



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Internationaler Frauentag 2021, Universität Kassel

Vollversammlung Frauen und nicht-binäre Menschen

Digitalisierung – Chancen und Risiken für die Geschlechtergerechtigkeit

Prof. Dr. Claude Draude

Universität Kassel

Mitglied der Sachverständigenkommission

Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung



Bedeutung der Gleichstellungsberichte

- › Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland
- › Handlungsempfehlungen, wie erkannte Schief lagen der Gleichstellung beseitigt werden können
- › wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Politik
- › einmal in jeder Legislaturperiode



Berichtsauftrag

- › Bundesgleichstellungsministerin Franziska Giffey hat die Sachverständigenkommission am 05. April 2019 berufen.
- › „Welche Weichenstellungen sind erforderlich, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben?“



Die Sachverständigenkommission

Vorsitzende: **Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok**
Volkswirtschaftslehre
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Prof. Dr. Miriam Beblo
Volkswirtschaftslehre
Universität Hamburg

Prof. Dr. Claude Draude
Informatik
Universität Kassel

Prof. Dr. Thomas Gegenhuber
Betriebswirtschaftslehre
Leuphana Universität Lüneburg

Prof. Dr. Stephan Höyng
Pädagogik
Katholische Hochschule Berlin

Prof. Dr. Katja Nebe
Rechtswissenschaft
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Dr. Caroline Richter
Soziologie
Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Hendrik Send
Betriebswirtschaftslehre
Hochschule Anhalt

Prof. Dr. Indra Spiecker gen. Döhm
Rechtswissenschaft
Goethe-Universität Frankfurt am Main

Prof Dr. Timm Teubner
Wirtschaftsingenieurwesen
Technische Universität Berlin

Dr. Stefan Ullrich
Informatik
Weizenbaum-Institut für die vernetzte
Gesellschaft

Gutachten „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“



- › Das Gutachten wurde am 26. Januar 2021 an Gleichstellungsministerin Giffey übergeben ...
- › ... und zeitgleich auf der Homepage www.dritter-gleichstellungsbericht.de veröffentlicht

Übergabe am 26. Januar 2021



Gutachten + Stellungnahme = Gleichstellungsbericht



Stellungnahme der Bundesregierung
zum Gutachten der
Sachverständigenkommission für den
Dritten Gleichstellungsbericht





Leitbild der Sachverständigenkommission

„Gleichstellung bedeutet [...] eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen für alle Menschen unabhängig vom Geschlecht, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“

- › Gleichberechtigter **Zugang** zu Ressourcen und Kompetenzen
- › Abbau von strukturellen Hürden, die die tatsächliche **Nutzung** von digitalisierungsbedingten Chancen behindern
- › Möglichkeiten geschlechtergerechter **Gestaltung** von Digitalisierungsprozessen



Verwirklichungschancen

- › **Substanzielle Chancengleichheit:** Alle Menschen sollen unabhängig vom Geschlecht die gleichen Chancen haben, ein Leben zu führen, für das sie sich selbstbestimmt entscheiden konnten.
- › Voraussetzung: ökonomische und soziale Ressourcen, Kompetenzen zur Nutzung der Ressourcen und gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen
- › **Der Staat ist verpflichtet**, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes).

Zwiebelmodell des Gutachtens: Bereiche der Digitalisierung

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



Digitalisierung?

Bedeutung:

Das **Umwandeln von analogen Werten in digitale Formate**.
Hierdurch entstehen Daten, die informationstechnisch
verarbeitet werden können.

Heute:

Transformationsprozesse nahezu aller gesellschaftlicher
Bereiche **durch Informationstechnik**.



Soziotechnischer Ansatz

- › Technik ist nicht neutral, sondern immer mit sozialen, politischen und kulturellen Kontexten verschränkt.
- › Forschungsprofil Universität Kassel:

Sozialnützliche Informationstechnik-Gestaltung



Wissenschaftliches
Zentrum für
Informationstechnik-
Gestaltung



Gender/Diversity in Informatiksystemen

B.I Digitalbranche

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

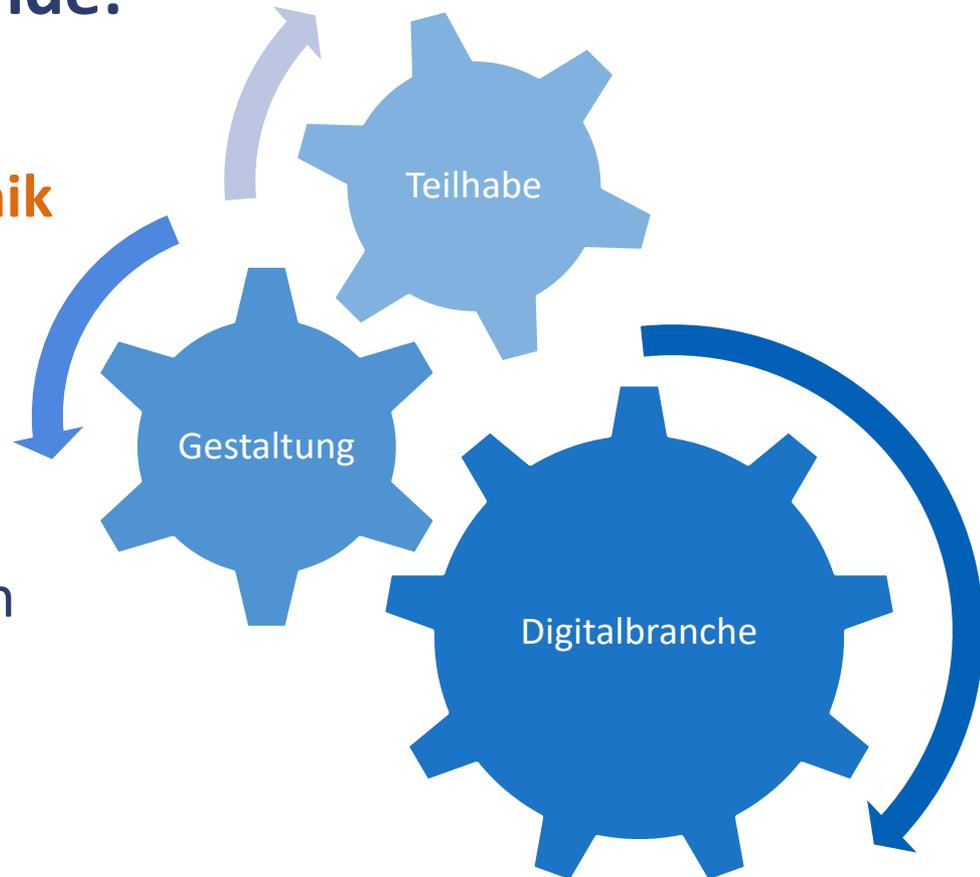
B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente

B.I Digitalbranche

Untersuchungsgegenstände:

- **diskriminierungsfreie Gestaltung digitaler Technik**
- geschlechtergerechte Unternehmenskultur
- diverse und nachhaltige Unternehmensgründungen





Technische Fächer und Teilhabe

Einschreibungen im Wintersemester 2017/18,
Bundesrepublik Deutschland, Anteile von **Studentinnen**

- › Biologie: 64%
- › Mathematik: 50%
- › Physik 31%
- › Bauingenieurwesen/Ingenieurbau: 29%
- › Elektrotechnik/Elektronik: 25%
- › Informatik: 21%
- › Maschinenbau: 12%
- › Mechatronik: 10%

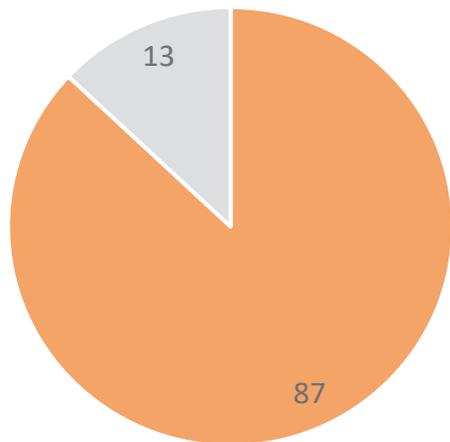
Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018



Universität Kassel

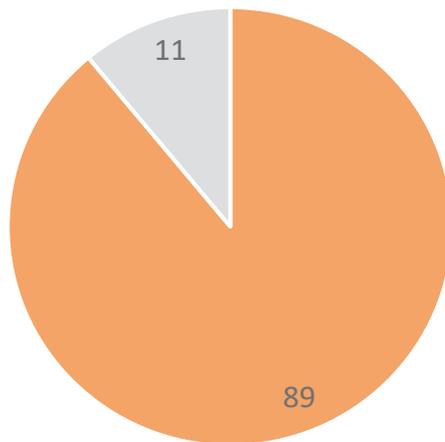
Geschlechterverteilung (binär) Studierender, Wintersemester 2017/18

Maschinenbau



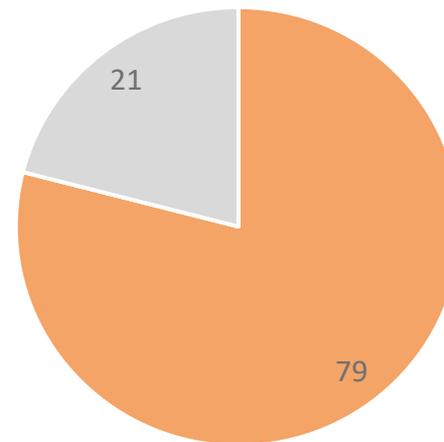
■ Männer ■ Frauen

Mechatronik



■ Männer ■ Frauen

Informatik



■ Männer ■ Frauen

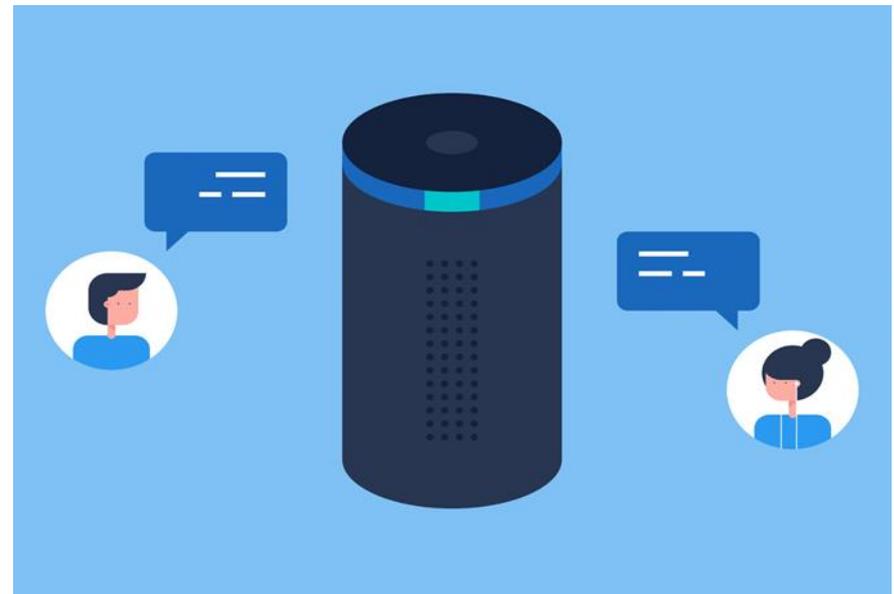


B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

- › Wie hängen Geschlechterverhältnisse und Technikgestaltung zusammen?
 - Beispiele

