

e-WOMEN IN ICT

INTELLECTUAL OUTPUT 1

Zugangsbedingungen für Frauen in Unternehmen



Dieser Bericht ist das Ergebnis des
„Intellectual Output 1“ zum Thema „Unternehmerische Frauen in der ICT“



IO 1.1. Bedingungen für den Zugang zu Ausbildung auf Bildungsniveau für Frauen (ICT und Unternehmertum)

IO 1.2. Gute Praktiken in Bildungskompetenz und Handbuch guter Praktiken

FORSCHUNGSMETHODEN:

Die Methodik für diesen intellektuellen Output 1 wurde in dem überarbeiteten Vorschlag für das Erasmus Plus-Programm beschrieben und in den ersten Treffen zwischen der Lenkungsgruppe und den Mitgliedern des Studienteams geklärt und im September 2021 abgeschlossen.

Die Studie gliederte sich in 4 Hauptaufgaben:

- **AUFGABE 1 - Initiierung und Strukturierung der Studie**
- **AUFGABE 2 - Überprüfung und Bewertung des Kontexts und der politischen Reaktionen bei ausgewählten Mitgliedern (Spanien, Deutschland und Portugal) und bei ausgewählten Mitgliedern mit den höchsten Anteilen an Unternehmerinnen im IKT-Bereich**
- **AUFGABE 3 - Eingehende Untersuchung und Bewertung des Kontexts und der politischen Reaktionen in den Mitgliedstaaten der Fallstudien**
- **AUFGABE 4 - Analyse und Formulierung guter Praktiken in Methodik und Didaktik und des Handbuchs für gute Praktiken.**

INHALTVERZEICHNIS

1.	Einleitung	4
2.	Zugangsbedingungen zur Ausbildung auf der Ebene der Bildung für Frauen (ICT UND UNTERNEHMERSCHAFT) - Zugangsbedingungen für Frauen in jeder Region	8
2.1.	SWOT-Analyse über weibliches Unternehmertum in der ICT, rechtliche Rahmenbedingungen jedes Landes über Unternehmertum und Analyse über die Quoten von Frauen und Männern, die technische Bildung studieren	8
2.1.1.	Lernen für die Entwicklung von Projekten und Ausbildung für Frauen	16
2.1.2.	ICT als gleichstellungsförderndes Element	19
2.1.3.	Studie über die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten für diese Unternehmerinnen und ob sie über die geeigneten ICT-Tools und das Wissen über diese Tools verfügen	24
2.1.4.	Das Thema Work-Life-Balance und ICT und mehr bei der Gründung eines eigenen Unternehmens	28
2.1.5.	Beschäftigungsfähigkeit und Beziehung zu ICT	32
2.1.6.	Frauenförderung und wirtschaftliche Autonomie auf allgemeiner europäischer Ebene	34
3.	Gute Praktiken in Bildungskompetenzen und Handbuch der guten Praktiken	39
3.1.	Ermittlung bewährter Verfahren (Sonderfälle)	39
3.2.	Abschluss	51
4.	Anhang und Referenzen	53
5.	Diskussion, Debatte und Empfehlungen im Anschluss an das transnationale Treffen, bei dem die I.O. wurde präsentiert.	57

1. Einleitung

Digitale Jobs können jungen Frauen neue Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, so der Bericht „Digital Jobs for Youth: Young Women in the Digital Economy“. Weltweit ist der Anteil der Frauen, die das Internet nutzen, 12 Prozent niedriger als der der Männer. Über 1,2 Milliarden Frauen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen nutzen kein mobiles Internet, und Frauen in diesen Ländern besitzen 10 Prozent weniger Mobiltelefone als Männer.

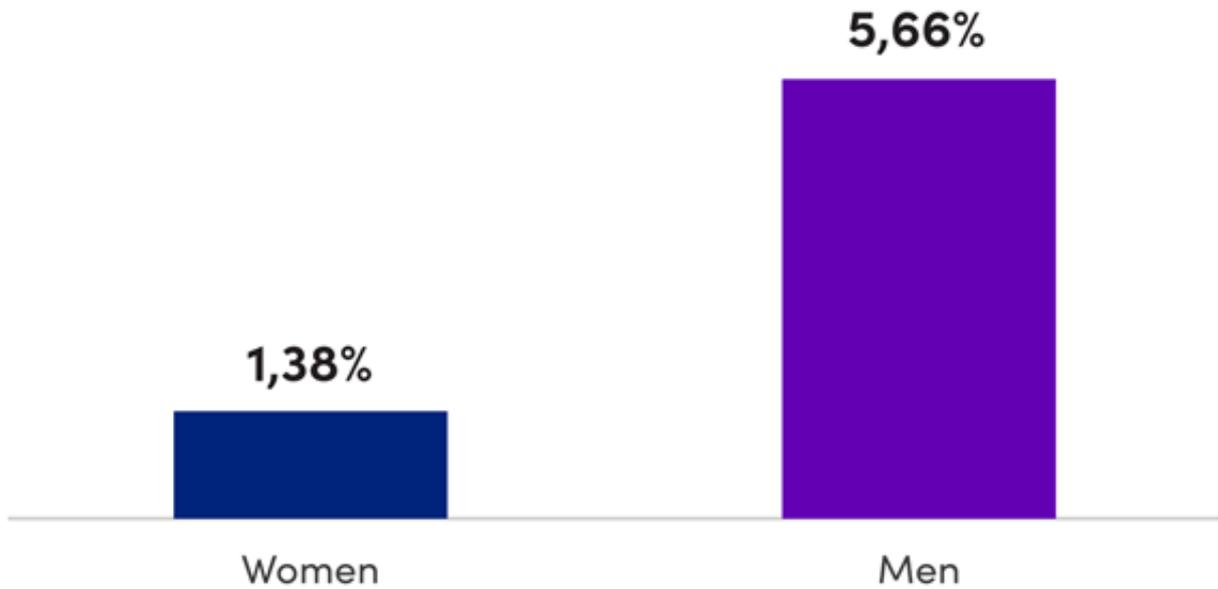
Digitale Jobs können dazu beitragen, die langjährige berufliche Segregation, auch im IT-Sektor, zu reduzieren. Die Arbeit in der digitalen Wirtschaft bietet jungen Frauen die Flexibilität, Mobilitätseinschränkungen zu überwinden und restriktive Geschlechternormen zu bekämpfen. **Derzeit machen Frauen weltweit nur 38 Prozent des Humankapitalvermögens aus, verglichen mit 62 Prozent bei Männern.** Es wird auch geschätzt, dass aufgrund der Ungleichheit der Geschlechter bei den Einkommen 160 Billionen Dollar an Vermögen verloren gehen. Da die Arbeitslosenquote bei Jugendlichen über 300 % höher ist als bei Erwachsenen, besteht dem Bericht zufolge ein höheres Ausgrenzungsrisiko für junge Frauen.

Während die digitale Technologie weiterhin neue Arbeitsformen schafft, wird das Fehlen geeigneter Richtlinien eine vollständige Inklusion verhindern.

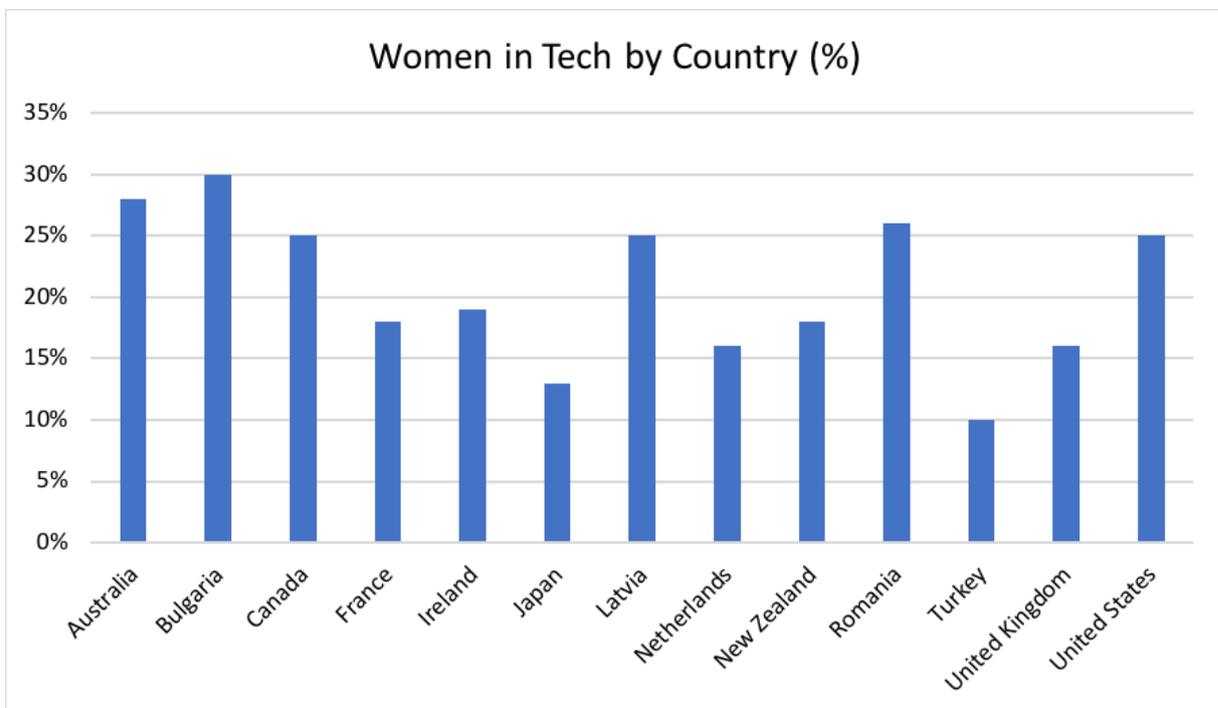
Um Frauen zu stärken, können Regierungen sicherstellen, dass die Online-Rechte von Frauen geschützt werden, geschlechtergerechte digitale Kompetenzen im Bildungssystem fördern, einen gleichberechtigten Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologiesystemen (ICT) bereitstellen und subventionieren und öffentliche Initiativen durchführen, um geschlechtsspezifische Lücken in der digitalen Welt zu schließen. Der Privatsektor kann integrativere Strategien umsetzen, um geschlechtsspezifische Voreingenommenheit am Arbeitsplatz zu bekämpfen und die Gleichstellung der Geschlechter in Lieferketten zu fördern.

