

„DIE ZUKUNFT IST JETZT!“

IMPULSE FÜR CHANCENGLEICHHEIT &
GLEICHSTELLUNG IN NIEDERSACHSEN

Fachtagung des Niedersächsischen Ministeriums
für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

30. November 2021



FUTURE

- Drei Fragen an Sie!
- Gleichstellung der Zukunft.
- Zukunftsimpulse.

ZUKUNFTS- IMPULSE



CHANCENGERECHTE VERTEILUNG VON ARBEIT



Kritik:
Arbeit = Erwerbsarbeit



Frauen: täglich 52 % mehr
Sorgearbeit als Männer
(BMFSFJ 2020)



Erwerbsarbeit & unbezahlte
Care-Arbeit = ARBEIT

IMPULS



ANSATZ & HALTUNG

„Frauen, Migrant:innen, Menschen mit Behinderung
und andere sozial benachteiligten Gruppen
müssen gefördert werden.“

ANSATZ & HALTUNG

- Frauenförderung adé?
- Ja, denn Frauen brauchen keine Förderung!
- Aber, es braucht weiterhin Angebote, die strukturelle Diskriminierung in den Blick nehmen!
- Und, es braucht weiterhin spezifische Angebote für Frauen!

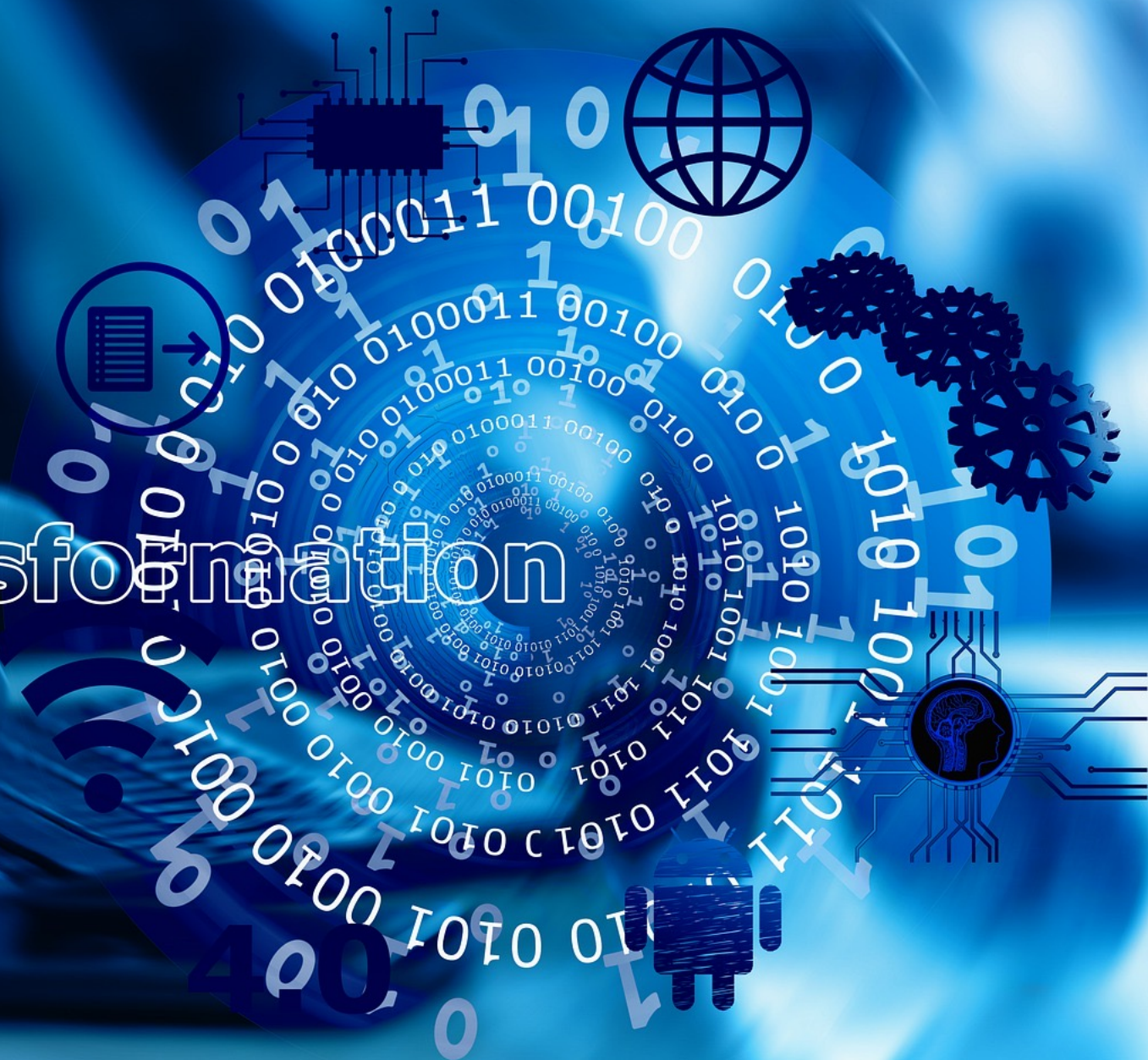
ANSATZ & HALTUNG

- ✓ Stärken- und Ressourcenorientiert
- ✓ intersektional & divers
- ✓ Bedarfsspezifische Unterstützungs- und Begleitungsangebote für Migrantinnen, Alleinerziehende, Frauen in Führungspositionen!

IMPULS



Digital Transformation



“Bei der digitalen Transformation geht es um
Haltung und Werte!”

Zukunft der Arbeit | Bertelsmannstiftung

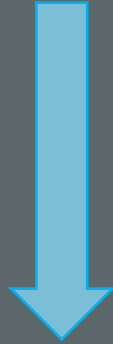
ORGANISATIONALER WANDEL

Analog



Digital

Hierarchie



Netzwerk

Männlich



divers

DIGITALISIERUNG UND GENDER

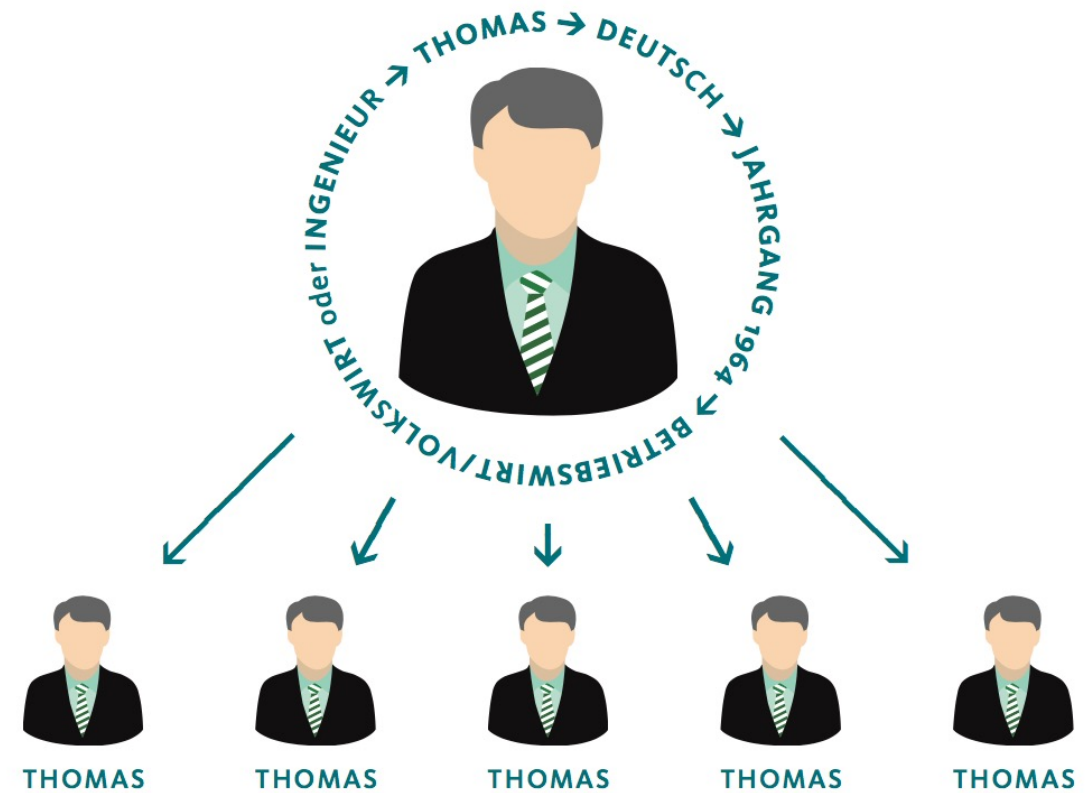
Frauen sind von Digitalisierung anders betroffen als Männer