Informationstechnik - Schief lagen

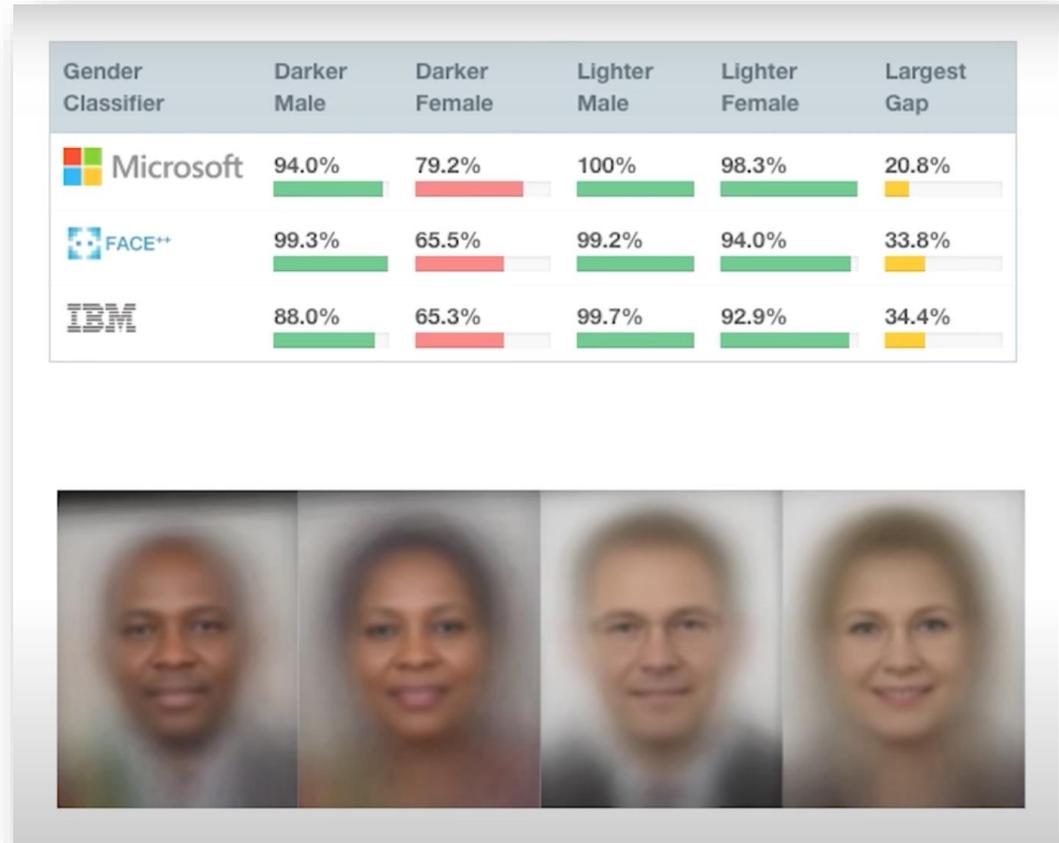
Sprachassistenzsysteme wie Siri oder Alexa tragen weibliche Namen, haben Frauenstimmen und wussten anfänglich in ihren direkt programmierten Antworten zwar, wie die Sextarife für heterosexuelle Männer sind und wo es Kondome gibt, aber nicht, wo es die Pille gibt, was ein Tampon ist oder wo es Hilfe bei ehelicher Gewalt gibt.



Weitere Beispiele



Google Auto-Vervollständigung
(UN Women Kampagne, 2013)



Gesichtserkennungssoftware
(Gender Shades, J. Buolamwini, 2019)

