



**Frauen fit machen für die digitale
Arbeitswelt**

**Preparare le donne per il mondo del lavoro
digitale**



**Internationales Symposium: Chancen und Risiken der
digitalen Arbeitswelt für die Frauen**

**Convegno internazionale: Opportunità e rischi del
lavoro digitale per le donne**

Silvia Vogliotti

Brixen/Bressanone (I) 14.09.2018

Inhalte Contenuti

1 Arbeit 4.0 und Industrie 4.0.

1 Lavoro 4.0 e Industria 4.0.

2 Die digitale Bildung

2 La formazione digitale

3 Digital gender gap

3 Digital gender gap

4 How to close the digital gender gap

4 How to close the digital gender gap

5 Abschließende Überlegungen

5 Riflessioni conclusive



1

Die Zukunft der Arbeit Il futuro del lavoro

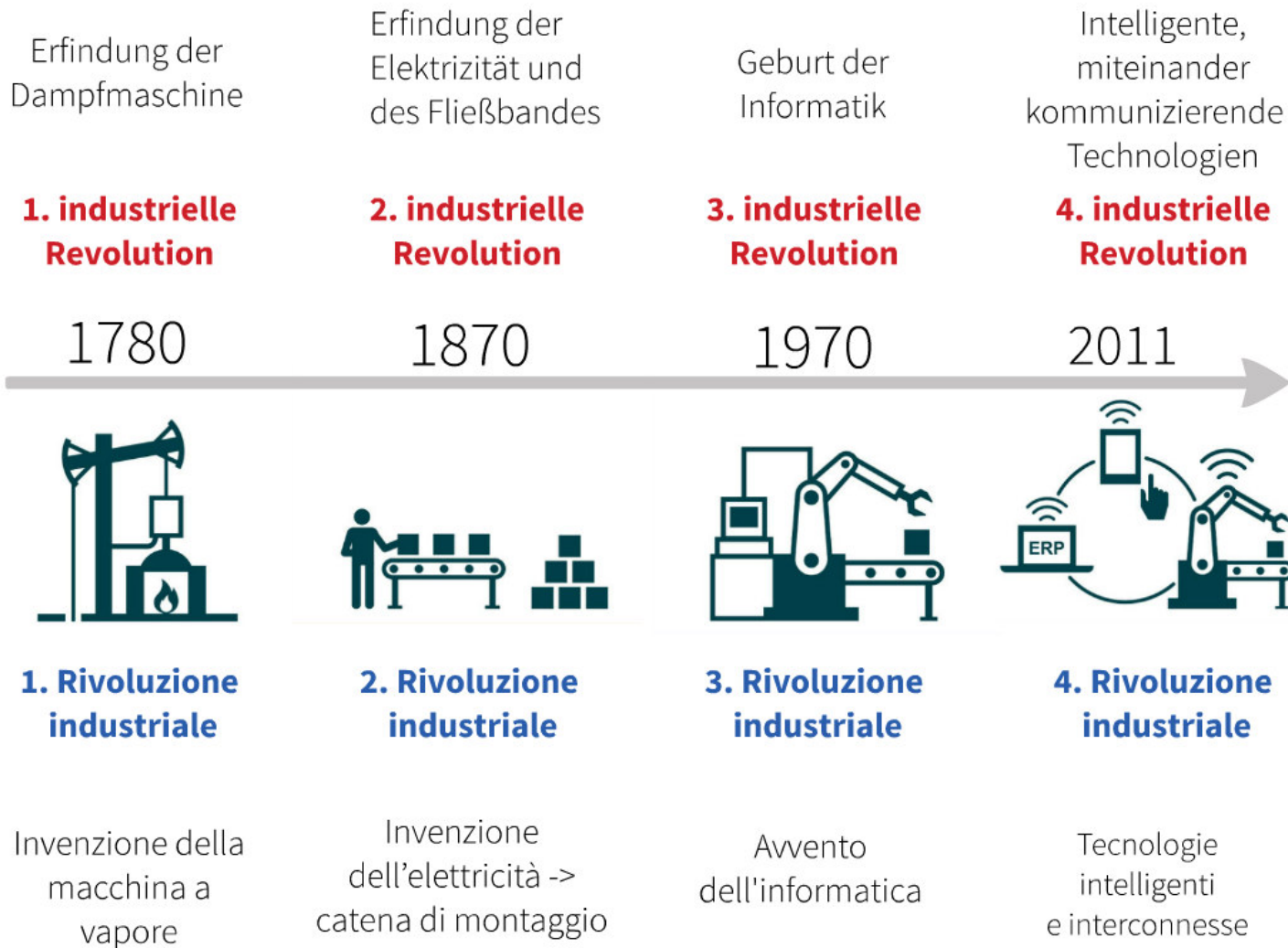
LAVORO 4.0
INDUSTRIA 4.0

INDUSTRIE 4.0
ARBEIT 4.0



Die industriellen Revolutionen

Le rivoluzioni industriali



Der Begriff "Industrie 4.0"

Il termine "Industria 4.0"

*«Dabei geht es um die Transformation der
Industrieproduktion:*

*Die Verschmelzung von Digitalisierung und Internet
mit der klassischen Industrie»*

(Angela Merkel, Messe Hannover 2011)

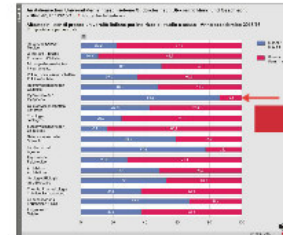
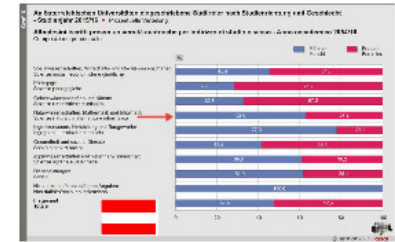
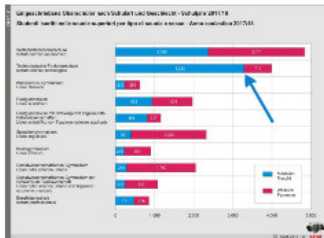
*«La trasformazione completa di tutta la sfera della
produzione industriale attraverso la fusione della
tecnologia digitale e di Internet con l'industria
convenzionale»*

(Angela Merkel, Fiera Hannover 2011)

