



Mehr Chancen für Frauen in der IT Handlungsempfehlungen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

HHN

HOCHSCHULE HEILBRONN



NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN



Externer Partner:



Projektbeschreibung

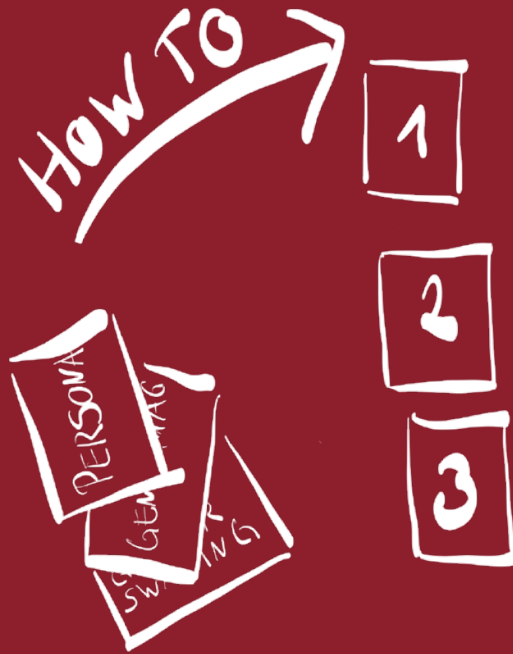
Die vorliegenden Handlungsempfehlungen für Unternehmen wurden als Karten-Set im Rahmen des BMBF- Projektes „IT&me“ entwickelt. Ziel des Projekts ist es, Frauen in der IT-Branche zu ermöglichen, sowohl die eigenen Kompetenzen aus- als auch ein starkes Netzwerk aufzubauen und dadurch ihre Karrierechancen deutlich zu verbessern. Auf der E-Learning- und Vernetzungsplattform IT&me (www.itand.me) können sie sich relevantes Expertinnenwissen über IT und Digitalisierung, angepasst an Bedarf und Lebenssituation, aneignen und sich miteinander und mit Unternehmen vernetzen.

Um auch positive Veränderungen in den Unternehmen anzustoßen, wurden diese Handlungsempfehlungen in Form eines Karten-Sets entwickelt. Die Karten dienen zum einen zur Sensibilisierung für Genderaspekte, zum anderen motivieren sie mit prägnanten Informationen und praktischen Tipps zur Berücksichtigung der Genderperspektive im Softwareentwicklungsprozess.

Themen wie Diversität, gendergerechte Softwareentwicklung oder Gendergerechtigkeit allgemein können so spielerisch in den Arbeitsalltag integriert werden.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.itandme.de. Bei Fragen kontaktieren Sie uns unter post@itandme.de.

Anleitung



IT&ME HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Inhalt:

11 Aktivierungskarten

1 Anleitungskarte

1 Karte mit Informationen zum Projekt IT&me

Für 2 oder mehr Personen.

Anleitung

Die Aktivierungskarten sind eine Ergänzung zu den Methodenkarten der Handlungsempfehlungen. Mit unterschiedlichen Formaten (Richtig-Falsch-Fragen, Schätzfragen und offenen Fragen) können Teams in einen ungezwungenen Austausch über Themen wie Gender, Frauen im Beruf und Gleichberechtigung kommen. Mithilfe der weiterführenden Fragen auf jeder Rückseite, können die Themen vertiefend diskutiert werden.

Die Karten haben je eine Frage- und eine Antwortseite. Sie werden auf einen Stapel mit der Frageseite nach oben auf den Tisch gelegt.

Mitarbeiter*innen ziehen nun reihum eine Karte und stellen die Frage auf der Vorderseite. Wenn alle ihre Antwort abgegeben haben, kann die Antwort auf der Rückseite vorgelesen werden. Die weiterführenden Fragen auf der Rückseite bieten Möglichkeit zu offenen Diskussionen und Reflektionen.

?

