

# DER GENDER DIGITAL GAP IN TRANSFORMATION?

---

Berlin, 02.03.23

Yvonne Lott

# Folgen der digitalen Transformation für Geschlechtergleichheit

---

---

Warum besteht das Risiko,  
dass die digitale Transformation die  
Geschlechterungleichheit auf dem  
Arbeitsmarkt verstärkt?

# Gender Digital Gap

---

Die digitale Transformation kann die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt verstärken

➤ aufgrund des bestehenden Gender Digital Gap

## Gender Digital Gap

Ausdruck für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in dem Ausmaß, in dem über digitale Technologien und deren Entwicklung entschieden wird und digitale Technologien entworfen, am Arbeitsplatz genutzt und als Machtressourcen zugänglich gemacht werden

# Neuere und alte Geschlechterungleichheiten

---

## Der Gender Digital Gap

- zählt zu den „neueren“ Geschlechterungleichheiten
- gewinnt durch die digitale Transformation zunehmend an Bedeutung
- ist mit „alten“ Geschlechterungleichheiten (wie dem Gender Time Gap) verschränkt

# Ziele des Vortrags

---

## Drei Dimensionen des Gender Digital Gap

### Aktuelle Ergebnisse

- zum Gender Digital Gap bei der Verwendung von Computersoftware bzw. vernetzten digitalen Technologien am Arbeitsplatz
- zur Einschätzung der eigenen Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt von Frauen und Männern
- zur Rolle von Teilzeit für den Gender Digital Gap

---

# DREI DIMENSIONEN DES GENDER DIGITAL GAP

---

---

# MACHT

---



# Technologie und Macht: Toy for the boys

---

- Gestaltungsprozess von Technologie impliziert Machtbeziehungen
- mächtige soziale Gruppen nehmen Einfluss darauf, was Technologie tun, wie sie aussehen und wie sie genutzt werden soll (Lohan/Faulkner 2004)
- Technologie wird typischerweise mit Männlichkeit und damit mit Macht assoziiert
- Technologie ist ein „toy for the boys“

# Technologie und Macht: Toy for the boys II

---

- Frauen entwerfen seltener Technologien, treffen seltener Entscheidungen über technologische Entwicklungen und seltener als Männer Zugang zu Technologien als Machtressourcen (Faulkner 2001; Howcroft/Rubery 2019; Lohan/Faulkner 2004)
- Frauen machen eher als Männer negative Erfahrungen mit neuen Technologien (Hövermann et al. 2022).
- Frauen gelingt es weniger, technische Kompetenz auszustrahlen (Ihsen 2013)

# Technologie und Macht: Toy for the boys III

---

Wenn Frauen technologische Innovationen gestalten, erhalten sie weniger Anerkennung als Männer und ihre Beiträge zur Technikentwicklung und -gestaltung werden oft übersehen (Mosseri et al. 2022).

---

# GESCHLECHTERSTEREOTYPE

---

# Technologie und Stereotype

---

- In Technologie fließen gesellschaftliche Vorstellungen darüber ein, was „natürlich“ männlich und „natürlich“ weiblich ist
- „Harte“ vs. „weiche“ Technologie

# Technologie und Stereotype II

---

- Geschlechterstereotype materialisieren sich im Design, in der Bedeutung und in der Nutzung von Technologie (Wajcman 2007).
- Technologie neigt dazu, Geschlechterstereotype zu reflektieren und zu verstärken, die wiederum in die Designentscheidungen einfließen (Faulkner 2001)

---

# ARBEITSZEITEN

---

# Technologie und Arbeitszeiten

---

- Ingenieur- und technische Berufe: stereotype Männerberufe
- tief verwurzelte Kultur der langen Arbeitszeiten (Hellens et al. 2004)
- Kultur der idealen Arbeitskraft (Williams et al 2013)
- Stigmatisierung von Teilzeit



# Technologie und Arbeitszeiten II

---

## Teilzeitbeschäftigte haben (Greenwood/Cooke 2008)

- seltener Zugang zu digitalen Technologien
- seltener Weiterbildungen im Umgang mit digitalen Technologien während der Arbeitszeit
- in IKT-Berufen eher Jobs mit „soft skills“ und weniger Prestige, in denen aber Teilzeitarbeit als machbar angesehen wird (Guerrier et al. 2009; Skuratowicz/Hunter 2004)

# Gender Digital Gap in Transformation?

---

---

In welchem Ausmaß besteht der Gender Digital Gap aktuell in Deutschland?

Und in welchem Ausmaß sind Frauen in Teilzeit im besonderen Maße vom Gender Digital Gap betroffen?

# Messung des Gender Digital Gap

---

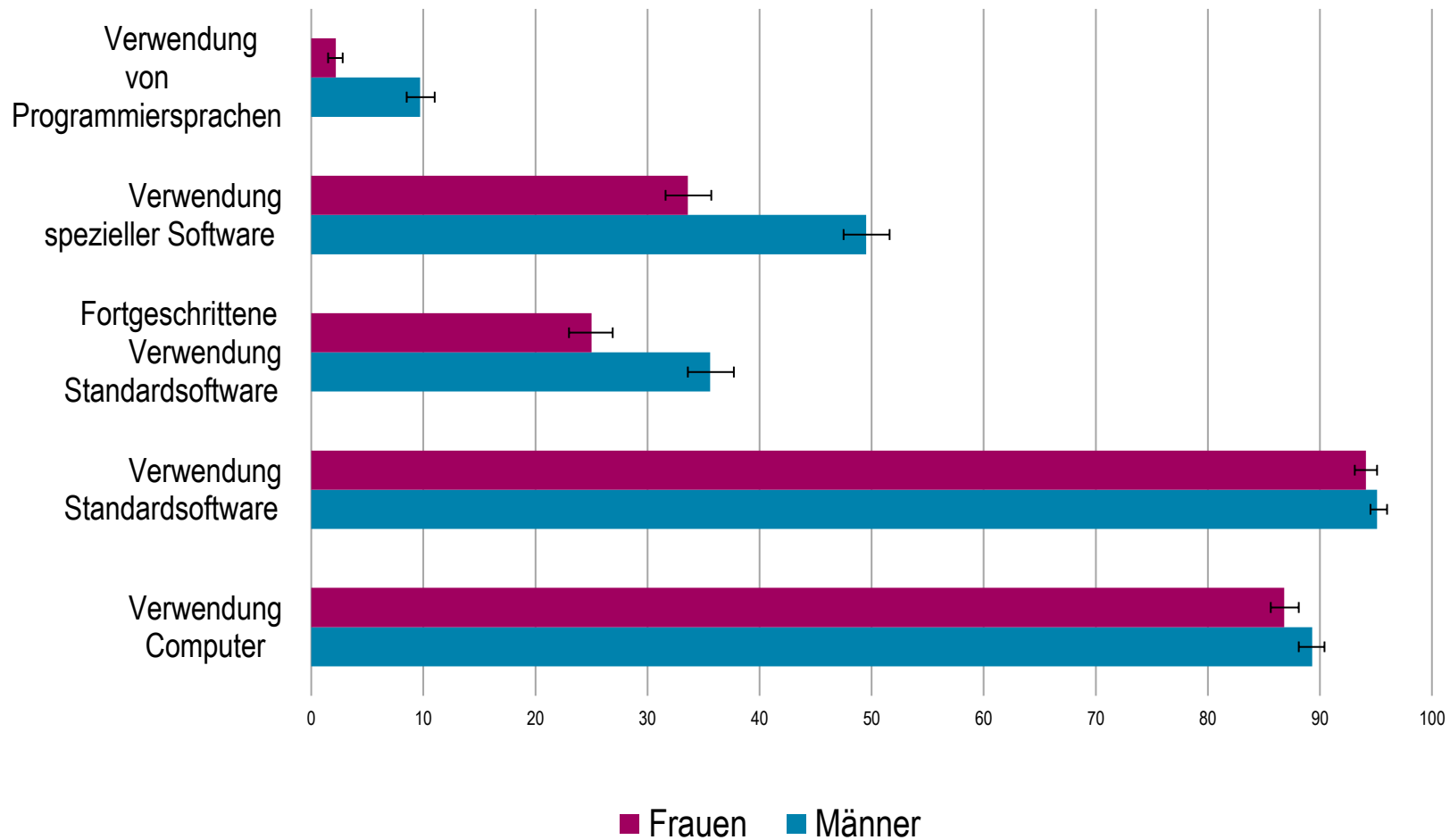
- Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz
- Nutzung von vernetzter digitaler Technologie am Arbeitsplatz
- Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt
- Stetige Weiterbildung im Umgang mit vernetzter digitaler Technologie notwendig