2

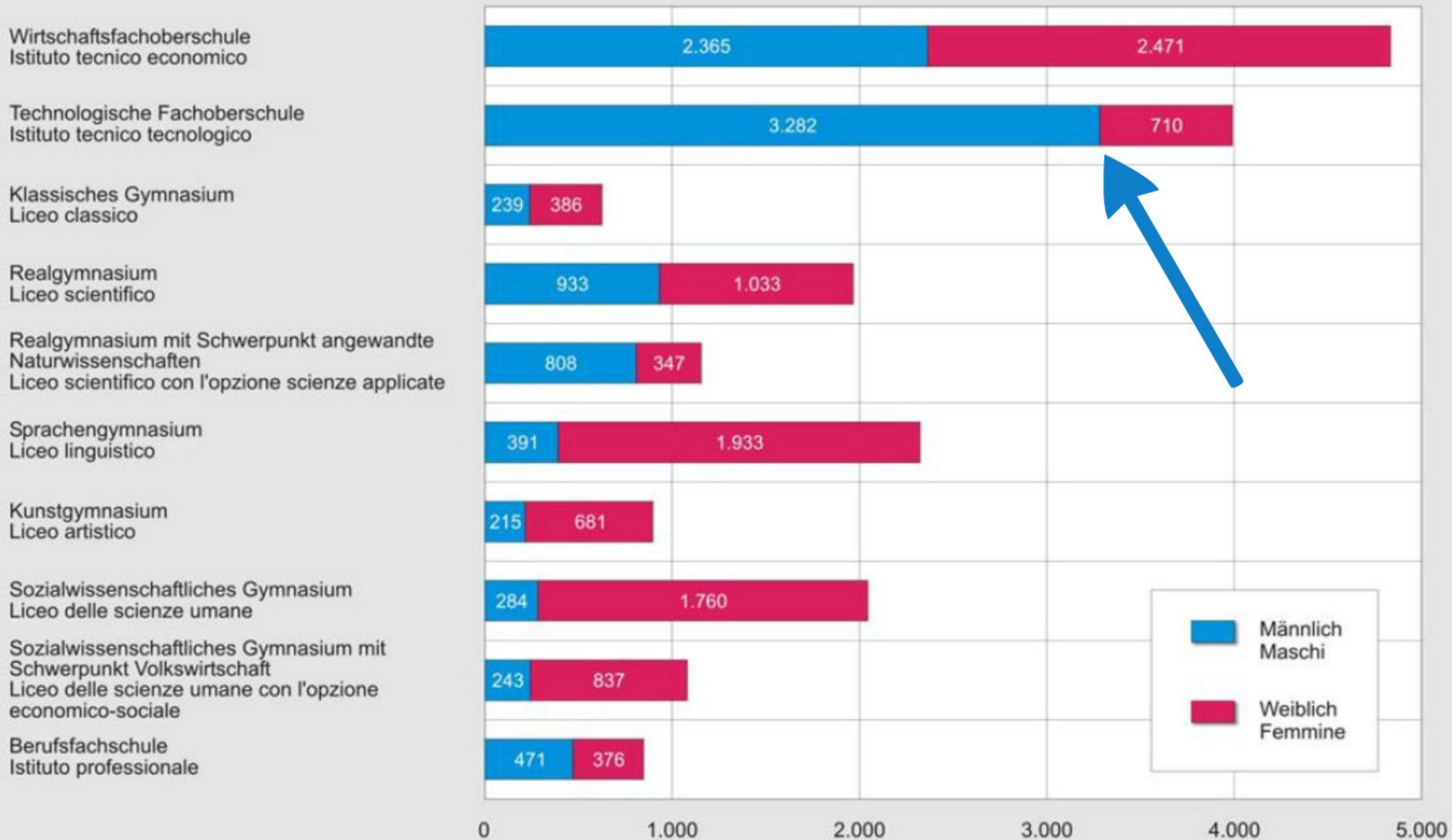
Die digitale Bildung

La formazione digitale



Eingeschriebene Oberschüler nach Schulart und Geschlecht - Schuljahr 2017/18

Studenti iscritti nelle scuole superiori per tipo di scuola e sesso - Anno scolastico 2017/18



An italienischen Universitäten eingeschriebene Südtiroler nach Studienrichtung und Geschlecht