2018 betrug der **Frauenanteil** in Vorständen der **200 größten deutschen Unternehmen** **20%**.

RICHTIG

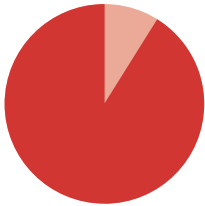
oder

FALSCH?

FALSCH

Das Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen ist im Mai 2015 in Kraft getreten.

Dennoch betrug der Anteil der Frauen in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen im Jahr 2018 nur 9%.¹⁾



Würde sich die Entwicklung so fortsetzen, wäre eine gleichberechtigte Besetzung der Vorstände erst in 63 Jahren erreicht.

Welche Fördermöglichkeiten für Führungskräfte gibt es in Ihrem Unternehmen? Welche weiteren Möglichkeiten könnten Sie sich vorstellen?



Seit Januar 2016 müssen
rund 150 Unternehmen bei
Neubesetzungen im **Aufsichtsrat**
eine **Frauenquote** von

a 15 %

b 30 %

c 50 %

erreichen.



b 30 %

Seit Januar 2016 müssen rund 150 Unternehmen bei Neubesetzungen im Aufsichtsrat eine Frauenquote von 30% erreichen. Wird diese Zahl nicht eingehalten, bleiben die Posten unbesetzt. Basis der Quotenregelung ist die allgemeine Umsetzung der Frauenrechte. Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) der Vereinten Nationen von 1979 formuliert die Übereinkunft, „mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen“.²⁾

**Wie schätzen Sie den Frauenanteil in Führungspositionen Ihres Unternehmens ein?
Was würde ein höherer Frauenanteil für Ihr Unternehmen bedeuten?**

?

Der jährliche Dropout von Frauen aus der IT-Branche ist **doppelt so hoch** wie der Dropout von Männern.

RICHTIG

oder

FALSCH?

FALSCH

Tatsächlich die Dropout-Quote von Frauen in der IT mehr als doppelt so hoch wie der von Männern. Laut einer aktuellen Studie im Auftrag der EU-Kommission verlassen jährlich 9 % der Frauen zwischen 25 und 40 die IT-Branche bzw. werden „inaktiv“. Bei den Männern sind es in derselben Altersgruppe 1,2 %. Andere Branchen zeigen einen geringeren Unterschied zwischen Frauen (7,2 %) und Männern (2,4 %); dennoch sind es insgesamt mehr Frauen als Männer, die in einer für die Karriere entscheidenden Phase aus dem Beruf gehen.³⁾

**Wie ist der Stand in Ihrem Unternehmen?
Diskutieren Sie mögliche Gründe für Dropouts.
Mit welchen Maßnahmen kann dem
entgegengewirkt werden?**

?

Gemischte Teams sind
**kreativer, produktiver und
finanziell erfolgreicher.**

RICHTIG

oder

FALSCH?

RICHTIG

Durch mehr Diversität in Teams spielen verschiedene Ansichten und Fähigkeiten ineinander. So können einseitige Entscheidungen vermieden werden. Dies gilt auch für Gender-Diversität. Wie wichtig Diversität gerade in der IT ist, zeigten Beispiele von Sprachassistenten, die Frauenstimmen nicht verstehen, Einstellungssoftware, die nur Männer befördert oder Gesundheits-Apps, die in der Mehrheit auf männliche Körper ausgerichtet sind.⁴⁾

Wie divers sind die Teams in Ihrem Unternehmen zusammengesetzt? Diskutieren Sie, inwiefern eine diverse Zusammensetzung Einfluss auf Ihre Produkte hat/hätte.

?

Es gibt länderabhängig
große Unterschiede hin-
sichtlich des Frauenanteils
in IT-Berufen.