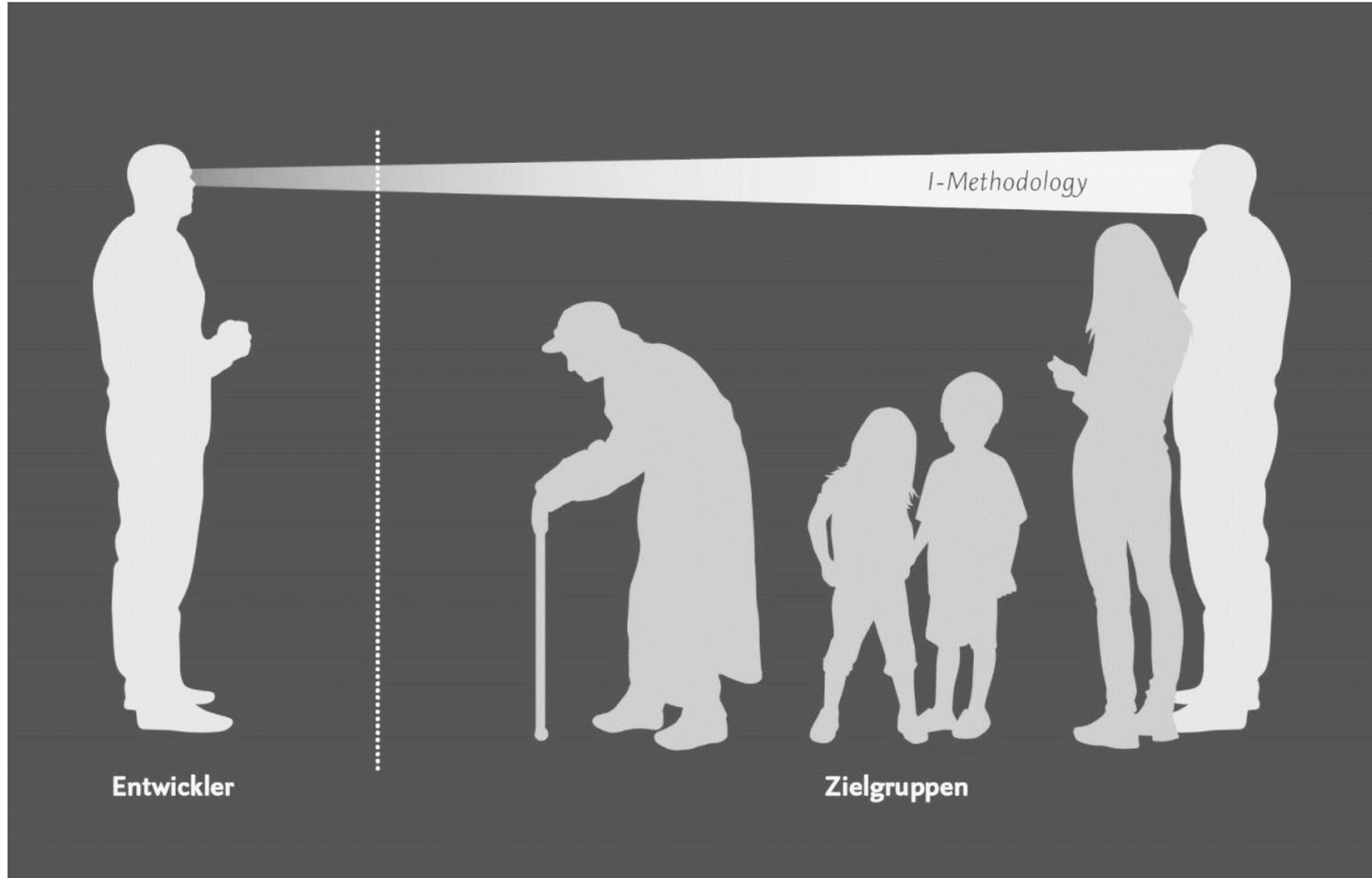
Weitere Beispiele

- „Microtargeting“ – wer bekommt welche Informationen, Werbungen oder Job- und Weiterbildungsangebote?
- Algorithmische Systeme in der Personalauswahl (**Kapitel B.III.3**)

The image shows a screenshot of a video conference interface. At the top left is the logo 'BR²⁴'. The title of the conference is 'Fairness oder Vorurteil?'. In the top right corner, there are icons for email, WhatsApp, and Twitter. The main area is a grid of video feeds. The top-left feed is active and shows a man with glasses and a white shirt. The other feeds are dimmed. A white text box is overlaid on the right side of the grid, containing the following text:

Kurze Videos, große Erkenntnis? Softwareprogramme versprechen, die Persönlichkeitsmerkmale von Job-Bewerber*innen anhand kurzer Videos zu bestimmen. Mit **Künstlicher Intelligenz** (KI) soll die Auswahl objektiver und schneller werden.

Teilhabe und Technikgestaltung



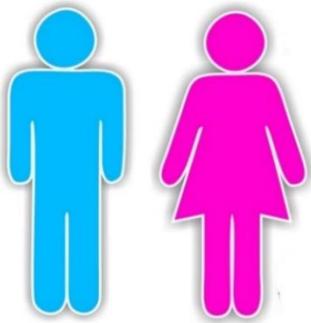
Nur was wahrgenommen wird, kann auch gestaltet werden

Herausforderungen

- Differenzen anerkennen, ohne Klischees zu reproduzieren
- Formalisierung sozialer Prozesse

Wie?

- Realistische Beschreibung von Nutzung, Kontext, Betroffenen
- Weiterentwicklung & Einsatz inklusiver Gestaltungsmethoden





Beispiel: “Unsichtbare Arbeit”

(nach Engeström; Nardi 1999)

- Arbeit an unsichtbaren Arbeitsplätzen (Bibliothekare im Hintergrund, Systemadministration)
- Routinearbeit, die tatsächlich jedoch Problemlösekompetenz und erweitertes Wissen erfordert (Call-Center)
- Arbeit, die von (sozial) unsichtbaren Menschen getätigt wird (Hausangestellte, Putzhilfen)
- Informelle Arbeit, die nicht zur eig. Tätigkeitsbeschreibung gehört (Kommunikationsarbeit, emotionale Arbeit)

Geschlecht?

Arbeitsteilung

Wertigkeit von Arbeit

Codierung von Arbeit



Unsichtbare Arbeit

... wird bei Reorganisationsprozessen und bei Entwicklung und Einsatz von Informationstechnik häufig übersehen

Gründe z.B.