---

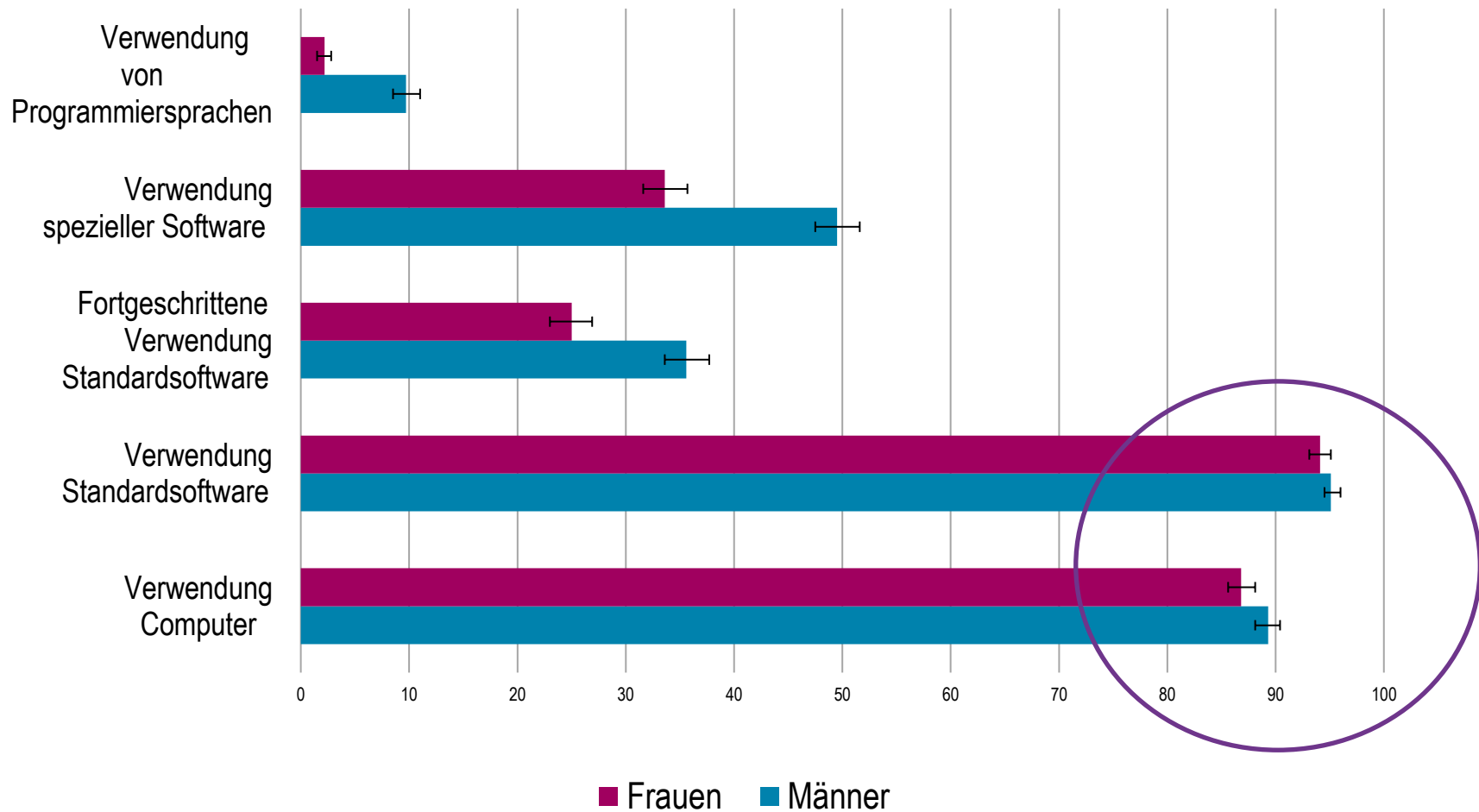
# AKTUELLE ERGEBNISSE

---

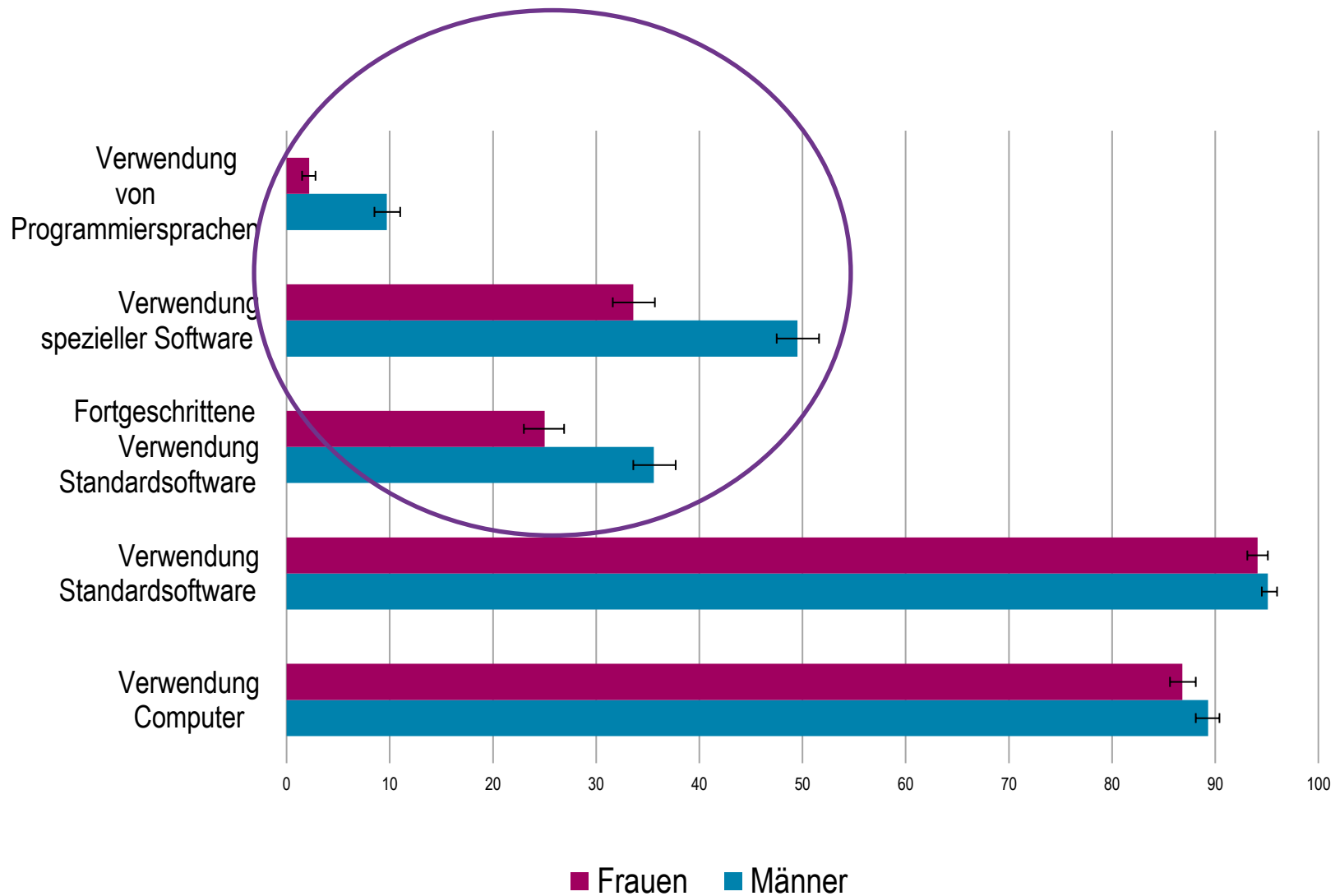
# Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz



# Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz

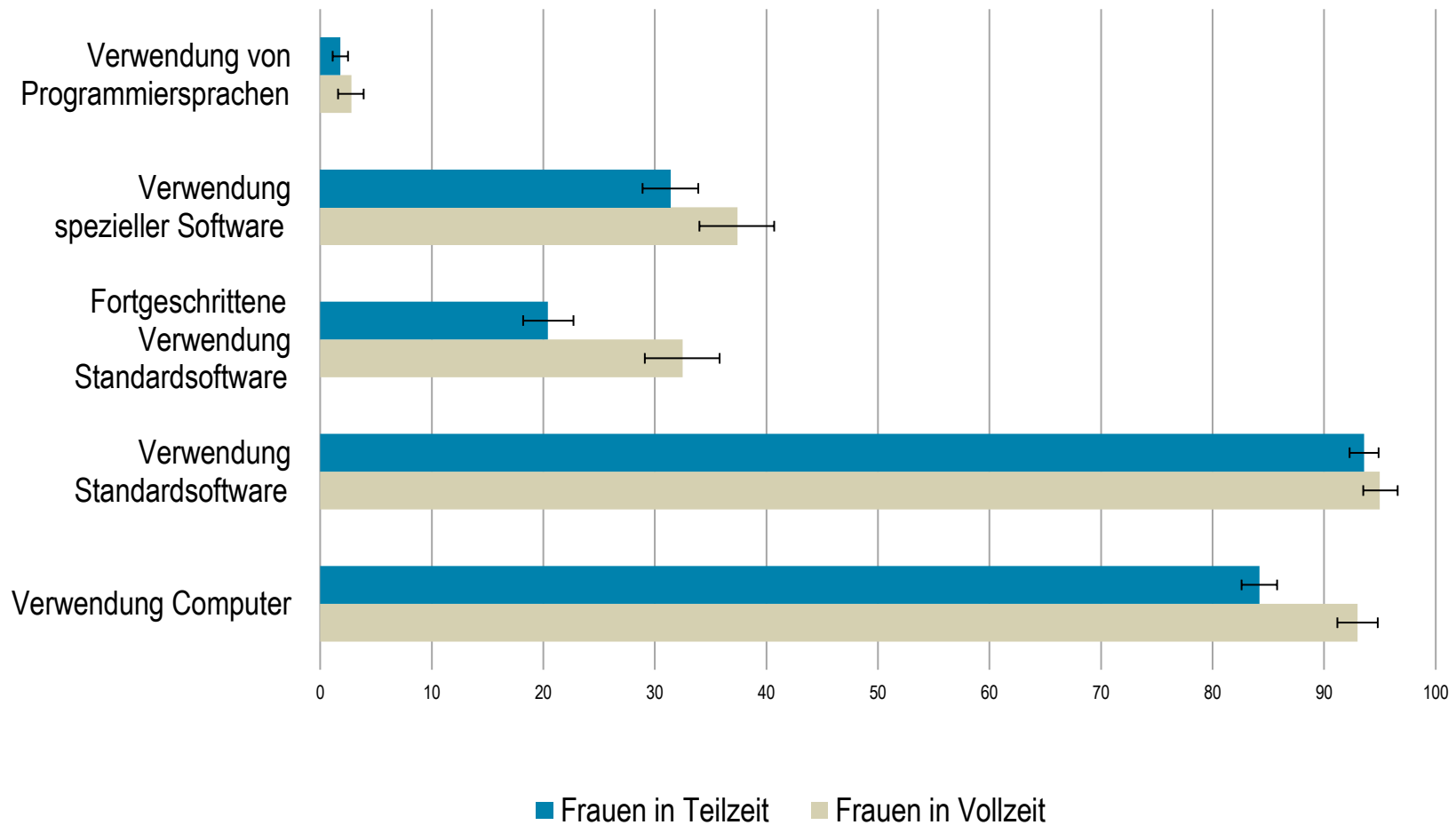


# Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz

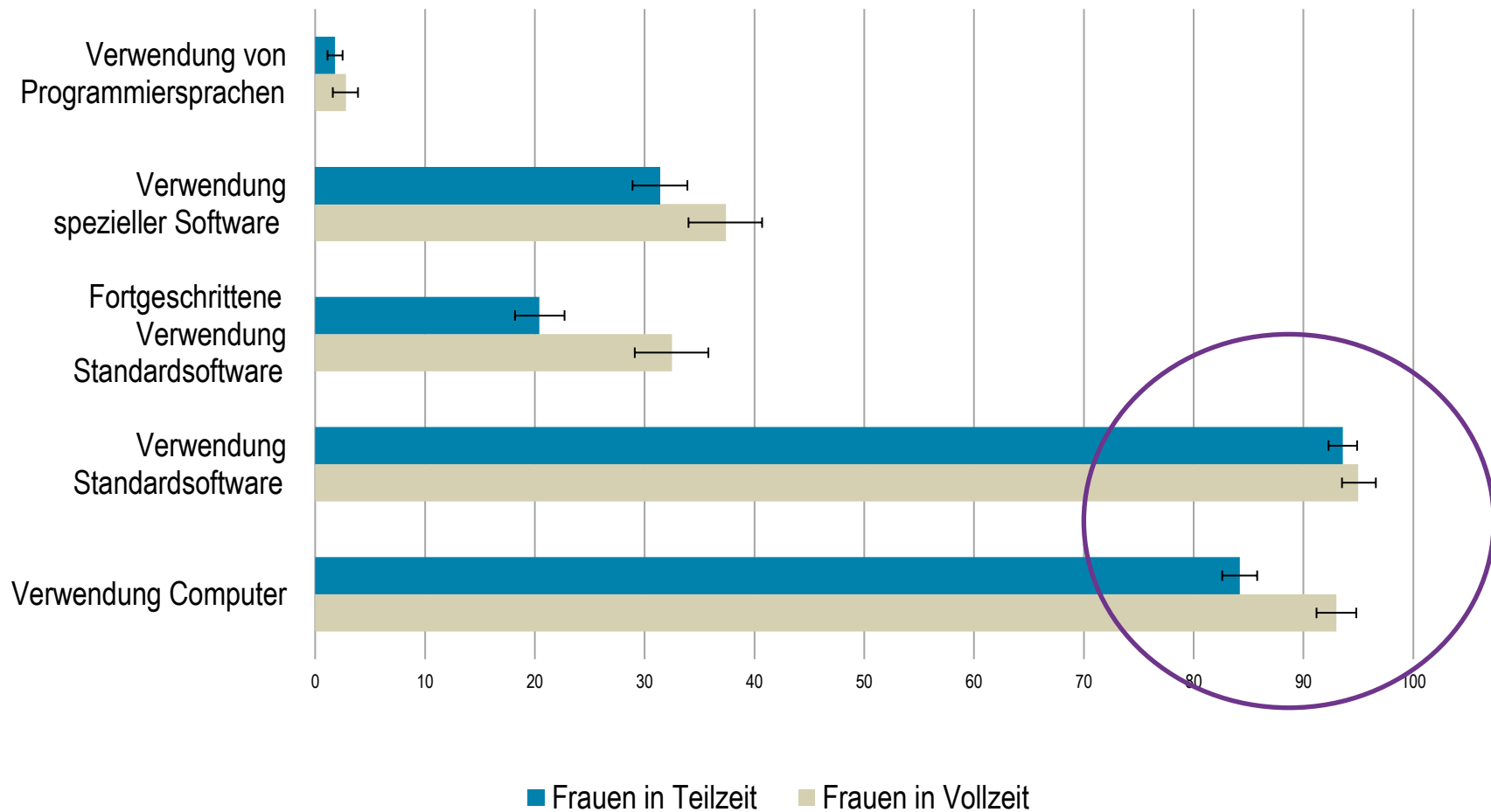




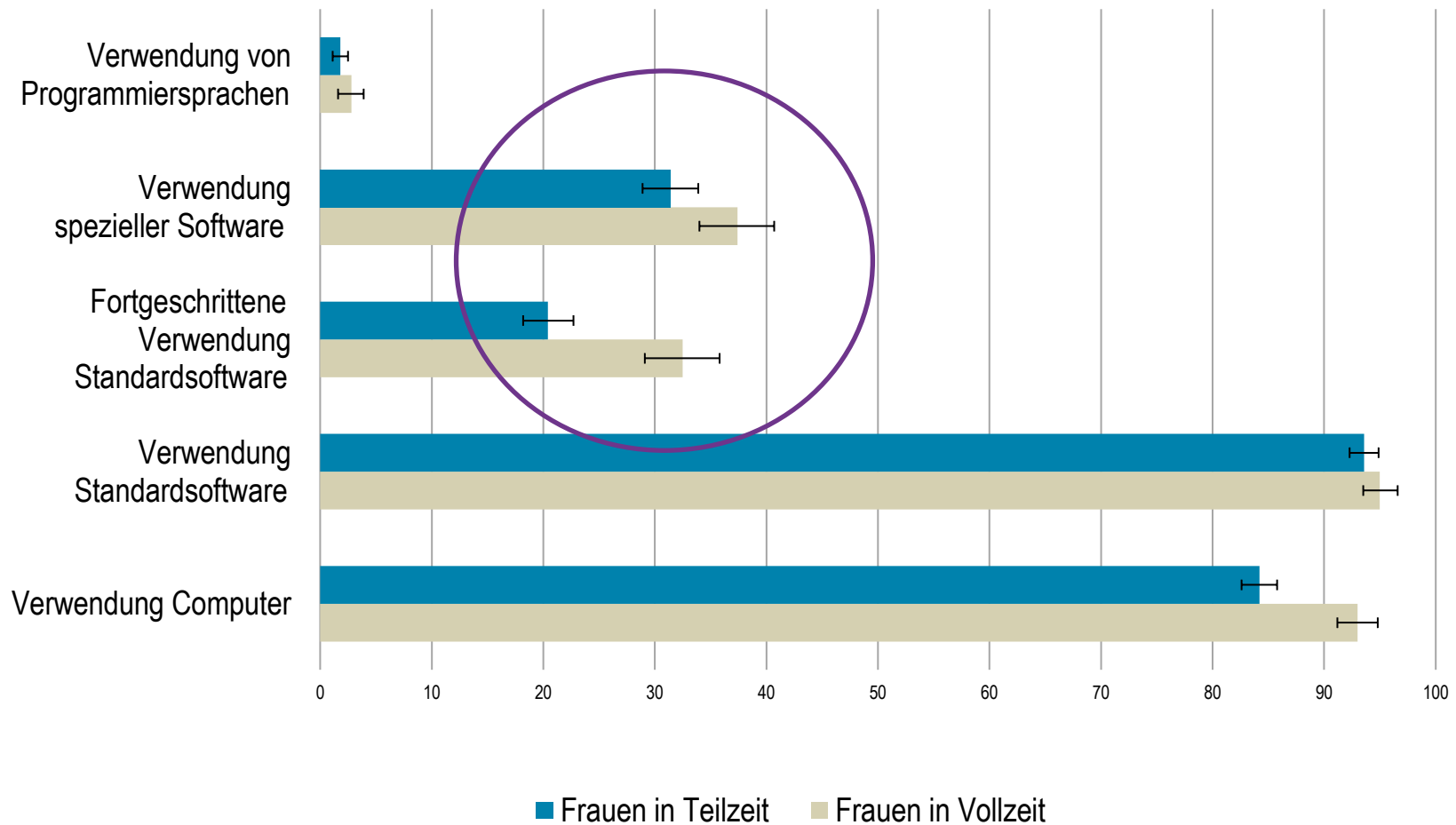
# Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz II



# Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz II

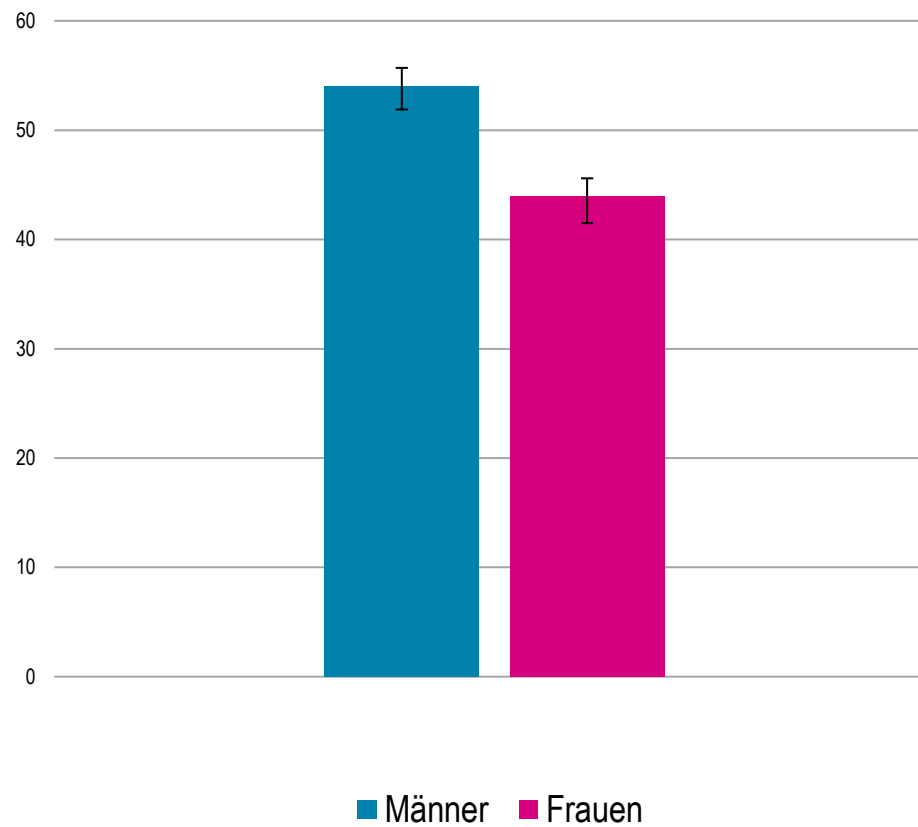


# Nutzung von Computersoftware am Arbeitsplatz II

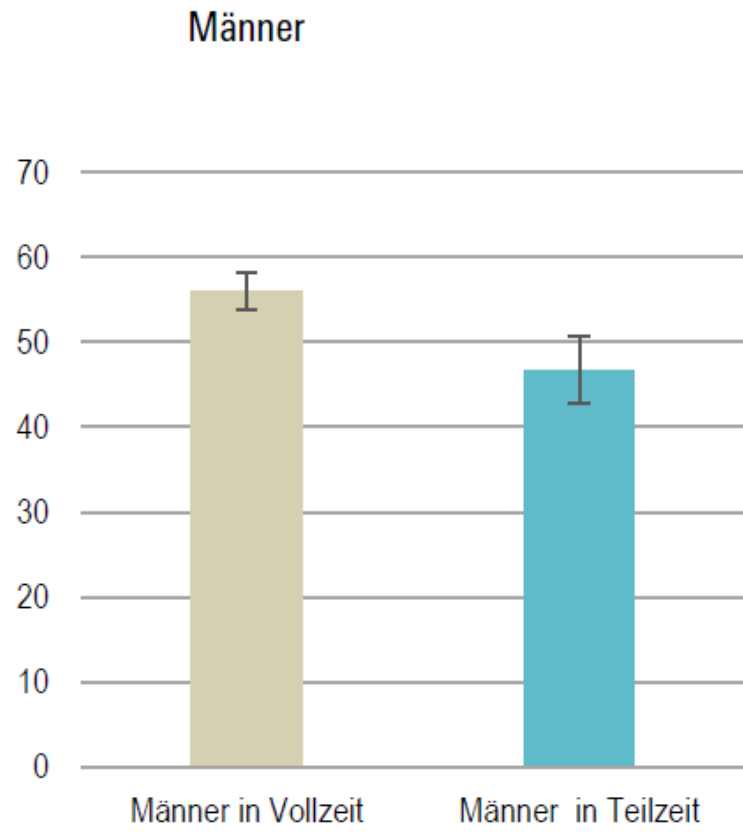
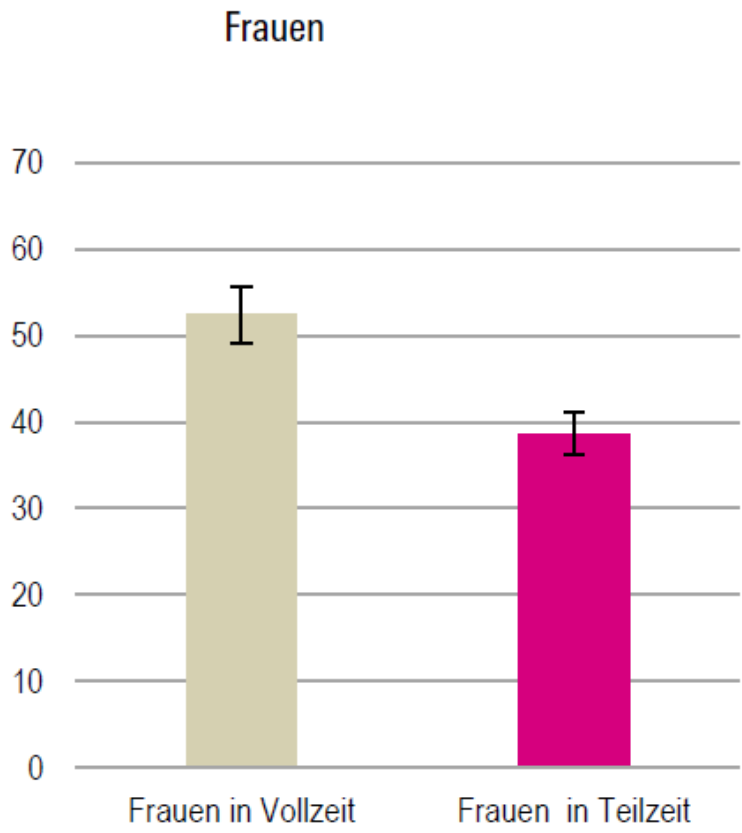