RICHTIG

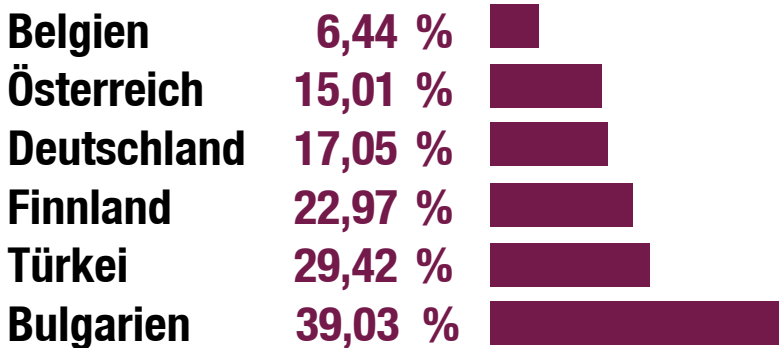
oder

FALSCH?

RICHTIG

Die Informatik ist gegenwärtig sowohl wissenschaftlich als auch wirtschaftlich häufig von Männern dominiert. Jedoch ist der Frauenanteil in der Branche je nach Land sehr unterschiedlich:

Frauenquote im Informatikstudium 2012 ⁵⁾



Diskutieren Sie mögliche Gründe für diese großen Schwankungen im Frauenanteil. Wie setzt sich die kulturelle Herkunft der Frauen in der IT Ihres Unternehmens zusammen?

?

Alle reden über Gender und Gleichberechtigung, aber in der Softwareentwicklung gibt es dafür noch keine Standards.

RICHTIG

oder

FALSCH?

FALSCH

Vor allem im Bereich Design und UX/Usability gibt es schon Leitlinien, die Menschen und ihre vielfältigen Lebensrealitäten in den Vordergrund stellen. Die ISO 9241-210 ist der Standard Gender-UseIT, der einen etablierten Prozess für einen menschenzentrierten Gestaltungsprozess festlegt. Ziel des Standards ist es, dabei zu unterstützen, Anwendungen zielgruppengerecht und bedürfnisorientiert umzusetzen.⁶⁾

Kennen Sie die ISO 9241–210? Warum ist es sinnvoll, sich auf einen Standard zu einigen? Diskutieren Sie, welche Standards Sie in Ihren Entwicklungsprozess übernehmen können/wollen.

?

Wie viele aktuelle erfolgreiche
IT-Expertinnen kennen Sie?

Wie viele IT-Experten?

< 4

> 4



Die Art der Darstellung in der Öffentlichkeit beeinflusst die Wahrnehmung von Berufsgruppen. Aufgrund der Vertreter*innen entstehen Bilder und Images, die stellvertretend für eine ganze Branche werden können.

Diese Bilder wiederum haben auch Einfluss darauf, ob Kinder sich für den Beruf interessieren oder nicht.

Je mehr Frauen aus der IT auch in der Öffentlichkeit als Vorbilder Raum finden, desto mehr Nachahmerinnen wird es auch geben.

Diskutieren Sie mit Ihrem Team, woran das liegt und warum Repräsentanz in der Öffentlichkeit wichtig ist. Wie werden in Ihrem Unternehmen IT-Expertinnen und IT-Experten dargestellt? Wie ist zum Beispiel die Bildauswahl der Webseite Ihres Unternehmens?

?

Es macht keinen Unterschied, ob ich Programmierer oder Programmiererin schreibe. **Mit Programmierer sind doch alle mitgemeint.**

RICHTIG

oder

FALSCH?

FALSCH

Im Deutschen wurde lange Zeit das generische Maskulin, also die männliche Sprachform wie „Apotheker“ oder „Lehrer“ als Standard verwendet. Studien zeigen allerdings, dass dadurch innere Bilder erzeugt werden, die sich weitestgehend auf männliche „Apotheker“ oder „Lehrer“ beziehen, selbst wenn es in der Realität viel mehr Apothekerinnen und Lehrerinnen gibt.