ANMERKUNG: „Wir können verschiedene Studien und Statistiken über Frauen in der ICT und Frauen im Unternehmertum finden, aber zusammen können wir beide Themen nicht finden. Wenn wir Informationen angefordert haben, wird uns mitgeteilt, dass beide Themen nicht auffindbar oder nicht genügend Daten vorhanden sind.“

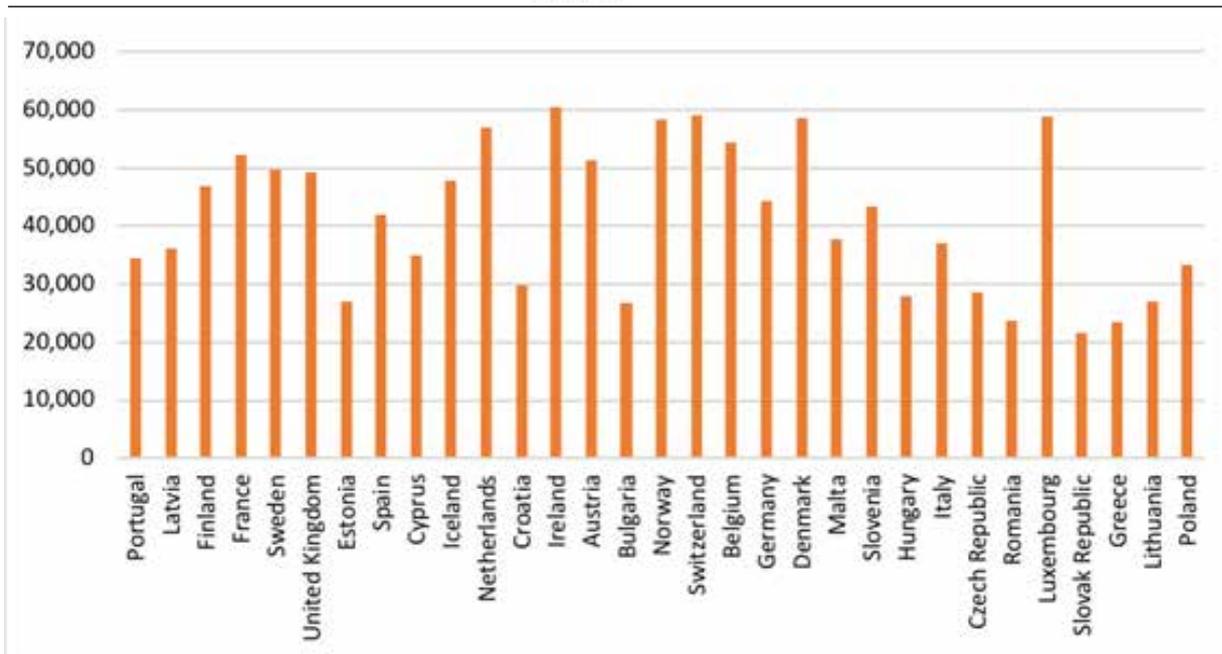
% of employed women & men working as ICT specialists



Bis 2025 sollen 6% der berufstätigen Frauen ICT-Spezialisten sein



Frauen in der ICT Tech-



Durchschnittslohn für Frauen in Europa (USD\$)

Osteuropäische Länder:

Ein Grund für den hohen Anteil osteuropäischer Frauen in der Technik ist das Erbe, das der Kommunismus hinterlassen hat. Im Staatskommunismus war es für Frauen Pflicht, neben der Kinderbetreuung auch einen Job zu haben.

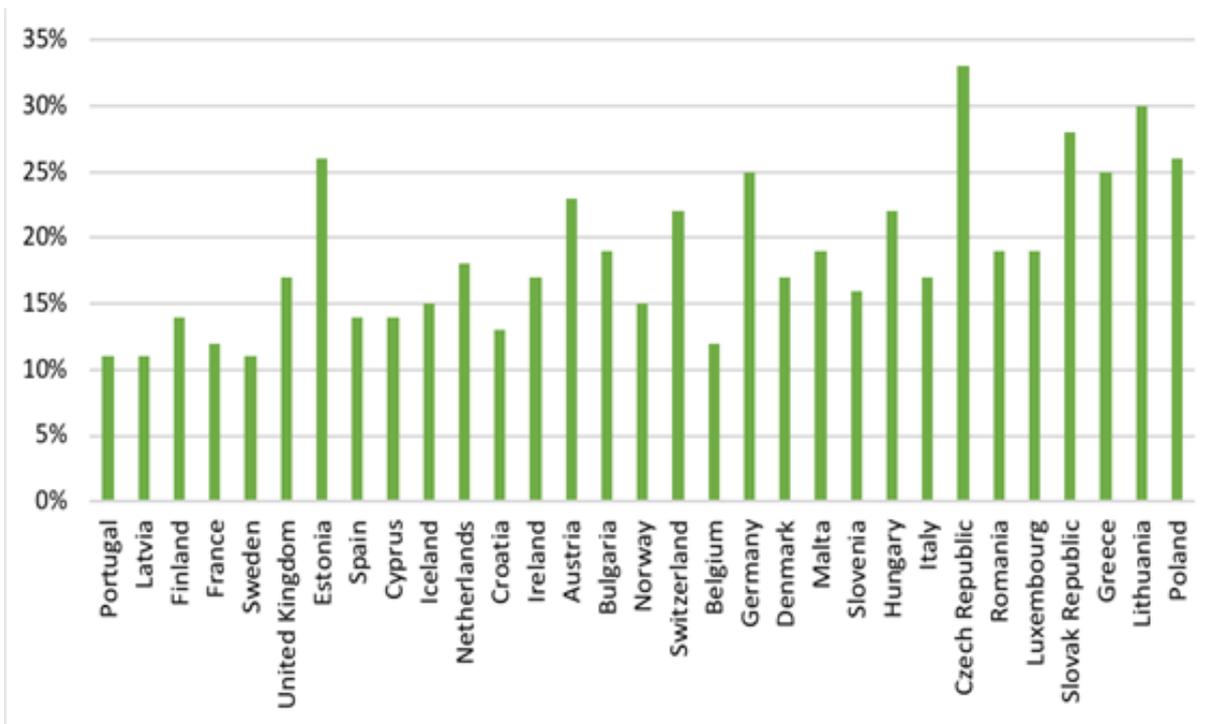
Junge Frauen wählten eher eine Rolle, die ihren Familien finanzielle Sicherheit garantierte, und investierten ihre Zeit eher in MINT-Bereiche als in Geisteswissenschaften. Diese Tradition war auch teilweise darauf zurückzuführen, dass Geisteswissenschaften, in denen Meinungsfreiheit gezeigt werden konnte, unter einem kommunistischen Regime eine gewagte Wahl waren; Mathematik und Naturwissenschaften waren viel sicherere Interessen. Infolgedessen kombinierten viele Frauen in postsozialistischen Ländern Vollzeit-MINT-Berufe mit häuslichen Aufgaben und ihre Töchter treten nun in ihre Fußstapfen.

Heute sind die Aussichten äußerst positiv. Bulgarische und rumänische Entwickler verdienen das Zwei- bis Dreifache des Durchschnittseinkommens ihres Landes und arbeiten im Outsourcing oder in der Forschung und Entwicklung für westeuropäische oder US-amerikanische Unternehmen. In Rumänien liegt dies an den niedrigen Löhnen und günstigen Betriebskosten des Landes, die internationale Unternehmen dazu veranlasst haben, dort Niederlassungen zu eröffnen. In allen Sektoren sind 26% der höchsten Positionen des Landes mit Frauen besetzt, im mittleren Management sind es 28%. Rumänien ist mittlerweile die am zweitschnellsten wachsende Volkswirtschaft in Europa.

Lettland ist besonders interessant, da laut einem Bericht der BBC aus dem Jahr 2010 ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern besteht. Etwa 50 % mehr Frauen waren in diesem Jahr an der Universität Lettlands einge-

schrieben als Männer, was zum Teil auf Lettlands hohe frühe männliche Sterblichkeitsrate zurückzuführen war, die dazu führte, dass es im Land 8 % mehr Frauen als Männer gab. Weitere Daten aus dem Jahr 2012 zeigten, dass in der lettischen Hauptstadt Riga auf 100 Männer fast 127 Frauen kamen. In jüngerer Zeit leben Frauen in Lettland im Durchschnitt 9,6 Jahre länger als Männer. Im Vergleich dazu leben Frauen im Vereinigten Königreich nach denselben Daten aus dem Jahr 2015 nur 3,6 Jahre länger als Männer.

In Lettland gibt es einfach nicht so viele Männer, und der Frauenanteil in der Technologiebranche spiegelt den hohen Frauenanteil des Landes wider, der bei 50,25 % liegt und 46,69 % im Vereinigten Königreich übertrifft.



Gender Pay Gap in der Technologie für Europa (%)

2. Zugangsbedingungen zur Ausbildung auf der Ebene der Bildung für Frauen (ICT UND UNTERNEHMERSCHAFT) - Zugangsbedingungen für Frauen in jeder Region

2.1. SWOT-Analyse über weibliches Unternehmertum in der ICT, rechtliche Rahmenbedingungen jedes Landes über Unternehmertum und Analyse über die Quoten von Frauen und Männern, die technische Bildung studieren

Die SWOT-Analyse macht unsere aktuelle Position deutlich und wo wir ankommen wollen. In diesem Fall weibliches Unternehmertum im ICT-Bereich in den Altersgruppen 18-35:

PORTUGAL

Die SWOT-Analyse macht unsere aktuelle Position deutlich und wo wir ankommen wollen.

In diesem Fall weibliches Unternehmertum im ICT-Bereich in den Altersgruppen 25-55:

A) Stärken:

- Unternehmerinnen sind selbstbewusster, innovativer und kreativer, weil sie normalerweise weniger Risiken eingehen als Männer; soziale Anerkennung motiviert sie zur Selbstständigkeit.

B) Schwächen:

-Schwierigkeiten, Unterstützung, Kooperation und Unterstützung durch ihre eigenen Familienmitglieder zu erhalten; Geschlechtervoreingenommenheit; Kreditdiskriminierung; Familienpflichten von Frauen; IT-Geschäftsmöglichkeiten; männerdominierte Industrie;

C) Chancen:

-Digital qualifizierte und wachsende Zahl von Frauen in der ITK-Branche werden Wirtschaftswachstum und eine bessere und integrativere Gesellschaft bedeuten; Aktuelle öffentliche Politik.

D) Bedrohungen:

-Nur 12,6% der Absolventen des Informatikingenieurwesens sind weiblich; Nur 9 % der Beschäftigten im ICT-Sektor werden von Frauen geführt; Mangel an familiärer und gemeinschaftlicher Unterstützung.

