

# Women in Tech Time to close the gender gap

Andrews Jon; Hinton Laura; Ash  
Sheridan  
PricewaterhouseCoopers (PwC) 2017

# Über die Studie

Die Studie untersucht Frauen in der Technologiebranche in United Kingdom (UK), um das Potenzial von Frauen zu erkennen und damit die Welt zu verändern.

PwC hat im Jahr 2017 (27.1. bis 6.2.2017) unter 2.176 Studierenden in UK eine Umfrage zur Technologiebranche gemacht. Unter den 2.176 Studierenden waren 1.102 weibliche und 1.074 männliche Studierende.

Quelle: Andrews Jon; Hinton Laura; Ash Sheridan; PricewaterhouseCoopers (PwC) 2017

# Hintergrund - Ausgangssituation

- Frauen sind in UK in der Technologiebranche unterrepräsentiert;
- 15 % der Frauen arbeiten in STEM (science, technology, engineering and mathematics) in UK;
- 5 % der Frauen haben eine Führungsposition in der Technologiebranche;

# Ergebnisse

Mädchen möchten in der Schule weniger STEM Fächer lernen mit Ausnahme von Biologie, diese Situation setzt sich im späteren Studium fort!

- 64 % der Mädchen besuchen STEM Fächer in der Schule;
- 83 % der Burschen besuchen STEM Fächer in der Schule;
- 30 % der Frauen studieren STEM Fächer;
- 52 % der Männer studieren STEM Fächer;
- Ingenieurwesen - große Lücke zwischen den Geschlechter (nur 2 % der Frauen studieren Ingenieurwesen im Vergleich zu 13 % der Männer);

## Mädchen finden STEM Fächer nicht so interessant!

- Mädchen sind besser in Geisteswissenschaften;
- STEM Fächer sind nicht relevant für die spätere Karriere der Mädchen;
- LehrerInnen vermitteln STEM Fächer nicht interessant genug;

# Gründe II

Mädchen streben keine Karriere in der Technologiebranche an!

- 27 % der weiblichen Studierenden erwägen keine Karriere in der Technologiebranche;
- 62 % der männlichen Studierenden können sich eine Karriere in der Technologiebranche vorstellen;
- für 3 % der weiblichen Studierenden ist die Technologiebranche die 1. Wahl für ihre Karriere und 5 % können sich vorstellen, dort zu arbeiten;
- für 15 % der männlichen Studierenden ist die Technologiebranche die 1. Wahl für ihre Karriere und 19 % können sich vorstellen, dort zu arbeiten;

# Gründe III

## Mangel an weiblichen Role Models in der Technologiebranche!

- 12 % der weiblichen Studierenden sind der Meinung, dass nicht genügend Role Models vorhanden sind;
- 8 % der männlichen Studierenden sind der Meinung, dass nicht genügend Role Models vorhanden sind;
- 83 % der weiblichen Studierenden können keine Person aus einem Fachbereich nennen, der sie interessiert;
- 59 % der männlichen Studierenden können keine Person aus einem Fachbereich nennen, der sie interessiert;
- 22 % der Studierenden können eine berühmte weibliche Person aus der Technologie nennen;
- 66 % der Studierenden können eine berühmte männliche Person aus der Technologie nennen;

Wenig Verständnis der Frauen, dass mit Technologie die Welt verändert werden kann!

- für 40 % der Studierenden ist mit der Wahl des Jobs wichtig, die Welt zu einem besseren Platz zu machen;
- 50 % der weiblichen Studierenden wollen mit der Wahl des Jobs die Welt zu einem besseren Platz machen;
- nur 31 % der männlichen Studierenden wollen mit der Wahl des Jobs die Welt zu einem besseren Platz machen;

# Weitere Ergebnisse

- Männer (44 %) nennen Gehalt als wichtigsten Faktor für die Wahl des Jobs, nur 32 % der Frauen nennen das Gehalt;
- Männer (55 %) erwarten, dass ihre Karriere von der Automatisierung abgelöst wird, nur 46 % der Frauen denken das;
- 76 % der Studierenden erwarten, dass neue Technologien die Jobs ersetzen;
- 58 % der Studierenden meinen, dass neue Jobs durch die neuen Technologien entstehen werden;
- 63 % der Studierenden erwarten, dass in Zukunft neue Skills benötigt werden;

# Maßnahmen I

Folgende vier Maßnahmen würden helfen, um die Anzahl der Frauen in Technologie zu erhöhen:

- 1. Die Technologiebranche sollte eine größere Rolle bei der Ausbildung der Studierenden und der Gestaltung der Welt, in der wir leben, spielen:

Technologieorganisationen sollten gemeinsam mit LehrerInnen den Unterricht gestalten, z.B. durch Virtual Reality, um zu zeigen, wie diese Technologien unserer Leben verbessern können; schon sehr junge SchülerInnen sollten mit diesen modernen Technologien unterrichtet werden, davon profitieren sowohl Mädchen als auch Burschen;

# Maßnahmen II

- 2. Mehr Bewusstsein schaffen, dass Karrieren in der Technologiebranche für Frauen möglich sind;  
Technologieorganisationen müssen auch alternative Wege aufzeigen, wie eine Karriere in Forschung möglich ist z.B. durch Lehrstellen;  
Möglichkeiten schaffen, dass junge Menschen auch Arbeitserfahrungen während der Ausbildung sammeln können;
- 3. Sichtbare Role Models auf allen Stufen in der Technologiebranche;  
Frauen in Toppositionen und auf allen Karrierestufen in der Technologiebranche sichtbar machen und auch über diese Frauen sprechen;

# Maßnahmen III

- 4. Frauen müssen unterstützt werden, damit sie in der Technologiebranche auch ihr Potenzial erreichen können;

Technologieorganisationen sollten Genderziele, Programme und Initiativen umsetzen, um Frauen zu unterstützen, in höhere Positionen zu gelangen;

Mentoring einsetzen, um Frauen nach Arbeitsunterbrechungen wieder in die Technologiebranche zu bringen;

# Zusammenfassung und Fazit

Die Studie untersucht Frauen in der Technologiebranche in UK, um das Potenzial von Frauen zu erkennen und damit die Welt zu verändern!

Maßnahmen, um die Anzahl der Frauen in der Technologiebranche zu erhöhen:

- Technologiebranche sollte eine größere Rolle bei der Ausbildung der Studierenden und der Gestaltung der Welt, in der wir leben, spielen;
- Mehr Bewusstsein schaffen, dass Karrieren in der Technologiebranche für Frauen möglich sind;
- Sichtbare Role Models auf allen Stufen in der Technologiebranche;
- Frauen müssen unterstützt werden, damit sie in der Technologiebranche auch ihr Potenzial erreichen können;

# Mehr Informationen finden Sie

Women in Tech

Time to close the gender gap

AutorInnen: Andrews, Jon; Hinton, Laura;  
Ash, Sheridan; PwC;

Studie (2017):

<https://www.pwc.co.uk/women-in-technology/women-in-tech-report.pdf>

Foliensatz erstellt durch BMVIT für FEMtech