

## Themenpapier

### Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Die fortschreitende – und durch Corona noch einmal intensiviertere – Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bietet Chancen und Risiken, auch und gerade aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen bei der Gestaltung und Nutzung digitaler Technologien sowie nach wie vor prägende Rollen- und Geschlechterstereotype sind aufzuspüren und aufzulösen. Digitalisierung und Gleichstellung müssen zusammengedacht und strategisch verzahnt werden, damit Frauen in gleicher Weise wie Männer von der digitalen Transformation profitieren. Gleichstellung dient der Gesellschaft insgesamt und kann nachhaltig nur im Zusammenwirken von Frauen und Männern erreicht werden, indem Geschlechterverhältnisse partnerschaftlich gestaltet werden. Die durchgängige, paritätische Beteiligung von Frauen an Digitalisierungsprozessen ist daher unverzichtbar.

#### Partizipation und Sichtbarkeit

Wie in der analogen Welt, zeigt sich auch in der digitalen Welt nach wie vor ein Ungleichgewicht der Geschlechter hinsichtlich des Zugangs zu und der Nutzung von digitalen Technologien, ebenso wie bei der Sichtbarkeit und Präsenz in digitalen Medien und Räumen (sog. **Digital Gender Gap**).

Laut dem aktuellen **Digitalindex D21** sieht zwar ein Großteil der Befragten einen großen Nutzen in der Digitalisierung. Frauen gaben aber mehrheitlich an, davon nicht in großem Maß zu profitieren. Unter den Menschen, die offline oder minimal online sind, finden sich überwiegend (ältere) Frauen.

Digitalisierung kann die Chancen für eine **barrierefreie Vernetzung und Teilhabe** erhöhen, sofern der Zugang für alle Altersgruppen sowie gleichermaßen für Frauen wie für Männer gewährleistet ist.

Um in der digitalen Welt, die nicht als Widerspruch zur analogen Welt zu sehen ist, an allen Entwicklungen und Angeboten **teilhaben** zu können, ist eine gute **(Infra-)Struktur** erforderlich. Bislang sind Vollzeit-, aber insbesondere auch teilzeitbeschäftigte Frauen in geringerem Umfang mit digitalen Geräten und Anwendungen am Arbeitsplatz ausgestattet als ihre männlichen Kollegen. Über die gleichwertige Ausstattung von Arbeitsplätzen von Frauen und Männern hinaus (sowohl im Homeoffice als auch am Arbeitsplatz) ist die Vermittlung digitaler Kompetenzen notwendig.

Zu beobachten ist zudem, dass sich – infolge von Homeoffice und Telearbeit - **geschlechtstypische Arbeitsteilungen und alte Rollenbilder** verfestigen, da Frauen wieder einen höheren Anteil an bislang unsichtbarer und unbezahlter Care-Arbeit übernehmen.

Bei dem zielgerichteten Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen ist es notwendig, insbesondere auch die Kategorien Herkunft, Behinderung und Alter einzubeziehen. Um Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen zutreffend abschätzen zu können, gilt es, die mit Digitalisierung befassten **Gremien** auf Kommunal- und Landesebene so zu besetzen, dass sie die notwendige **Perspektivenvielfalt** abbilden.

### **Kommunikation im digitalen Raum**

Künstliche Intelligenz sowie Algorithmen zur Profilerstellung tragen im digitalen Raum dazu bei, Rollenstereotype zu verfestigen und radikale, antifeministische Ansichten zu verstärken. Social Media dient als Vernetzungs- und Verbreitungsraum extrem rechter, antifeministischer und sexistischer Strömungen, die dann gerade von Jugendlichen aufgegriffen werden. Über die Verwendung einer **geschlechtergerechten Sprache** hinaus sind daher Betreiber\*innen viel stärker in die Pflicht zu nehmen, bereits bei der Gestaltung von Webseiten und Apps sowie der Kommunikation in Online-Foren auf eine **diskriminierungsfreie Darstellung der Geschlechter** und die Vermeidung von Rollenstereotypen hinzuwirken sowie beim Betreiben der Plattformen Antifeminismus und Frauenhass aktiv zu bekämpfen.

### **Geschlechtsspezifische Gewalt im digitalen Raum**

Frauen bewegen sich in den sozialen Medien häufig vorsichtiger als Männer, weil sie, wenn sie ihre Meinung sagen und sich politisch positionieren, zum Teil extremen Anfeindungen ausgesetzt sind. In Deutschland haben 70 % der Mädchen und jungen Frauen

Bedrohungen, Beleidigungen und Diskriminierung im Netz erfahren. Die Anonymität des Netzes begünstigt diese Form der Gewalt. Die Möglichkeit einer jederzeitigen Erreichbarkeit lässt den eigenen Schutzraum brüchig werden. Zudem können Daten wie z.B. Fotos, Videos, Screenshots selbst nach strafrechtlicher Ahndung einer Tat weiterhin im Internet zu finden sein. Dies führt bei einem Großteil der Betroffenen zu Angst, mentalem oder emotionalem Stress und Rückzug aus dem öffentlichen - virtuellen oder realen - Raum.

Digitale Gewalt kann eine Fortsetzung physischer oder psychischer Gewalt aus dem Nahraum darstellen, sowie umgekehrt auch eine Fortsetzung im physischen Nahraum finden. Der **Schutz vor geschlechtsbezogener digitaler Gewalt sowohl im Arbeitsleben als auch im privaten Bereich** ist deshalb zu verstärken, u.a. durch den Ausbau von Fachberatungsstellen und einer verbesserten Kooperation der zuständigen Stellen. Dies bedingt eine Sensibilisierung von Polizei, Justiz und Lehrpersonal.

### **Algorithmen regeln die digitale Welt**

Algorithmen werden immer häufiger bei Entscheidungsfindungen angewendet, z.B. in sozialen Medien, im Versicherungswesen oder bei Bewerbungen. Der bisherige Einsatz von algorithmischer Entscheidungsfindung hat ein hohes Risiko der Diskriminierung von Frauen deutlich werden lassen. Da Algorithmen auf Daten der Vergangenheit beruhen, werden bestehende Ungleichheiten fortgeschrieben. Dieser strukturellen Diskriminierung gilt es durch transparente Überprüfungen und einen hinreichenden Rechtsrahmen entgegenzuwirken, um eine **geschlechtersensible Datenkultur** zu schaffen. Für die Gestaltung diskriminierungsfreier algorithmischer Systeme bedarf es auch einer Sensibilisierung der Entwickler\*innen.

### **Digitalisierung in der Bildung**

Damit sich Menschen in der digitalisierten Gesellschaft orientieren und ihr Recht auf gleichberechtigte Teilhabe – unabhängig von Geschlecht, Alter oder sozialer Herkunft – wahrnehmen können, brauchen sie digitalisierungsbezogene Kompetenzen. Hierbei geht es darum, eine soziotechnische Perspektive einzunehmen, d.h. die Verzahnung von Technik und Geschlecht deutlich zu machen. Zu den **digitalisierungsbezogenen Kompetenzen** zählen insbesondere:

- Technik beherrschen (PC bedienen, Programme anwenden)
- Informationen im Netz suchen und bewerten
- Verantwortungsvoll digital kommunizieren (Daten- und Persönlichkeitsschutz)
- Zusammenhänge von Technik und Gesellschaft erkennen

Diese Kompetenzen müssen in allen Phasen der Bildung (Schule, Hochschule sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote) vermittelt und durchgängig in die entsprechenden Lehrpläne integriert werden. Deshalb ist es wichtig, dass Lehrende neben den digitalen Kompetenzen auch über Gender- und Gleichstellungswissen verfügen, um die Vermittlung geschlechtergerecht zu gestalten. Als Grundlage hierfür ist die Geschlechterforschung zu stärken, um die Interdependenzen von Geschlecht, Technologieentwicklung und Gesellschaft herauszuarbeiten.

Zu einer **digitalisierungsbezogenen Genderkompetenz** gehört, dass

- Wissen über Geschlechterverhältnisse und das Diskriminierungspotential von Rollenstereotypen vorhanden ist
- Gendersensibilität durch eine Reflexion der eigenen Rolle gestärkt wird
- die didaktischen Methoden ggf. heterogene Lerngruppen ansprechen, z.B. durch geschlechter-/diversitätssensible Sprache

Es kommt vor allem darauf an, Mädchen und junge Frauen bei dem Zugang zu und der Nutzung von digitaler Technik nicht zu benachteiligen, und sie zu entsprechender Fächer-, Berufs- und Studienwahl zu ermutigen.

Das Angebot von **Online-Schulungen** und digitalen Weiterbildungen ist in den letzten zwei Jahren rasant gestiegen. Gerade für Frauen war dies eine wichtige Möglichkeit, trotz Homeoffice und der Betreuung von Kindern an Fortbildungen und Qualifizierungen teilnehmen zu können. Die dort erworbenen Kompetenzen sollten gleichermaßen wie die Präsenz-Fortbildungen **Anerkennung** finden.

Im Hinblick auf die beschleunigte digitale Transformation ist **lebenslanges Lernen** von besonderer Bedeutung und muss nachhaltig unterstützt werden. In diesem Zusammenhang bieten sich auch **generationenübergreifende Projekte** als eine sinnvolle Möglichkeit an.

## **Digitalisierung des Arbeitsmarktes**

Die Digitalisierung des Arbeitsmarktes birgt das Risiko, dass sich bestehende Ungleichheiten vertiefen. Chancen ergeben sich aber für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder neue berufliche Entwicklungen.

Frauen und Männer arbeiten nach wie vor mehrheitlich in eher weiblich oder männlich konnotierten Berufsfeldern. In technologischen Bereichen und insbesondere in der Digitalbranche sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert. Sie sind eher in Gesundheitsdienstberufen, in Sozial- und Erziehungsberufen sowie personennahen Dienstleistungsberufen tätig – Bereiche, in denen zunehmend digitalisierungsbezogene Kompetenzen gefordert sind. Diese müssen in gleichwertiger Weise wie bei den männerdominierten Berufen in die **Arbeitsbewertungen** einfließen, und zwar unabhängig von Rollenstereotypen.

Ferner ist der Prozess der **Substituierung** von Tätigkeiten durch digitale Technologien in den jeweiligen Berufsfeldern auf Geschlechterungleichheiten zu überprüfen. In den letzten Jahren ist der Anteil von Frauen in Berufen mit einem hohem Substituierungspotenzial (über 70 % der Tätigkeit sind substituierbar) in Niedersachsen von 7,7 % auf 27,2 % gestiegen.

**Mobiles Arbeiten** (Homeoffice, Telearbeit) hat insbesondere durch die Pandemie einen deutlichen Entwicklungsschub erfahren. Grundsätzlich bieten sich durch mobiles Arbeiten Chancen für eine **bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer**. In der Pandemie war jedoch ein Rückfall in alte Rollenverteilungen zu beobachten: Frauen haben einen deutlich höheren Anteil an der Care-Arbeit, intensiviert durch das erforderliche Homeschooling, übernommen. Insbesondere bei Frauen besteht im mobilen Arbeiten die erhöhte Gefahr der **Mehrfachbelastung**. Die **gleichberechtigte Aufteilung der Care-Arbeit** zwischen Männern und Frauen sollte intensiv gefördert werden, z.B. durch die Erhöhung der Teilzeitarbeit bei Männern, die Ausweitung von Vätermonaten sowie den Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten. Ebenso wichtig ist eine vereinbarkeitsfördernde Gestaltung der Lage von Arbeitszeiten durch Arbeitgebende, d.h. die Möglichkeit von „Vereinbarkeitspausen“. Der **Entgrenzung** von Arbeit muss entgegengewirkt werden, wie zum Beispiel durch die Begrenzung der Erreichbarkeit und Beachtung von Ruhephasen.

Mobiles Arbeiten bedingt zugleich eine Änderung von **Arbeits- und Führungskultur**. Präsenzkultur und ausgeprägte Hierarchien erweisen sich als kontraproduktiv. Besonderes Augenmerk ist zudem darauf zu richten, wie Arbeitsergebnisse bewertet werden; es gilt, die bisher festgestellten Benachteiligungen von Frauen bei **Beurteilungen** – abhängig auch von der wahrgenommenen Sichtbarkeit – zu überwinden. Darüber hinaus ist im Blick zu behalten, dass es nicht zu einer Abwertung von Tätigkeiten kommt, die im Homeoffice erledigt werden (können).

Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten kommt dem **öffentlichen Dienst** eine **Vorreiterrolle** zu.

Neu entstehende Bereiche wie die **Plattformökonomie** (z.B. Crowdfunding) bieten durch ihre Flexibilität zwar neue Chancen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bergen jedoch insbesondere für Frauen die Gefahr, prekären Arbeitsformen (wie u.a. in Form der Soloselbstständigkeit oder Minijobs) nachzugehen, die kaum zur Existenzsicherung reichen und somit eine ausreichende Alterssicherung gefährden. Auch weitere geschlechtsspezifische Fragen wie zum Beispiel der Mutterschutz bleiben unbeantwortet. Darüber hinaus bringt Plattformarbeit das Risiko mit sich, durch softwaregestützte Arbeitsorganisation (wie z. B. Auftragsvergaben, Aufgabenverteilungen und Rankings) auf der Basis von Algorithmen geschlechtsbezogene Diskriminierung und Geschlechterstereotype zu reproduzieren. Hinzu kommt, dass solche algorithmengestützten Arbeitsorganisationsprozesse für die von der Plattform abhängigen Beschäftigten meist völlig intransparent bleiben. Es braucht daher **Mitbestimmung und Tarifbindung** für Beschäftigte in der Plattformökonomie.

Um der Mehrfachbelastung und Entgrenzung entgegenzuwirken, sollten **Co-Working-Spaces**, gerade auch in ländlichen Gebieten, mit öffentlicher Förderung ausgebaut und bei der Vergabe von Plätzen auf den Einbezug von Frauen geachtet werden. Das menschliche Bedürfnis nach persönlicher Begegnung und sozialen Kontakten im Arbeitsumfeld wird im Homeoffice nicht gedeckt. Das Homeoffice hat sich als neuer Arbeitsort etabliert; es spart Arbeitswege, damit Zeit und Geld sowie Umweltbelastungen. Coworking Spaces bieten die Möglichkeit des wohnortnahen, digitalen Arbeitens. Hier findet Begegnung und Austausch zwischen Menschen statt, die zwar keine Kolleg\*innen sind, aber zusammen arbeiten. Da jede zweite Frau in Teilzeit arbeitet, ist es für sie besonders relevant, Arbeitswege zu verkürzen, aber gleichwohl außerhalb der eigenen Wohnung arbeiten zu können.

**Unternehmensgründungen in der Digitalbranche** und in der digitalen Wirtschaft werden oft als Sinnbild für modernes Wirtschaftsleben und „digitale Disruption“ angesehen. Der Anteil der Gründerinnen liegt jedoch unter einem Drittel, obgleich gut ausgebildete Frauen ein hohes Potenzial für die Wirtschaft einbringen könnten.

Frauen in der Digitalbranche gründen häufig nicht nur mit dem Ziel, ein technisches, sondern auch ein soziales/nachhaltiges Problem zu lösen. Diese wertegetriebene Motivation wird aber nicht in den Parametern abgebildet, die bislang für die Anerkennung und Erfolgsmessung einer Startup-Gründung angelegt werden, wie Skalierbarkeit und Wachstum. Gründerinnen der IT-Branche, der Bereich, der im Transformationsprozess eine gestaltende Rolle einnimmt, brechen häufiger in der Nachgründungsphase ab. Die wenigen MINT-Frauen, die den Weg in die Branche eingeschlagen haben, verlassen die IT-Branche überdurchschnittlich häufig ganz, gehen als berufliche Quereinsteigerin in andere Branchen oder gründen branchenfremd.

Nötig sind daher transparente und koordinierte Angebote einer genderspezifischen Infrastruktur mit Zugängen zu Förderungen, staatlichem Risikokapital und Weiterbildungen, zu Anlaufstellen und Beratungseinrichtungen, zu Expert\*innen und Netzwerken, zu Mentoring und Veranstaltungen, die der fachkundigen Unterstützung und dem Knowhow-Transfer auf dem Weg in die sowie in der unternehmerischen Selbständigkeit dienen.

### **Digitale Entwicklungen in der häuslichen und professionellen Pflege**

In Niedersachsen waren Ende 2021 rund 0,5 Mio. Personen als pflegebedürftig erfasst; davon sind 62,4 % Frauen. Rund 50 % der Pflegebedürftigen werden allein von Angehörigen zu Hause gepflegt; etwa 20 % werden durch ambulante Dienste versorgt und weitere 20 % leben in stationären Einrichtungen. Pflegende Angehörige und Pflegefachkräfte sind ebenfalls mehrheitlich Frauen. **Pflege ist bislang fast ausschließlich ein Frauenthema.**

Die Arbeit an den Patient\*innen gilt bisher als wenig digital substituierbar. Die Digitalisierung in der Pflege ist so bisher primär ökonomisch motiviert und richtet sich deshalb vor allem auf die Optimierung von Arbeitsorganisation und Leistungsabrechnung in der professionellen Pflege. Damit geht noch keine **Effektivitäts- und Qualitätssteigerung der Pflege** selbst einher. Auch fehlt es an einer angemessenen tariflichen Bewertung der Tätigkeit in

der professionellen Pflege; die Arbeit an Patient\*innen ist, wie andere Berufe mit traditionell hohem Frauenanteil, unterbewertet.

Die Optimierung der professionellen Arbeitsorganisation hat eine Überwälzung der weniger ökonomisierbaren Pflege- und Sorgeanteile an die Familie zur Folge; insbesondere Frauen werden erneut belastet. **Assistive Technologien**, z.B. Notfallknopf oder Überwachung durch Smartphone, können inzwischen den Eintritt des Pflegebedarfs verzögern und so die Angehörigenpflege unterstützen. Eine hinreichende Entlastung in der häuslichen Pflege steht aber bisher aus. Digitale Hilfsmittel und Medizinprodukte, z.B. Online-Sprechstunden, Apps zur Übermittlung oder Kontrolle von Gesundheitsdaten, werden als Kassenleistung wenig angewandt.

Für die notwendige Restrukturierung von Sorge- und Pflegestrukturen sind **fachöffentliche Diskurse** unumgänglich, an denen auch die Akteur\*innen selbst zu beteiligen sind, um die ganze **Bandbreite des Pflegebedarfs und entlastender Angebote** zu berücksichtigen.

### **Digitalisierung im ländlichen Raum**

Im Flächenland Niedersachsen lebt 55,4 % der Bevölkerung im ländlichen Raum (bundesweit sind es 40 %). Digitalisierung und insbesondere ein zügiger Breitbandausbau sind für den ländlichen Raum von erheblicher Bedeutung, um bestehende Nachteile auszugleichen und das grundgesetzliche Ziel der Gleichwertigkeit von Lebensverhältnissen (Art. 72 Absatz 2 Grundgesetz) zu erreichen.

Digitalisierung verringert räumliche Distanzen und hebt Effizienzpotentiale:

- Digitalisierte Arbeitsplätze und Homeoffice bieten auch und gerade für **gut ausgebildete junge Frauen** im ländlichen Raum Chancen: nahmen sie bislang nach der Elternzeit eher schlechter bezahlte Jobs in der Nähe an, so können sie nun in oder nach der Familienphase in den erlernten Beruf zurückzukehren, ohne täglich lange Wege auf sich zu nehmen.
- **Medizinische Dienste** können über digitale Angebote auch Menschen in entlegenen Regionen erreichen; zur breiten Versorgung müssen sie zum Regelangebot werden.
- **Autonomes Fahren und Mobility on Demand** können in Zukunft den Anschluss der Bürger\*innen im ländlichen Raum an den ÖPNV in den Mittelzentren ermöglichen.

- Es entsteht ein größerer virtueller Einzugsraum für **Produkte und Dienstleistungen**, die im ländlichen Raum erzeugt werden; hier setzen **Gründerinnen** wichtige Impulse für die Zukunft des ländlichen Raums.

Im ländlichen Raum trifft ein höherer Anteil älterer Bevölkerung, die höhere Lebenserwartung von Frauen sowie eine geringere digitale Ausbaustufe zusammen. Gerade für **ältere Frauen auf dem Land** erhöht sich das Risiko, bei der Digitalisierung der Gesellschaft „abgehängt“ zu werden. Die kommunale Altenhilfe muss deshalb die digitale Teilhabe in ihr Portfolio mit aufnehmen.

Die Digitalisierung des ländlichen Raums kann dazu beitragen, die Dörfer als Wohn- und Arbeitsort für alle Generationen wieder attraktiver und lebenswerter zu machen. Da die digitale Infrastruktur dem privatwirtschaftlichen Markt übertragen worden ist, gibt es aber je nach Wirtschaftlichkeit **Versorgungslücken** in dünn besiedelten Regionen. Der Ausbau einer **flächendeckenden Infrastruktur** muss daher für Land und Kommunen hohe Priorität haben.