- Studienjahr 2015/16 ■ Prozentuelle Verteilung

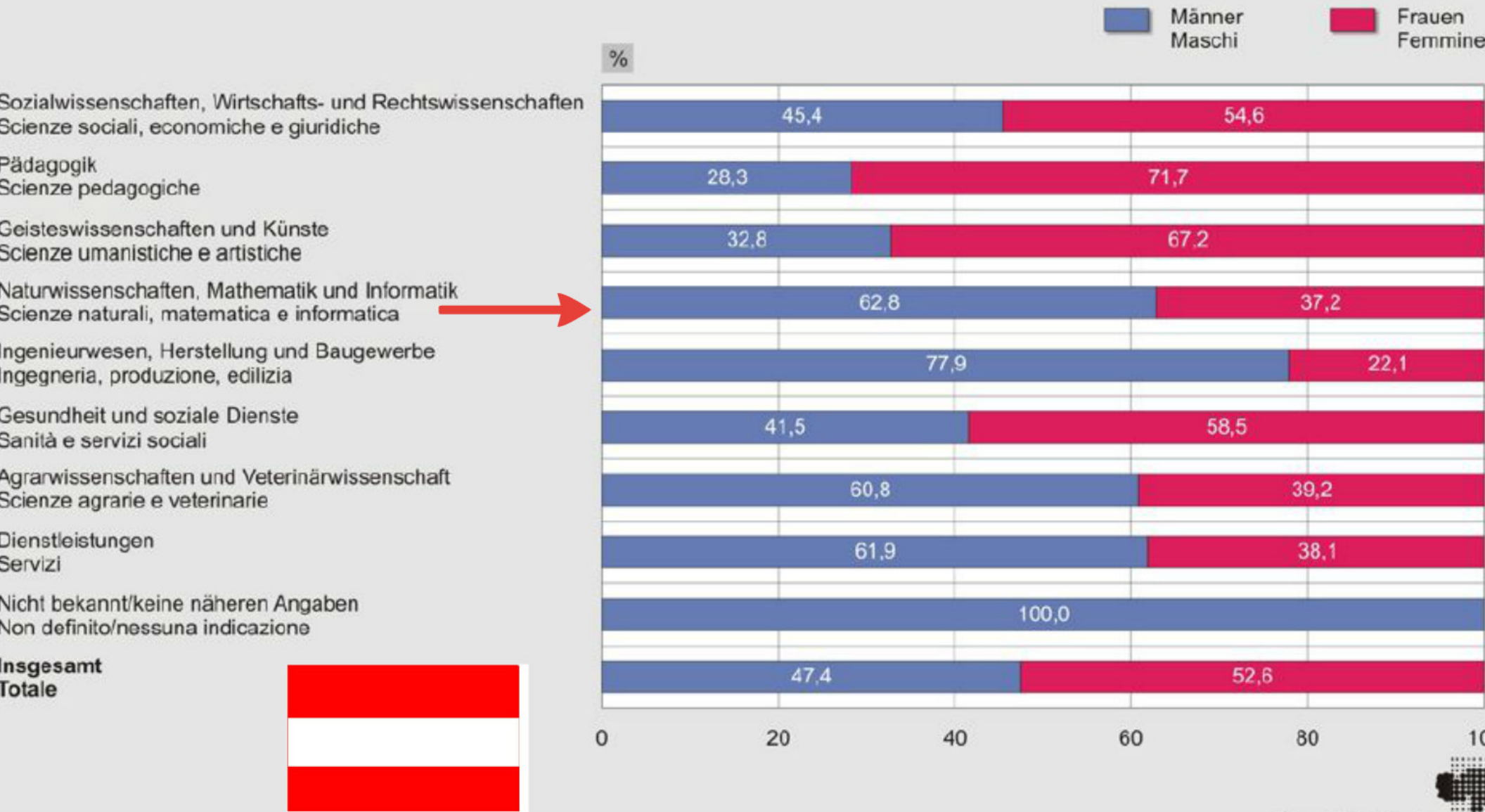
Altoatesini iscritti presso università italiane per indirizzo di studio e sesso - Anno accademico 2015/16

Composizione percentuale



An österreichischen Universitäten eingeschriebene Südtiroler nach Studienrichtung und Geschlecht
- Studienjahr 2015/16 ■ Prozentuelle Verteilung

Altoatesini iscritti presso università austriache per indirizzo di studio e sesso - Anno accademico 2015/16
 Composizione percentuale





- Die PISA-Umfragedaten zeigen niedrigere durchschnittliche Fähigkeiten in Mathematik und Naturwissenschaften der Mädchen in Italien !!!
- Dieser Umstand erklärt aber nicht eine so geringe Beteiligung an technisch-wissenschaftlichen Studien!!!
- und eine so starke Segregation auf dem Arbeitsmarkt !!!
- I dati dell'indagine PISA mostrano minori abilità medie in matematica e scienze per le ragazze italiane !!!
- ma non tali da giustificare una così bassa partecipazione a percorsi di studi tecnico-scientifici !!!
- e una così forte segregazione sul mercato del lavoro !!!

Modelle - Stereotypen - Bildungswahl

Modelli - stereotipi - scelte formative

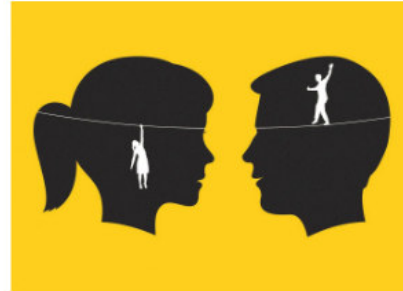
- Südtiroler Schule noch mit traditionellen Modellen verbunden ("Bildungssegregation")
- Die Berufswahl von Jugendlichen (und ihren Familien) immer noch stark von Stereotypen geprägt
- Scuola altoatesina ancora legata ai modelli tradizionali ("segregazione formativa")
- La scelta formativa dei giovani (e delle loro famiglie) è spesso ancora molto influenzata dagli stereotipi



