

Diskriminierung von Frauen in Nawi-Tech

Werden Frauen mit Migrationshintergrund doppelt diskriminiert?

Quelle: Joan C. Williams, Katherine W. Phillips, Erika V. Hall (2014): Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of Color in Science. www.worklifelaw.org.

Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Über die Studie

Diskriminierung anhand von stereotypen Rollenzuweisungen in Nawi-Tech Berufen betrifft Frauen. Und Frauen mit Migrationshintergrund besonders.

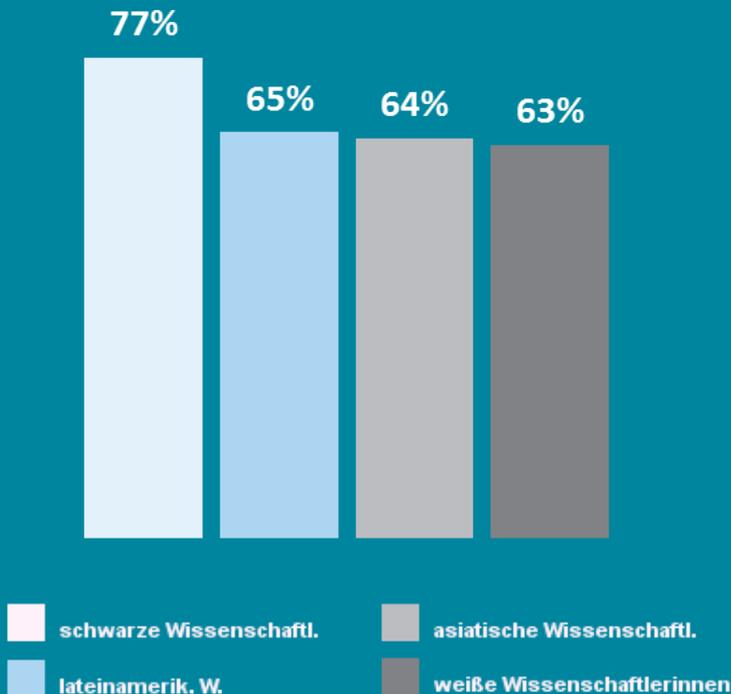
Die Autorinnen beschreiben in dieser Studie 5 Diskriminierungsmuster. 100% der 60 interviewten farbigen Wissenschaftlerinnen geben an, dass auf sie zumindest eines dieser Muster zutrifft.

Ziel der Studie: Aktualisierte Daten über Diskriminierung von hochqualifizierten Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen aus den USA zu erhalten.

Datenbasis: 60 Tiefeninterviews mit farbigen Wissenschaftlerinnen und 557 ausgewertete Fragebögen von Wissenschaftlerinnen in Zusammenarbeit mit der „Association for Women in Science“

Prove it again: Kompetenz wird in Frage gestellt

Anteil der Wissenschaftlerinnen, die angaben, dass ihre Kompetenz immer wieder hinterfragt wird:

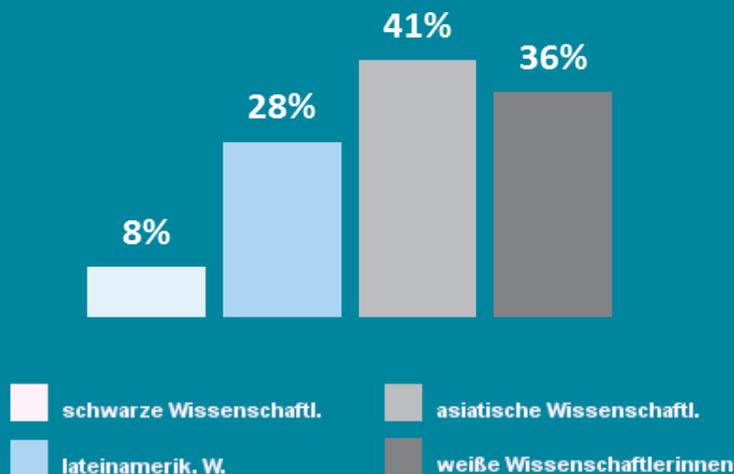


2/3 der Frauen sagen, dass ihre Kompetenz immer wieder hinterfragt wird. Bei schwarzen Wissenschaftlerinnen ist der Wert mit 77% am höchsten.