DEUTSCHLAND

A) Stärken:

- Gezielte unternehmerische Ausbildung, Coaching und Mentoring sowie Unternehmensberatung für Frauen sind weit verbreitet.
- Eine Reihe von Wirtschaftsverbänden und Unternehmernetzwerken für Frauen bieten Möglichkeiten zum Peer-Learning.
- Start-ups können in der Regel auf vielfältige finanzielle Unterstützung zurückgreifen.
- Das regulatorische Umfeld unterstützt im Allgemeinen das Unternehmertum.

B) Schwächen:

- Wo Entrepreneurship-Ausbildung existiert, fördert sie hauptsächlich ein klassisches Modell des Unternehmertums, d. h. die hauptberufliche Selbständigkeit.
- Gezielte Unterstützung für Unternehmerinnen ist nicht in die allgemeine Förderung integriert und weibliche Lebensumstände (z. B. Familien- und Haushaltspflichten) werden nicht berücksichtigt.
- Das Bildungssystem trägt wenig dazu bei, mehr Unternehmerinnen zu fördern, und die Geschlechtertrennung bleibt bestehen, wenn Mädchen und junge Frauen sich für Berufe und Berufe entscheiden.
- Finanzierungsprogramme diskriminieren implizit weibliches Unternehmertum in den Fällen, in denen die Programme die spezifischen Merkmale und Bedürfnisse in weiblich geführten Unternehmen nicht berücksichtigen.

C) Chancen:

- Die Unterstützung für unternehmerische Bildung (auf allen Ebenen) nimmt zu und infolgedessen stehen viele EU-Initiativen und -Mittel zur Verfügung, um die Weiterentwicklung der unternehmerischen Bildung zu unterstützen.
- Nutzung von ESF-Mitteln, um eine große nationale Veranstaltung wie den National Women's Entrepreneurship Day zu organisieren, um die Wirkung der laufenden Aktivitäten zur Förderung des Unternehmertums von Frauen zu erhöhen und ihre Wirkung zu steigern.
- Die neue Initiative FRAUEN unternehmen bietet die Möglichkeit, das Unternehmertum von Frauen verstärkt zu fördern. Es könnte auch verwendet werden, um wachstumsorientiertes Unternehmertum für Frauen zu fördern.

D) Bedrohungen:

- Frauen sind in der Finanzierungsbranche selbst unterrepräsentiert, wie z.B. Risikokapitalgeber und Business Angels. Dies behindert den Zugang zu Finanzmitteln für Unternehmerinnen.
- Die Steuerpolitik trägt zur Stärkung traditioneller Geschlechterrollen bei und untergräbt viele der positiven Familienpolitiken.
- Die deutsche Gesellschaft schreibt Frauen weiterhin hausgebundene und familienbezogene Rollen zu und macht damit implizit das Unternehmertum zu einer weniger wünschenswerten Berufswahl für Frauen.
- Die verstärkte Aufmerksamkeit, die dem Unternehmertum von Frauen in den letzten Jahren in der Bundesregierung geschenkt wurde, hat zu verstärkten Maßnahmen geführt. Durch eine verbesserte Koordinierung wird sichergestellt, dass die politischen Maßnahmen kohärent sind und sich gegenseitig verstärken.

SPANIEN

A) Stärken:

- Der Mangel an Berufsbildungsfachleuten in den Unternehmen bedeutet, dass es auf dem Arbeitsmarkt eine Nachfrage gibt
- Eine Reform des Berufsbildungssystems, die auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zuzusteuern scheint
- Internationale Technologieunternehmen mit Sitz in Spanien und die spanische Regierung führen die Reform der Berufsbildung durch.

B) Schwächen:

- Berufsbildung wird nicht als Professionalisierungsinstrument gesehen.
- Es ist teuer, ein Unternehmen in Spanien zu gründen
- Der Mangel an weiblichen Lehrkräften in der Berufsbildung mit Berufserfahrung in ICT-Unternehmen.
- Wir haben zu wenig Vorbilder aus Spanien und Digitalisierung ist nicht Teil unserer Kultur.

C) Chancen:

- Spanien ist attraktiv für Technologieunternehmen
- Eine starke Beziehung zwischen Unternehmen und Berufsbildung kann geschaffen werden, da wir derzeit einen Mangel an Arbeitskräften mit Berufsbildung haben.
- Es gibt viele Stellen zu besetzen und hohe Arbeitslosenquote.
- Die Regierung ist sich des Mangels an Unternehmern im ICT-Sektor, insbesondere an Frauen, bewusst und führt aktive Maßnahmen in diesem Sektor durch
-

D) Bedrohungen:

- Verlust von Fachkräften mit Berufsbildung
- Nur wenige werden Technologieunternehmen gründen
- Eine alternde Bevölkerung kann es schwierig machen, Talente zu halten
- Europäische Sanierungsfonds werden in diesem Sektor nicht eingesetzt und wir verlieren die Chance, die Digitalisierung nachzuholen

1. IN PORTUGAL:

Gesetzlicher Rahmen jedes Landes zum Unternehmertum (was in jedem Land erforderlich ist, um ein Startup oder ein Unternehmen zu gründen) und Analyse der Quoten von Frauen und Männern, die technische Bildung studieren.

Portugal verfügt seit 2019 über einen Rechtsrahmen, der das Unternehmertum fördert. Es gibt eine Einrichtung, SPAPPE (Startup Portugal - Associação Portuguesa para a Promoção do Empreendedorismo), deren Aufgabe es ist, Aktivitäten von öffentlichem Interesse im Rahmen der Förderung des Unternehmertums auf der Grundlage von Innovation und Mehrwert in enger Verbindung mit öffentlichen und privaten Einrichtungen zu entwickeln im nationalen Unternehmertums-Ökosystem. IEFP, IAPMEI, ANJE bieten eine Reihe von Instrumenten für finanzielle Unterstützung und Projektentwicklung.

Um ein Start-up in Portugal zu gründen und zu entwickeln, sind einige Schritte notwendig. Beurteilen Sie, ob der Markt das zu entwickelnde Produkt oder die zu entwickelnde Dienstleistung benötigt; einen Managementplan erstellen; eine Erhebung über die für das Unternehmen geltenden Rechtsvorschriften durchführen; ein Budget erstellen; und erstellen einen Businessplan, in dem neben anderen strategischen Aspekten auch die Finanzierungsmöglichkeiten des Projekts bewertet werden.

Um diesen Prozess zu erleichtern, gibt es derzeit in Portugal Inkubationszentren und Start-up-Acceleration-Programme, in denen durch Training, Mentoring und Networking nicht nur die Fähigkeiten der Unternehmer gestärkt, sondern auch die Tragfähigkeit ihrer Ideen getestet wird.

In Portugal gibt es eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten für Unternehmertum. Zum Beispiel der Startup Voucher (691,70 Euro monatliches Stipendium für Geschäftsideen, vergeben für ein Jahr), das Momentum Programm (691,70 Euro monatliches Stipendium plus kostenlose Inkubation und Unterkunft für 12 Monate für frischgebackene Absolventen und Hochschulabsolventen, die von sozialer Unterstützung profitiert haben .) während des Kurses), das Incubation Valley (Unterstützung von fünftausend Euro für die Vergabe von Dienstleistungen zur Unterstützung der Geschäftsentwicklung in Gründerzentren), das Semente-Programm (Steuerabzüge bis zu 25 % der getätigten Investition und bis zu maximal 40 % der Sammlung im jährlichen IRS über einen Zeitraum von drei Jahren für diejenigen, die das Aktienkapital innovativer Start-ups einbringen) und Anrufe von Portugal Ventures (für öffentliche Risikokapitalinvestitionen zuständige Stelle).

Es gibt auch Unterstützung von IEFP und IAPMEI, Kreditlinien mit öffentlicher Garantie, Gemeinschaftsanreize im Rahmen von Portugal 2020 oder Horizont 2020, Risikokapital – öffentlich und privat –, Mikrokredite, Business Angels und Gegenseitigkeit.

ANJE bietet auch eine breite Palette von Instrumenten zur Unterstützung des Unternehmertums, wie den Young Entrepreneur Prize, Loja do Empreendedor, Protokolle mit Bankinstituten zur Finanzierung, 11 Business Center / Inkubatoren, Beschleunigungsprogramme, spezialisierte Schulungen und Unternehmensberatung.

Zu den Kosten der Gründung eines Start-ups: Der Wert der Gewerbeanmeldung eines Unternehmens am Schalter „Empresa na hora“ beträgt rund 360 Euro und deckt damit die Internet-Publikationsgebühr ab. Der Eintragungswert kann sich jedoch bei einer Unternehmensgründung mit Eintragung von beweglichen oder unbeweglichen Sachen oder eintragungspflichtigen Beteiligungen erhöhen. **Auch die sonstigen Steuern sind entsprechend der Rechtsnatur des Unternehmens zu begleichen.**

2. IN DEUTSCHLAND:

Durch die Festlegung von Vorschriften **definiert der Staat aktiv die Einfachheit der Registrierung eines neuen Unternehmens. Die überwiegende Mehrheit der Europäer (72 %) bewertet den Gründungsprozess als zu komplex und zu bürokratisch (EU-Kommission 2012).** Durchschnittlich dauert es in Deutschland 12 Tage bis zur Gründung eines Einzelunternehmens und 24 Tage bis zur forma GmbH (vgl. beschränkt) (EU 2003). Durch die Festlegung von Vorschriften bestimmt der Staat aktiv die Einfachheit der Registrierung von Neugeschäften.

Dennoch beginnen die europäischen Regierungen darauf mit einer Straffung des Prozesses zu reagieren, und im Vergleich zu Mitte der 1990er Jahre hat sich die Zeit für eine Unternehmensgründung damit um bis zu 80 % verkürzt (EU 2003). Der Gesamtrang Deutschlands in der Doing-Business-Studie der Weltbank liegt bei 21 (World Bank 2014c). **Ein Blick in die Detailanalyse zeigt jedoch verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten.** Weniger erfreulich ist die Performance in der Kategorie „Gründung“, die Dauer, Anzahl und Kosten von Verfahren zur Unternehmensgründung beinhaltet. Deutschland liegt hier nur auf Platz 111.

Eine Möglichkeit, den Gründer der gründungshemmenden Wirkung bürokratischer Regeln abzuschirmen, ist die Schaffung von One-Stop-Agency (Organization for Cooperation and Development (OECD) 2010). Diese zentralen Anlaufstellen fungieren als Vermittler gegenüber den Behörden, ohne ihre Zuständigkeitsverteilung zu ändern.

In Deutschland wurden solche Mediatoren Ende 2009 im Rahmen der Umsetzung einer EU-Dienstleistungsrichtlinie eingeführt.

