



Liebe genderdaxCommunity,

wir hoffen, Ihnen geht es gut, Sie sind gesund und wohlauf!

Mit dieser Ausgabe der genderdaxNews möchten wir Ihnen bereits einige Informationen zu unserem

genderdaxWebchat

am 9. November 2021 von 10:00 – 12:00 Uhr

mit dem Schwerpunktthema:

„KI und Chancengleichheit“

zukommen lassen.

In Vorbereitung auf die Veranstaltung möchten wir gerne abfragen, ob Sie an dem Webchat teilnehmen werden.

Bitte tragen Sie sich hierfür **bis zum 26. Oktober 2021** mit Ihrem Namen sowie dem Unternehmensnamen in der Liste der Teilnehmenden unter folgendem Link ein bzw. aus:

<https://terminplaner4.dfn.de/xFfH7wmszrfB4ZBx>

Falls sie den Link nicht öffnen können sollten oder Schwierigkeiten bei der Anmeldung haben, schreiben Sie uns gerne eine Nachricht an info@genderdax.de.

Wie bereits angekündigt, wird „KI und Chancengleichheit“ das Schwerpunktthema des genderdaxWebchats sein, dabei sollen unter anderem folgende Themen im Rahmen eines Workshops behandelt werden:

Künstliche Intelligenz (KI) wird in immer mehr Bereichen der Arbeitswelt eingesetzt. Sie soll die anfallenden Daten in einer Komplexität erfassen, analysieren und daraus lernen (Deep learning), die das menschliche Gehirn - wenn überhaupt - nur in ganz anderen Zeiträumen erfassen und verarbeiten kann. Die Problematik, die sich beim Einsatz dieser Algorithmen zeigt und die seit Jahren in der Öffentlichkeit sehr kontrovers diskutiert wird, ist, dass die Verarbeitung auf vergangenheitsbezogene Daten beruht. Spektakuläre Vorfälle zeigen, dass sich dies diskriminierend auswirken kann, weil es die Stereotypen und Verzerrungen/Biase der Vergangenheit aufgreift und für die Zukunft festschreibt.

Die Fragestellung, über die wir im Workshop nach einer einführenden Präsentation über wesentliche Aspekte und Kriterien diskutieren wollen, ist:

- Inwieweit und in welchen Bereichen sollte sich genderdax hier als Community engagieren?
- Was kann jede/r Einzelne/r im eigenen Unternehmen tun?
- Welche Aktivitäten gibt es schon?

Wie gewohnt erhalten Sie in dieser Ausgabe der genderdaxNews wieder Hinweise zu aktuellen Studien, Artikeln und Berichten rund um das Thema gender&diversity. Wir wünschen viel Spaß beim Stöbern:

Passend zum Themenschwerpunkt des genderdaxWebchats „KI und Chancengleichheit“ berichtete die Süddeutsche Zeitung am 21. September 2021 dazu, wie die Arbeitswelt durch künstliche Intelligenz diverser werden kann. Den Bericht zum Interview mit der Verhaltensökonomin Iris Bohnet finden Sie auf folgender Seite:

https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/iris-bohnet-what-works-1.5417217?sc_src=email_2657941&sc_lid=224325219&sc_uid=7ISCPH2Tf&sc_lid=3413&utm_medium=email&utm_source=emarsys&utm_content=www.sueddeutsche.de%2Fwirtschaft%2Firis-bohnet-what-works-1.5417217&utm_campaign=PLAN_W_220921&sc_eh=b2e62356d13fb5b31

Das IAB liefert mit dem Beitrag „„Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert“ Einblicke in die Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung während der Corona-Pandemie. Insbesondere Mütter arbeiteten dabei verstärkt am Abend oder am Wochenende. Den Bericht von Corinna Frodermann, Philipp Grunau, Susanne

Wanger und Stefanie Wolter vom 20. Juli 2021 finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.iab-forum.de/nine-to-five-war-gestern-in-der-pandemie-haben-viele-beschaeftigte-ihre-arbeitszeiten-verlagert/>