Quelle: Joan C. Williams, Katherine W. Phillips, Erika V. Hall (2014): Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of Color in Science. www.worklifelaw.org.

The Tightrope: NaWi-Tech Frauen in den USA gefangen in Geschlechterrollen

Anteil der Wissenschaftlerinnen, die berichten vom Gefühlsdruck, eine traditionelle weibliche Rolle spielen zu müssen:

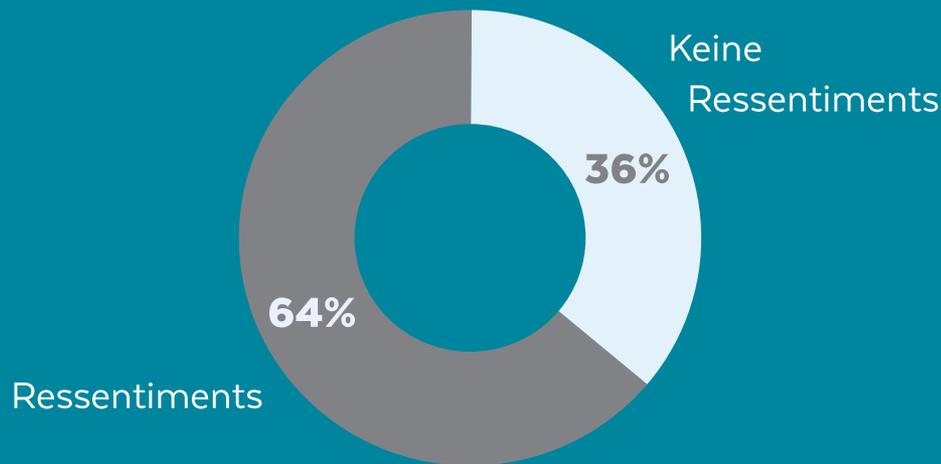


Mehr als 1/3 der befragten Wissenschaftlerinnen berichten vom Gefühlsdruck, eine traditionell weibliche Rolle spielen zu müssen.

Etwa die Hälfte der Frauen (53,0%) gab an, bei der Übernahme von stereotypen "maskulinen" Verhaltensweisen (wie z.B. Entscheidungsstärke) negatives Feedback zu erhalten.

Maternal Wall: Mit stereotypen Erwartungshaltungen konfrontiert

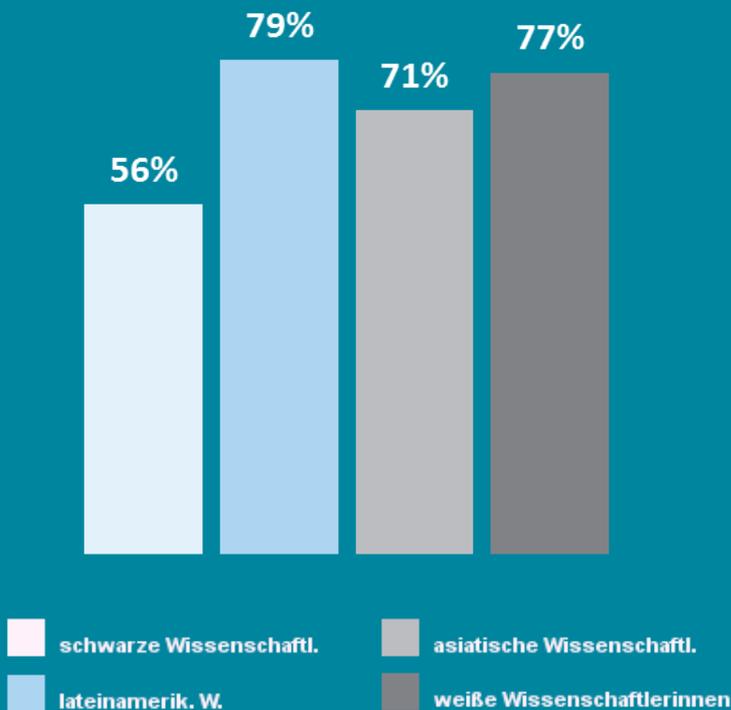
Anteil der Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die Ressentiments hinsichtlich ihrer Kompetenz und Einsatzbereitschaft erfahren:



Beinahe $\frac{2}{3}$ der befragten Frauen mit Kindern erfährt Ressentiments hinsichtlich ihrer Kompetenz und Einsatzbereitschaft in der Arbeit.

