



Gender Mainstreaming

in der Informationsgesellschaft



Equal

EQUAL ist mit einem Budget von 3.026 Millionen Euro (ergänzt durch nationale Finanzierung) eine Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Union, mit der durch die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle ein Beitrag zur Europäischen Beschäftigungsstrategie geleistet wird. Ziel von EQUAL ist der Abbau von Diskriminierungen und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Ziel wird EU-weit in ca. 1.500 Entwicklungspartnerschaften verfolgt, die sich einem der EQUAL-Themenfelder

- Beschäftigungsfähigkeit (Zugang zum Arbeitsmarkt und Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt)
- Unternehmergeist (Erleichterung der Unternehmensgründung und Stärkung der Sozialwirtschaft)
- Anpassungsfähigkeit (Förderung des lebenslangen Lernens und Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten)
- Chancengleichheit von Frauen und Männern (Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt)
- Förderung von Asylberwerbern/innen

widmen.

Wesentliche Elemente bei der Umsetzung innovativer Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrategien im Rahmen von EQUAL sind - neben der Kooperation arbeitsmarktrelevanter Akteure in Entwicklungspartnerschaften - die Förderung der europäischen Integration durch transnationale Kooperation, die Entwicklung neuer Handlungsstrategien bei der Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sowie die Übertragung erfolgreicher Modelle in die Systeme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs-Politik - das Mainstreaming.

Ausführliche Informationen zu EQUAL erhalten Sie unter http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/ oder <http://www.equal-de.de/>

Equal

EQUAL is a Community initiative of the European Union. With a budget of 3026 million euros (supplemented by national funding) it contributes to the European Employment Strategy by developing and testing innovative models. Exploring new ways of tackling discrimination and inequality on the labour market is the main objective of the programme. This objective is pursued across the EU in about 1500 Development Partnerships which address one of the following thematic areas of the EQUAL programme:

- Employability (access to the labour market and combating racism and xenophobia on the labour market)
- Entrepreneurship (improving the conditions for setting up new businesses and strengthening the social economy)
- Adaptability (promoting lifelong learning and improving the adaptability of companies and employees)
- Equal opportunities for women and men (reconciling family life and work and reducing gender gaps on the labour market)
- Supporting asylum seekers

Implementing innovative labour market and employment strategies in EQUAL projects entails the application of specific working elements and principles: Working in Development Partnerships which bring together a variety of key actors from the public and private sector, promoting European integration through transnational co-operation, developing new strategies for tackling inequality and discrimination on the labour market and transferring successful models to labour market systems and employment policies - in other words, mainstreaming.

You can find more information on EQUAL at http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/ or <http://www.equal-de.de/>

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft

'Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft' ist Name und Programm einer EQUAL-Entwicklungspartnerschaft in Berlin. Sie besteht aus Weiterbildungs-Organisationen, Unternehmen und arbeitsmarktrelevanten Institutionen, die es sich zum Ziel gesetzt haben, die Partizipation von Mädchen und Frauen an der Informationsgesellschaft deutlich zu steigern und Wege aufzuzeigen, um diskriminierende Strukturen auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen.

Zwar mag die Greencard-Regelung für eine kurzfristige Lösung des Fachkräftemangels in der IT-Branche sorgen. Mittel- und langfristig muss es jedoch um nachhaltige Strategien in der (Berufs-)Bildungspolitik und in der Personal- und Organisationsentwicklung der Unternehmen gehen. Ohne tatsächliche Chancengleichheit für Frauen und Männer würde die Informations- und Wissensgesellschaft auf die Talente und Qualifikationen der Hälfte der Bevölkerung verzichten. Welches Land, welches Unternehmen kann sich das - angesichts des Rückgangs der Erwerbsbevölkerung - leisten?