Darüber hinaus kann die 2008 eingeführte Unternehmergesellschaft haftungsbeschränkte (UG) mit nur 1 Euro Stammkapital gegründet werden - im Vergleich zu mindestens 25.000 Euro bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Derzeit werden jedes Jahr über 10.000 UGs gegründet.

3. IN SPANIEN:

In etwa können wir sagen, dass das Gründungsverfahren einer Gesellschaft, wenn eine SL gewählt wird, mindestens 300 Euro und maximal 900 Euro kostet. Der durchschnittliche Betrag beträgt 600 Euro. Alles wird von den administrativen Merkmalen des neuen Unternehmens abhängen.

Die Eröffnung eines Unternehmens in Spanien kostet durchschnittlich 85.800 Euro. Laut dem jüngsten Bericht Global Entrepreneurship Monitor Spain 2018-2019 müssen 87,9 Prozent der spanischen Bevölkerung, die in aufstrebenden Unternehmen tätig sind, ein Minimum an Anfangskapital oder Startkapital investieren.

Die wichtigsten Arten der Unternehmensstruktur sind wie folgt:

- **Selbstständige in Spanien werden allgemein als autonom bezeichnet** und müssen ihr Unternehmen bei der spanischen Steuerbehörde und der spanischen Sozialversicherungsbehörde anmelden.
- **Der günstigste Weg, ein Unternehmen in Spanien zu gründen, ist die Gründung einer nicht rechtsfähigen Gesellschaft.** Dies können Sie als Einzelunternehmer (empresa individual) oder als Personengesellschaft (sociedad civil) tun. Bei diesen Vereinbarungen gibt es keine Mindestanlageanforderungen und Sie müssen nicht viele der bei der Gründung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung erforderlichen Formalitäten erledigen.

Als Unternehmer sind Sie für Ihre persönliche Steuererklärung selbst verantwortlich. Es gibt keinen rechtlichen Unterschied zwischen Ihrem Betriebsvermögen und Ihrem Privatvermögen. Wenn sich Ihr Unternehmen verschuldet, haften Sie daher persönlich. Einzelunternehmer und Personengesellschaften eignen sich eher für kleinere Unternehmen, die keinen großen Jahresumsatz haben oder viele Mitarbeiter beschäftigen. Wenn Sie allein in Spanien ein Unternehmen gründen, können Sie sich auch als Freiberufler (profesionales autónomos) niederlassen.

Die gebräuchlichste Form ist jedoch die sociedad limitada oder S.L. Die Gründung ist wichtig, um den Eigentümer im Konkursfall vor persönlicher Haftung zu schützen, aber diese Art von Struktur bringt eine Reihe zusätzlicher steuerlicher, buchhalterischer und kaufmännischer Verpflichtungen mit sich.

Ein SL muss eine jährliche spanische **Körperschaftsteuererklärung** und einen gesetzlichen Abschluss vorlegen. Der Eigentümer muss seine Umsatzsteuererklärungen (IVA) einreichen, und in der Regel sind mehrere andere periodische Erklärungen anwendbar.

Wenn einige Personen eine Personengesellschaft gründen und die Höhe der persönlichen Haftung begrenzen und dem Unternehmen eine formellere Struktur geben möchten, können sie anstelle einer allgemeinen Gesellschaft eine Kommanditgesellschaft (sociedad comanditaria) gründen. Auch wenn die Anpassung an die Geschäftspraktiken in Spanien einige Zeit in Anspruch nehmen kann, besteht kein Grund, aufgeschoben zu werden.

In der Weltbank-Umfrage zur Ease of Doing Business 2018 belegte Spanien den 28. Platz von 190 Ländern, was bedeutet, dass es hier wesentlich einfacher ist, Geschäfte zu tätigen als in den meisten Nachbarländern.

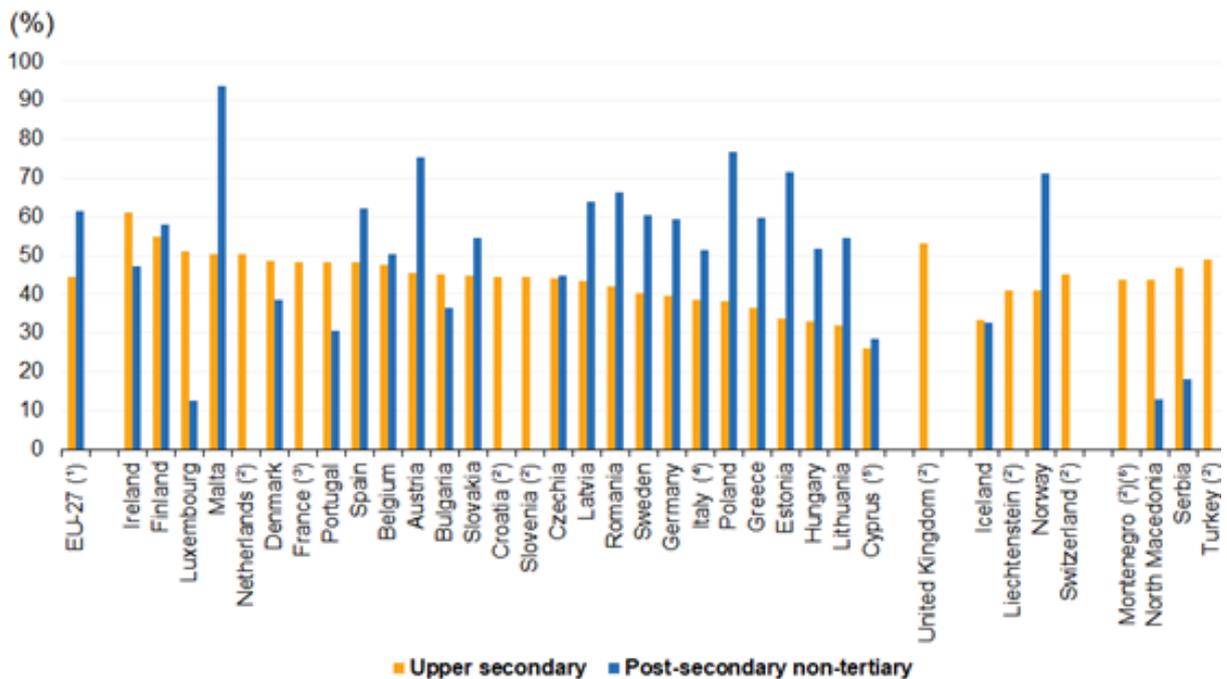
Analyse der Quoten von Frauen und Männern, die technische Bildung studieren

Obwohl in Portugal mehr als 54 % der Hochschulstudenten Frauen sind, sinkt diese Zahl in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwesen (MINT-Bereiche) auf 43,1 %. Wenn wir uns nur auf Ingenieurstudiengänge beziehen, beträgt der Anteil der weiblichen Lernenden 28%, und in den eher technologischen Ingenieurwissenschaften sind es nur 12%.

Seit mehr als 10 Jahren ist die Zahl der promovierten Frauen höher als die der Männer. Insgesamt gibt es zwar noch mehr Männer in der Wissenschaft, aber Frauen sind in den staatlichen Laboren mehrheitlich, besetzen die Hälfte der Forschungsplätze an Hochschulen und überwiegen in fünf der sieben großen Wissenschaftsbereiche die Zahl der männlichen Forscher.

Portugal liegt bei all diesen Indikatoren über dem europäischen Durchschnitt und gehört zu den Ländern, in denen die Gleichstellung in der Wissenschaft eher gewährleistet ist. Trotzdem gibt es noch Ungleichheiten, nämlich beim Zugang zu Spitzenpositionen.

In den Ingenieurwissenschaften gibt es noch mehr Männer und dieses Ungleichgewicht ist auch in Führungspositionen sichtbar, das Ergebnis einer traditionell männlichen Dominanz in der wissenschaftlichen Karriere.



Anteil der Frauen an allen Absolventen beruflicher Bildungsgänge, 2018. Daten: Eurostat, Statistik

In Frankreich sind 41 % der Studierenden im naturwissenschaftlichen Studiengang Mädchen. Noch immer unterrepräsentiert in wissenschaftlichen Bereichen, gibt es immer noch viele Debatten über den Ursprung dieser Asymmetrie. Einerseits werden einschränkende Glaubenssätze und überlieferte Ideen herausgegriffen, andererseits protestieren wir, indem wir versichern, dass es in unserer Zeit einen spontanen Appetit auf andere Disziplinen geben würde.

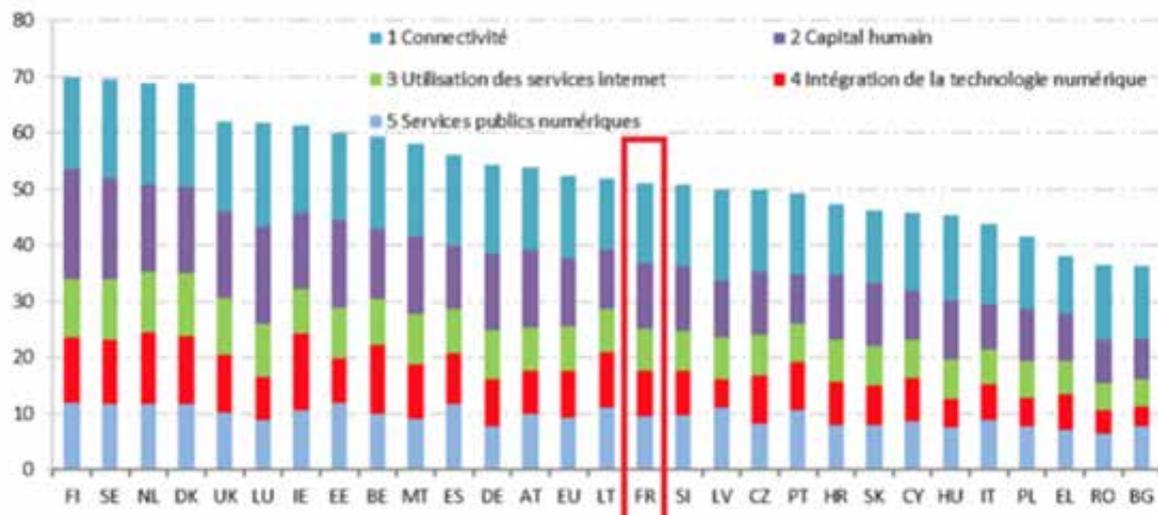
Der Villani-Bericht zielt darauf ab, den Frauenanteil an Ingenieurschulen im Jahr 2020 auf 40 % zu erhöhen, derzeit sind es noch weniger als 30 %.

Im Jahr 2018 waren in den EU-Mitgliedstaaten in der Regel zwischen einem Drittel und der Hälfte aller Absolventen von berufsbildenden Bildungsgängen der Sekundarstufe II weiblich, wobei dieser Anteil in der EU-27 durchschnittlich 44,6 % betrug. Der niedrigste Anteil betrug 26,2 % in Zypern, während Anteile knapp über 50,0 % in den Niederlanden, Malta und Luxemburg verzeichnet wurden, mit etwas höheren Quoten in Finnland (54,8 %) und Irland (wo ein Höchststand von 61,3 % verzeichnet wurde).

Ein ähnlicher Vergleich für postsekundäre, nicht tertiäre Absolventen zeigt eine größere Spannweite zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Im Jahr 2018 lag der Anteil der weiblichen Absolventen beruflicher Studiengänge in Luxemburg bei rund einem Achtel (12,7 %).

Im Gegensatz dazu machten in Österreich (75,5 %) und Polen (76,6 %) fast drei Viertel aller postsekundären nicht tertiären Absolventen berufsbildender Studiengänge weibliche Absolventen und in Malta mehr als neun Zehntel (93,9 %) aus

2.1.1. Lernen für die Entwicklung von Projekten und Ausbildung für Frauen



Quelle: **European Classement 2019 de l'Indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI)**

Laut dem 2. European Start-up Monitor sind nur 14,8% der Start-up-Gründer weiblich. Der Global Entrepreneurship Monitor aus dem Jahr 2016 zeigt, dass Europa von allen analysierten Regionen die niedrigste Beteiligung von Frauen an der unternehmerischen Frühphase (6%) und die niedrigste Geschlechterparität aufwies. Malta weist den niedrigsten und Litauen den höchsten Anteil an Unternehmerinnen aller EU-Mitgliedstaaten auf.

Der Anteil der Unternehmerinnen innerhalb der EU-Mitgliedstaaten an allen Wirtschaftszweigen weist große Unterschiede auf, wobei die Prozentsätze von 19,4 % in Malta bis 39,5 % in Litauen reichen, dem Mitgliedstaat mit dem höchsten Anteil an Unternehmerinnen. Frauen in OCED-Ländern sind etwa 50 % seltener an der Gründung oder Leitung eines neuen Unternehmens beteiligt als Männer. Von Frauen geführte Unternehmen schaffen auch weniger Arbeitsplätze für andere.

Darüber hinaus betreiben Frauen in der Regel andere Arten von Unternehmen als Männer. Während Frauen in allen Sektoren, auch in technologieintensiven Sektoren, Firmen gründen, waren 2018 13,3% der selbstständigen Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig und 11,5% in Dienstleistungssektoren wie der Reinigung von Textilprodukten und körperlichen Aktivitäten. Allerdings waren nur 3,3 % bzw. 2,5 % der selbstständigen Männer in diesen Sektoren tätig. Männer hingegen waren viel häufiger im Baugewerbe (18,7% vs. 1,6%), Transport und Lagerung (5,2% vs. 1,1%), Information und Kommunikation (4,3% vs. 1,9%) und im verarbeitenden Gewerbe (7,8% vs.) tätig 4,4%).

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Quantität und Qualität der unternehmerischen Tätigkeiten lassen sich durch viele Faktoren erklären, darunter auch den Bedarf an mehr unternehmerischen Fähigkeiten. Zwischen 2014 und 2018 gaben Frauen in OECD-Ländern mit 35 % geringerer Wahrscheinlichkeit an als Männer, über die Fähigkeiten und Kenntnisse zu verfügen, um erfolgreich ein Unternehmen zu gründen (Abbildung 1). Dies weist auf Kompetenzlücken in Bereichen wie Betriebswirtschaft, Chancenerkennung und Risikomanagement hin. **Zu den traditionellen Ansätzen zum Aufbau unternehmerischer Fähigkeiten bei Frauen gehören spezielle Schulungen zum Unternehmertum sowie Coaching- und Mentoring-Programme.** Maßgeschneiderte Ansätze sind in der Regel besser gerüstet, um auf die Bedürfnisse von von Frauen geführten Unternehmen einzugehen, und verwenden für Unternehmerinnen effektivere Bereitstellungsmethoden wie den Einsatz von weiblichen Coaches und Mentoren.

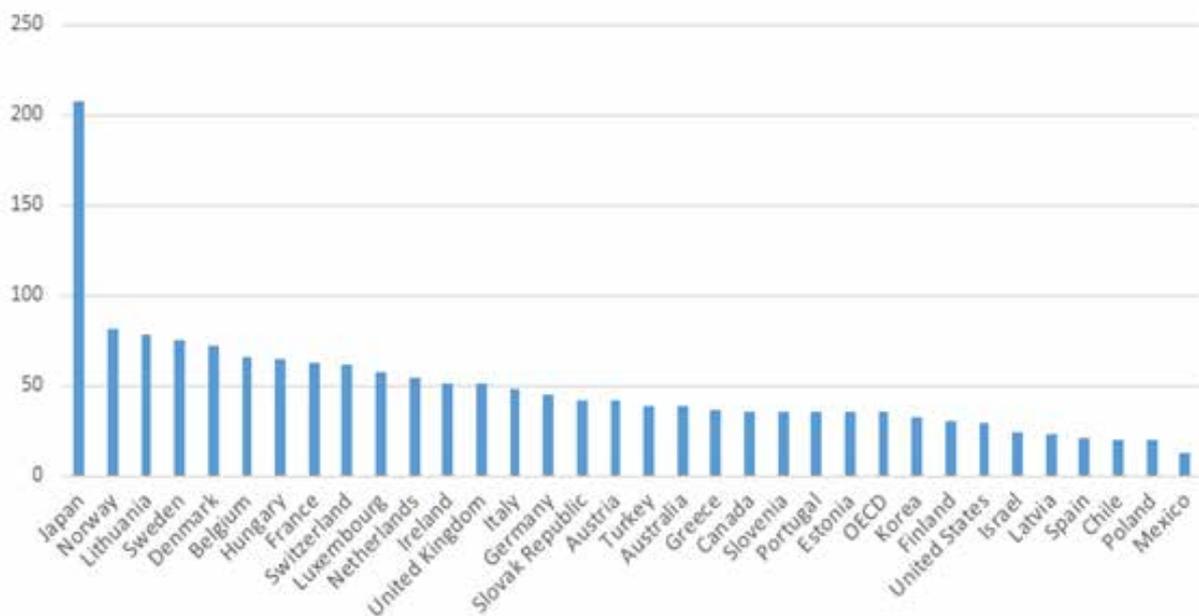


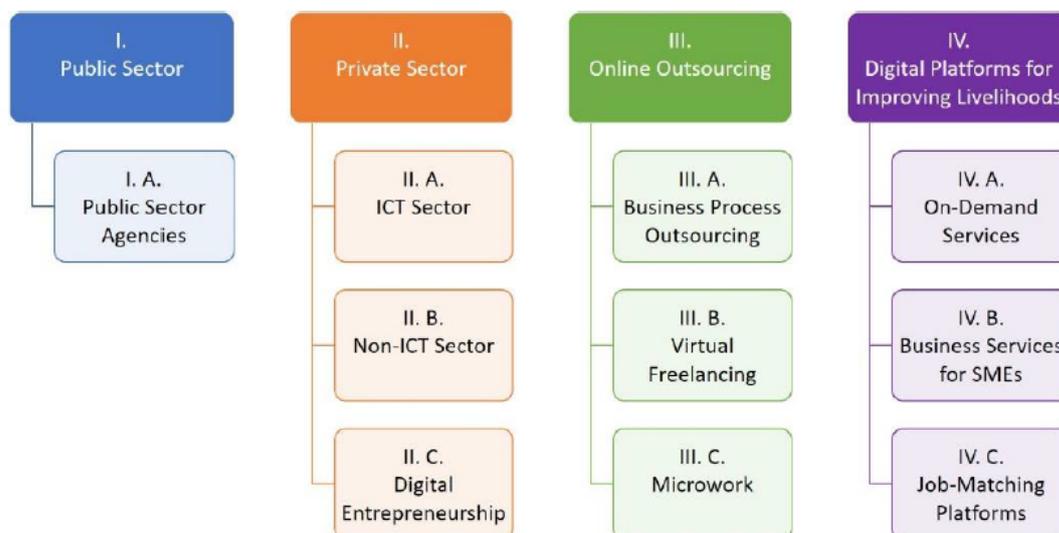
Abbildung 1.
Frauen geben mit 35 % geringerer Wahrscheinlichkeit als Männer an, über die erforderlichen Fähigkeiten zu verfügen, um ein Unternehmen zu gründen.
„Haben Sie das Wissen und die Fähigkeiten, um ein Unternehmen zu gründen?“
 Geschlechtergefälle beim Anteil der Bevölkerung, die mit „Ja“ geantwortet haben, 18-64 Jahre alt, 2014-2018

DIGITALE FÄHIGKEITEN:

- **Erweiterte digitale Fähigkeiten:** Fähigkeiten, die zum Erstellen, Verwalten, Testen und Analysieren von ICT erforderlich sind. Sie beziehen sich auf Technologieentwicklung, Netzwerk, Management, maschinelles Lernen, Big Data, Analyse, IoT, Cybersicherheit und Blockchain-Technologie. Beispiel: Softwareentwicklung, Cloud Computing.
- **Mittlere digitale Fähigkeiten: Fähigkeiten,** die es einem ermöglichen, ICT auf sinnvollere und vorteilhaftere Weise zu nutzen. Dies sind im Allgemeinen berufsreife Fähigkeiten, die für die Ausführung arbeitsbezogener Funktionen wie Desktop-Publishing und digitales Grafikdesign erforderlich sind.
- **Grundlegende digitale Fähigkeiten:** Allgemeine ICT-Kenntnisse, die für fast alle digitalen Jobs erforderlich sind. Sie beziehen sich auf den effektiven Einsatz von Technologie, einschließlich Web-Recherche, Online-Kommunikation, Nutzung professioneller Online-Plattformen. Beispiel: Verwenden einer Tastatur, Online-Suche, Senden von E-Mails.

Das Weltwirtschaftsforum identifiziert drei Säulen der „Kompetenzen des 21. Kompetenzen, die sich darauf beziehen, wie Studierende komplexe Herausforderungen angehen (z. B. kritisches Denken, Problemlösung, Kommunikation); und **Kompetenzen**, die umfassen, wie Schüler sich einem sich verändernden Umfeld nähern (z. B. Neugierde, Initiative, Beharrlichkeit, Führung) **und Charakterqualitäten**, die umfassen, wie Schüler sich einem sich verändernden Umfeld nähern (z. B. Neugierde, Initiative, Beharrlichkeit, Führung). **Unabhängig von ihrer Kategorisierung schafft die digitale Wirtschaft übergreifende Rollen, die von Jugendlichen technische, soziale und analytische Fähigkeiten erfordern.** Um die digitale Beschäftigung junger Menschen zu fördern, müssen zunächst die Wirtschaftssektoren identifiziert werden, in denen digitale Arbeitsplätze zu finden sind.