- Geringer Anteil in MINT
- Frauen arbeiten seltener mit Maschinen/Robotern
- Frauen nutzen soziale Medien aktiv, sind aber weniger sichtbar

DGB (2018): Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen?

Deutscher Frauenrat (2019): Zukunft gestalten. Digitale Transformation geschlechtergerecht steuern.

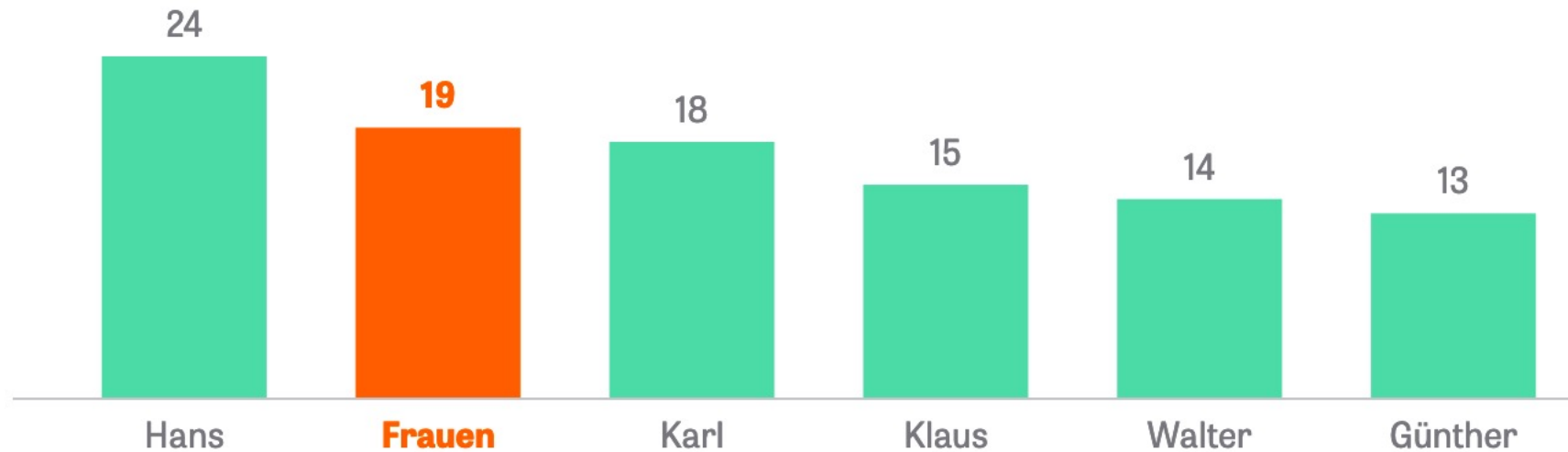
GENDERED ORGANIZATION



DIE HANS-BREMSE

Mehr Hans als Frau

Seit 1949 gab es 692 beamtete Staatssekretäre, fast alles **Männer**. Nur drei Prozent waren **Frauen**.



Quelle: Datenhandbuch zur Geschichte des Deutschen Bundestages 1949 bis 1999 / eigene Recherche. Ähnliche Namen wurden zusammengefasst.

