeichnet man im Wirtschaftsleben den Vorsitzenden des Vorstandes einer Aktiengesellschaft. Oft wird er auch als Generaldirektor bezeichnet. ...
http://de.wikipedia.org/wiki/Vorstandsvorsitzende

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Google-Suche „Bilder“ nach „**Vorstandsvorsitzende**“

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück

kompetenzzentrum
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

Fazit:

Diskriminierungserfahrungen aus der „analogen Welt“ nutzen, um zu überprüfen, wo digitale Diskriminierung stattfindet oder stattfinden kann – bewusst oder unbewusst.

Interdisziplinäre digitale ExpertInnenteams einrichten.
Beteiligung an Digitalgipfeln einfordern.

© 2017 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Hochschule Osnabrück