Die Entwicklungspartnerschaft wird modellhaft Strategien umsetzen, die zum Abbau von Arbeitsmarkt-Segregierungen in der IT-Branche beitragen. Dazu gehören

- die berufliche Orientierung und die Verbesserung des Berufsumfeldes für Mädchen und Frauen in IT-Tätigkeitsfeldern und technischen Berufen,
- die Vermittlung von Medienkompetenzen an weibliche Zielgruppen, die bisher keinen Zugang zu den neuen Technologien haben,
- Fortbildungsangebote in neuen IT-Tätigkeitsfeldern,
- die Integration neuer Lernformen (wie eLearning) in die Orientierungs- und Qualifizierungs-Angebote,
- neue Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum innerbetrieblichen Aufstieg.

Koordiniert wird die Entwicklungspartnerschaft 'Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft' durch den Verein zur Förderung von Frauen in der Informationsgesellschaft e. V..

Die Teilprojekte werden durchgeführt von

- Deutsche Telekom AG
- echopool new media development GmbH
- FrauenComputerZentrumBerlin
- Life e. V.

in Kooperation mit

- Ärztinnen gegen Brustkrebs e.V.
- ONA e. V.
- Schulen an`s Netz e.V.
- TXT Webagentur GmbH
- Wannseeforum/Wannseeheim für Jugendarbeit e.V.

Gender Mainstreaming in the Information Society

'Gender Mainstreaming in the Information Society' is title and mission of an EQUAL Development Partnership in Berlin. The partnership brings together training organisations, companies and institutions with a relevant connection to labour market issues, committed to the goal of significantly increasing the participation of girls and women in the Information Society and to finding new ways of removing discriminatory structures on the labour market.

The 'Green Card' regulation in Germany may provide a temporary solution to the shortage of highly qualified personnel in the IT sector. In the medium and long term, however, sustainable strategies are needed, in (vocational) training policies as well as in human resources and organisational development policies of companies. Without real equal opportunities for women and men, the information and knowledge society would be deprived of the talents and qualifications of half the population. In view of the decline in the working population – what country or business can afford to do that?

The Development Partnership will implement specific, model-based strategies which contribute to desegregation of the IT labour market. These include:

- Providing vocational guidance and improving the job environment for girls and women in IT occupations and technical professions
- Providing media competences to target groups of women who have previously had no access to the new technologies
- Offering vocational training in new IT fields
- Integrating new forms of learning (such as e-learning) into vocational orientation and training programmes
- Coming up with new concepts for reconciling family life and work, and for increasing the number of women in decision making positions.

'Gender Mainstreaming in the Information Society' is coordinated by Verein zur Förderung von Frauen in der Informationsgesellschaft e. V..

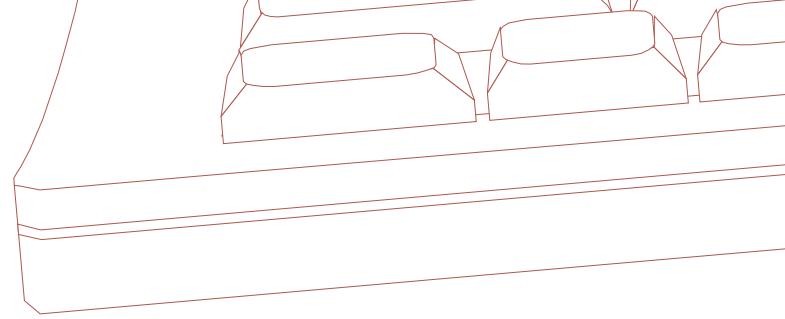
Projects are carried out by:

- Deutsche Telekom AG
- echopool new media development GmbH
- FrauenComputerZentrumBerlin
- Life e. V.

in co-operation with

- Ärztinnen gegen Brustkrebs e.V.
- ONA e. V.
- Schulen an`s Netz e.V.
- TXT Webagentur GmbH
- Wannseeforum/Wannseeheim für Jugendarbeit e.V.





Wissensmanagement ▶ Knowledge Management

Die Erkenntnis, dass der Erfolg von Unternehmen und Organisationen entscheidend von ihrer Lernfähigkeit und ihrem Verständnis von Wissen als Ressource abhängt, setzt sich derzeit in vielen Bereichen der Gesellschaft durch: Wissensmanagement wird zum Werbeslogan der Organisationsberatung, große Unternehmen, aber auch national und international arbeitende NGOs, Universitäten und Bildungsinstitutionen setzen sich mit der Anforderung auseinander, das Wissen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen effizienter zu nutzen.

Daraus ergeben sich auch Chancen und berufliche Perspektiven für Frauen, denn das neue Tätigkeitsprofil „Wissensmanagement“ kombiniert kommunikative Kompetenzen mit Organisations- und IT-know how. In diesem Teilprojekt des FrauenComputerZentrumBerlin, das sich an arbeitslose und berufstätige Frauen richtet, werden unterschiedliche Konzepte des Wissensmanagements entwickelt und umgesetzt:

- Die Fortbildung „Wissensmanagement“ für arbeitslose Akademikerinnen umfasst Konzepte und Ansätze sowie neue Verfahren und Methoden des Wissensmanagements und deren praktische Umsetzung in Unternehmen und Organisationen. Erforderliches Fachwissen (Wissensmanagement-Techniken, betriebswirtschaftliche und psychologische Aspekte sowie das notwendige IT-know how zur Strukturierung und Systematisierung von Wissen) wird in dieser Fortbildung kombiniert mit Schlüsselkompetenzen (z.B. Team- und kommunikative Kompetenzen) und in Unternehmens-Praktika umgesetzt.
- Für Mitarbeiterinnen aus Unternehmen und Organisationen werden Wissensmanagement-Module berufsbegleitend angeboten.
- In Kooperation mit der Berliner Webagentur TXT wird ein Fortbildungsangebot im Bereich Content- und Wissensmanagement für kleine Verlage entwickelt, damit diese auf die sich verschärfende Wettbewerbssituation besser reagieren können.

In many sectors of society awareness is growing that the success of businesses and organisations depends heavily on their ability to learn and to understand the importance of knowledge as a resource: Knowledge management has become an advertising slogan of the consulting sector, large enterprises but also national and international NGOs, universities and education and training organisations are facing the challenge to mobilize and utilize knowledge of their staff members more effectively.

These developments create opportunities and career prospects for women, since "knowledge management" as a new job profile combines skills in communication and organisation with IT know-how. Responding to this situation FrauenComputerZentrumBerlin designed a project which is aimed at both unemployed women and those at risk of unemployment and which applies different concepts of knowledge management:

- The training programme "Knowledge Management" for unemployed academics includes concepts and approaches as well as new knowledge management procedures and methods and their practical implementation in companies and organisations. The training provides the necessary expert knowledge (knowledge management techniques, business management and psychological aspects as well as the necessary IT know-how on structuring and systematising knowledge) in combination with key competences (team work and communication). During company internships at the end of the programme, trainees will have the opportunity to put their newly developed knowledge and skills into practice.
- Modular trainings in knowledge management are offered to staff members of companies and organisations.
- In cooperation with the Berlin based Web agency TXT a training programme in content and knowledge management for small publishing houses is being developed which will help these companies to adapt more effectively to the pressure of an increasingly competitive market.

► Interkulturelle Informationsgesellschaft

► Intercultural Information society :

Migrantinnen sind bisher weitgehend von der Nutzung der IuK-Technologien und der Mitgestaltung der Informationsgesellschaft ausgeschlossen. Dies führt zu einschneidenden Benachteiligungen im Zugang zu Bildung und Arbeit. Das Fortbildungsangebot „Interkulturelle Informationsgesellschaft“ richtet sich an erwerbslose Migrantinnen mit pädagogischen oder vergleichbaren Abschlüssen und Berufserfahrungen und bietet eine kombinierte Qualifizierung in den Bereichen digitale Medien und interkulturelle Bildungsarbeit an, die den Teilnehmerinnen neue Arbeitsmarktperspektiven eröffnet. Gleichzeitig soll durch das Angebot ein multiplikativer Effekt erzielt werden, indem die Absolventinnen nach ihrer Fortbildung dazu beitragen, daß sich das Berufswahlspektrum junger Migrantinnen erweitert und sich ihre beruflichen Chancen verbessern.

In der Fortbildung des FrauenComputerZentrumBerlin werden umfassende IT-Qualifikationen erworben, mediendidaktische Fähigkeiten in interkulturellen Kontexten erarbeitet, neue Lehr- und Lern-Ansätze zielgruppengerecht aufbereitet, know-how über die Akquisition von Fördermitteln und Kenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit vermittelt sowie die Vernetzung im interkulturellen Kontext gefördert: Die Teilnehmerinnen können nach Abschluss der Fortbildung z.B. IT-Training für unterschiedliche Zielgruppen anbieten, die Akquisition und Leitung von Projekten im Bereich der (interkulturellen) Fortbildung mit Schwerpunkt IT übernehmen oder in der beruflichen Orientierung tätig werden.

Immigrant women have so far been largely excluded from using information and communications technologies and from playing an active role in shaping the information society. This has put them at a serious disadvantage when it comes to access to education, training and work. Responding to this situation, FrauenComputerZentrumBerlin designed "Intercultural Information Society" specifically as a training programme for unemployed immigrant women with degrees in education/pedagogy or related fields or professional experience. The programme combines training in digital media with intercultural education and training methods. This specific combination of qualifications will open up new job prospects for the trainees. Effects of the programme are expected to multiply, as those who have completed their training can contribute (as trainers and other role models) to broaden the range of career options for young immigrant women, thereby improving their prospects on the labour market.

The programme covers a wide range of training areas. Trainees will acquire a number of IT qualifications, develop skills in media-based teaching methods in an intercultural context, learn how to apply new teaching and learning methods in working with specific target groups. Other key areas of training are: acquisition of funding, public relations and intercultural networking. After completing the training participants will be qualified to offer IT training for different target groups, take on the job of acquisition and management of (intercultural) training projects focussing on IT, or they can work in the area of career guidance.

Medienkompetenzen

► New Media Competences



Laut jüngsten Umfragen (Emnid 2002) nutzt die Hälfte der Bundesbürger das Internet nicht, besonders „abstinent“ sind die Frauen mit einem Anteil von 60% an dieser Gruppe (hierunter insbesondere Mädchen und junge Frauen mit mittlerem und niedrigem Schulabschluss, junge Migrantinnen, langzeit-arbeitslose Frauen, Frauen die ihre Berufstätigkeit aus unterschiedlichen Gründen unterbrechen, aber z.B. auch Lehrerinnen).

Mit dem Teilprojekt des FrauenComputerZentrumBerlin „Medienkompetenzen“ wird daher das Ziel verfolgt, adäquate Zugangsstrategien für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln, um ihre Partizipation an der Informationsgesellschaft zu steigern. Allen gemeinsam ist ein hoher Bedarf an beruflicher (Neu-) Orientierung, hinsichtlich möglicher Berufe und Tätigkeitsprofile in der IT-Branche, aber auch bezüglich der Nutzung der neuen Technologien im Arbeits- und Privatleben oder in der Bildung. In Kooperation mit den Partner-Organisationen Wannseeforum/Wannseeheim für Jugendarbeit e.V., ONA e.V., eine Organisation, die mit Frauen aus Gewaltsituationen arbeitet, Ärztinnen gegen Brustkrebs, Schulen an's Netz, werden Sensibilisierungs-, Qualifizierungs- und Beratungskonzepte für Multiplikatorinnen und Teilnehmerinnen umgesetzt, die auf mehreren Ebenen wirksam sind:

Den Frauen und Mädchen wird ein Mix aus Medienkompetenzen und beruflicher Orientierung angeboten. Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrerinnen und Lehrer oder Multiplikatorinnen aus den Organisationen tragen z.B. dazu bei, dass sich das Berufswahlspektrum von Frauen und Mädchen erweitert oder neue Lehr- und Lernformen in die Arbeit integriert werden. Know how über Telearbeitsformen und eLearning kann für die Berufstätigkeit oder die Berufsrückkehr langfristig kranker Frauen (z.B. Brustkrebs-Patientinnen) von Bedeutung sein und dabei helfen, den Kontakt zu ihrem Arbeitsplatz nicht zu verlieren.

According to the latest surveys (Emnid 2002) half of the German population does not use the Internet. Sixty percent of this group are women, particularly girls and young women with average or below qualifications, young female immigrants, long term unemployed and women with career breaks for a variety of reasons, but also female professionals, e.g. teachers.

The project "New Media Competences" addresses this problem and aims to develop adequate access strategies for a number of different target groups so far excluded from active participation in the information society. Apart from the lack of access to new technologies these groups have an urgent need in common for vocational counselling or re-orientation concerning possible careers and job profiles in the IT sector. And, furthermore, there is a lack of basic practical knowledge on how to use new technologies at the work place, at home, or while training. Concepts for awareness raising, training and counselling for "knowledge multipliers" and clients will be designed and implemented in cooperation with our partners Wannseeforum/Wannseeheim für Jugendarbeit e.V. (youth organization), ONA e.V. (an NGO working with female victims of violence), Ärztinnen gegen Brustkrebs e.V. ("doctors against breast cancer") and Schulen an's Netz e.V. ("schools go online").

These measures are effective on several levels: A combination of new media competence trainings and vocational guidance will be directly offered to a broad spectrum of women and girls seeking to improve their access to new technologies. There will be awareness raising measures and specific trainings for teachers, social workers or "knowledge multipliers" from the above mentioned organisations. These measures may help to expand the range of career options for women and girls, and/or lead to the integration of new teaching and learning methods into work. Know-how about different forms of telework and e-learning can be important for women who have been ill for a long time (e.g. breast cancer patients) and who want to return to work and it can also help women to keep in touch with their workplace from home.



Zugang zu Zukunftsbranchen

Ziel des Teilprojekts von Life e.V. ist es, innovative Ansätze zu entwickeln und zu erproben, die zeigen, wie die Kompetenzen von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern nutzbar gemacht werden können und Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu realisieren ist.

> Einstieg in die technische Berufsausbildung

Um den Anteil von Frauen in technischen und handwerklichen Berufen zu erhöhen, soll mit Betrieben, Schulen und Berufsberatungen zusammengearbeitet werden. Für junge Frauen, die bereits eine Ausbildung im technischen Bereich begonnen haben, wird ein Unterstützungskonzept erarbeitet.

- Beratung von Betrieben hinsichtlich einer gender-sensiblen Auswahl von Auszubildenden und deren Begleitung während der Ausbildung,
- Entwicklung und Durchführung betrieblicher Praktika für Schülerinnen zur Unterstützung einer Berufswahl, die Geschlechterstereotype überwindet,
- Entwicklung und Umsetzung von Begleitkonzepten zur Unterstützung weiblicher Auszubildender, die während ihrer Ausbildung in der Minderheit sind und Gefahr laufen, ihre Ausbildung abzubrechen,
- Aufbau eines Pools von Betrieben, die auf der Grundlage von Qualitätskriterien eine an Chancengleichheit orientierte Technik-Ausbildung anbieten.

> Einstieg in die technische Arbeitswelt

Mit den Aktivitäten dieses Arbeitsschwerpunkts soll Absolventinnen technischer Studiengänge der Einstieg in den Beruf erleichtert werden: Schlüsselkompetenzen werden auf Arbeitsplätzen in der Technik zwar zunehmend wichtiger, haben bisher jedoch kaum Eingang in die Curricula technischer Studiengänge gefunden. Auch sollen die technischen Berufe für Frauen attraktiver gestaltet werden:

- Weiterbildung für Technik-Studienabsolventinnen: Projektmanagement, Präsentation, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und IT als Präsenz-Weiterbildung mit eLearning-Phasen,

- begleitende Angebote zur Arbeitsaufnahme: Karriereplanung, Selbsteinschätzung und -Marketing, Praktikumswahl und -Begleitung, Mentoring durch berufserfahrene Technik-Fachfrauen,
- Umfeldarbeit und Netzwerkbildung.

> eLearning in der Technikbildung von Mädchen und Frauen

Im Rahmen dieses Vorhabens soll e-learning durch zielgruppenspezifische Didaktik und genderorientierte Lernarrangements für Mädchen und Frauen attraktiver gestaltet werden:

- Entwicklung von Lernsoftware für die Bereiche Naturwissenschaft/Technik/Umwelt und deren Erprobung zur Heranführung von Mädchen an Naturwissenschaft, Technik und Umweltschutz,
- begleitende Qualifizierung von Lehrerinnen/Dozentinnen der außerschulischen Bildung zum Einsatz von computerbasierten Lernsystemen unter genderspezifischen Gesichtspunkten,
- Entwicklung und Umsetzung von eLearning-Modulen in der beruflichen Bildung von Frauen, z.B. in der Weiterbildung für Technik-Studien-Absolventinnen.



Access to future economic growth areas



The aim of the project coordinated by Life e.V. is to develop and test innovative approaches which show how women's skills can be put to use in technical and scientific occupations and how gender equality can be achieved on the job market.

> Entering training for technical occupations

To increase the number of women in technical jobs and trades, it is important to co-operate with businesses, schools, guidance and career services. For young women who have already undertaken training in a technical field a support concept is being developed. Activities include:

- Advising businesses on gender-sensitive trainee selection and how to support them during their training.
- Developing and providing work experience placements for school girls as a joint effort together with companies. Supporting girls and young women in choosing a career that overcomes gender stereotypes.
- Developing and implementing concepts to support female trainees who are in a minority position during their training and eventually at risk of drop-out.
- Setting up a network of employers which offer technical training, integrating a gender dimension and quality criteria to achieve equal opportunities.

> Entering the world of technical work

This part of the work programme targets university graduates in science and engineering. Activities aim to pave their way when entering the working world. Although key competences are becoming increasingly important in technical jobs, they are hardly to be found in the curricula of technical courses. Another goal is to make technical occupations more attractive to women:

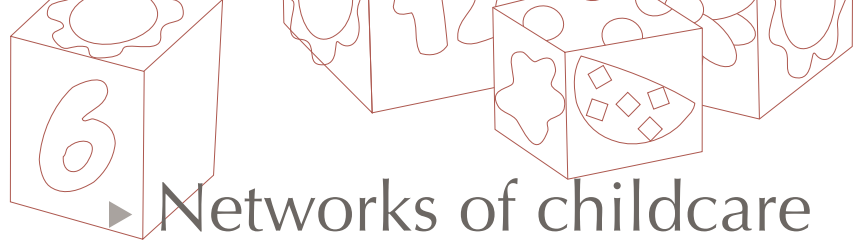
- Continuing training, including subjects such as project management, presentation and marketing skills, PR work and ICT training with e-learning phases.

- Additional support for career building, including career planning, self-evaluation and self-marketing, selecting internships, support during internships, mentoring by women with experience and expertise in technical professions.
- Information on work environments and networking.

> E-learning in women's and girls' technical training

Part of the plan is to make e-learning more appealing to girls and women by using specific teaching methods tailored to the needs of the different female target groups and gender-based learning arrangements:

- Developing and testing learning software for science, technology and environmental protection to attract girls to those male domains of the labour market.
- Up-grading training of teachers/lecturers from outside the school/university environment to use computer-based training systems in a clear gender perspective
- Developing and implementing e-learning modules in women's career training, e.g. in continuing training for graduates from technical fields



Vernetzte Kindergärten für KMU

echopool entwickelt ein Konzept für Betriebskindergärten, die von Netzwerken kleiner und mittelständischer Unternehmen gegründet werden.

Umgesetzt wird das Modell eines Kindergartens für Unternehmen aus der IT- und Kommunikationsbranche. Die ehemals jungen Unternehmen entwickeln sich weiter, und mehr und mehr Mitarbeiter und Gründer werden zu Vätern und Müttern. Die Projektarbeit mit ihren unregelmäßigen Arbeitszeiten ist jedoch weitestgehend gleichgeblieben. Das stellt die jungen Eltern vor große organisatorische Probleme, die von gängigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht abgedeckt werden. Darunter leiden vorwiegend die (vormals) erwerbstätigen Frauen.

Bislang ist der Aufwand für ein einzelnes kleines oder mittelständisches Unternehmen, einen Betriebskindergarten mit flexiblen Betreuungszeiten einzurichten und zu unterhalten, viel zu hoch. Daher hat sich echopool zum Ziel gesetzt, ein übertragbares (Blaupausen-) Modell für KMU, Firmenverbände und -netzwerke zu entwickeln, das sich der flexiblen Ganztagsbetreuung von Kindern widmet. Das Ergebnis ist ein beliebig skalierbarer Businessplan auf Basis einer 'Privat-Public-Partnership'.

Mit der im Rahmen von EQUAL im Modellversuch erarbeiteten Anforderungsfilabel, dem Maßnahmenkatalog und dem Businessplan wird es so KMU, Firmenverbänden und -netzwerken ermöglicht, ein Betreuungsprojekt an ihrem Standort umzusetzen und dabei die Unterstützung gerade von Frauen in der Arbeitswelt voranzutreiben.

Networks of childcare provision tailored to the needs of SMEs

echopool is developing a concept for company based childcare which will be supported by several small and medium sized enterprises.

Childcare facilities will be set up for SMEs from the IT and communications sector. As the once new companies mature, founders and staff become mothers and fathers and more and more children arrive. Yet, the project work, with its irregular hours, remains more or less the same. This confronts young parents with major organisational problems which cannot be tackled by traditional child-care provision. This affects above all (formerly) working mothers.

So far, the costs of setting up and running company based childcare with flexible hours have been far too high for a single small or medium sized company to meet on its own. To address this problem echopool aims to develop a (blueprint) model dedicated to flexible all-day childcare which could be transferred to SMEs, business associations and employer networks. The result is a business plan based on a 'private/public partnership' which can be scaled according to need.

In the framework of EQUAL a list of quality requirements, a catalogue of services and a business plan will be drawn up. Thanks to this pilot scheme, it will be possible for SMEs, business associations and employer networks to put in place a childcare project that they would otherwise not be able to run in their respective locations, thus improving support for women in the workforce.

Unternehmenskultur – Chancengleichheit

Die Deutsche Telekom AG wird in Berlin strategische Ansätze zur Umsetzung von Chancengleichheit in einem Wirtschaftsunternehmen entwickeln und erproben, die sowohl die Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen als auch die bessere Vereinbarkeit von Familie und Privatleben zum Ziel haben.

Die modellhaft entwickelten Strategien umfassen vier Schwerpunkte :

> work & life balance

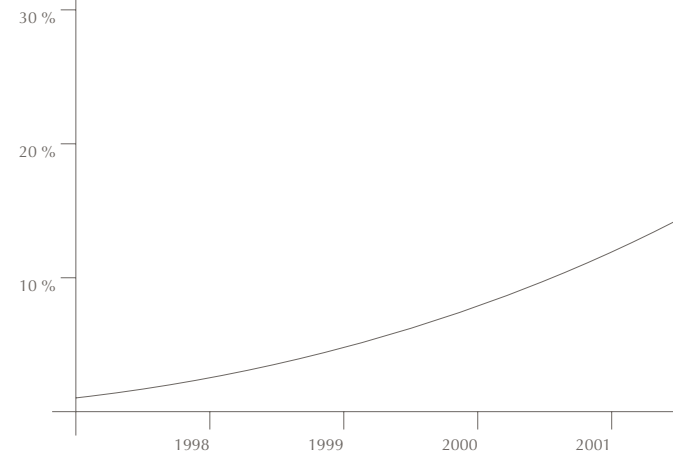
Durch die Entwicklung und Umsetzung individueller Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (wie z.B. Flexibilisierung der Arbeit, Einrichtung von Arbeitszeitkonten, alternierende Telearbeit) werden Zufriedenheit, Motivation und Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht. Gleichzeitig wird die Entfaltung ihrer vielfältigen Potentiale gefördert - ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

> Mentoring

Die Potentiale von Frauen besser zu nutzen, ist das Ziel des Mentoring-Programms. Durch Zeit- und Zielmanagement, Coaching und Supervision lernen Frauen mit beginnender Führungsverantwortung Managementmethoden kennen. Sie entdecken ihre individuellen Stärken, entwickeln diese weiter und qualifizieren sich somit für die Übernahme zukünftiger Management-Positionen.

> Diversity Reporting

Diversity Reporting erhebt, bewertet und kommuniziert alle Maßnahmen, die Chancengleichheit im Sinne eines Managing Diversity forcieren. Erfolgreiche Investitionen in Chancengleichheit werden damit sichtbar und messbar. Den Geschäftsleitungen wird „win-win“ dokumentiert und interne sowie externe Benchmarks werden möglich.



> Benchmarking von Gleichstellungsmaßnahmen

Das Benchmarking der Beschäftigten-Situationen verschiedener Betriebsteile der Deutschen Telekom in Berlin liefert fundierte Aussagen über die Wirksamkeit der initiierten Maßnahmen und die Notwendigkeit von Gleichstellungspolitik im Rahmen der Unternehmensstrategie.

Corporate culture – equal opportunities



2002 2003 2004 2005

Deutsche Telekom AG in Berlin will develop and test different approaches and strategies to implement equal opportunities in a large enterprise. This project aims to increase the proportion of women in management positions and to achieve a better work-life-balance for women and men.

Model strategies to be developed address four major areas :

> **Work - life - balance**

Providing a draft of individualised measures to help employees reconcile professional and private life (for example by increasing flexibility, introducing flexitime, alternating telework) will increase their work satisfaction, motivation and performance. In addition, the offer will also help both women and men to develop their full potential, which is definitely a decisive factor for business advantages and success.

> **Mentoring**

To help women to develop their full potential is the goal of the mentoring programme. Involving time and target management, coaching and supervision, new female managers are becoming familiar with modern management techniques. They will discover their individual strengths and learn to develop their personal assets even further, thus preparing themselves for senior management.

> **Diversity reporting**

Diversity reporting collects, evaluates and communicates data on all measures that promote equal opportunities in the context of managing diversity. The approach allows to detect and measure successful investments in equal opportunities. These are then documented and presented to management so that internal and external benchmarks can be developed.

> **Benchmarking equality measures**

Assessing the situation of employees in various departments at Deutsche Telekom in Berlin provides meaningful information on the effectiveness of relevant measures launched and the need for equality policies to be included in corporate strategy.



► Strategische Partner/innen

- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
- ESF-Fondsverwaltung Berlin
- Fachhochschule Coburg
- IHK Berlin
- Bundesanstalt für Arbeit
- Deutscher Multimedia-Verband
- Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg, Berlin
- Ver.di
- Bundesinstitut für Berufsbildung
- Universität Bremen
- Eine Welt der Vielfalt
- IGIP – InteressenGemeinschaft von ImmigrantinnenProjekten

► Strategic partners

- Berlin Senate for Economy, Labour and Women
- ESF Administration in the Senate Department for Economics, Labour and Women's Issues
- University of Coburg
- Chamber of Commerce, Berlin
- Federal Employment Service
- German Multimedia Association
- Local district office, Friedrichshain-Kreuzberg
- Ver.di (Union in the Service Sector)
- Federal Institute for Vocational Training
- University of Bremen
- Eine Welt der Vielfalt („A world of difference“ – NGO focusing on intercultural training and communication)
- IGIP – InteressenGemeinschaft von ImmigrantinnenProjekten (Association of immigrant women's projects)

► Transnationale Partner/innen

- JIVE (Joint Interventions), Bradford College, UK
- Femmes et Emplois Technologiques, Frankreich

► Kontakt | Contact

FrauenComputerZentrumBerlin
Cuvyrstr. 1
10997 Berlin
Germany
Telefon: 49.30.617 970 0
Telefax: 49.30.617 970 10
E-mail: equal@fczb.de

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft 'Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft' wird finanziert im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