- dezentrale, verteilte oder marginalisierte Prozesse
- Sozialer Status der Ausführenden
- Tätigkeit wird nicht als zur Arbeit zugehörig verstanden
- Fähigkeiten und Tätigkeiten sind für die Arbeitenden selbst nicht (mehr) wahrnehmbar



„Die ausgesparte Sekretärin“

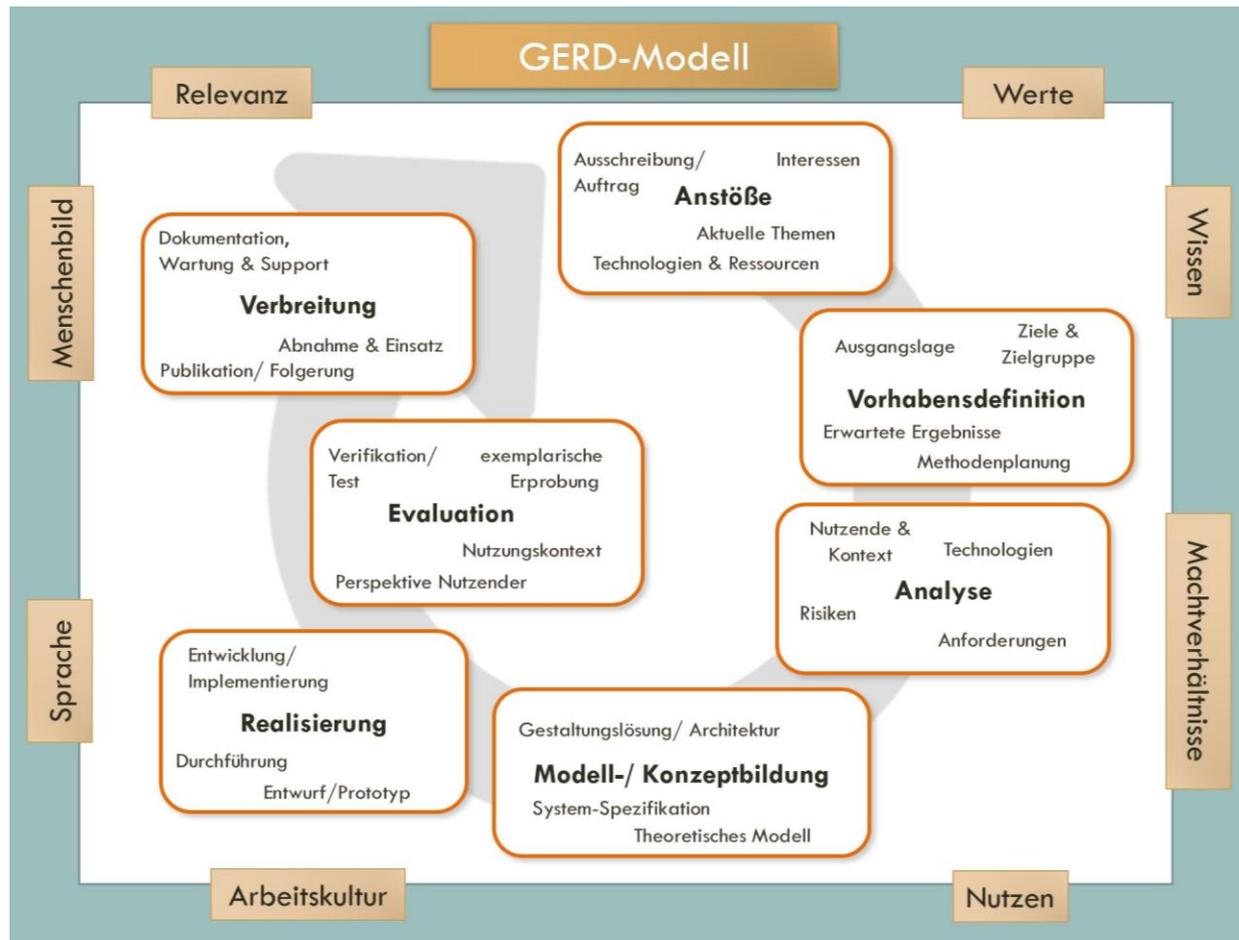
(Kumbruck 2001)

Langzeitstudie zu Work-Flow System, arbeitsteilige
Verwaltungsunterstützung in einer Forschungsinstitution

Bsp. *Beantragung von Urlaub:*

- Übertragung des Papierverfahrens (Beantragung über die Sekretärinnen) auf ein Softwaresystem
- Sekretärin als “formaler Postverteiler”
- Kommunikationstätigkeit und organisatorisches Wissen der Sekretärin wurden übersehen
- Probleme bei der Verteilung und Weiterleitung von Urlaubsanträgen
- Eingriff der Sekretärin nicht vorgesehen

Geschlechtergerechte Entwicklungsmethoden



Referenz:

Claude Draude and Susanne Maaß. 2018. Making IT Work. Integrating gender research in computing through a process model. In *Proceedings of 4th Gender&IT conference, Heilbronn, Germany (GenderIT'18)*. ACM, New York, NY, USA, 8 pages.

<https://doi.org/10.1145/3196839.3196846>

- Wessen Expertise geht in die Forschung/Entwicklung ein?
- Auf wen werden Beschreibungen zugeschnitten?
- ...

Fragenkatalog zu den Reflexionsaspekten

- Wer hat Vorteile aus der Forschung/neuen Technologie?
- Gibt es Bereiche unsichtbarer Arbeit oder marginalisierte Lebens- und Erfahrungsbereiche, die bisher nicht mit IKT unterstützt wurden? ...