CHANGE DER MACHTVERTEILUNG, MACHTSPIELE UND -REGELN



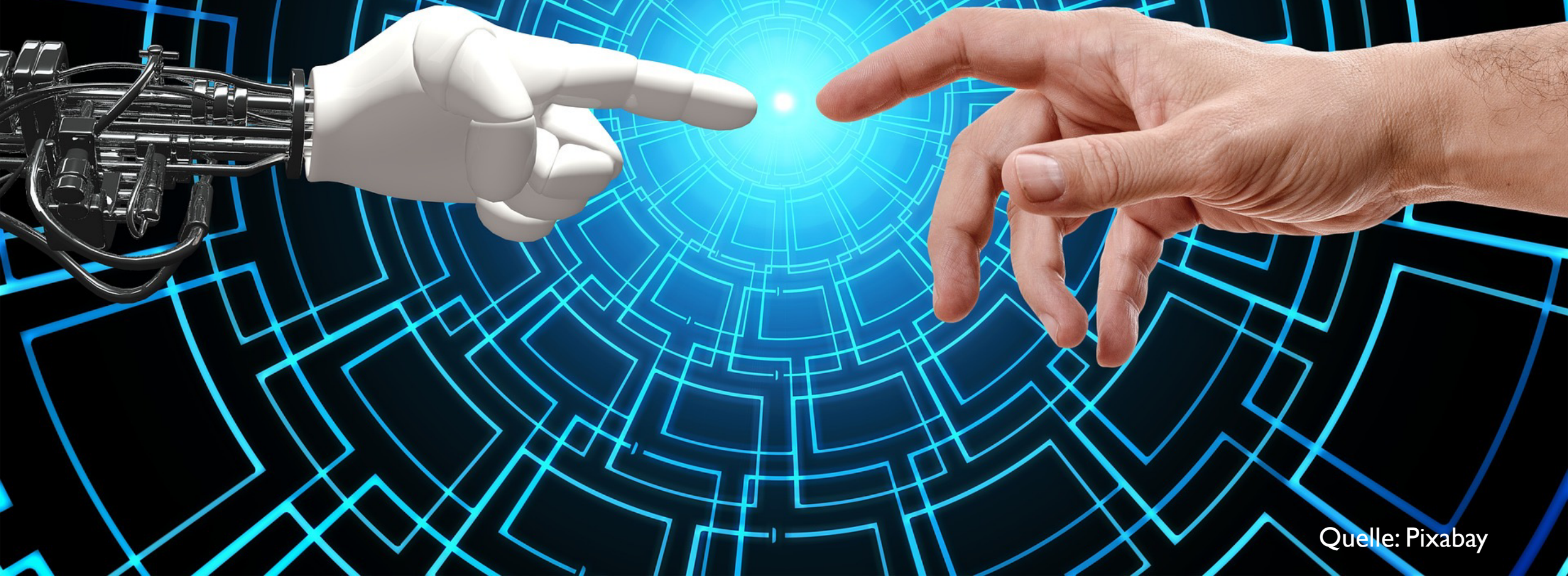
Quelle: Pixabay

Future-Skills

- ✓ Mikropolitik – Karriere- und Führungskompetenz & Geschlechtersozialisierungen
- ✓ Stärken-Orientierung: Positives Verhältnis zu Macht
- ✓ Bewusstmachung von Handlungsblockaden
- ✓ Authentisch strahlen



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ & GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT



Quelle: Pixabay

DISKRIMINIERUNG DURCH KI

Besonders starke Diskriminierungsfaktoren

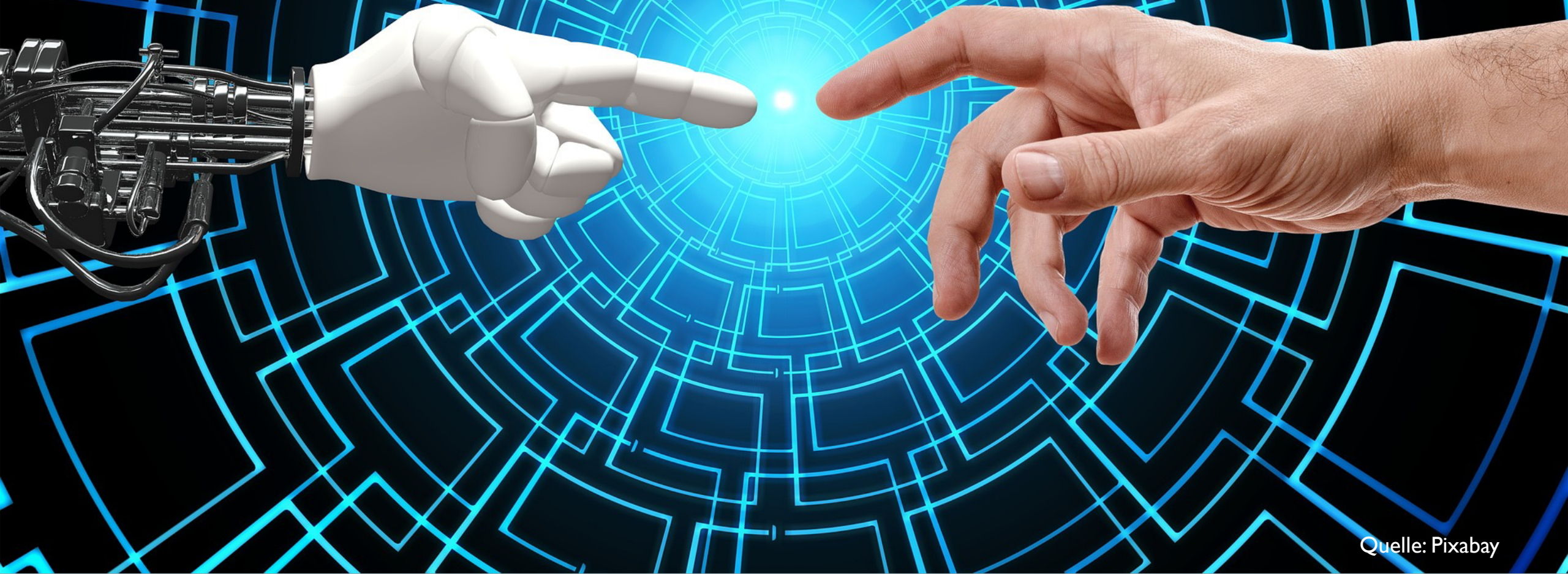
- Geschlecht & sexuelle Orientierung
- ethnische Herkunft & Religion
- Alter & Behinderung

DISKRIMINIERUNG DURCH KI

- **Handseifenspende** | Diskriminierung nicht-weiße Hautfarbe & Frauen
- **Amazon: Bewertung von Lebensläufen** | Diskriminierung Frauen, nicht-weiße Hautfarbe
- **Facebook & Onlinejobbörsen: / Schaltung selektiver Stellenanzeigen** | Diskriminierung von Frauen und Ü50

Wir müssen darüber sprechen, wie künstliche Intelligenz geschaffen werden kann, die keine Nutzer*innengruppe diskriminiert.