# Nutzung von vernetzter digitaler Technologie

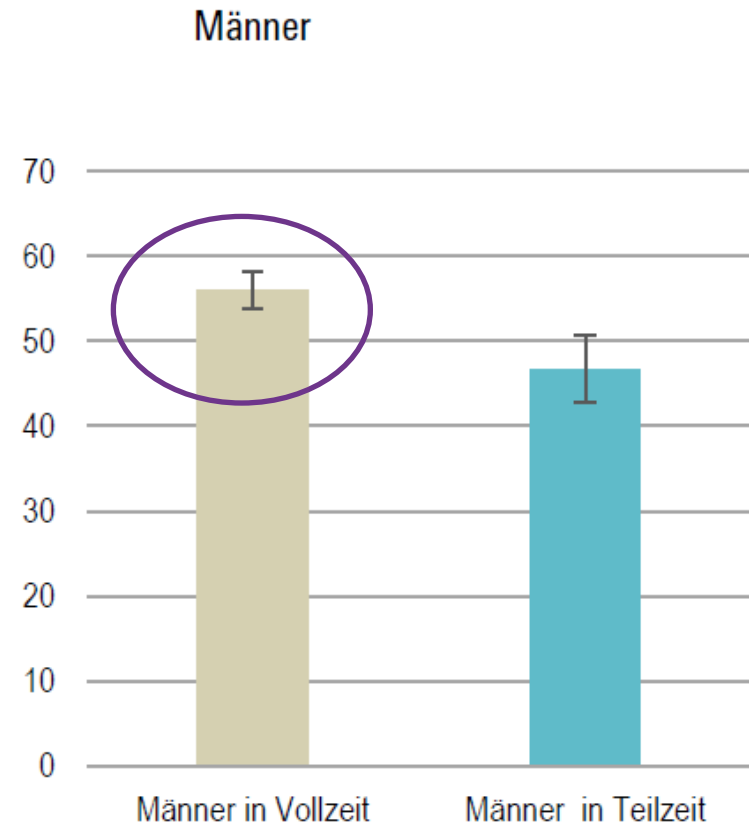
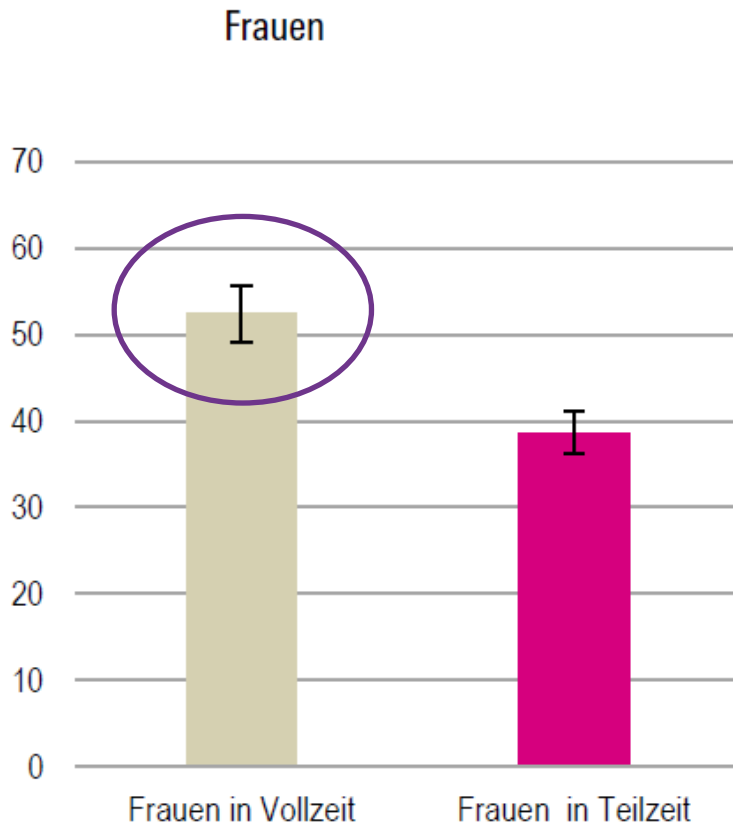
---



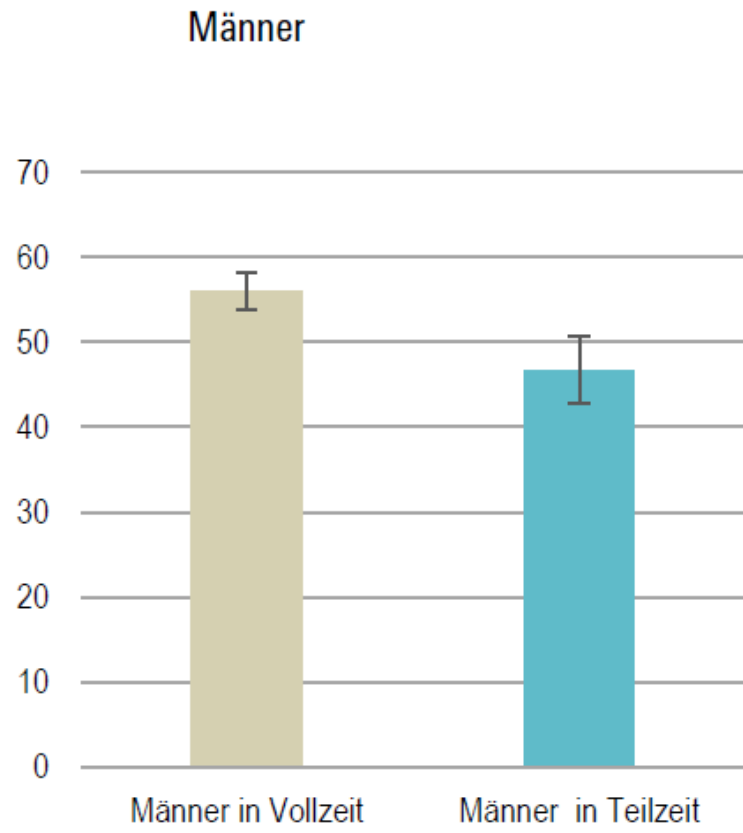
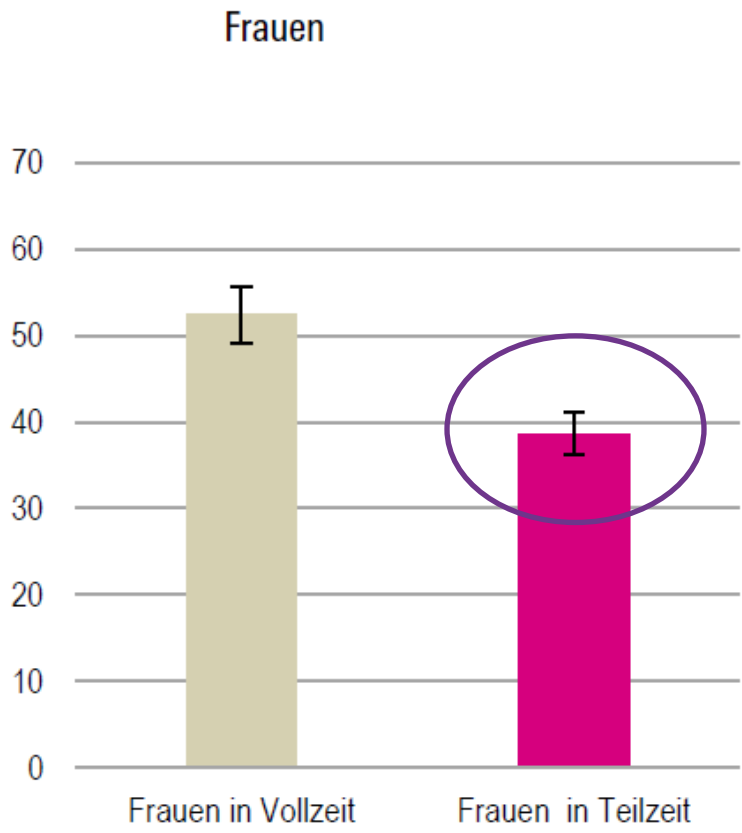
# Nutzung von vernetzter digitaler Technologie II



