

Wie entkommen wir dem ‚heiße Kartoffel‘- Effekt? Gender- und diversity-faire IT

Mag. Mag. Dr. Anita Thaler

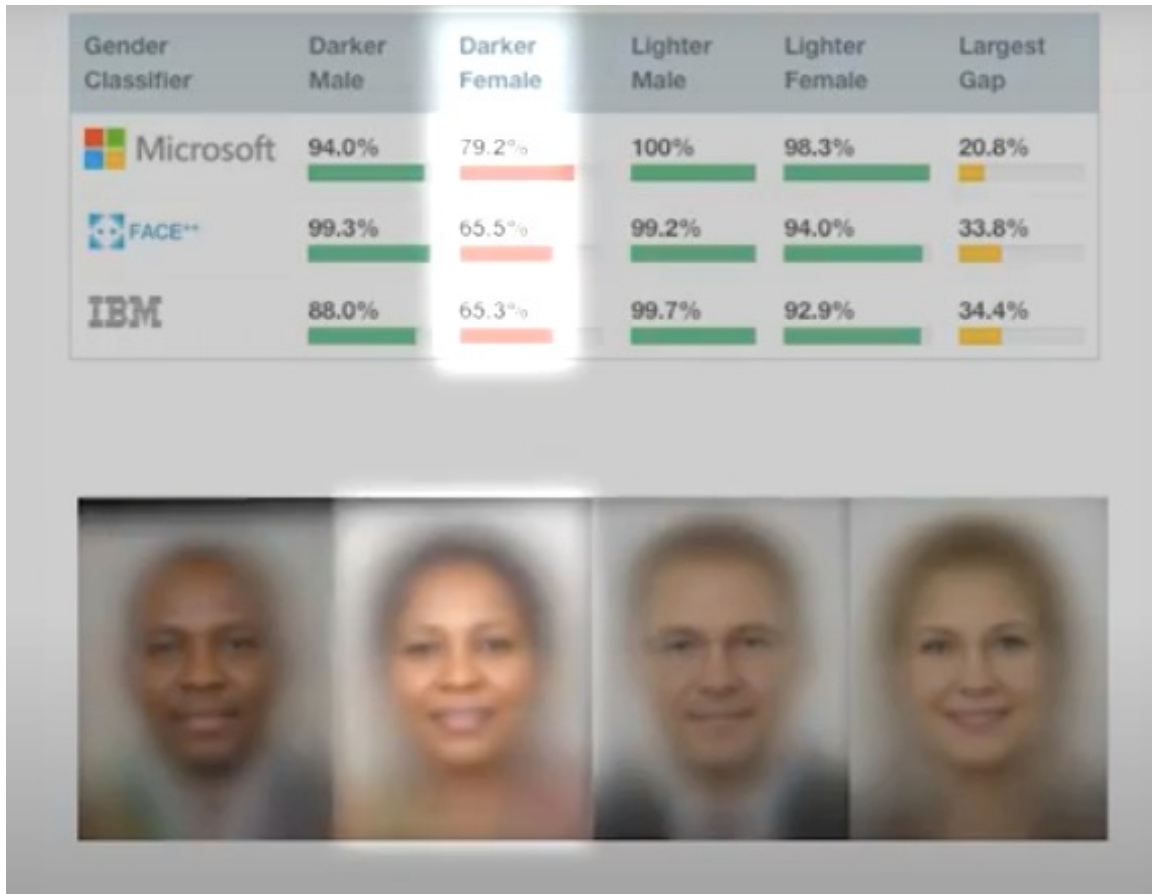
ISPA Forum
28. Mai 2020

Warum brauchen wir eine gender- und diversity-faire IT?

Stellen Sie sich vor, Sie haben ein Smart Home und wollen Ihr Garagentor durch Ihre Stimme öffnen ...

... aber das Programm wurde nur auf tiefe Stimmen abgestimmt und so nützt es nichts, wenn Sie das richtige Schlüsselwort verwenden, aber mit einer höheren Stimmlage sprechen...

Warum brauchen wir eine gender- und diversity-faire IT?