DRIVERS OF DEMAND FOR DIGITAL JOBS



Treiber der Nachfrage nach digitalen Jobs.

Sector classification	Definition	Examples	Type of Digital Work	Digital skills (Required)	Additional Skills (preferred)	Work Arrangement	Additional Comments
Digital Entrepreneurship	Ventures using internet, digital products or services or digital distribution channels, incl. cloud services	Application development; online education; web hosting, membership sites	ICT-intensive, ICT-dependent	Advanced; Intermediate	E-business skills, strong cognitive, analytical skills	Self-employment, entrepreneur	-
Virtual Freelancing	Jobs involving complex tasks (translation, coding, web/graphic design, software development, technical writing), distributed via an online platform	Upwork; freelancer.com; 99designs	ICT-dependent	Advanced; Intermediate; Basic	Strong cognitive/analytical skills, soft skills	Self-employment, temporary	Work done within longer projects than microwork (days, weeks)
Microwork	Business processes are broken down into small tasks (e.g., data input, proof-reading, image tagging, and text transcription) which are then distributed to workers via an online platform	MTurk, Figure Eight, ISSPs (e.g., Samasource, CloudFactory)	ICT-dependent	Basic	Foundational cognitive skills	Self-employment, temporary	Microtasks are quickly performed (seconds, minutes) and workers are paid small amounts by task
Business Services for farmers & SMEs	Online information services for farmers and small entrepreneurs, providing price and weather info; links to buyers; funding and technical services; online markets	For farmers: M-Farm (Kenya), ict4dev.ci; Lelapafund (Kenya) For SMEs: Alibaba, Etsy	ICT-enhanced	Basic	Varied	Self-employment, entrepreneurs, farmers	
On-Demand Services Platforms	Online on-demand services that require ICT	Ride hailing (e.g., Lyft, Uber, Gojek); Food delivery	ICT-dependent	Basic	Varied	Self-employment (independent contractor)	For this discussion, excludes platforms that facilitate asset sharing but not labor (e.g., Airbnb)
	Online on-demand for traditional services facilitated by ICT	Babysitting; Home services (e.g., Taskrabbit); Home cleaning	ICT-enhanced	Basic	Varied		

TREIBER ICT-INTENSIVES, ICT-ABHÄNGIGES UND ICT-VERBESSERTES ARBEITEN

Um die Beteiligung von Frauen an der digitalen Wirtschaft zu erhöhen, müssen neue Programmmodelle entwickelt werden, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen eingehen. Programme, die junge Menschen mit digitalen Arbeitsplätzen verbinden sollen, gehen oft nicht auf die Einschränkungen von Frauen beim Zugang zu und der Nutzung von ICT ein.

Digitale Jobangebote müssen unbedingt mit Blick auf junge Frauen gestaltet werden. Dazu müssen Praktiker und politische Entscheidungsträger die Programmgestaltungs- und Umsetzungsstrategien verstehen, die diese Hindernisse überwinden und optimale Beschäftigungsergebnisse für junge Frauen erzielen.

2.1.2. ICT als gleichstellungsförderndes Element

Durch die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der Technologie verfügen wir über mehr Talente, Visionen, Ressourcen und Wohlstand.

1. Unfaire Behandlung am Arbeitsplatz:

Eine Studie des Kapor Center for Social Impact aus dem Jahr 2017, basierend auf einer Stichprobe von über 2.000 Menschen, die einen Job in einer technologiebezogenen Industrie aufgegeben hatten, ergab, dass Frauen deutlich häufigere Erfahrungen mit unfairen Behandlung am Arbeitsplatz machten als Männer. **Eine von zehn Frauen erlebte ungewollte sexuelle Aufmerksamkeit, und Frauen aller Hintergründe erlebten in Technologieunternehmen deutlich mehr Stress als in anderen Unternehmen.**

2. Frauen in Haushalten mit niedrigem Einkommen:

Online-Plattformen erleichtern jungen Frauen die Existenzgründung und den Zugang zu neuen Märkten. E-Commerce wie Etsy oder Alibaba in China ermöglicht es Handwerkern und Künstlern, ihre Werke auf ihren Plattformen zu verkaufen. Mikroarbeit kann besonders hilfreich für abgelegene oder gefährdete Bevölkerungsgruppen sein, die mit Einschränkungen bei der Mobilität und dem Zugang zu lokaler Beschäftigung konfrontiert sind, einschließlich einkommensschwacher Landbewohner und Frauen in kulturell konservativen Umgebungen. **Outsourcing-Jobs in der Geschäftsabwicklung in Call Centern, die auch die globale und nicht die lokale Nachfrage erschließen, gehen überproportional zu ihrem Anteil an der Beschäftigung in der breiteren lokalen Wirtschaft an Frauen.** Online Freelancing kann jungen Frauen helfen, physische, soziale und wirtschaftliche Einschränkungen ihrer Mobilität zu umgehen. E-Lancing kann auch für junge, gebildete Frauen von Vorteil sein, die einem gesellschaftlichen oder familiären Druck ausgesetzt sind, der von ihrer formellen Beschäftigung abhält.

3. Digitale Jobs für junge Frauen mit Behinderungen:

Im Jahr 2013 schätzte UNICEF, dass es zwischen 93 Millionen und 150 Millionen Kinder und Jugendliche mit Behinderungen im Alter von 0 bis 18 Jahren gibt. Jugendliche mit Behinderungen sind häufiger mit schwerwiegenden sozialen, wirtschaftlichen und staatsbürgerlichen Ungleichheiten konfrontiert als Menschen ohne Behinderungen.

Jugendliche mit Behinderungen erleben viele Beschäftigungshindernisse, darunter unzugängliche physische Umgebungen und Transportmittel, die Nichtverfügbarkeit von Hilfsmitteln und Technologien, nicht angepasste Kommunikationsmittel, Lücken in der Leistungserbringung sowie soziale Stigmatisierung und Vorurteile. Junge Frauen mit Behinderungen (YWWDs) sind auch der zusätzlichen Belastung durch geschlechtsspezifische Diskriminierung ausgesetzt.

Digitale Jobs bieten YWWDs Möglichkeiten, einige dieser Hindernisse zu überwinden. Virtuelle Qualifizierungsprogramme können ihnen dabei helfen, die digitalen, weichen und unternehmerischen Fähigkeiten zu entwickeln, die für den Erfolg in der digitalen Wirtschaft erforderlich sind. Diese Fähigkeiten können jungen Frauen mit Behinderungen, die mit Mobilitätseinschränkungen konfrontiert sind, helfen, Zugang zu Online-Outsourcing- und E-Lancing-Möglichkeiten zu erhalten. **Online-Berufserfahrungen können auch jungen Frauen mit Behinderungen dabei helfen, sich für ICT-abhängige und ICT-intensive Berufe im öffentlichen und privaten Sektor zu qualifizieren, einen beruflichen Werdegang aufzubauen, eine berufliche Qualifikation zu entwickeln und professionelles Netzwerk.**

Es ist notwendig, dass sich der öffentliche und der private Sektor zur Inklusion von Behinderungen, zur Umsetzung nichtdiskriminierender Richtlinien und zur Bereitstellung des Zugangs zu erschwinglichen Hilfsmitteln und Technologien verpflichtet. **Online-Freiberufler können jungen Frauen mit Behinderungen helfen, die Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren, die ihre Aufstiegschancen einschränkt.**

4. Junge Frauen in ländlichen Gebieten:

Die Bevölkerung in ländlichen Gebieten hat auch niedrigere Internet-Zugangs- und Mobilfunk-Penetrationsraten. **Sie haben oft weniger Zugang zu ICT, was sie und ihre Familien benachteiligt.** Laut der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen spielen Frauen zwar eine grundlegende Rolle in der landwirtschaftlichen Produktion, haben aber tendenziell weniger Zugang zu ICT, was sie und ihre Familien benachteiligt.

Eine gute Politik sowie Internetzugang und mobiler Zugang in ländlichen Gebieten können es jungen Frauen ermöglichen, in den ländlichen Gebieten, zu denen sie gehören, zu bleiben, ohne auf der Suche nach Arbeit in die Städte reisen zu müssen. Diese Situation ermöglicht: - Kosteneinsparungen für Reise und Unterkunft, - Fehlen einer Familienstruktur und Unterstützung beim Aufenthalt in einer anderen Stadt, - Vermeidung von Gewaltsituationen gegen Frauen, - Vermeidung der Entvölkerung ländlicher Gebiete und deren Verarmung.

5. Migrantinnen:

Digital Jobs and Entrepreneurship ist eine Lösung für Migrantinnen. Das Problem, das wir feststellen können, ist, dass die Programmierung und die meisten Jobs und Tools, die für die Ausübung des Unternehmertums im digitalen Sektor erforderlich sind, auf Englisch sind. Daher ist die idiomatische Barriere für diese Migrantinnen wichtig. **Wir müssen berücksichtigen, dass Frauen etwa die Hälfte der 258 Millionen Migranten ausmachen, die außerhalb ihres Geburtslandes leben und arbeiten.**

Obwohl viele Migrantinnen hochqualifiziert und gut ausgebildet sind, stehen sie beim Zugang zu ausländischen Arbeitsmärkten vor Herausforderungen. **Beschäftigungsbeschränkungen für Migranten in Verbindung mit der auf geschlechtsspezifischen Arbeitsmärkten vorherrschenden Dequalifizierung und weit verbreiteten Stereotypen im Zusammenhang mit Migrantinnen in den Zielländern können sich negativ auf ihre Beschäftigungsaussichten auswirken.**

Tatsächlich nehmen viele Migrantinnen an gering qualifizierten und prekären Jobs teil, die durch niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, eingeschränkte Arbeits- und Sozialleistungen sowie körperliche und sexuelle Gewalt gekennzeichnet sind.

A) Interkulturalität als Barriere oder als Chance

Informations- und Kommunikationstechnologien können die Integration von Migranten erleichtern und unterstützen, da sie zu den drei Hauptthemen der interkulturellen Integration beitragen können.

B) Fremdsprachenerwerb

Wenn Computer konstruktiv und fruchtbar eingesetzt werden, können sie den Erwerb der Fremdsprache unterstützen. Beim computergestützten Sprachenlernen überzeugt vor allem der Multimedia-Faktor. Text-, Ton-, Bild- und Videoressourcen können bei Bedarf kombiniert und zu Multimediapaketen zusammengeführt werden, um Aktivitäten

wie Hören, Lesen, Schreiben und Sprechen richtig auszuführen.