Abnahme & Einsatz
Publikation/ Folgerung

Interessen
Stöße
Aktuelle Themen
& Ressourcen

Ausgangslage
Ziele &
Zielgruppe

Nutzungskontext
Perspektive Nutzender

Entwicklung/
Implementierung

Realisierung

Durchführung

Entwurf/Prototyp

Gestaltungslösung/ An

Modell-/ Konze

System-Spezifikation

Theoretisches Modell



B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

- › Fehlendes Bewusstsein über Diskriminierungspotential
- › Verbindliche Regeln zur Vermeidung von Diskriminierung in lernenden algorithmischen Systemen fehlen
- › Vorhandene Methoden geschlechtergerechter und diskriminierungsarmer Softwareentwicklung und Technikgestaltung in der Praxis selten genutzt – stattdessen Rückgriff auf Ich-Methodik



B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtlich verbindliche Standards für geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie IT-Systeme setzen / Normen und Standards für diskriminierungsfreie IT-Systeme bei DIN und ISO schaffen
- › Geschlechtergerechte, teilhabeorientierte Technikgestaltung in Forschung und Lehre etablieren



B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Geschlechtergerechte diskriminierungsfreie Technikgestaltung in die Digitalstrategie der Bundesregierung aufnehmen und bei Vergabe öffentlicher IT-Projekte berücksichtigen
 - D.h. integrieren in Forschungsförderung und für die Vergabe von Software-/Technikentwicklungsaufträgen in der öffentlichen Verwaltung zur Bedingung machen.



B.I.1 Technikgestaltung und geschlechtergerechte Digitalisierung

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Geschlecht und Intersektionalität in datengetriebenen Systemen berücksichtigen
- › Beschränkungen hochriskanter Technologien prüfen



B.I.2 Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche

- › ca. 17 % Frauen in IKT-Branche
- › Ausbildung: weniger als 25 % Frauen in ingenieurwissenschaftl. Studiengängen (inkl. Informatik); weniger als 12% Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
- › deutlich mehr Frauen als Männer verlassen Digitalbranche im Laufe des Berufslebens
- › Frauen steigen selten in (Top-)Management-Positionen auf



B.I.2 Geschlechtergerechter Zugang und Verbleib in der Digitalbranche

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Geschlechtergerechte agile Methoden entwickeln und umsetzen
- › Landesunternehmen und Behörden als Vorreiter des Ansatzes *fix the company* etablieren
- › Fachbezogene Genderkompetenzen fördern



B.I.3 Digitalisierungsbezogene Gründungen

- › Geschlechterverhältnis bei Gründungen in Digitalbranche nicht ausgewogen
- › Ideal des risikobereiten und durchsetzungsstarken Unternehmers herrscht im Tech-Bereich vor
- › weibliche Gründungen im Schnitt weniger gefördert



B.I.3 Digitalisierungsbezogene Gründungen

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Forschung zu Soloselbständigkeit von Frauen in der Digitalbranche in der digitalen Wirtschaft fördern
- › Geschlechtergerechte Förderprogramme aufsetzen
- › Sichtbarkeit von Frauen als Gründerinnen erhöhen und Netzwerke stärken

B.II Digitale Wirtschaft

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.II Digitale Wirtschaft

Untersuchungsgegenstand

- Geschlechtergerechtigkeit in der Plattformökonomie



B.II.1 Plattformökonomie und neue Formen online vermittelter Arbeit

- › Chancen: Möglichkeiten zur Vereinbarkeit durch hohe Flexibilität, Wiedereinstieg, regional
- › Verschärfung bekannter Risiken des regulären Arbeitsmarkts z.B. hinsichtlich geschlechtsbezogener Einkommensunterschiede, sozialer Absicherung, (digitaler) Gewalt
- › außerdem möglich: verdeckte Diskriminierung im algorithmische Systeme, Bewertungssysteme (Reputation)



B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie

- › rechtlicher Status Plattformarbeitender unklar,
- › keine soziale Absicherung,
- › kein Diskriminierungsschutz,
- › Risiko der Sackgasse im Lebenslauf,
- › Bewertungen können nicht „mitgenommen“ werden, erworbene Erfahrung und Kompetenz bleibt unsichtbar und ist nicht übertragbar



B.II.2 Geschlechterverhältnisse in der Plattformökonomie

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtlichen Status von Plattformarbeitenden klarstellen und ihre soziale Sicherung ermöglichen
- › Plattformarbeitende vor Diskriminierung schützen durch rechtliche Anpassungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- › Reputationssystem reformieren und Übergang in regulären Arbeitsmarkt erleichtern

B.III Digitalisierte Wirtschaft

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.III Digitalisierte Wirtschaft

Untersuchungsgegenstände:

- Verhältnis von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und Digitalisierung
- Genderkompetenz in MINT-Bildung
- Auswirkungen von algorithmischen Systemen in der Personalauswahl auf Diskriminierung
- Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und Mobiles Arbeiten



B.III.1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess

- › keine sichere Prognose über Bedeutungsverlust bestimmter Berufe durch Digitalisierung möglich
- › Digitalisierung des Arbeitsmarktes bringt keine „automatische“ Verbesserung der Verwirklichungschancen aller Menschen
- › proaktive Vermeidung von Verstärkung bestehender Ungleichheiten durch beteiligungsorientierte Gestaltung der Digitalisierung nötig



B.III.1 Arbeit und Arbeitsmarkt im digitalen Transformationsprozess

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Entgelttransparenzgesetz für eine geschlechtergerechte Digitalisierung weiterentwickeln
- › Soziotechnische Forschung zu den Auswirkungen digitaler Technologien auf Beschäftigte im Pflegebereich fördern
- › Leistungs- und geschlechtergerechte Tätigkeitsbeschreibungen sowie Arbeitsbewertungsverfahren umsetzen



