



## **Resümee der Dialogreihe: Digitalisierung gestalten – Ergebnisse und Szenarien aus genderspezifischer Perspektive**

Mit der Digitalisierung ändern sich die beruflichen Anforderungen. Werden bei den Veränderungsprozessen die Beschäftigten eingebunden bzw auf die neuen Herausforderungen vorbereitet oder wird Personal abgebaut?

Durch die Ansammlung großer Datenmengen und den Abbau von Dienstleistungspersonal fließt ein Großteil der Investitionen in Sicherheitsleistungen. Gibt es alternative Entwicklungsperspektiven etwa durch Investition in neue Dienstleistungsangebote?

Mit vernetztem Denken und Zusammenarbeit der verschiedenen AkteurInnen können Synergien genutzt werden und (Daten)-Silos aufgebrochen werden.

Veränderungsprozesse werden von der zumeist männlich dominierten Geschäftsführung initiiert und Top down vorangetrieben. Damit entsteht ein Manko an weiblicher Perspektive und Partizipation.

Männer gestalten die Digitalisierung. Dieser Gender Gap bei der Entwicklung von Softwareprodukten hat auch Auswirkungen auf die KonsumentInnen, die sich den aus männlicher Perspektive entwickelten Designs bei der Anwendung anzupassen haben.

**Der Diskurs über Digitalisierung kann nur zukunftsfähig sein, wenn er mit Frauen stattfindet. Um den geschlechtsspezifischen Gap zu schließen, ist uns wichtig:**

1. Sicherstellung der digitalen Exzellenz: Offensiven zur Ausbildung und dem Einsatz von Frauen im ingenieurtechnischen und IT-Bereich. Hier wird Digitalisierung gestaltet und es geht darum, dass Frauen den Veränderungsprozess auf Augenhöhe mitgestalten und nicht nur die neuen Technologien anwenden
2. Gender Budgeting: die Vergabe von öffentlichen Förderungen nur für Projekte, an denen Frauen maßgeblich mitgestalten (Frauenanteil mindestens 30 %)
3. Feministische Perspektive: Begleitstudie zur Pilotfabrik 4.0, die die Arbeitsbedingungen der weiblichen Beschäftigten in den Fokus nimmt
4. Ausgewogene Teilnahme: Entwicklung von alternativen Partizipationsmodellen, an denen auch Frauen teilnehmen und Sicherstellung der genderspezifischen Ausgewogenheit des Teilnehmerkreises
5. Schließen des Gender Pay Gaps: gerechte Teilhabe der Frauen an der digitalen Dividende etwa durch gleiche Zugangschancen zu gut bezahlten Berufen und Führungspositionen
6. Diskussion darüber, welchen Werten sich der digitale Wandel verpflichtet sieht; Und ein Commitment dazu, dass mittels Einsatz der digitalen Technik die Arbeit an der Inklusion aller Gruppen (zB Ältere, soziale und kulturelle Herkunft, Menschen mit Behinderung) und an der Geschlechterdemokratie vorangetrieben wird