3

The digital gender gap

Ursachen



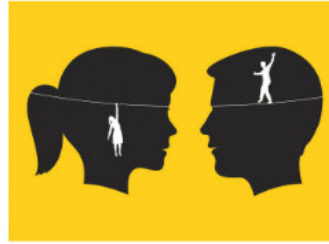
Cause

1. soziale Normen (Frauenrollen)
2. kulturelle Fähigkeiten
3. Geschlechterstereotypen
4. geringe Präsenz von Frauen in den MINT-Fächern

1. norme sociali (ruoli femminili)
2. attitudini culturali
3. stereotipi di genere

4. bassa presenza donne nei percorsi

MINT



**5. klare sektorale
Arbeitssegregation
(geringe Präsenz von
Frauen in ICT-Sektoren)**

**6. geringe Präsenz von
Frauen in
Spitzenpositionen
(noch mehr in ICT-
Sektoren)**

**5. netta segregazione
settoriale nel lavoro
(bassa presenza
donne nei settori ICT)**

**6. bassa presenza
donne in ruoli apicali
(ancor più in settori
ICT)**

4



1 Die Soft-skills der Zukunft Le soft-skills del futuro

Aktuelle Studien zeigen, dass viele der Soft Skills der Zukunft typisch weiblich sind, wie z.B.

Proaktivität Multi-tasking Problemlösung

(einige typisch männliche Soft Skills = Flexibilität, Innovation und Management- und Führungsqualitäten).



Recenti studi indicano che tra le soft skills del futuro molte sono tipicamente femminili, ad es.

Proattività Multitasking Problem solving

(Alcune soft skills tipicamente maschili: la flessibilità, l'innovazione e capacità di management e leadership)



2



- Zusammenarbeit Schule-Arbeitswelt
- Kontinuierliche Lernwege (vs. Work-Life-Balance, Flexibilität)
- Entwicklung neuer Formen des digitalen Lernens
- Geplante Schulungen für alle Frauen jeden Alters (auch im Südtirols öffentlichen Dienst...)
- Partizipatives Management der Bildungsinitiativen mit den Gewerkschaften
- Alternanza scuola-lavoro
- Percorsi di apprendimento continuo (vs. conciliazione vita/lavoro, flessibilità)
- Sviluppo di nuove forme di apprendimento digitale
- Percorsi pianificati di formazione per tutte le donne di qualsiasi età (anche nel pubblico impiego altoatesino....)
- Gestione partecipativa della formazione coi sindacati

3 Ausbildungs- und Berufsberatung + neue Berufswege Orientamento formativo e professionale + nuovi percorsi professionali

- Ausbildung von Lehrern, um Stereotypen entgegenzuwirken
- junge Menschen ermutigen, Ausbildungswege und Berufe zu wählen, die nicht typisch für ihr Geschlecht sind
- positive Beispiele und Modelle zur Überwindung von Stereotypen aufzeigen



- Formazione agli insegnanti per combattere gli stereotipi
- Incoraggiare i giovani a scegliere percorsi di formazione e carriere non tipiche del loro genere
- Proporre esempi e modelli positivi di superamento degli stereotipi

4 Neue Arbeitsorganisation Nuova organizzazione del lavoro

- ICT-Unternehmen nach wie vor stark von männlichen Arbeitsmustern geprägt
- Fehlende weibliche Referenzmodelle

Notwendig:

- Empowerment für Frauen
- digitale Mentoring-Pfade für NeueinsteigerInnen



- Aziende ICT ancora molto connotate da modelli di lavoro maschili
- Mancanza di modelli femminili di riferimento

Necessario:

- empowerment per donne
- percorsi di mentoring digitale per le nuove leve

1

Die Soft-skills der Zukunft Le soft-skills del futuro

Aktuelle Studien zeigen, dass viele der Soft Skills der Zukunft typisch weiblich sind, wie z.B.

Proaktivität Multi-tasking Problemlösung

(einige typisch männliche Soft Skills = Flexibilität, Innovation und Management- und Führungsqualitäten).



Recenti studi indicano che tra le soft skills del futuro molte sono tipicamente femminili, ad es.