Das Sprechen einer anderen Erstsprache wird selten als Vorteil angesehen und die Kinder spüren den Druck, die Sprache des Landes zu lernen, in dem sie sich gerade aufhalten. Der Gebrauch der Muttersprache beschränkt sich auf die Kommunikation außerhalb der Schule und auf die Familie. **Dies führt oft zu einem Mangel an verbalen Fähigkeiten in beiden Sprachen, was zu eingeschränkten kommunikativen Fähigkeiten führt und die Entwicklung der Identität des Einzelnen hemmt.** Aus diesem und vielen anderen Gründen müssen die Fähigkeiten der Schüler in ihrer Erstsprache in der Schule gefördert und weiterentwickelt werden.

Die Zahl der Unterrichtsstunden in diesen Erstsprachen hängt von der Verfügbarkeit von Lehrern ab, die diese Sprachen als ihre Muttersprache sprechen, sowie von der Zahl der Schüler und der Homogenität der betreffenden Gruppen.

ICT eröffnet neue Möglichkeiten zur Überwindung dieser Probleme, wenn Kindern Lernmaterial und Informationen in ihrer Muttersprache zur Verfügung gestellt werden. Zum Beispiel Multimediale Online-Wörterbücher können ein erster Schritt sein, um Sprachbarrieren einfach und schnell zu überwinden. Auch kindgerechte Websites und Wikis in ihrer Muttersprache bieten Möglichkeiten, sich in ihrer eigenen Sprache über Themen zu informieren.

Didaktisch gestaltete Videos können für effizientes Lernen von Vorteil sein. **Der edu-MEDIASERVICE, ein moderner Streaming-Video-on-Demand-Dienst der Bildungsautobahn** (<http://estream.schule.at>) bietet neben dem Video auch ein umfassendes didaktisches Material. Neben dem Film bieten Internet- und Textressourcen Hintergrundinformationen und Lernmaterial.

Dies unterstützt das selbstorganisierte Lernen und fördert die Informationsbeschaffung durch die Kinder, wodurch die Schüler zu aktiven Lernenden und nicht zu passiven Konsumenten werden. Darüber hinaus ist der mehrsprachige Service für jede Sprache anpassbar und bietet nützliche Zusatzfunktionen wie das Transkript der Sprechertexte und Untertitel der Videos. So führt dieser Service zu einem besseren Verständnis der Inhalte und unterstützt gleichzeitig die sprachlichen Fähigkeiten.

C) Interkulturelles Lernen

Für Lehrer und Schüler ist das Internet eine einfache Möglichkeit, tiefgehendes Wissen und visuelle Informationen über die Herkunftsländer und Kultur der Kinder zu erhalten. Außerdem können Fragen zu aktuellen Themen effizienter beantwortet werden. Die Veröffentlichung der studentischen Arbeiten zu interkulturellen Themen wirkt motivierend auf die „Autoren“ und führt zur Verbreitung der betreffenden Themen sowie zur Sensibilität der Leser.

Nicht zuletzt ermöglicht und unterstützt ICT eine schnelle und einfache Kommunikation in grenzüberschreitenden Projekten und Partnerschaften. Außerdem bietet es verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit für Lehrer und sogar junge Lernende.

Technologielösungen, insbesondere Künstliche Intelligenz (KI), müssen auf unvoreingenommene und integrative Weise entwickelt werden, um sicherzustellen, dass sie die Gesellschaft insgesamt widerspiegeln. Eine vielfältigere und demografisch repräsentative Beteiligung von Programmierern, KI-Experten und Designern wird dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen.

Laut Eurostat sind weniger als zwei von zehn ICT-Spezialisten in Europa von Frauen besetzt. In der Regel schneiden Mädchen im Unterricht in Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwissenschaften und Mathematik (MINT) genauso gut ab oder übertreffen Jungen, aber ihr Interesse an MINT-Fächern lässt im Alter von 15 nach ICT-Sektor.

Es ist wichtig, dass Kinder werden schon früh mit Technologie konfrontiert, wenn sie digitale Fähigkeiten entwickeln und das Interesse an MINT-Fächern wecken können. **Die Kombination von Lerntechnologie mit weiblichen Vorbildern ist entscheidend, um Mädchen zu ermutigen, ein weiteres Studium und eine Karriere in MINT zu verfolgen.** Konkret bitten wir die europäischen Staats- und Regierungschefs, Bildungsprogramme zu entwickeln, die junge Mädchen dazu inspirieren, ICT- und MINT-Fächer zu studieren.

Technologische Innovationen verändern den Arbeitsmarkt. Unternehmen erbringen Dienstleistungen und Mitarbeiter erledigen ihre Aufgaben online, global und von überall aus. Digitale Lösungen ermöglichen neue Arbeitsweisen z.B. Telearbeit, Homeoffice, virtuelle Konferenzräume etc. Diese Arbeitsweise wirkt sich direkt auf die Arbeitsbedingungen aus und führt dazu, dass immer mehr Menschen Teilzeitbeschäftigten oder Selbstständigen nachgehen.

Neue Geschäftsmodelle, die beispielsweise durch Social Media vorangetrieben werden, ermöglichen neuen Generationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeit. In Zeiten der digitalen Transformation ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Interessenträger, insbesondere Unternehmen und Gewerkschaften, gemeinsam mit den EU-Institutionen und den Mitgliedstaaten daran beteiligt werden, den Arbeitsvertrag zu überdenken (z. B. lebenslanges Lernen, soziale Sicherheit usw. zu gewährleisten).

Interkulturalität ist eine Chance als ein Element, das die Gleichstellung begünstigt, aber Interkulturalität ist eine Chance für die Gleichstellung, solange die notwendigen Elemente gegeben sind. Ohne eine korrekte Anwendung der ICT kann dies zu einem Hindernis werden.

2.1.3. Studie über die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten für diese Unternehmerinnen und ob sie über die geeigneten ICT-Tools und das Wissen über diese Tools verfügen

Externe Finanzierung als Gründungshindernis. Umfrageergebnisse aus der gesamten Europäischen Union zeigen, dass die Beschaffung externer Finanzierungen in allen soziodemografischen Gruppen ein Haupthindernis für Unternehmensgründungen darstellt.

Mehr als die Hälfte der Neugründer aller Gruppen betrachtet die Beschaffung von Finanzmitteln als ein wichtiges Problem, mit Ausnahme von Unternehmern über 40 Jahren und Personen mit postsekundärer Bildung.

Die größten Probleme haben dabei die Geringqualifizierten und Jungunternehmer. Unternehmerinnen sind überproportional im Dienstleistungssektor vertreten, der niedrigere Einstiegskosten hat, und gründen eher ein Unternehmen, das von der Notwendigkeit angetrieben wird, Familie und Beruf zu vereinbaren (OECD, 2012).

So haben Unternehmerinnen im Durchschnitt einen geringeren Finanzbedarf als Unternehmerinnen. Andererseits gibt es Hinweise auf eine Unterkapitalisierung vieler Unternehmen in Frauenbesitz und eine stärkere Abhängigkeit von Bootstrapping und kurzfristigen Krediten, die tendenziell die Insolvenzanfälligkeit erhöhen (OECD, 2012).

Frauen, Migranten, junge und gering gebildete Unternehmer haben einen schwierigen Zugang zu Krediten und Kreditbedingungen. Obwohl Fälle offener Diskriminierung möglich sind, ist dies häufiger das Ergebnis unternehmens- und marktspezifischer Faktoren: z.B. geringe unternehmerische und finanzielle Kenntnisse des Unternehmers und Unterkapitalisierung oder geringe Wachstumsaussichten des Unternehmens. Es ist unwahrscheinlich, dass die bloße Bereitstellung von Finanzmitteln allein eine Bedingung von vielschichtigem Nachteil lösen kann. **Programme zur Finanzierung integrativen Unternehmertums sollten auf andere Initiativen abgestimmt werden, die unternehmerische Fähigkeiten und Fähigkeiten zur Marktentwicklung fördern.**

Personen mit hohem Einkommen verfügen über bessere Finanzkenntnisse als Personen mit niedrigem Einkommen, obwohl das Einkommen auch positiv mit Alter und Bildungsstand korreliert (Atkinson und Messy, 2012). **Finanzwissen beeinflusst finanzielle Einstellungen und Verhaltensweisen.** Diejenigen mit einem hohen Finanzwissen zeigen auch eine stärkere Neigung zum Sparen und zu einem angemessenen Finanzverhalten (z. B. solide Haushaltsführung, pünktliche Zahlung von Rechnungen usw.).

Eine Ausnahme bilden Frauen, die in Bezug auf finanzielle Einstellungen und Verhaltensweisen trotz geringerer Finanzkenntnisse besser abschneiden als Männer. Die Verbesserung der Finanzkompetenz durch Finanzbildung ist daher ein wichtiger Politikbereich. Dies gilt insbesondere für Unternehmer aus benachteiligten Gruppen, da sich die Art und Weise, wie sie ihr Geschäft führen und mit den Kreditmärkten verbunden sind, auf ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familien auswirkt.

In dieser Hinsicht wird generell empfohlen, dass die Finanzbildungsprogramme stark zugeschnitten sind, da die anfänglichen Finanzkenntnisse der Teilnehmer sehr unterschiedlich sind (OECD, 2012b).

Die Programme sollten auch praxisorientiert sein und sich auf erfahrungsbasierte und interaktive Methoden stützen. Das ultimative Ziel sollte es sein, Einstellungen und Verhaltensweisen zu beeinflussen, anstatt sich auf finanzielle Konzepte und Prinzipien zu konzentrieren. **Der Zeitpunkt ist ebenfalls wichtig und sollte in der Nähe des Zeitpunkts liegen, zu dem die Bildung am wahrscheinlichsten ist.** Die Einbeziehung von Prinzipien der Finanzbildung in Berufsschulen, Ausbildungskurse für die Selbständigkeit oder noch in aktive Arbeitsmarktprogramme für Arbeitslose kann inklusives Unternehmertum stärken.

Politische Entscheidungsträger sollten auch an der Qualifizierung und Akkreditierung von Finanzbildungsanbietern arbeiten, um die Qualität des Ausbildungsangebots zu gewährleisten, während Banken und andere Finanzinstitute ermutigt werden sollten, mit Kunden in einer möglichst einfachen Sprache zu kommunizieren (OECD, 2005).