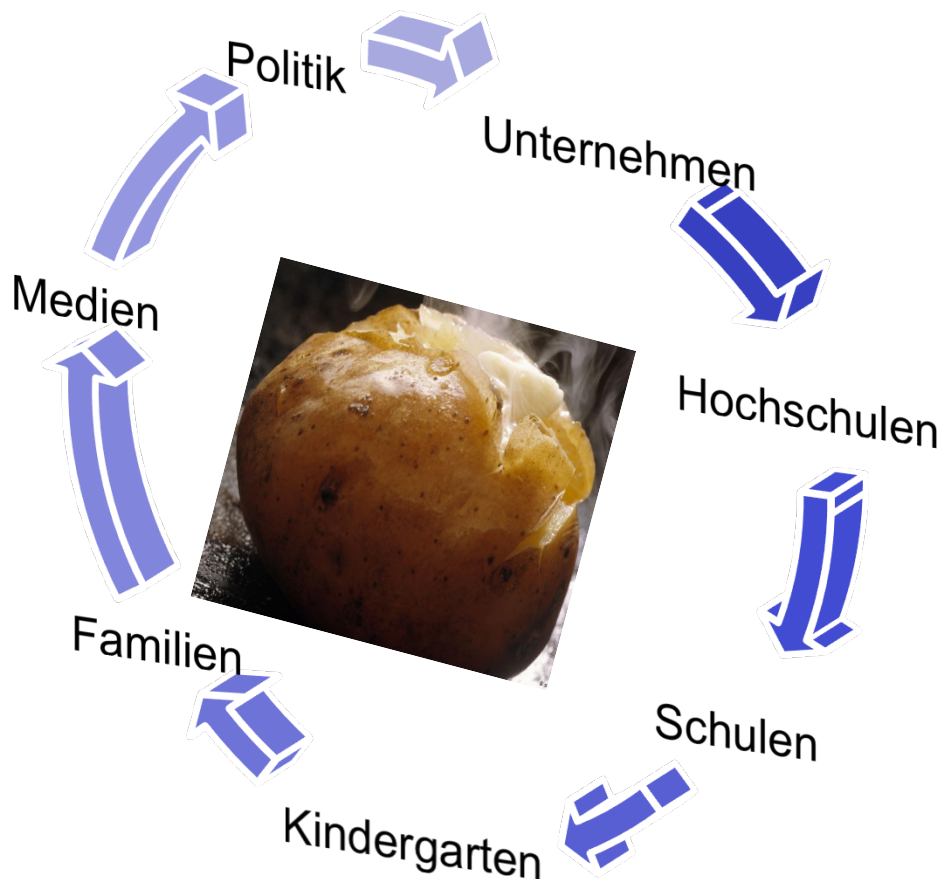


Der ‚heiße Kartoffel‘-Effekt

„Wir brauchen mehr Geschlechterausgewogenheit und Diversity in der IT!“

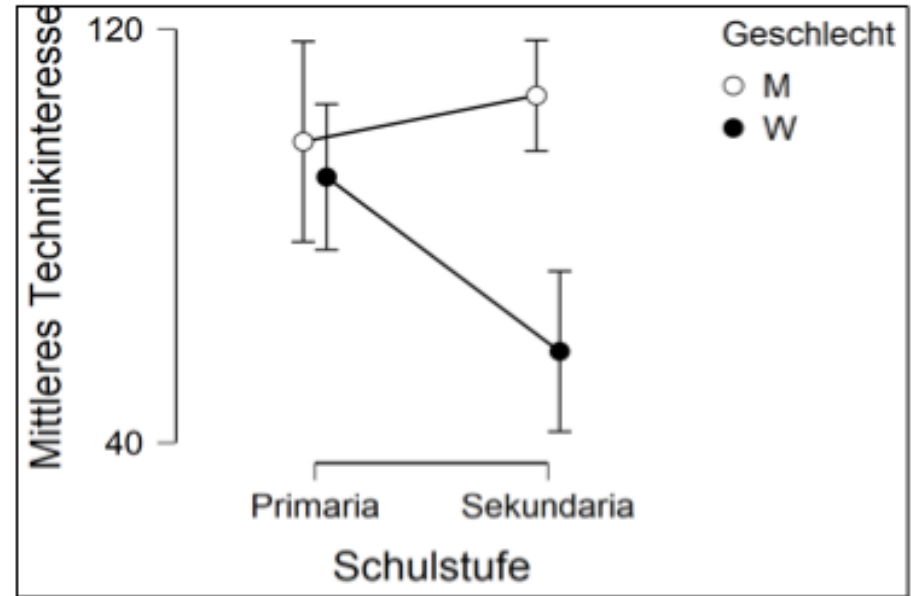
„Da müsste man aber schon viel früher anfangen ...“

‚Leaky Pipeline‘-Verständnis des IT-Fachkräftemangels



Technikinteresse bei Kindern

- Volksschulkinder aller Geschlechter sind relativ stark an Technik interessiert
- Ab der Pubertät steigt das Technikinteresse aber nur in einer kleineren, eher männlichen Gruppe stark an
- Mädchen und auch etliche Burschen verlieren das Interesse



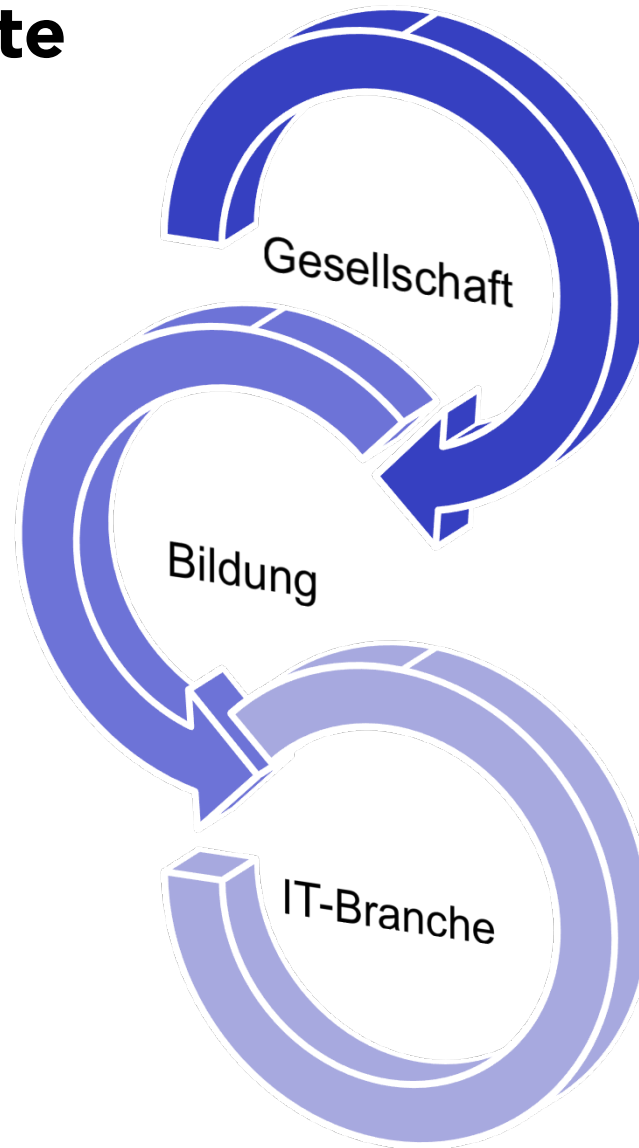
IKT-Interesse bei jungen Erwachsenen

- 376.700 Studierende in Österreich¹ (davon 54,5% Frauen)
- 16.852 studieren IKT-Studien (FHs und Unis²; davon ca. 20% Frauen) = **ca. 4,5 %**