Proattività Multitasking Problem solving

(Alcune soft skills tipicamente maschili: la flessibilità, l'innovazione e capacità di management e leadership)

2



- Zusammenarbeit Schule-Arbeitswelt
- Kontinuierliche Lernwege (vs. Work-Life-Balance, Flexibilität)
- Entwicklung neuer Formen des digitalen Lernens
- Geplante Schulungen für alle Frauen jeden Alters (auch im Südtirols öffentlichen Dienst...)
- Partizipatives Management der Bildungsinitiativen mit den Gewerkschaften
- Alternanza scuola-lavoro
- Percorsi di apprendimento continuo (vs. conciliazione vita/lavoro, flessibilità)
- Sviluppo di nuove forme di apprendimento digitale
- Percorsi pianificati di formazione per tutte le donne di qualsiasi età (anche nel pubblico impiego altoatesino.....)
- Gestione partecipativa della formazione coi sindacati

3

Ausbildungs- und Berufsberatung + neue Berufswege

Orientamento formativo e professionale + nuovi percorsi professionali

- Ausbildung von Lehrern, um Stereotypen entgegenzuwirken
- junge Menschen ermutigen, Ausbildungswege und Berufe zu wählen, die nicht typisch für ihr Geschlecht sind
- positive Beispiele und Modelle zur Überwindung von Stereotypen aufzeigen



- Formazione agli insegnanti per combattere gli stereotipi
- Incoraggiare i giovani a scegliere percorsi di formazione e carriere non tipiche del loro genere
- Proporre esempi e modelli positivi di superamento degli stereotipi

4

Neue Arbeitsorganisation Nuova organizzazione del lavoro

- ICT-Unternehmen nach wie vor stark von männlichen Arbeitsmustern geprägt
- Fehlende weibliche Referenzmodelle



Notwendig:

- Empowerment für Frauen
- digitale Mentoring-Pfade für NeueinsteigerInnen

- Aziende ICT ancora molto connotate da modelli di lavoro maschili
- Mancanza di modelli femminili di riferimento

Necessario:

- empowerment per donne
- percorsi di mentoring digitale per le nuove leve



Abschließende Überlegungen

Riflessioni
conclusive



Think About It

3 strategische Bereiche zur Überwindung des "digital gender gap"

3 aree strategiche per superare il "digital gender gap"



ACCESS

Strategien zur Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zur Bildung und zum Arbeitsmarkt in der digitalen Welt



Strategie per garantire parità di accesso ai percorsi formativi e al mercato del lavoro nel mondo digitale



LEADERSHIP



- Förderung von Frauen in strategischen und unternehmerischen Rollen (Gründung von weiblichen ICT-Unternehmen)
- Durchbrechen der digitalen gläsernen Decke
- Promozione delle donne nei ruoli strategici e imprenditoriali (creazione di imprese ICT femminili)
- Rottura del soffitto di cristallo digitale



SKILLS

Entwicklung von harten und weichen Fähigkeiten, die Frauen entwickeln müssen, um IKT-"Schöpferinnen" zu werden.



Sviluppo delle conoscenze hard e soft che le donne devono sviluppare per diventare "creatrici" di ICT



ACCESS

**Strategien zur Gewährleistung eines
gleichberechtigten Zugangs zur Bildung
und zum Arbeitsmarkt in der digitalen
Welt**



**Strategie per garantire parità di accesso
ai percorsi formativi e al mercato del
lavoro nel mondo digitale**



g
ap.

SKILLS

Entwicklung von harten und weichen
Fähigkeiten, die Frauen entwickeln
müssen, um IKT-"Schöpferinnen" zu
werden.



Sviluppo delle conoscenze
hard e soft che le donne devono
sviluppare per diventare
"creatrici" di ICT



nd
on

LEADERSHIP



- **Förderung von Frauen in strategischen und unternehmerischen Rollen (Gründung von weiblichen ICT-Unternehmen)**
- **Durchbrechen der digitalen gläsernen Decke**
 - **Promozione delle donne nei ruoli strategici e imprenditoriali (creazione di imprese ICT femminili)**
 - **Rottura del soffitto di cristallo digitale**



Grazie per l'attenzione

Danke für die Aufmerksamkeit

Für weitere Informationen:
Per maggiori informazioni:

silvia.vogliotti@afi-ipl.org

 **AFI IPL**