Die Studie „Aus der Corona-Krise lernen: Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik“ der Prognos AG aus dem Juli liefert Erkenntnisse dazu, welche Learnings aus der Krise in Hinblick auf die betriebliche Vereinbarkeitspolitik mitgenommen werden. Der Artikel findet sich unter folgender Verlinkung auf der Seite „Erfolgsfaktor Familie“:

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/news-1/meldung/neue-studie-lernen-aus-der-krise.html>

Alle Ergebnisse der Studie „Aus der Corona-Krise lernen: Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik“ unter der Leitung von Herrn Dr. David Junke lassen sich nachfolgend einsehen:

[https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/pdf/210712 Studie Erfahrungen und impulse fuer die betriebliche Vereinbarkeitspolitik.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/pdf/210712_Studie_Erfahrungen_und_impulse_fuer_die_betriebliche_Vereinbarkeitspolitik.pdf)

Fallstudien zur o.g. Studie der Prognos AG sind unter folgendem Link abrufbar:

[https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/pdf/210715 Fallstudien Anhang zur Studie Erfahrungen und impulse fuer die betriebliche Vereinbarkeitspolitik.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/pdf/210715_Fallstudien_Anhang_zur_Studie_Erfahrungen_und_impulse_fuer_die_betriebliche_Vereinbarkeitspolitik.pdf)

Die BEYOND GENDER AGENDA hat in diesem Jahr den German Diversity Monitor 2021 mit dem Titel „Das deutsche Diversitätsdilemma“ herausgebracht und liefert damit aktuelle Erkenntnisse zur Diversität in Deutschland. Den gesamten Monitor haben wir für Sie nachfolgend verlinked:

<https://beyondgenderagenda.com/wp-content/uploads/2021/09/German-Diversity-Monitor-2021-Das-deutsche-Diversitaets-Dilemma.pdf>

In seinem Artikel „Warum Unternehmen Vielfalt fördern sollten“ beschreibt Martin Bayer unter anderem, warum die Förderung von Diversity auch einen

Wandel der Unternehmenskultur voraussetzt. Den Artikel vom 27.07.2021 finden Sie auf der Onlinepräsenz „Computerwoche“:

<https://www.computerwoche.de/a/warum-unternehmen-vielfalt-foerdern-sollten,3551544>

In der neunten Ausgabe 2021 des „Harvard Business manager“ erschien am 18. August ein Artikel zu einem Interview mit Roman Gaida (Topmanager bei Mitsubishi Electric) über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Den Artikel finden Sie auf folgender Seite:

<https://www.manager-magazin.de/harvard/selbstmanagement/karrierestory-roman-gaida-ueber-familie-und-beruf-a-3d877256-0002-0001-0000-000178696570>

Warum passende Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Unternehmen wichtig sind, erklären Expertinnen in dem Bericht „Kind und Karriere: Wie Unternehmen unterstützen können – und davon profitieren“ vom 14.09.2021, zu finden unter folgendem Link:

<https://t3n.de/news/kind-karriere-unternehmen-familienfreundlich-1403067/>

Ein „Good Practice“ zur Frauenquote: Unter den 500.000 Angestellten des IT Konzerns TCS gibt es 185.000 Frauen. Am 29.09.2021 berichtete die Süddeutsche Zeitung über ein Treffen mit Chief Diversity Officer des IT Konzerns, Ritu Anand. Den Bericht zum Treffen finden Sie nachfolgend:

https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/tcs-ritu-anand-gleichberechtigung-1.5424132?sc_src=email_2680232&sc_lid=226052272&sc_uid=7ISCPH2Tf&sc_lid=11456&utm_medium=email&utm_source=emarsys&utm_content=www.sueddeutsche.de%2Fwirtschaft%2Ftcs-ritu-anand-gleichberechtigung-1.5424132&utm_campaign=PLAN_W_290921&sc_eh=b2e62356d13fb5b31

Wir freuen uns schon sehr darauf, bald wieder mit Ihnen (wenn auch nur digital) in den Austausch gehen zu können!

Herzliche Grüße und bis zum 9. November!

Ihr genderdaxTeam

Prof. Dr. Michel Domsch
(M.A.)

Prof. Dr. Désirée Ladwig

Marleen J. Wohlert