B.III.2 Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb

- › Digitalisierungsbezogene Kompetenzen sind Voraussetzung, um eine digitalisierte Gesellschaft mitgestalten zu können, z.B.
 - der selbstbestimmte Umgang mit digitalen Technologien,
 - das kritische Hinterfragen von Informationsquellen
 - das eigene Grenzmanagement
- › Lehrende brauchen digitalisierungsbezogene Genderkompetenz



B.III.2 Anforderungen an Kompetenzen und Kompetenzerwerb

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Digitalisierungsbezogene Kompetenzen an Menschen in allen Phasen des Lebenslaufs und unabhängig von Geschlecht vermitteln
- › Digitalisierungsbezogene Genderkompetenz in die Qualifizierung von Lehrkräften aller Bildungsbereiche implementieren
- › Weiterbildungsstrategie um Gleichstellungsziele erweitern



B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl

- › Diskriminierungspotenziale in jeder Phase der Personalauswahl

*Bsp.: Stellenausschreibungen für Erzieher*innen im „Micro-Targeting“ nur an Frauen auf sozialen Medien schicken*

- › Qualität von Trainingsdaten unklar
- › Algorithmische Systeme in der Personalauswahl sind nicht nachvollziehbar und können nicht zur Verantwortung gezogen werden; erzeugen Scheinobjektivität



B.III.3 Algorithmen und Personalauswahl

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Zur Durchführung von Datenschutzfolgeabschätzungen verpflichtet, um vor Diskriminierung zu schützen
- › Transparenz automatisierter Personalauswahlssysteme sicherstellen
- › Vollständige Automatisierung verbieten



B.III.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

- › Digitalisierung fördert Entgrenzung von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Selbstsorge
- › Folge: einerseits bessere Vereinbarkeit, aber andererseits Stress
Bsp: kurzzeitiges „Switchen“ zu privaten Aufgaben am Arbeitsplatz, wie z.B. ein Kontakt zur KiTa vs. ständige berufliche Erreichbarkeit auf dem Handy
- › Gender Care Share 2017 in Deutschland: 66%, Homeoffice führt zu 67,2%, da Frauen im Homeoffice mehr Care-Arbeit übernehmen



B.III.4 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten verankern und flankieren
- › Flexibilisierungsspielräume im Arbeitsrecht erweitern – Recht auf Wahlarbeitszeit einführen

B.IV Digitalisierung der Gesellschaft

B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



B.IV Digitalisierung der Gesellschaft

› Themen:

- Geschlechterstereotype in Sozialen Medien
- Geschlechtsbezogene digitale Gewalt
- Grundrechte und Datenschutz für eine diskriminierungsfreie Teilhabe im digitalen Raum



B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

- › 43 Mio. Nutzer*innen in Deutschland, Großteil 25-34 Jahre alt
- › Soziale Medien ermöglichen Interaktion und Gestaltung = Raum für vielfältige Darstellungen von Geschlecht und (politischen) Meinungen
- › Aber: traditionelle Geschlechterbilder werden (re)produziert

Bsp. finanzielle Förderung von Stereotypen durch Werbung: Influencerinnen werden eher von Mode-/Kosmetikunternehmen promoted, Influencer eher von der Gaming-Industrie



B.IV.1 Geschlechterstereotype und Soziale Medien

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Vorbilder und positive Beispiele fördern
- › Produktionskulturen verändern
- › Medienbildung ausbauen



B.IV.3 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

- › neue Qualität geschlechtsbezogener Gewalt, die erst durch Digitalisierung möglich wurde
- › Dynamisierung von Gewalt durch Technik;
Omnipräsenz der Täter*innen
*Bsp. Stalker*in überwacht Opfer per Handy-App*
- › Expert*innen für geschlechtsbezogene Gewalt und
Expert*innen für digitale Technik und Cybercrime
arbeiten meist getrennt voneinander



B.IV.2 Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Gewaltschutz- und Hilfesystem an Herausforderungen geschlechtsbezogener digitaler Gewalt anpassen
- › Plattformbetreibende in die Pflicht nehmen und Opferschutz stärken
- › Geschlechtergerechte, partizipative Technikentwicklung und -gestaltung als Maßnahme gegen digitale Gewalt nutzen



B.IV.3 Daten und Grundrechte

- › IT-Grundrechte: Recht auf informationelle Selbstbestimmung und Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme
- › in Kombination mit Art. 3 GG gilt für digitalen Raum:
 - Diskriminierungsverbot (Abs. 3)
 - nach Abs. 2 ist Staat gefordert,
 - › Menschen aktiv davor vor zu schützen, dass Private Personen z.B. aufgrund des Geschlechts benachteiligen
 - › strukturelle Ungleichheiten abzubauen, die durch Digitalisierung entstehen