Tug of War: Rivalität unter Kolleginnen...

Anteil der Wissenschaftlerinnen, die angaben, sich gegenseitig zu unterstützen:



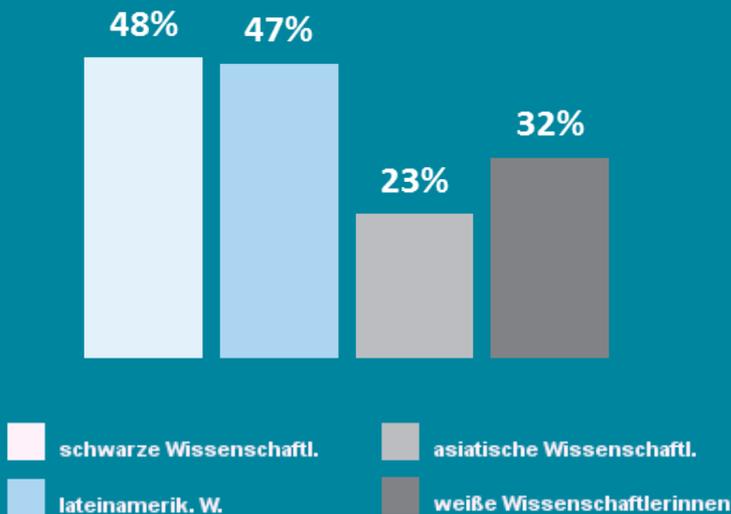
...ist vermeidbar: $\frac{3}{4}$ der befragten Frauen gaben an, sich gegenseitig zu unterstützen.

Aber $\frac{1}{5}$ der Wissenschaftlerinnen sprachen von einer Wettbewerbssituation unter den Kolleginnen; ein Kennzeichen von Unternehmen mit hohem Männeranteil.

Quelle: Joan C. Williams, Katherine W. Phillips, Erika V. Hall (2014): Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of Color in Science. www.worklifelaw.org.

Isolation betrifft überwiegend Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

Anteil der Wissenschaftlerinnen, die irrtümlich schon einmal dem administrativen Bereich zugeordnet wurden:



Fast die Hälfte der Schwarzen und Lateinamerikanischen Frauen gibt an, irrtümlich dem administrativen Bereich zugeordnet worden zu sein.

Quelle: Joan C. Williams, Katherine W. Phillips, Erika V. Hall (2014): Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of Color in Science. www.worklifelaw.org.

Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich Nawi-Tech sagen: Gender Bias ist die Ursache für das Fehlen von Frauen in Nawi-Tech

Die Auswertung der Interviews und Fragebögen zeigt, dass die Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Nawi-Tech nicht auf „Pipeline“ Probleme oder fehlenden Interesse zurückzuführen ist.

Vielmehr sind stereotype Rollenzuschreibungen ein Problem mit dem sich die Unternehmen stärker auseinandersetzen müssten, um Frauen gezielter zu fördern.

Empfehlung: „Bias Interrupters Modell“

Dieses Modell sieht vier Umsetzungsschritte vor:

- 1) **Erhebung:** Wo gibt es im Unternehmen Voreingenommenheit?
Formulierung einer zu erreichenden Zielgröße
- 2) **Intervention:** z.B. Einführung eines Mentoring-Systems bereits in der Bewerbungsphase für NeueinsteigerInnen
- 3) **Messung:** Hat die Intervention einen Erfolg gezeigt?
- 4) **Adaption der Intervention:** Wenn durch die Maßnahme die Zielvorgabe nicht erreicht wurde.

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Joan C. Williams, Katherine W. Phillips, Erika V. Hall (2014): Double Jeopardy? Gender Bias Against Women of Color in Science. www.worklifelaw.org.

Link:

<https://hbr.org/2015/03/the-5-biases-pushing-women-out-of-stem>

Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech