

Warum Diversity in Tech kein Nice-to-have ist

 HEINRICH BÖLL STIFTUNG
Baden-Württemberg

14.11.2021

**“Ich hätte gerne mehr
Frauen in meinem Team,
aber finde keine.”**

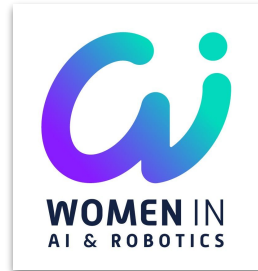
**Rüdiger Scholz, 43,
IT-Abteilungsleiter**

32%

Frauenanteil in Berufen von Big Data und Künstliche
Intelligenz weltweit

Quelle: [World Economic Forum -
Global Gender Gap Report 2021](#)

Women in ...?



Silos mit eindimensionalen Ansatz

Diversity ≠ Gender Diversity

Intersektionalität in
der Debatte von
Diversity in Tech ist
gefragt.

Technologie ist niemals neutral



EDITORS' PICK | Jun 12, 2020, 09:26pm EDT | 3.757 views

IBM, Microsoft And Amazon Not Letting Police Use Their Facial Recognition Technology



Larry Magid Senior Contributor 
Consumer Tech

Follow



Listen to article 5 minutes



In the wake of protests around the death of George Floyd, IBM, Microsoft and Amazon are now denying police departments access to their facial recognition technology.

Some have hailed facial recognition technology as a great boon to law enforcement while others say the technology not only violates privacy rights, but is prone to errors with females and people of color.

Quelle: [Forbes - IBM, Microsoft And Amazon Not Letting Police Use Their Facial Recognition Technology](#)

**Mehr Diversity in
Tech fördert unsere
Volkswirtschaft.**

80%



der Unternehmen haben keine Fachkräfte für den KI-Bereich.

Quelle: [IDC-Studie - 2018](#)

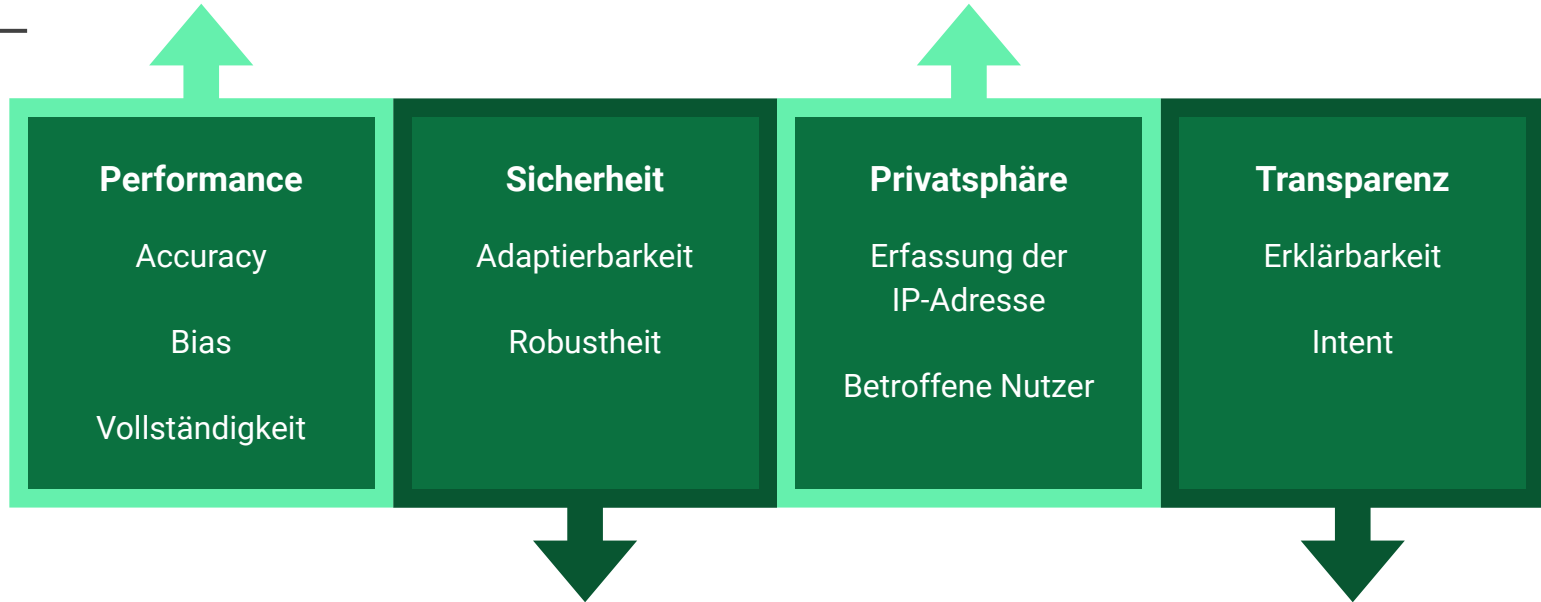
Was kann die Wirtschaft tun?

19%

Frauen und ethnische Minderheiten im Tech-Sektor haben das Gefühl, dass sie Möglichkeiten zur Weiterentwicklung in ihrer Firma haben, im Vergleich zu 85% der Manager:innen.

Quelle: [Capgemini Research Institute - 2021](#)

AI Governance



Was kann die Politik tun?

Bildungspolitik

- Feb 2021: 133 Mio. Euro für Förderung von KI-Lehre an Hochschulen
- Datenkunde als Schulfach
- Datenanalyse als Pflichtmodul für alle Studiengänge
- KI-Ethik als Pflichtmodul in technischen Studiengängen



Jede 5. Beschäftigte kann durch den technologischen Fortschritt seinen Job verlieren - wovon Frauen stärker betroffen sind.

Quelle: [McKinsey Global Institute - The future of women at work \(2019\)](#)

Arbeitsmarkt politik

- Agentur für Arbeit und Jobcenter übernehmen Kosten für Umschulung zum Data Scientist
- Gezielte Programme zur Förderung von Frauen und BIPOCs für technische Berufe
- Anerkennungssystem für informelle Qualifikation



Politische Gremien

- **Digitalrat der Bundesregierung**
 - Keine intersektionale Perspektive
- **Datenethikkommission**
 - Überprüfung verschiedener Szenarien in KI-Anwendungsfällen



Was kann die Gesellschaft tun?

Vereins- und Verbandskultur

- Übergreifender Verband zur Vereinigung der Interessen nötig
- Bündelung von Synergien statt Bildung von Silos
- Mehr Intersektionalität in den Organisationen relevant



Individuum

- Keine “Bist du nicht zu alt für XYZ?”-Aussagen treffen
- Ermutigung von Personen für berufliche Umorientierung
- Mehr Vorbilder in Wirtschaft und Medien sichtbar machen



These Armenian Immigrants Raised \$38 Million To Reduce Bias In Hiring With CodeSignal



Tigran Sloyan



Aram Shatakhtsyan

*“AI is neither good nor evil. It’s
a tool. It’s a technology for us
to use.”*

Oren Etzioni

**Diversity in Tech
ist ein Must-have.**

Anhang

Ressourcen für Ihre Data Journey: Data Analytics

— — —

- [Reddit - A Guide To Learning Data Analysis skills](#)
- [DataCamp - Data Analyst with Python](#)
- [Udacity - Become a Data Analyst](#)
- [W3 School - SQL](#)
- [Udemy - SQL Masterclass for Data Analytics](#)
- [Udemy - 2021 Complete Python Bootcamp](#)
- [Automate The Boring Stuff With Python](#)

News-Seiten für Ihre Data Journey

— — —

- [Analytics Vidhya](#)
- [KD Nuggets](#)
- [Medium Blog - Towards Data Science](#)
- [Reddit - Data Analysis](#)
- [Stack Overflow](#)