**Digitalisierung ist auch und gerade eine Frage der Geschlechter-Gerechtigkeit. Es bleibt eine Herausforderung, durch Digitalisierung Chancen für alle zu ermöglichen. Wichtig ist, in dem Prozess der Digitalisierung nicht einer Technikgläubigkeit zu verfallen, sondern stets im Bewusstsein zu halten, dass Digitalisierung den Menschen nutzen soll, und nicht umgekehrt.**

**Fortschritt in der Digitalisierung ist aus ethischer und feministischer Sicht geschlechtergerecht, inklusiv und partizipativ zu gestalten. Der Mensch sollte im Mittelpunkt aller Entwicklungen stehen. Der digitale Wandel ist immer als Gestaltung der analogen Welt zu betrachten – und solange es dort Benachteiligungen und Diskriminierungen gibt, liegt der Fokus auf deren Beseitigung. Mit dieser Vorgabe lenken wir den Blick besonders auf die Bereiche, in denen Frauen nach wie vor sichtbar und unsichtbar benachteiligt sind und werden – in dem Wissen, dass es darüber hinaus weitere Benachteiligungs- und Diskriminierungsmechanismen gibt.**

## Quellen:

**Achter Altersbericht der Bundesregierung** - Ältere Menschen und Digitalisierung, August 2020  
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/159916/9f488c2a406ccc42cb1a694944230c96/achter-altersbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>

**Das Netz als antifeministische Radikalisierungsmaschine** - Policy Paper des Deutschen Juristinnenbundes, September 2021  
[https://www.djb.de/fileadmin/user\\_upload/st21-18\\_Antifeminismus\\_im\\_Netz.pdf](https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/st21-18_Antifeminismus_im_Netz.pdf)

**Digitale Gewalt** -Koordinierungsstelle der nds. Frauen- und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt, 2021  
<https://lks-niedersachsen.de/wp-content/uploads/2021/06/Digitale-Gewalt-20210629.pdf>

**Digitales Leben** - Rollenbilder und Geschlechterunterschiede im Privaten, Professionellen und im Zwischenmenschlichen, Studie D21, Juni 2020  
[https://initiated21.de/app/uploads/2020/10/studie\\_digitales\\_leben.pdf](https://initiated21.de/app/uploads/2020/10/studie_digitales_leben.pdf)

**Digital Gender Gap** – Lagebild zu Ungleichheiten in der digitalisierten Welt, Studie kompetenz und D21, Januar 2020  
[https://www.kompetenz.de/content/download/631/file/d21\\_digitalgendergap.pdf](https://www.kompetenz.de/content/download/631/file/d21_digitalgendergap.pdf)

**Digitalindex 2021-2022** – Studie der Initiative D21, 2022  
[https://initiated21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021\\_2022.pdf](https://initiated21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021_2022.pdf)

**Digitalisierung geschlechtergerecht steuern** - Deutscher Frauenrat, September 2019  
<https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2019/09/PP-Digitalisierung-final-web.pdf>

**Digitalpakt Alter**  
<https://www.digitalpakt-alter.de/>

**Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** – Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten, Juni 2021  
<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/>

**Entwicklung der Substituierbarkeitspotenziale** auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen und Bremen von 2013 bis 2019 – IAB-Regional (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 1/2021  
<https://www.iab.de/240/section.aspx/Publikation/K210804K52>

**Female founders Monitor** – Bundesverband Deutsche Start-Ups, 2020  
[https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/ffm/ffm\\_2020.pdf](https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/ffm/ffm_2020.pdf)

**Frauenhassende Online-Subkulturen: Ideologien – Strategien – Handlungsempfehlungen** – Amadeu-Antonio-Stiftung, 2021  
[https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2021/05/FrauenhassOnline\\_Internet.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2021/05/FrauenhassOnline_Internet.pdf)

**Gleichstellung in Digitalstrategien** – Gender-Mainstreaming Leitfaden für digitale Angebote, November 2020  
<https://www.hamburg.de/contentblob/14661590/f8103608340ca03a767b46d37b07cd17/data/leitfaden-gleichstellung-in-digitalstrategien.pdf>