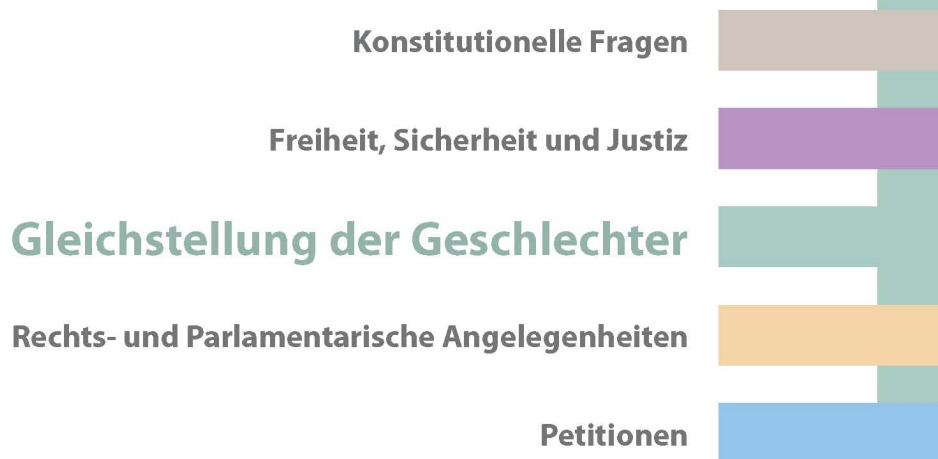


GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE

FACHABTEILUNG C
BÜRGERRECHTE UND KONSTITUTIONELLE ANGELEGENHEITEN



Frauen im IKT-Sektor

Zusammenfassung



GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE
**FACHABTEILUNG C: BÜRGERRECHTE UND KONSTITUTIONELLE
ANGELEGENHEITEN**

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Frauen im IKT-Sektor

ZUSAMMENFASSUNG

Kurzfassung

Der Informations- und Kommunikationstechnologiesektor wird für nahezu alle Wirtschaftszweigen immer wichtiger. Die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitnehmern für diesen expandierenden Sektor steigt ständig und Frauen, die derzeit nur schwach im IKT-Sektor vertreten sind, sind ein potentieller Bewerberkreis.

In diesem Themenpapier wird ein kurzer Überblick gegeben über ausgewählte Fachliteratur und Beispiele für bewährte Verfahren, die von der Kommission vorgeschlagen wurden, um zu klären, wie man Frauen für IKT-Studiengänge und folglich für eine Karriere im IKT-Sektor gewinnen kann. Dazu wurden zwei Ansätze gewählt: erstens wurde der Anteil von Mädchen und jungen Frauen in IKT-Studiengängen und bewährte Verfahren analysiert, durch die sie dazu angeregt werden, sich für eine solche akademische Laufbahn zu entscheiden; zweitens wird ein Überblick über die Hindernisse gegeben, mit denen weibliche Fachkräfte bei ihrer Arbeit und Laufbahn in IKT-Unternehmen konfrontiert werden; außerdem werden bewährte Verfahren vorgestellt, mit denen mehr weibliche Fachkräfte für diesen Sektor gewonnen werden und mit denen gerechte Aufstiegsmöglichkeiten sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben sichergestellt werden können.

Dieses Dokument wurde vom Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments in Auftrag gegeben.

VERANTWORTLICHE BEAMTENEN

Sara Raquel DA SILVA REIS

Erika SCHULZE

Fachabteilung C - Bürgerrechte und Konstitutionelle Angelegenheiten

Europäisches Parlament

B-1047 Brüssel

E-Mail-Adresse: poldep-citizens@europarl.europa.eu

SPRACHFASSUNGEN

Original: EN

ÜBER DEN HERAUSGEBER

Kontakt zur Fachabteilung oder Bestellung des Newsletters:

poldep-citizens@europarl.europa.eu

Redaktionsschluss: Juli 2012

Europäisches Parlament, © Europäische Union, 2012

Dieses Dokument ist im Internet unter folgender Adresse abrufbar:

<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN>

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die hier vertretenen Auffassungen geben die Meinung des Verfassers wieder und entsprechen nicht unbedingt dem Standpunkt des Europäischen Parlaments.

Nachdruck und Übersetzung – außer zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

ZUSAMMENFASSUNG

Der IKT-Sektor ist für alle Wirtschaftszweige von brachenübergreifender Bedeutung. Seine beeindruckende Entwicklung in den vergangenen Jahren und das für die Zukunft prognostizierte exponentielle Wachstum werden eine zunehmende Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften zur Folge haben. Da Frauen im IKT-Sektor schwach vertreten sind, könnten sie einen möglichen Bewerberkreis für diesen Sektor darstellen.