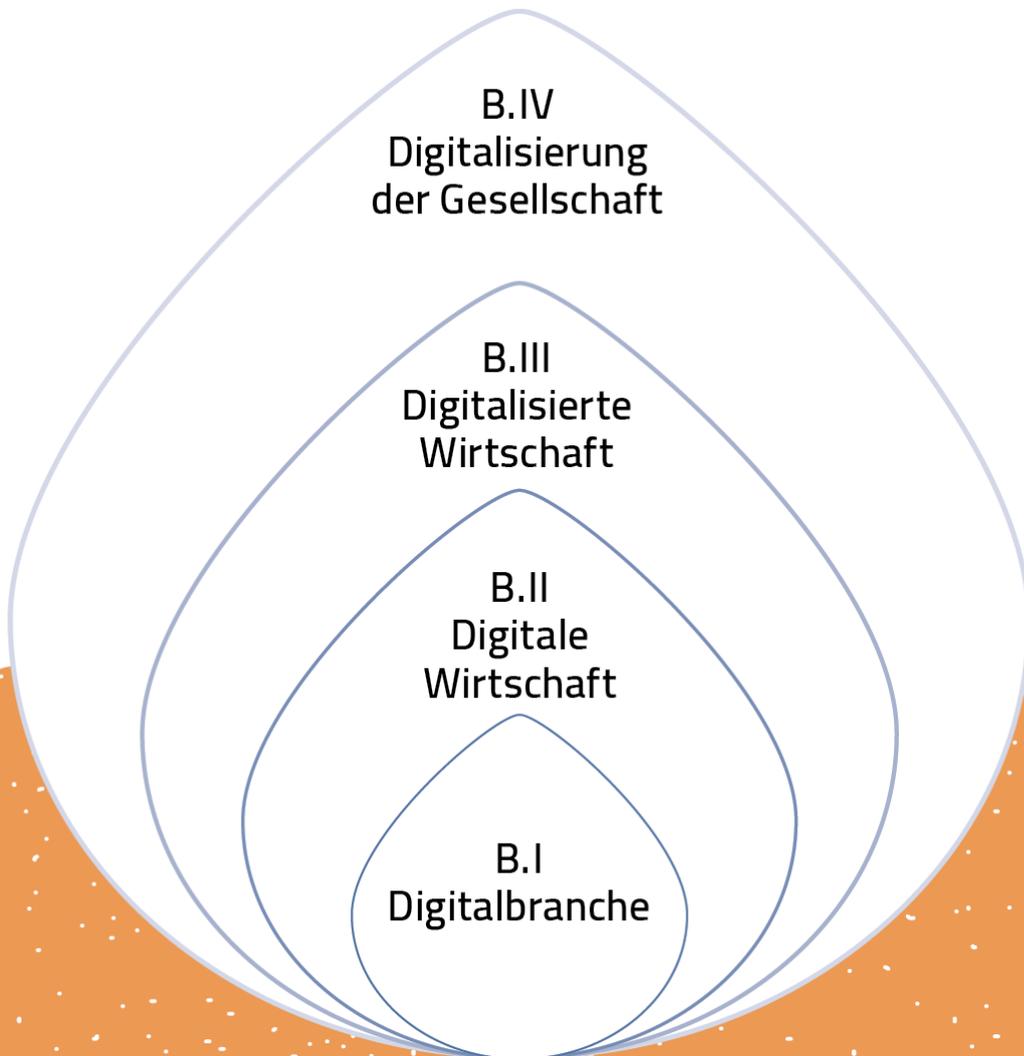
B.IV.3 Daten und Grundrechte

Aus den Handlungsempfehlungen:

- › Umfassende Kontrolle algorithmischer Systeme sicherstellen
- › Vergabe öffentlicher Aufträge an Datenschutz und IT-Sicherheit orientieren
- › Infrastruktur schaffen, die mit Datenschutz und IT-Sicherheit konform ist



C. Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente



B.IV
Digitalisierung
der Gesellschaft

B.III
Digitalisierte
Wirtschaft

B.II
Digitale
Wirtschaft

B.I
Digitalbranche

C.
Gleichstellungspolitische
Strukturen und Instrumente



C. Gleichstellungspolitische Strukturen und Instrumente

- Gleichstellungsaktionspläne und -strategien
- Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik
- Gleichstellungsorientierte Technik- und Gesetzesfolgenabschätzung
- Transfer von Wissen über Gleichstellung



C.I Gleichstellungsaktionspläne und -strategien

- › ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie hinsichtlich des Themas Digitalisierung konkretisieren und ergänzen
- › Gleichstellung als Querschnittsthema in Umsetzungsstrategie „Digitalisierung gestalten“ der Bundesregierung mitdenken
- › alle Gremien, die sich mit Digitalisierung beschäftigen, geschlechterparitätisch besetzen



C.II Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik

- › mit systematischer, wirkungsorientierter und geschlechtergerechter Haushaltspolitik der Verschärfung und Verfestigung bestehenden geschlechtsbezogenen Ungleichheiten vorbeugen
- › digitalisierungsbezogene Ausgaben im Bundeshaushalt 2021 einer Gender-Budgeting-Analyse unterziehen



C.III Gleichstellungsorientierte Technik- und Gesetzesfolgenabschätzung

- › Gleichstellungsorientierte
Gesetzesfolgenabschätzung stärken
- › Gleichstellungsorientierte
Technikfolgenabschätzung stärken, um
unbeabsichtigte Risiken von Technikentwicklungen
für die Menschen frühzeitig abzuwenden
- › hierbei politische und gesellschaftliche
Rahmenbedingungen berücksichtigen und
insbesondere Genderaspekte einbeziehen



C.IV Institution für den Transfer von Wissen über Gleichstellung

- › die Bundesstiftung für Gleichstellung mit einem Arbeitsbereich Digitalisierung sowie mit den Aufgaben angemessenem Personal und Ressourcen ausstatten



DRITTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT



[@gleichgerecht](https://twitter.com/gleichgerecht)

www.dritter-gleichstellungsbericht.de

Newsletter: <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/59.newsletter.html>

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ISS 
Gemeinnütziger e. V.