# Nutzung von vernetzter digitaler Technologie II

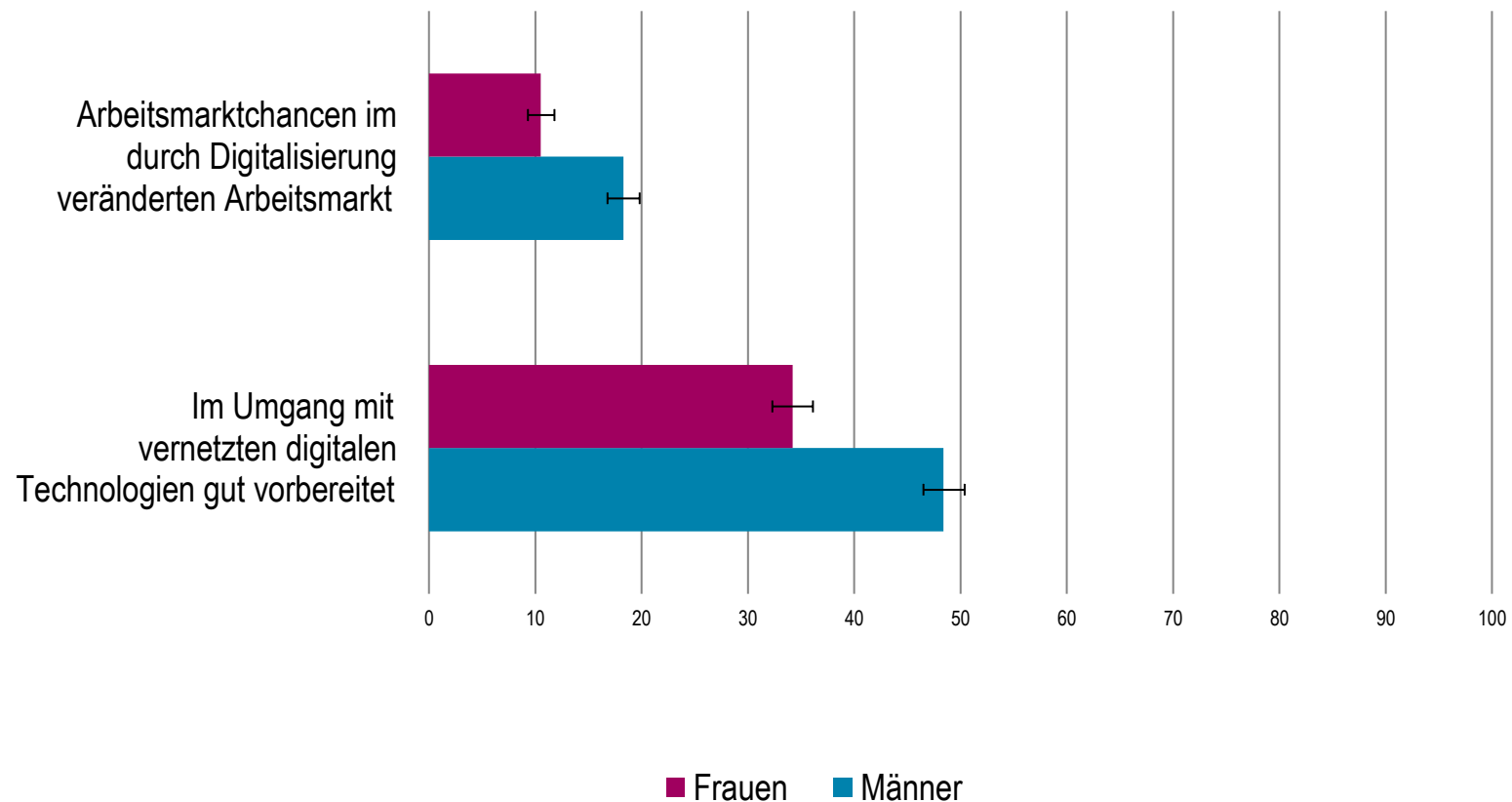


# Nutzung von vernetzter digitaler Technologie II



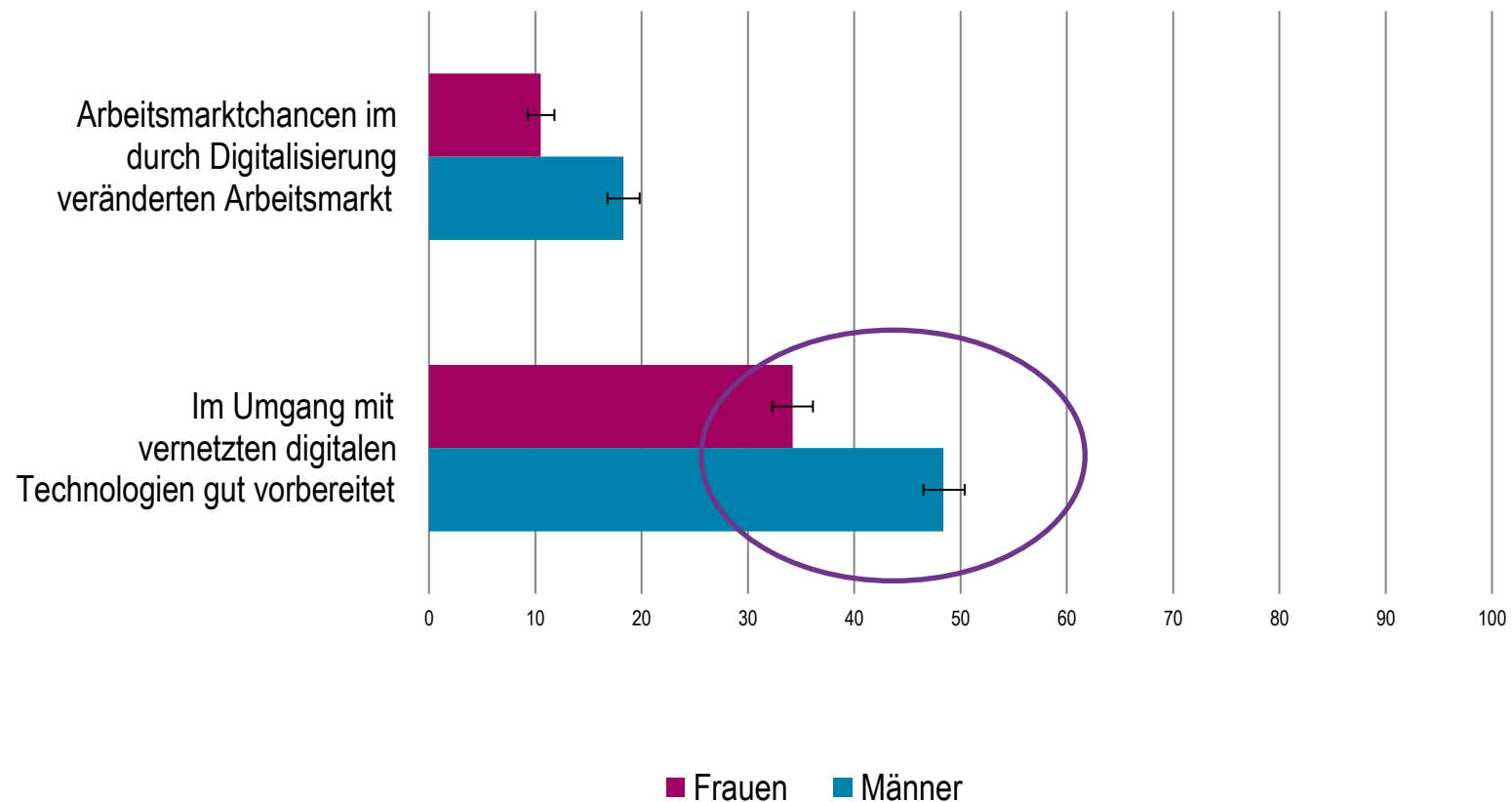
# Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt

---

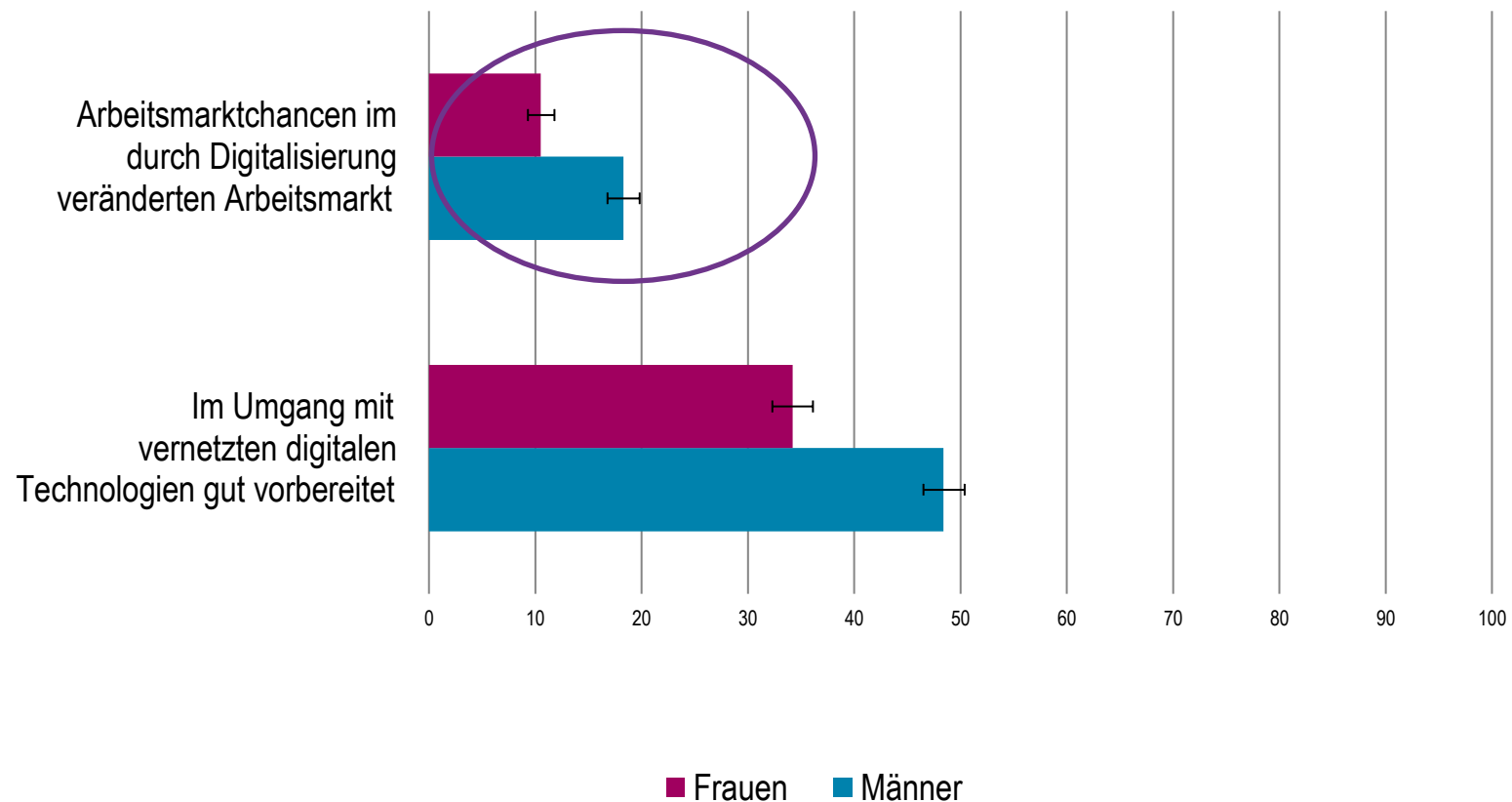




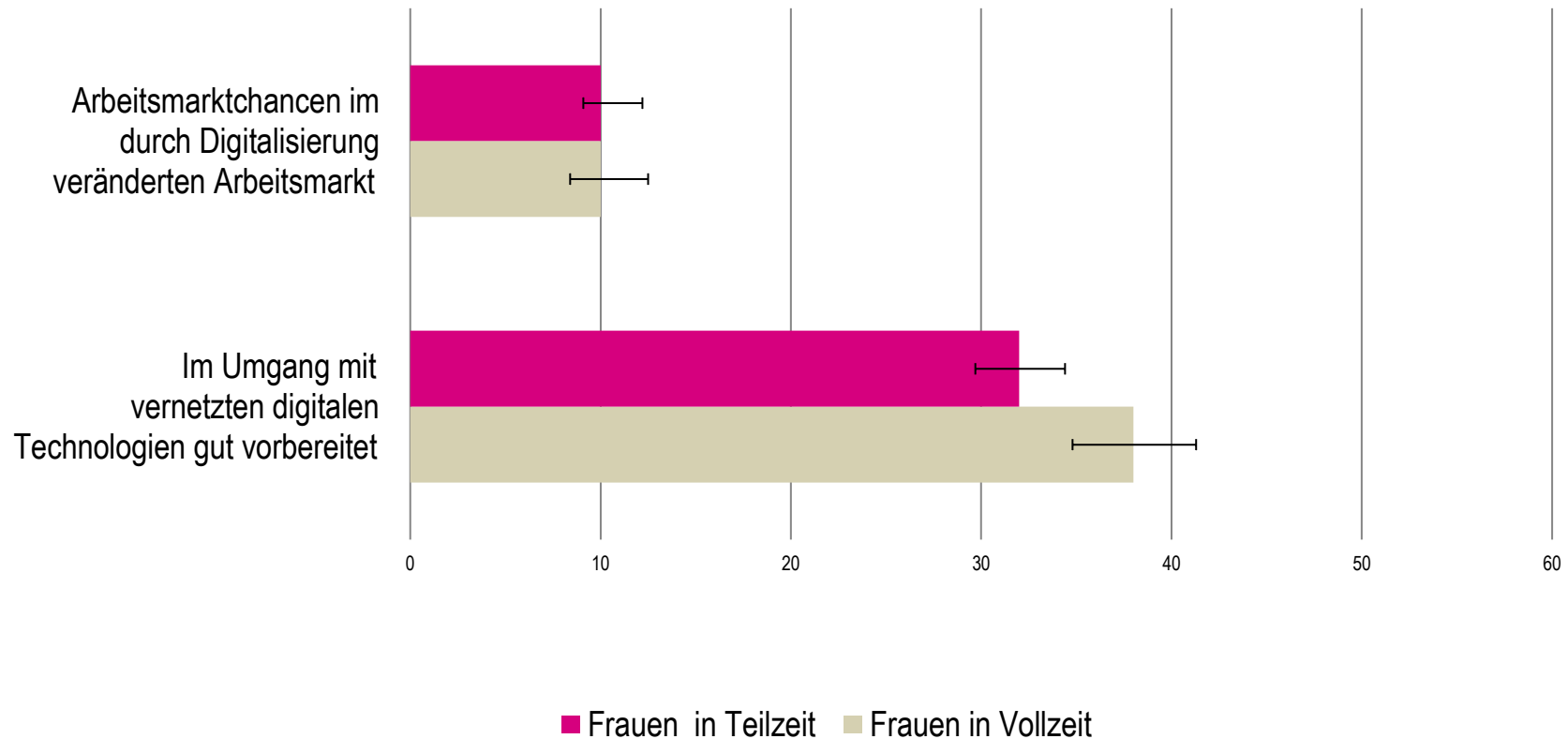
# Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt



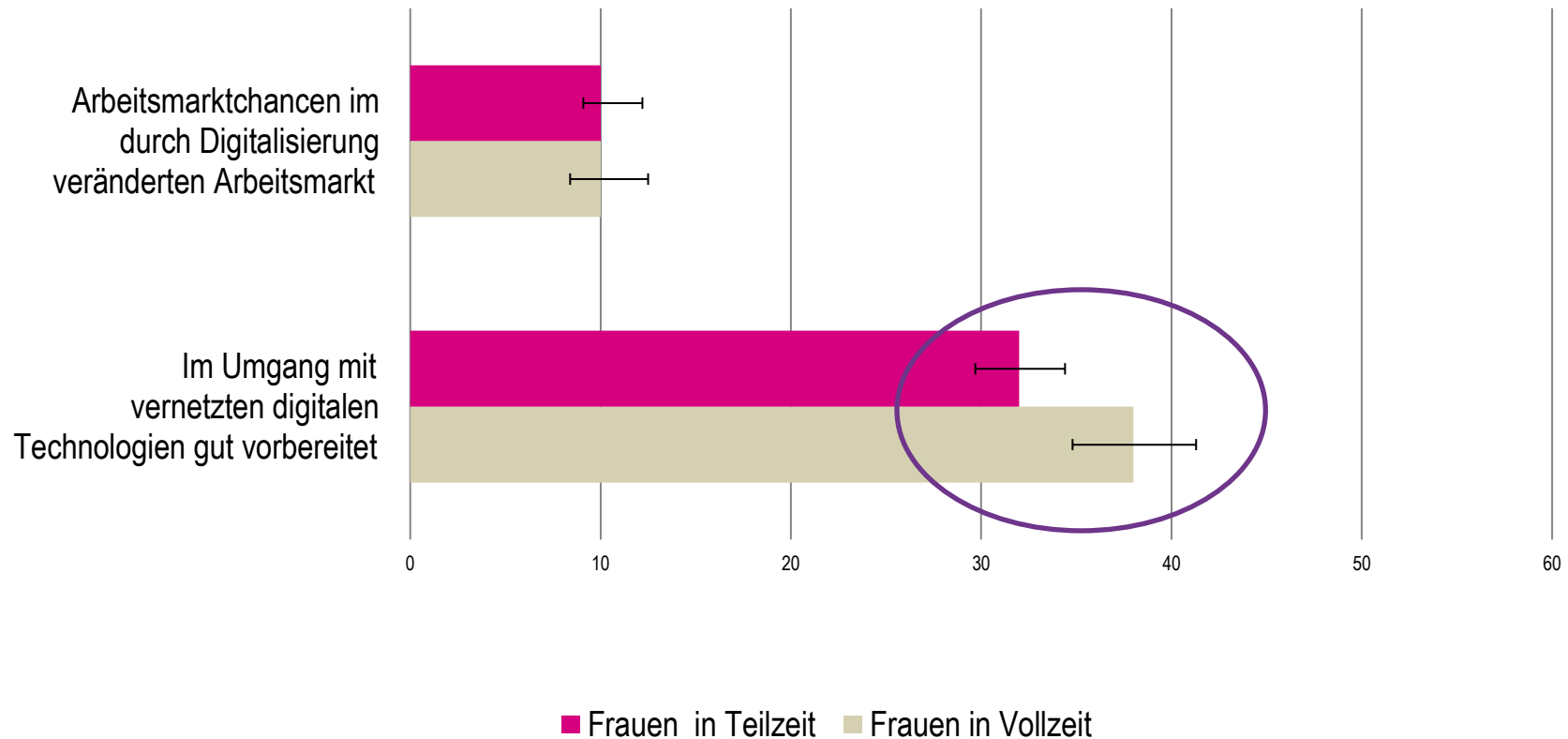
# Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt



# Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt II

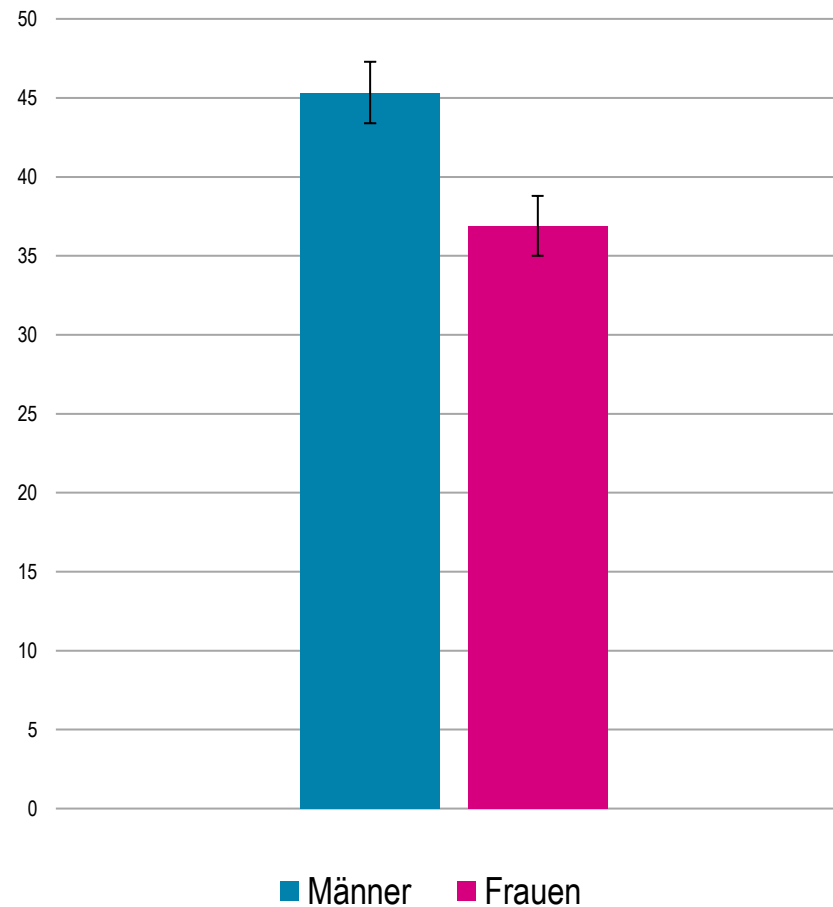


# Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt II



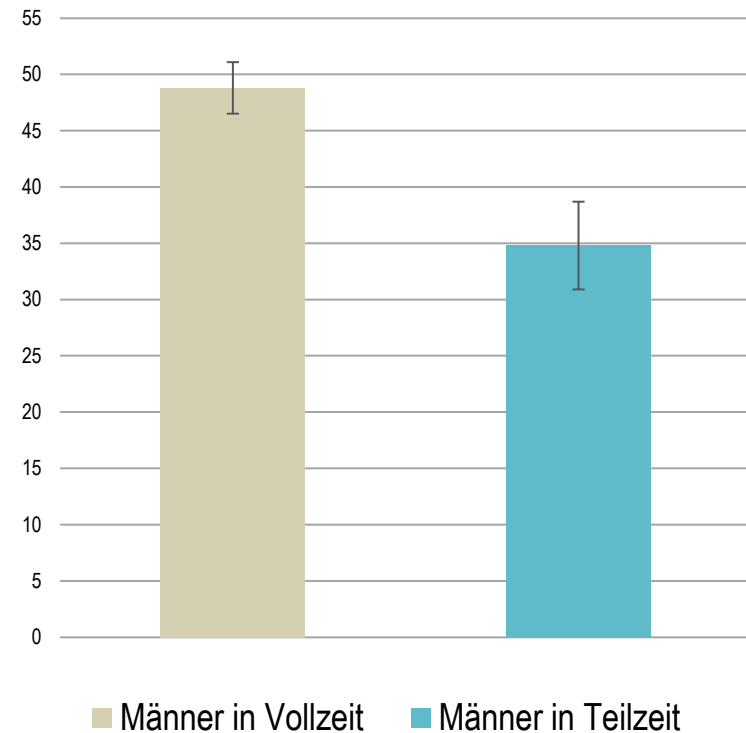
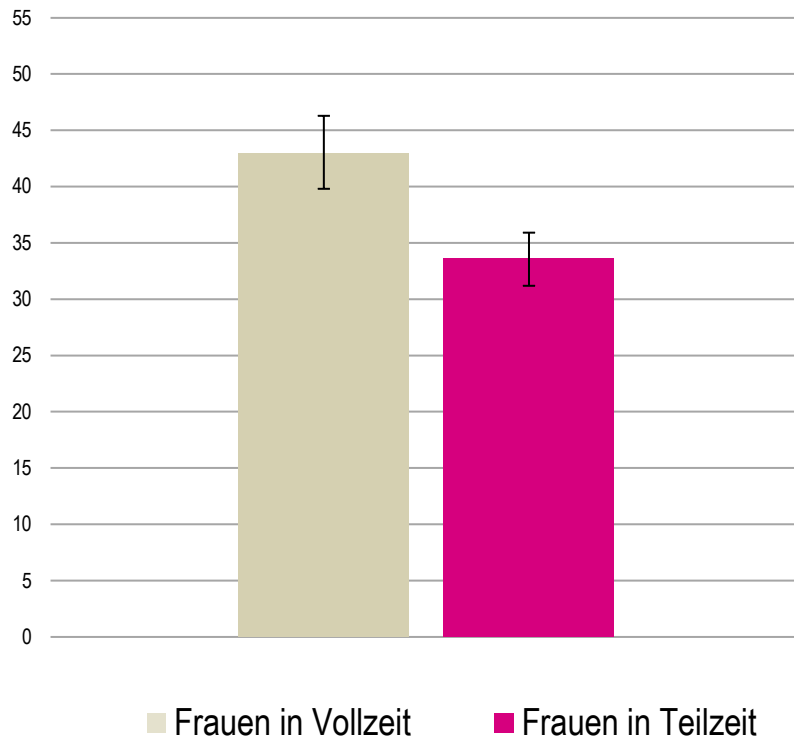
# Stetige Weiterbildung im Umgang mit vernetzten digitalen Technologien notwendig

---

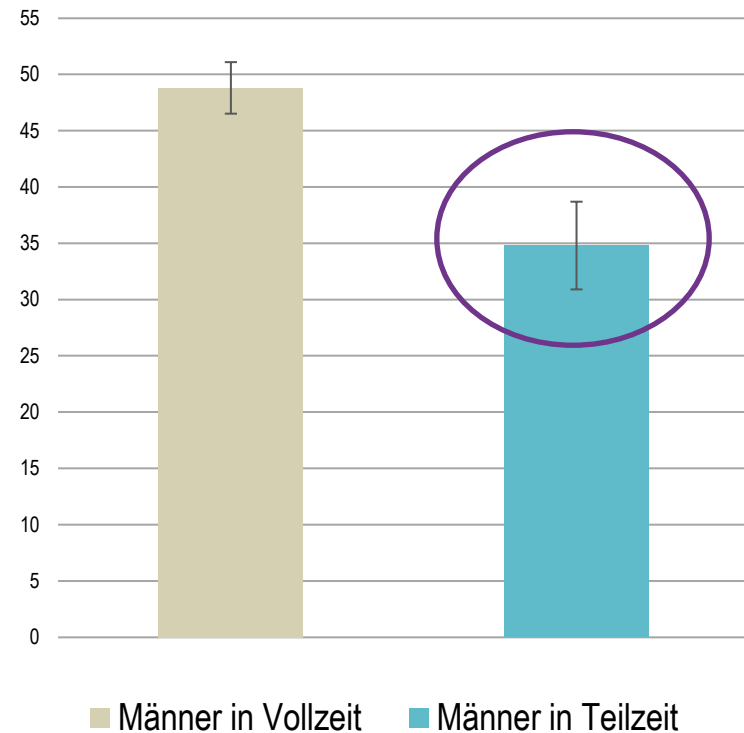
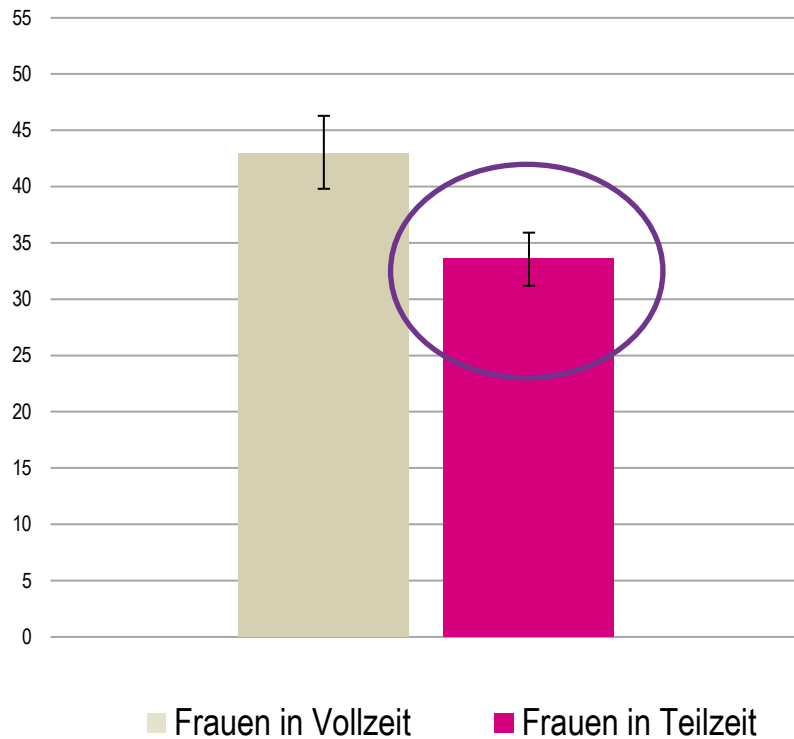


# Stetige Weiterbildung im Umgang mit vernetzten digitalen Technologien notwendig II

---



# Stetige Weiterbildung im Umgang mit vernetzten digitalen Technologien notwendig II



# Fazit

---

Je fortgeschrittener die Computersoftware, desto höher der Gender Digital Gap

Gender Digital Gap übersetzt sich in die Einschätzung der eigenen Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt

- Frauen fühlen sich im Vergleich zu Männern weniger gut vorbereitet bzw. sehen schlechte Jobchancen für sich

Gender Part-Time Digital Gap

- Gender Digital Gap besteht in erster Linie für teilzeitbeschäftigte Frauen



---

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Yvonne-Lott@boeckler.de