Eine faire Sprache zu verwenden bedeutet auch, vorhandene Realitäten mit der Sprache abzubilden. Wer Schreibweisen mit * als störend empfindet, hat im Deutschen sehr viele Möglichkeiten, Sätze umzustellen oder andere Formulierungen zu verwenden.⁷⁾⁸⁾

Warum ist eine faire Sprache wichtig für ein Unternehmen? Wie kann auch der Prozess der Softwareentwicklung von einer fairen Sprache profitieren?

?

Nutzer*innen in den Entwicklungsprozess einzubeziehen ist **aufwendig** und lohnt sich nicht.

RICHTIG

oder

FALSCH?

FALSCH

Software und andere Artefakte werden nach eigenen Vorstellungen entwickelt. Diese Vorstellungen sind geprägt durch persönliche Erfahrungen, Interpretationen von Informationen, Werten oder Vorgaben des Unternehmens. Diese Ich-Perspektive kann dazu führen, dass Produkte entwickelt werden, die in der Praxis nicht von den tatsächlichen Nutzer*innen benutzt werden (können), weil sie deren Nutzungsanforderungen nicht entsprechen. Das zu ändern ist viel aufwendiger, als Nutzer*innen mit einzubeziehen, zum Beispiel in Form von Personas.^{9) 10)}

Wie binden Sie in Ihrem Unternehmen Nutzungsgruppen in den Entwicklungsprozess ein? Haben Sie besonders gute oder schlechte Erfahrungen mit einem Produkt gemacht?

?

An welchen Stellen können Gender und Diversity bei der User Experience eine Rolle spielen?

WAS
DENKEN
SIE?

Zeynep Tufekci beschreibt in ihrem Artikel „It’s a man’s phone“, wie durch eine mangelhafte Analyse des Nutzungskontexts Produkte entwickelt werden, die für Personen mit kleinen Händen nicht im gleichen Maße bedienbar sind. Es kann entscheidend sein, ob es möglich ist, mit einer Hand zu fotografieren – oder ob beide Hände dazu benötigt werden. Nur, wenn dies berücksichtigt wird, können auch Gestaltungslösungen hierzu gefunden werden, z. B. eine entsprechende Belegung der Lautstärke-Tasten.^{11) 12)}

Überprüfen Sie bei Ihrer Produktentwicklung, ob die Produkte zu Ihrer Nutzungsgruppe passen? Haben Sie Feedbackrunden mit Vertreter*innen aus der Zielgruppe? Welche Folgen kann es haben, wenn Fragen zur tatsächlichen Nutzung nicht mit einbezogen werden?

?

Frauen sind für ein
Unternehmen **teurer** als
Männer.

RICHTIG

oder

FALSCH?

FALSCH

Viele Arbeitgeber befürchten, dass sie in der Elternzeit nicht nur Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld zahlen, sondern gleichzeitig eine Vertretung organisieren müssen und damit doppelt zahlen.

Doch aufgrund der Umlageregelungen der Krankenkassen können Arbeitgeber den vollen Zuschussbetrag von der Krankenkasse der Mitarbeiterin erstattet bekommen.¹³⁾

Außerdem entscheiden sich immer mehr Väter für längere Elternzeiten, wodurch diese Zuschreibung hinfällig wird.¹⁴⁾

Wie gut sind Sie über Ihre Rechte in Ihrem Unternehmen informiert? Wie werden Frauen mit Familie generell in Ihrem Unternehmen behandelt? Gibt es zum Beispiel bereits etablierte Prozesse zur Vertretungssuche? Warum ist es wichtig, Frauen in dieser Phase zu unterstützen?

?

Bei Bewerbungen auf eine Stelle gibt es einen **Confidence Gap** zwischen Frauen und Männern. Männer bewerben sich, wenn sie 60 % der geforderten Kompetenzen haben; bei Frauen sind es 90 %.

RICHTIG

oder

FALSCH?