Martina Mara



DIGITALISIERUNG BRAUCHT DIVERSITÄT

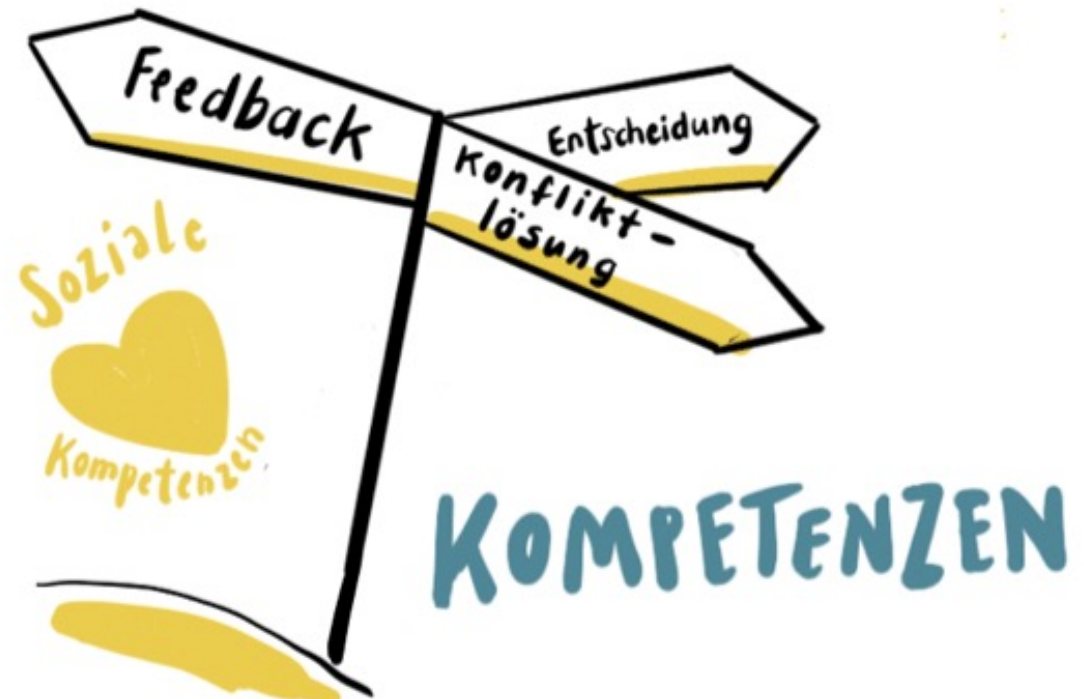
- Diverse Perspektiven & diverses Wissen
- Monokulturen sind „gleichförmige Systeme“
- Diverse Teams sind „innovative Systeme“

Future-Skills

- ✓ Unconscious Bias Learning
- ✓ Digitale Transformation als gemeinsamer Lernprozess- Partzipation
- ✓ Diversity & Geschlechtergerechtigkeit realisieren
- ✓ KI-Prozesse begleiten & prüfen.



IMPULS



DIGITALE KOMPETENZEN

DIGITALE GENDER GAP

- D2I Digital-Index misst den Digitalisierungsgrad
- Zugang, Nutzungsverhalten, digitale Kompetenz & Offenheit
- „Frauen erreichen über alle soziodemografischen Merkmale hinweg, einen geringeren Digitalisierungsgrad als Männer“ (Initiative D2I: 2020)

INDEX KOMPETENZ IM UMGANG DIGITALER ANWENDUNGEN

- Beim Subindex „Kompetenz“ zeigt sich durchgängig ein Gefälle zwischen Frauen & Männern
- Differenzierung nach Geschlecht, Bildung, Alter, Herkunft, Erwerbsumfang, Kinder
- Je älter, desto weniger kompetent
- Kompetenzniveau Teilzeit (55 %) | Vollzeit (65 %)
- Bildungsabschluss: je höher, um so stärker ausgeprägt

INDEX KOMPETENZ IM UMGANG DIGITALER ANWENDUNGEN

Computer- und
Internetanwendungen bei 14-
24 Jährigen

- Posten in sozialen
Netzwerken: 92 % Männer |
81 % Frauen
- Netzwerk einrichten: 75 %
Männer | 37 % Frauen
- Programmiersprache: 23 %
Männer | 11 % Frauen

Future-Skills

- ✓ Lernen von Rollenvorbildern & Digital-Expertinnen
- ✓ Gendergerechte & bedarfsspezifische Weiterbildung (intersektional)
- ✓ Positive Selbstwirksamkeitserfahrungen für Mädchen & Frauen
- ✓ Implementierung digitaler Technologien durch Kommunikation & Partizipation