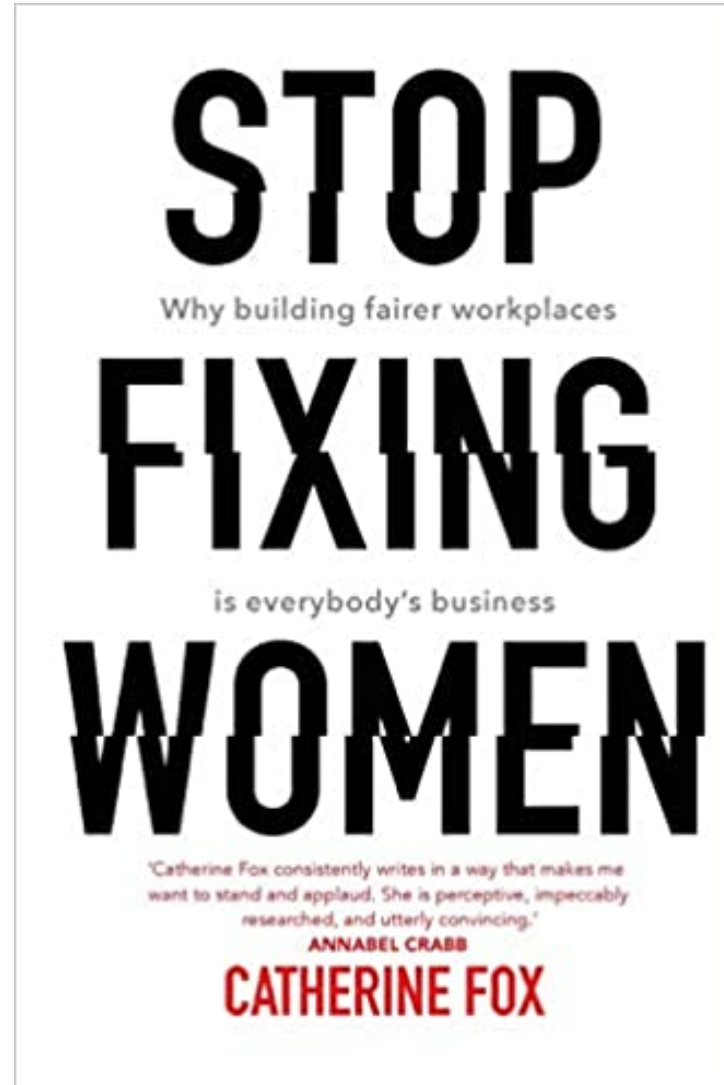
¹ Stand WS 2018/19

² Daten aus 2015

Reden wir über konkrete Handlungs- spielräume!



Wie kann IT geschlechter- gerechter und diverser werden?



Wir brauchen einen Perspektivenwandel

- Neue, diverse Mitarbeitende werden nicht durch Ausbildung und Mentoring an das bestehende System angepasst.
- Unternehmen lernen sich an verschiedenste Talente mit unterschiedlichsten Bedürfnissen anzupassen.
- Dann bringen diverse Menschen auch tatsächlich kreative, innovative Ideen und neue Lösungen ein.

Gender- und diversity-faire IT durch:

1. Fixing the numbers → Mehr Gender-Balance und Diversity in Teams
2. Fixing the institutions → Abbau von strukturellen Barrieren
3. Fixing the knowledge → Inklusion von Gender- und Diversity-Aspekten in IT-Entwicklung

Genderfaire Organisationen – ein Beispiel:

1. **Fixing the numbers:** Mehr Frauen in Wissenschaft und Forschung (nicht nur in Teilzeit und limitierten Anstellungen; Leitungsfunktionen)
2. **Fixing the institutions:** Abbau von intransparenten Entscheidungsstrukturen; Zielsetzungen; Monitoring)

<https://www.change-h2020.eu>



ifz

THE CHANGE APPROACH



RPOs = Research Performing Organisations
RFOs = Research Funding Organisations

CH
AN
GE!

FORSCHUNG VERÄNDERT

Kulturwandel in der IT-Branche

- Dazu braucht es Daten und Analysen (z.B. Gender- und Diversity-Analysen von Entscheidungsgremien und -prozessen)
- Aufdecken von Stereotypen („Unconscious Biases“)
- Top Down- und Bottom Up-Strategien für Organisationsentwicklung in Richtung Fairness für alle

... und ja, es braucht auch eine entsprechende Informatikbildung an Schulen; das Bild der IT in Medien und Gesellschaft muss sich mit verändern ...