FALSCH

Studien zeigen grundsätzlich, dass viele Frauen sich vorsichtiger bewerben als Männer. Das liegt aber nicht unbedingt an einem geringeren Selbstbewusstsein, also einem Confidence Gap, sondern an fehlendem Wissen darüber, welche Fähigkeiten und formalen Kriterien für eine erfolgreiche Bewerbung wirklich relevant sind. Der beschriebene Confidence Gap ist also eigentlich eher ein Information Gap.^{15) 16)}

Welche Beobachtungen haben Sie in Bewerbungsprozessen gemacht? Was war Ihnen wichtig, als Sie sich auf eine Stelle bewerben haben? Welche Auswirkungen kann ein intransparenter Bewerbungsprozess für ein Unternehmen haben?

QUELLEN

Karte 11:

¹⁾ DIW Berlin. (2019). Frauenanteil in den Vorständen* der 100 bzw. 200 größten deutschen Unternehmen** von 2006 bis 2018. Statista. Statista GmbH. Zugriff: 29. August 2019. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/180102/umfrage/frauenanteil-in-den-vorstaenden-der-200-groessten-deutschen-unternehmen/>.

Karte 12:

²⁾ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, BGBl, Nr. 17 vom 30.4.2015. Abgerufen unter https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl115s0642.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s0642.pdf%27%5D__1567081417060.

Karte 13:

³⁾ Women in the Digital Age. FINAL REPORT. A study prepared for the European Commission. 2018, 43. Online abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-ict>.

QUELLEN

Karte 14:

⁴⁾ von Siemens, Ferdinand (2015): „Team Production, Gender Diversity, and Male Courtship Behavior“, CESifo Working Paper No. 5259.

Karte 15:

⁵⁾ https://de.wikipedia.org/wiki/Frauen_in_der_Informatik#cite_note-eurostat-1. Abgerufen am 18.02.2020.

Karte 16:

⁶⁾ Marsden, Nicola & Kempf, Ute (2014). Gender-UseIT - HCI, Web-Usability und UX unter Gendergesichtspunkten. München: De Gruyter/Oldenbourg.

Karte 18:

⁷⁾ Sabine Sczesny, Magda Formanowicz and Franziska Moser (2016): Can Gender-Fair Language reduce Gender Stereotyping and Discrimination? In: *frontiers in Psychology*. Volume 7. Article 25.

⁸⁾ Helga Kotthoff, Dagmar Nübling (2018): *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Narr: Tübingen.

QUELLEN

Karte 19:

⁹⁾ Nielsen, Lene. (2019). Personas – User Focused Design. London: Springer.

Marsden, Nicola, Link, Jasmin, & Büllesfeld, Elisabeth. (2015).

¹⁰⁾ Marsden, Nicola. (2017). Nutzerinnen, Zielgruppen, Personas. Zugänge zu Menschen in der Mensch-Technik-Interaktion. In Birgitta Wrede, Ute Kempf (Ed.), Gender-Effekte. Wie Frauen die Technik von morgen gestalten. IZG-Forschungsreihe Band 19, 45-60.

Karte 20:

¹¹⁾ Zeynep Tufekci (2013): It's a man's phone. Online abrufbar unter: <https://medium.com/technology-and-society/its-a-mans-phone-a26c6bee1b69>. Zugriff am 17.02.2020.

¹²⁾ Zeynep Tufekci (2016): Big Questions for Social Media Big Data: Representativeness, Validity and Other Methodological Pitfalls. Proceedings of the Eighth International AAAI Conference on Weblogs and Social Media. 505-514. The AAAI Press.

QUELLEN

Karte 21:

¹³⁾ Informationen zum Beispiel im Mutterschutzgesetz unter https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/

¹⁴⁾ <https://de.statista.com/infografik/7311/immer-mehr-vaeter-nehmen-elterzeit/>

Karte 22:

¹⁵⁾ <https://editionf.com/frauen-oft-bewerben/>

¹⁶⁾ Tara Sophia Mohr: Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified. Online unter: <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>. Abgerufen am 10.01.2020.