Best-Practice Girls Hacker School

- ✓ Mädchen & erwachsene Frauen (Verwandte) lernen gemeinsam
- ✓ IT-Kurse für Mädchen
- ✓ Lernen im geschützten Raum
- ✓ Ermutigung, Selbstwirksamkeit & Partizipation

<https://hacker-school.de/formate/girls-hacker-school/>

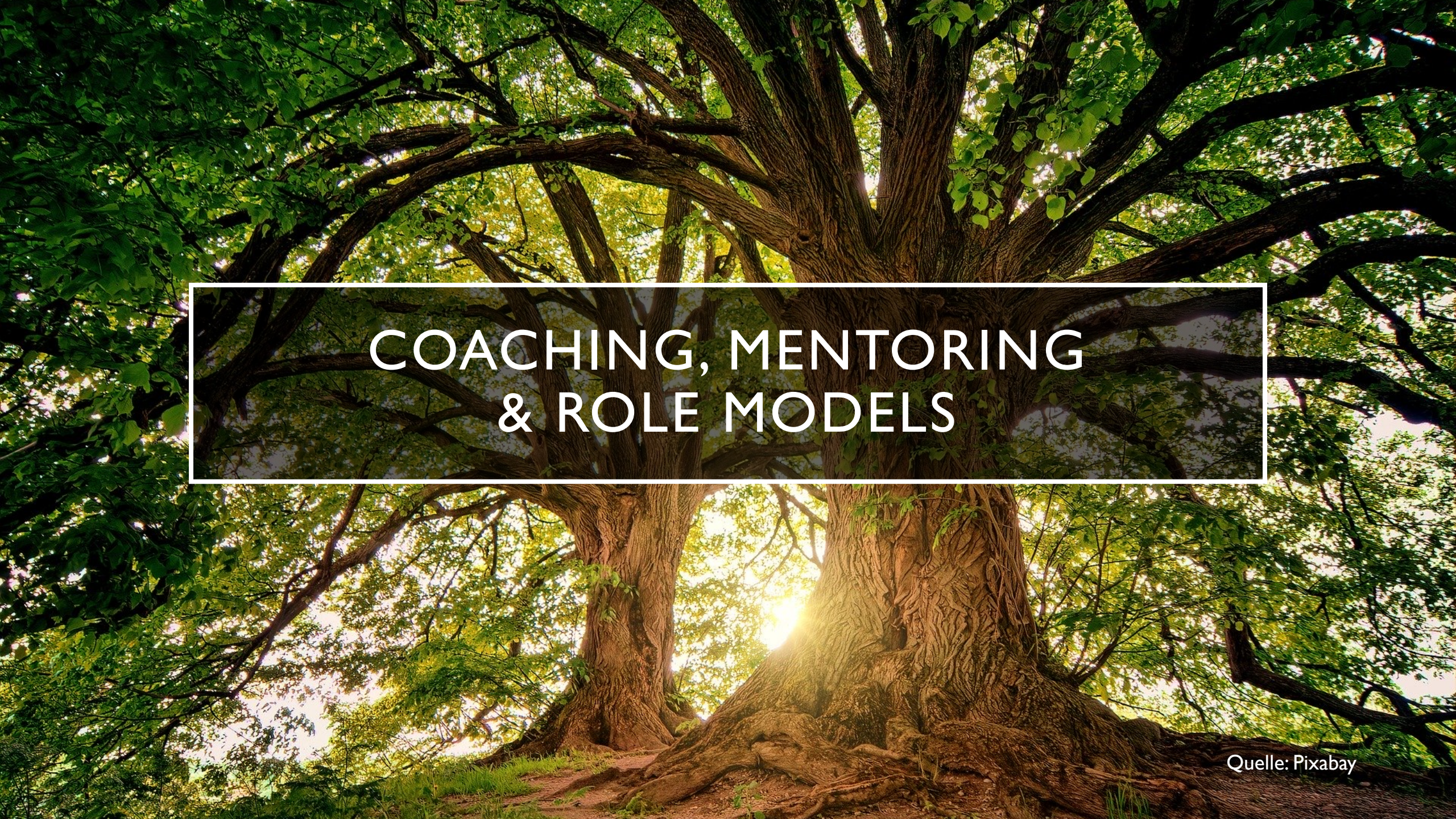


IMPULS



CHANGE YOUR MIND SET!
NEUROPLASTIZITÄT DES GEHIRNS

Quelle: Pixabay



COACHING, MENTORING & ROLE MODELS

Quelle: Pixabay

Future-Skills

- ✓ Mentoring
- ✓ Perspektivwechsel durch Rollentausch
- ✓ Mixed Groups: voneinander lernen
- ✓ Vorbilder wählen & lernen
- ✓ Positive Psychologie: Resilienz, Stärken, Positive Leadership



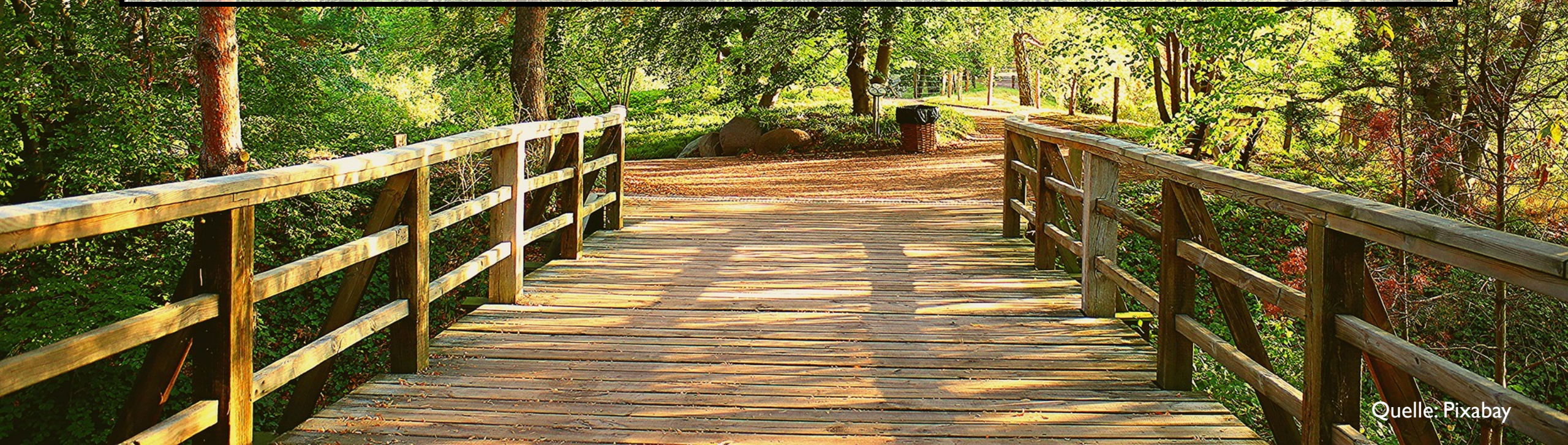
Future-Skills

- ✓ Wer das Problem hat, weiß die Lösung.
- ✓ Mixed Method
- ✓ Einzel- und Gruppencoachings
- ✓ Online-Coachings & Workshops
- ✓ Walk & Coach
- ✓ Coaching auf der Parkbank, mit Pferden u. v. m.



BEWÄHRTES BEWAHREN

GEMEINSAM BRÜCKEN BAUEN
MENSCHEN BERÜHREN
DASS WIR DAS, WAS WIR TUN GERNE MACHEN &
NEUE WEGE BESCHREITEN FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT
UND GLEICHSTELLUNG IN NIEDERSACHSEN!



A woman with long, wavy red hair is smiling and looking up at a dark brown horse. The horse is wearing a halter with a metal ring. The background is a blurred outdoor setting with green foliage and a wooden fence.

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

KONTAKT:

DORIS CORNILS
INFO@DORISCORNILS.DE
[HTTP://WWW.DORISCORNILS.DE/](http://WWW.DORISCORNILS.DE/)