Gender- und diversity-faire IT durch:

3. Fixing the knowledge: Inklusion von Gender- und Diversity-Aspekten in IT-Entwicklung

- Partizipative Technikgestaltung
→ RRI
- Diversity-sensible Technikgestaltung



„Configuring the User as Somebody“

- Diversity-sensible Technikgestaltung vermeidet

“configuring the user as ‘everybody’ and the use of the ‘I-methodology’”

- Weg vom Denken was technisch möglich zu was sinnvoll ist
- Konkrete Nutzung und konkrete Nutzer_innen im Blick

Diversity-sensible Technikentwicklung: Beispiel „VITAPATCH“

- Multifunktionales Datenpflaster für ein alltagsnahes Assessment & Bewegungsmonitoring
- EKG-Elektroden und piezoelektrische Sensoren auf hauchdünnen dehnbaren Pflasterfolien
- Signale werden zur Auswertung an eine Smartphone-App geschickt



Gefördert von der FFG als FEMtech Forschungsprojekt.

Diversity-sensible Technikentwicklung: Beispiel „VITAPATCH“



- Gespräche mit Expert_innen (Physiotherapie, Sportmedizin, Arbeitspsychologie ...)
- Auswahl konkreter Use-Case: Cardio-Reha
- Stakeholder-Workshops (Expert_innen und Herzpatient_innen)

Zurück zur heißen Kartoffel ...

Mein Wunsch für Österreichs Bildung:

Wir leben in einer von Informations- und Kommunikationstechnologien durchzogenen Gesellschaft. Um als mündige Bürger_innen mitreden und mitentscheiden zu können, **brauchen wir eine digitale Grundbildung** („technologische Kompetenz“) für alle, die neben Anwendungsfertigkeiten vor allem auch Reflexionswissen über Technologien und deren soziale und gesellschaftliche Auswirkungen beinhaltet.

... bitte fangen Sie sie, sie ist gar nicht so heiß!

Mein Wunsch an die IT-Branche:

Damit IT-Entwicklungen soziale Bedürfnisse treffen und gesellschaftliche Konsequenzen berücksichtigen, **braucht es möglichst diverse IT-Teams mit Gender- und Diversity-Fachwissen**, abseits von stereotypen-basiertem Alltagswissen.

→ F&E-Förderungen von der FFG und von der Wirtschaftsagentur Wien bezahlen diese Gender-Aspekte und können zum Know-How-Aufbau genutzt werden.

Quellen und weiterführende Informationen

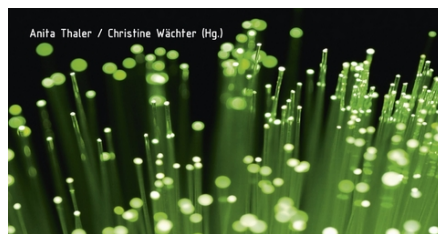
- http://www.informatikaustria.at/wp-content/uploads/2015/04/Standorte_20150327.pdf
- <https://kurier.at/wirtschaft/it-arbeitsmarkt-komplett-ausgetrocknet/308.781.514>
- https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/hochschulen/studierende_belegte_studien/index.html
- <https://www.eltern-bildung.at/expert-inn-enstimmen/maedchen-buben-und-technik-nur-kein-drama-bitte/>
- <http://gendershades.org>
- <http://genderedinnovations.stanford.edu>
- <https://www.change-h2020.eu/>



ifz

CH
AN
GE!

Kontakt:
anita.thaler@ifz.at
www.ifz.at
Twitter: @ifz_graz



Anita Thaler / Christine Wächter (Hg.)

**GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT
IN TECHNISCHEN
HOCHSCHULEN** THEORETISCHE IMPLIKATIONEN UND
ERFAHRUNGEN AUS DEUTSCHLAND,
ÖSTERREICH UND SCHWEIZ

PROFILVERLAG



FORSCHUNG VERÄNDERT