

PRESSEMITTEILUNG

Studie „Digital Gender Gap“:

Wege zu mehr Gendergerechtigkeit in der digitalisierten Welt

Der „Digital Gender Gap“ zeigt deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Digitalisierungsgrad auf aber auch in der Arbeitswelt hinsichtlich technischer Ausstattung und Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten. Die Studie gibt Empfehlungen, wie Akteurinnen und Akteure im Bildungsbereich sowie in Unternehmen und Organisationen ihren Teil zu mehr Chancengleichheit in einer digitalisierten Arbeitswelt beitragen können.

Berlin/Bielefeld, 6. Januar 2020. Die Initiative D21 und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit stellten heute die Studie „Digital Gender Gap – Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt“ vor. Die Ergebnisse sind eine Sonderauswertung der Studie D21-Digital-Index 2018 / 2019, die jährlich den Digitalisierungsgrad der deutschen Wohnbevölkerung ab 14 Jahre misst.

Frauen erreichen einen geringeren Digital-Index als Männer, zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Digital Gender Gap“: Auf der Skala von 0 bis 100 Punkten liegen Frauen bei einem durchschnittlichen Digitalisierungswert von 51 Indexpunkten, Männer bei 61 Indexpunkten. Die Studie untersucht, in welchem Umfang die Geschlechter die Digitalisierung adaptieren, nimmt Ursachen und Zugangsbarrieren in den Blick und bietet Ansatzpunkte zur Überwindung der Genderungleichheiten.

Differenzen bei Interesse, Kompetenzen und Wissensaneignung – über Altersgrenzen hinweg

Bei den inhaltlichen Säulen Zugang, Einstellung/Offenheit, Kompetenz und Vielfalt der Nutzung weisen Frauen geringere Werte als Männer auf. Sowohl bei der Einschätzung ihrer Fertigkeiten zur Bedienung einzelner Anwendungen wie Office-Programmen und der Kenntnis von Fachbegriffen aber auch beim Interesse an Digitalthemen oder der Wissensaneignung erzielen Frauen jeweils geringere Werte. Bei den älteren Generationen sind die Unterschiede dabei deutlich stärker ausgeprägt als bei den jüngeren, doch auch bei den 14- bis 24-Jährigen sind sie sichtbar.

Unterschiedliche Voraussetzungen in der digitalisierten Arbeitswelt

Auch im Berufsleben gibt es strukturelle Unterschiede: Männer arbeiten öfter im Homeoffice, sie sehen mobiles Arbeiten auch öfter als Frauen als Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Am Beispiel von Büroarbeitsplätzen zeigt sich zudem, dass in Vollzeit arbeitende Männer deutlich häufiger als Frauen mit mobilen Geräten ausgestattet sind und Zugang zu digitalen Anwendungen wie Videokonferenzsystemen erhalten. Verstärkt wird diese strukturelle Ungleichheit dadurch, dass weniger als ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten (30 Prozent) angibt, keine Geräte oder Kollaborations-Tools zu haben, bei den Teilzeitbeschäftigten mit höherem Frauenanteil sind es beinahe die Hälfte (48 Prozent).

Dazu Hannes Schwaderer, Präsident der Initiative D21: „Frauen und Männer müssen die gleichen Chancen haben, von mobilem Arbeiten, also räumlicher und zeitlicher Flexibilität, zu profitieren. Das können Arbeitgebende durch die richtige Ausstattung befördern. Wir empfehlen, die geschlechtergerechte Ausstattung mit mobilen Geräten in ihren Institutionen zu evaluieren und die Kriterien der Vergabe zu hinterfragen. Digitale Geräte wie Laptop und Smartphone müssen normales Arbeitswerkzeug sein, kein Statussymbol für bestimmte Positionen im Job.“

Strukturelle Ursachen für den Digital Gender Gap

„Wir brauchen ein gezieltes digitales Empowerment von Mädchen und Frauen entlang der gesamten Bildungskette. Dies ist dringend erforderlich, weil ihnen der Zugang zur Gestaltung digitaler Technologien durch Geschlechterklischees und traditionelle Rollenzuweisungen erschwert wird. Sie fehlen somit auch in den entsprechenden Ausbildungen und Studiengängen, in denen grundlegende Kompetenzen für Zukunftsberufe vermittelt werden. Dabei bringt mehr Diversität in den Entwicklungsteams für digitale Werkzeuge und Anwendungen mehr Nutzen für vielfältige gesellschaftliche Gruppen und mehr an Qualität in den Ergebnissen.“, so Prof. Barbara Schwarze, Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit.

Impulse für Gendergleichstellung in der digitalisierten Welt

Das Ziel der Studie „Digital Gender Gap“ ist es, Frauen im großen gesellschaftlichen Diskurs des digitalen Wandels differenzierter sichtbar zu machen, als es bisher erfolgte und hierzu Lösungsansätze aufzuzeigen. Folgende Handlungsempfehlungen haben die Expertinnen abgeleitet:

1. **Gendergerechte Qualitätsstandards für digitale Kompetenzen entwickeln:** Für mehr Chancengleichheit sollen Aus- und Weiterbildungsangebote geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse und ihre Auswirkungen auf den Kompetenzerwerb sowie die Vielfalt innerhalb der Geschlechter berücksichtigen.
2. **Anreize für gendergerechte Zukunftskonzepte für digitale Arbeitsumgebungen setzen:** Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen, die alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen mit digitalen Werkzeugen und Anwendungen ausstatten, entsprechend schulen und damit attraktive flexible Arbeitsformen ermöglichen, sollten ausgezeichnet und sichtbar gemacht werden.
3. **Weiterbildungen zu digitalen Kompetenzen für pädagogische Fachkräfte gendergerecht gestalten:** In Programmen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen muss die jeweils lebensweltliche Perspektive von Frauen und Männern bzw. unterschiedlicher sozialer Rollen, die weiblich oder männlich konnotiert sind, berücksichtigt werden – entlang der gesamten Bildungskette.

Die Studie steht kostenfrei [zum Download](#) zur Verfügung.

PRESSEKONTAKT

Initiative D21 e. V.

Roland Dathe

030 / 526 87 22 58

roland.dathe@initiatived21.de

www.InitiativeD21.de

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Britta Zachau

0521 / 106 7321

zachau@kompetenzz.de

www.kompetenzz.de

Über die Initiative D21 e. V.

Die Initiative D21 ist Deutschlands größtes gemeinnütziges Netzwerk für die Digitale Gesellschaft. Sie wurde 1999 mit dem Ziel gegründet, die digitale Spaltung der Gesellschaft zu verhindern. Rund 200 Mitgliedsunternehmen und -organisationen aller Branchen, Wissenschaft, Zivilgesellschaft sowie politische Partner von Bund und Ländern durchleuchten die gesellschaftlichen Herausforderungen im digitalen Wandel, liefern jährliche Lagebilder und stoßen Debatten an, um die Zukunft der Digitalen Gesellschaft sinnvoll zu gestalten.

Über das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (kompetenzz) fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wir bündeln Expertise aus Forschung und Praxis für die Anerkennung von Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung. Zu unseren passgenauen Maßnahmen für die Umsetzung von Chancengleichheit und Diversity gehören wirksame Projekte und Kampagnen sowie vielfältige Angebote zur Organisationsentwicklung. kompetenzz ist An-Institut der Fachhochschule Bielefeld und unterstützt den D21-Digital-Index.