Um Frauen dazu zu bewegen, IKT-Studiengänge zu absolvieren und im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien zu arbeiten, müssen erst einige Hindernisse überwunden werden. Diese können zwei unterschiedlichen Gruppen zugeordnet werden: eine betrifft die Ausbildung und die andere die Beschäftigung von Frauen im IKT-Sektor.

Bei der Ausbildung gibt es zwei verschiedene Phasen, die anders gehandhabt werden müssen, damit Mädchen ermutigt werden, sich für einen IKT-Studiengang zu entscheiden. In weiterführenden Schulen sollte eine Vielzahl von Anreizen geboten werden, um gegen Stereotypen vorzugehen, laut denen Mädchen nicht „technisch denken“ und um gegen die Voreingenommenheit in Bezug auf Lehrmaterialien und -mittel anzugehen; in der Hochschule sollte man jungen Frauen, die IKT-Studiengänge gewählt haben, besondere Aufmerksamkeit schenken, um sie zu ermutigen, eine Karriere in diesem Bereich anzustreben. Dies könnte beispielsweise durch die Einrichtung von Mentorenprogrammen mit weiblichen Vorbildern erfolgen.

Hinsichtlich der Beschäftigung ist Motorola Polen ein gutes Beispiel für ein Unternehmen, das Projekte zur Einstellung von Mädchen im IKT-Sektor entwickelt hat. Das **Diversity Project** soll Mädchen zeigen, dass die Wissenschaft und Informatik nicht unbedingt eine Männerdomäne sein müssen, sondern dass beide Bereiche viele Möglichkeiten bieten. Zusätzlich konnte so das Selbstvertrauen der Mädchen hinsichtlich ihrer IKT-Fertigkeiten gestärkt werden.

Zu der anderen Gruppe von Hindernissen, denen Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn im IKT-Sektor begegnen, gehört das Phänomen der „leaky pipeline“, also Frauen, die im IKT-Sektor beschäftigt sind, sich auf der Mitte ihrer Laufbahn befinden und den Bereich verlassen. Um das Problem zu bekämpfen, müssen drei Phasen überdacht werden: Einstellung, berufliche Entwicklung und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

RTÉ ist ein Beispiel einer Rundfunkanstalt, deren Einstellungspolitik von der Europäischen Kommission als bewährtes Verfahren hervorgehoben wurde. Um das Gleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Bewerbern zu gewährleisten, verweist die irische Rundfunkanstalt in ihren Stellenanzeigen ausdrücklich auf ihre Gleichstellungsstrategie. Jeder Bewerber füllt einen Fragebogen aus, um sicherzustellen, dass die in Betracht gezogenen Kandidaten qualifiziert sind; außerdem wird in Abteilungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine „positive Diskriminierung“ genutzt.

Im Hinblick auf die berufliche Entwicklung hat die Kommission **Telia Sonera** als Beispiel für ein bewährtes Verfahren hervorgehoben. Für das Managementprogramm dieses Unternehmens werden die Führungsqualitäten der Mitarbeiter überprüft und besonderes Augenmerk liegt auf der Gleichstellung und auf einem ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen. Durch die Teilnahme an diesem Programm erkennen weibliche Mitarbeiter ihre Führungsqualitäten und könnten dazu angeregt werden, sich für eine Führungsposition zu bewerben.

Schließlich betrachtet die Kommission in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Berufsleben die **Fraunhofer Gesellschaft als gutes Beispiel**. Dieses deutsche Forschungsinstitut ermutigt sowohl männliche als auch weibliche Mitarbeiter, Arbeitszeiten flexibel zu regeln und bietet zusätzlich noch eine Kinderbetreuung vor Ort und außerschulische Aktivitäten für Kinder und konnte so einen Frauenanteil von 30 % bei seinen Forschern erreichen (der durchschnittliche Anteil weiblicher Angestellter an deutschen Forschungsinstituten beträgt lediglich 17 %).






GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE

FACHABTEILUNG **C** BÜRGERRECHTE UND KONSTITUTIONELLE ANGELEGENHEITEN

Rolle

Die Fachabteilungen sind Forschungsreferate, die Ausschüsse, interparlamentarische Delegationen und andere parlamentarische Einrichtungen beraten.

Politikbereiche

-  Konstitutionelle Fragen
-  Freiheit, Sicherheit und Justiz
-  Gleichstellung der Geschlechter
-  Rechts- und Parlamentarische Angelegenheiten
-  Petitionen

Dokumente

Siehe Website des Europäischen Parlaments:
<http://www.europarl.europa.eu/studies>

BILDNACHWEISE: iStock International Inc.