Die OECD16 bestätigt das Vorliegen eines Geschlechtergefälles beim Zugang zu Risikokapital durch verschiedene Finanzierungsmaßnahmen. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Startup eine Finanzierung erhält, ist bei vollständig von Männern finanzierten Startups um 10 % höher als bei denen, die mindestens eine Frau enthalten. Zu beachten ist, dass es auch Unterschiede bei der Förderung von Startups gibt, deren Gründerteams Frauen umfassen, die um ein Drittel niedriger sind als diejenigen, die nur von Männern geführt werden.

2019 wurden 26,7 Milliarden US-Dollar in Unternehmen mit mindestens einem Mitgründer investiert; etwas mehr als 6 Milliarden US-Dollar in Unternehmen, die nur von Frauen gegründet wurden; und 20,6 Milliarden US-Dollar in Unternehmen, die von Frauen / Männern mitgegründet werden.

Allgemeiner Trend ist, dass Gründerinnen in Startkapitalrunden weniger Mittel aufbringen als ihre männlichen Kollegen. Im Verhältnis dazu bringen Startups, die nur von Frauen gegründet wurden, tendenziell weniger Geld ein als Startups, die von gemischten Teams (Männer und Frauen) gegründet wurden. Dieser Trend beim Startkapital wiederholt sich tendenziell auch in nachfolgenden Finanzierungsrunden.

Und hier werden die Zahlen zur Geschlechtervielfalt alarmierend. **Um genauer auf die Zahlen einzugehen, zeigt eine Studie von WomenWhoTech, dass es für weibliche CEOs sehr schwierig ist, Finanzmittel für ihre Unternehmen zu bekommen, da nur 3 % des gesamten Risikokapitals an Unternehmen mit Frauen gehen CEOs**

Es ist interessant zu sehen, dass Unternehmerinnen, sobald sie finanziert sind, 20 % mehr Umsatz mit 50 % weniger investiertem Geld erzielen. Und von Frauen geführte Technologie-Startups haben einen ROI von 35 %, wenn sie durch Ventures unterstützt werden, und erzielen einen 12 % höheren Umsatz als von Männern geführte Start-ups. Es erfordert viel Mut, als Frau ein Unternehmen zu gründen – aber so sollte es nicht sein.

Wir wissen, dass viele Frauen Schwierigkeiten haben, Geld zu bekommen. Eine Gründerin wird um 86 % seltener finanziert als ein Mann. Das ist verrückt, wenn wir wissen, dass der Return on Investment höher ist; bei Unternehmen mit einer geschlechterdiversen Führung ist er etwa 34 % höher. Es geht nicht um ‚Corporate Social Responsibility‘: Ein vielfältiges Denken bringt mehr Wert für das Unternehmen.“ Priya Guha, RocketSpace

Kontextbedingte Hindernisse Die Bildungsentscheidungen von Frauen und die horizontale und vertikale Segregation von Frauen in der Beschäftigung führen dazu, dass die Zahl bzw .

Wissenschaft und Technologie, Innovation und Erfindungen sind Konzepte, die hauptsächlich mit Männern und Männern in Verbindung gebracht werden, was diese Bereiche für Frauen weniger attraktiv macht, was dazu führt, dass frauenbezogene Erfindungen und Innovationen weniger als wertvolle Geschäftsideen anerkannt werden. Stereotype über Frauen: Wissenschaft und Technologie, Innovation und Erfindung sind von Männern dominierte Sektoren, in denen Frauen von Marktakteuren als weniger glaubwürdig oder weniger professionell wahrgenommen werden.

Dies bedeutet, dass Unternehmerinnen von potenziellen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern manchmal mit Skepsis betrachtet werden und beharrlicher sein müssen, um ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Traditionelle Ansichten über die Rolle der Frau in der Gesellschaft und größere Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familienpflichten mit der Arbeit in schnelllebigen und wettbewerbsorientierten Branchen, die lange und flexible Arbeitszeiten und ständige Weiterbildung erwarten, um mit neuen technologischen Entwicklungen und Marktchancen Schritt zu halten.

Wirtschaftliche Hindernisse

Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln: Im Allgemeinen haben Unternehmerinnen den Zugang zu Finanzmitteln schwieriger als Männer. Der Zugang zu angemessenen Finanzmitteln ist in Wissenschafts- und Technologiesektoren ein größeres Problem, und wenn eine Frau aus zwei Hauptgründen versucht, eine Innovation oder Erfindung zu entwickeln, erfordern diese Sektoren erstens häufig erhebliche Investitionen (dh Produktentwicklung, Produktmarketing usw.) und zweitens werden Frauen, die versuchen, in diesen Sektoren tätig zu werden, von Finanzakteuren und Investoren als weniger glaubwürdig angesehen.

„Weiche“ Hindernisse

Fehlender Zugang zu einschlägigen technischen, wissenschaftlichen und allgemeinen Geschäftsnetzen. Der Zugang zu diesen Netzwerken ist unerlässlich, um Geschäftsideen zu entwickeln, potenzielle Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner zu treffen, den Markt mit seinen Entwicklungen, Chancen und Schwächen zu verstehen und strategische Informationen, Kooperationen und Unterstützung zu erhalten. Fehlende kaufmännische Ausbildung bei technisch-naturwissenschaftlichen Studien, die Unternehmertum als mögliche und erreichbare Beschäftigungsmöglichkeit für Frauen darstellen.

Die Wahrnehmung von Frauen ist, dass es ihnen an persönlichen/unternehmerischen Fähigkeiten wie Selbstvertrauen, Durchsetzungsvermögen und Risikobereitschaft mangelt. Im Allgemeinen berichten Frauen mehr als Männer, dass das Fehlen dieser persönlichen und unternehmerischen Fähigkeiten ein Problem bei der Unternehmensgründung ist. **Dies ist möglicherweise ein größeres Hindernis in Wissenschafts- und Technologiesektoren, in denen sowohl die männliche Dominanz als auch das Risiko und die Unsicherheit höher sind.** Fehlende Vorbilder, die positive Botschaften aussenden, dass Frauen in diesen Sektoren und Tätigkeitsfeldern erfolgreich sein können und an die sich Frauen für Mentoring und Beratung wenden können.

Kenntnisse der Tools (Binance, Cripto, Crowdfunding, Peer-to-Peer-Kredite, Nachrichtenplattformen zur Kapitalbeschaffung, Online-Inkubatoren, Online-Beschleuniger, Business Angels, Mikrokredite, Kredite..)

2.1.4. Das Thema Work-Life-Balance und ICT und mehr bei der Gründung eines eigenen Unternehmens

Die Digitalisierung bietet eine einzigartige Chance für Wirtschaftswachstum und die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Mehr Frauen in die ICT zu bringen würde das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle auf dem Arbeitsmarkt verringern, was teilweise darauf zurückzuführen ist, dass sich überproportional viele Frauen in bescheiden bezahlten Berufen wie Lehrern und Pflegekräften konzentrieren.

Eine Möglichkeit, die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im ICT-Sektor erfolgreich zu fördern, besteht darin, Partnerschaften mit Universitäten und NGOs und Dienstleistern zu schließen, um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Organisationen umzusetzen. Dieser gemeinsame Ansatz half Unternehmen, weibliche ICT-Spezialisten einzustellen und zu halten. **Die wirksamsten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Eltern-Kind-Büro, Eltern-Selbsthilfegruppen, Frauennetzwerke und Mentoring-Programme.** Wichtig ist auch, unbewusste Vorurteile und Stigmatisierung zu bekämpfen und die Elternschaft zu normalisieren.

Die Vereinbarkeit von Familien ist ein Schlüsselfaktor für das Geschlechtergefälle. Die Monetarisierung und der wirtschaftliche Wert der Mutterschaft, der Opportunitätskosten von Frauen, die sich entscheiden, Mutter zu werden, sowie der Familienpflege und was sie in der Zeit der Mutterschaft zur Wirtschaftsgruppe beitragen, lässt uns die Familienvereinbarkeit realistisch sehen.

Vor allem als Mutter und Unternehmerin oder Inhaberin eines Unternehmens im Allgemeinen und ICT im Besonderen. Stewardship sollte durch Flexibilität und Unterstützungssysteme gefördert werden und Familien helfen. Der HBR-Artikel „3 Ways to Advance Gender Equity as We Return to the Office“ hebt die Notwendigkeit hervor, die COVID-19-Krise zu nutzen, um bei der Planung der Rückkehr von Mitarbeitern in die Büros echte Veränderungen vorzunehmen.

Konkret macht sie folgende Vorschläge: sich für neue, flexiblere Arbeitsformen einsetzen, berufstätige Eltern und deren Bedürfnisse in Bezug auf ihre Kinder berücksichtigen (Arzterlaubnis, Heimarbeit im Krankheitsfall etc.) . .) und normalisieren und unterstützen, dass berufstätige Eltern ihre Arbeit früher verlassen können, um ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen

Finnland. Unternehmertum in Finnland und Kosten der Elternschaft

Die Unternehmerinnen Finnlands (Suomen Yrittäjänaiset) fordert das Parlament auf, die Kosten des Elternurlaubs durch eine breit angelegte Besteuerung aufzuteilen. **Das Parlament muss Maßnahmen ergreifen, um die Kosten des Elternurlaubs durch eine breit angelegte Besteuerung für die folgende Gründe:**

- **Dreigliedrige Tarifverhandlungen** haben das Problem nicht gelöst.
- Das derzeitige System zwingt junge Frauen in Jobs, die nur befristet sind. **Die Kosten der Elternzeit werden größtenteils von frauendominierten Branchen getragen.**
- **Ein Kind kostet den Arbeitgeber der Mutter rund 17 000 Euro** (Lohnniveau 3 300 Euro/Monat).
Zu den größten vom Arbeitgeber gezahlten direkten Ausgaben gehören:
 - Lohn und Urlaubsgeld
 - Beurlaubung während der Schwangerschaft
 - Urlaub nehmen, um ein krankes Kind zu betreuen.
- **In Finnland werden bis zum Alter von 20 Jahren rund eine Million Euro Steuergelder in jedes Kind investiert**, auch in Mädchen sei der Strohalm, der dem Kamel den Rücken bricht.
- Aufgrund des derzeitigen Systems sind nur etwa 30 Prozent der Unternehmer Frauen.
- Das derzeitige System behindert Wachstum, Beschäftigung und Internationalisierung in von Frauen dominierten Sektoren.
- KMU halten in Finnland bereits die Räder am Laufen. Über 60 Prozent der Finnen verdienen ihr tägliches Brot.
- **Die Bevölkerung Finnlands altert schnell und Hunderttausende von Menschen werden in naher Zukunft in den Ruhestand gehen.**
- In Finnland werden nicht genügend Kinder geboren.
- Der Arbeitseinsatz und das Unternehmertum von Frauen sind erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit Finnlands zu erhalten, da die Hälfte der Bevölkerung Frauen sind.
- **Das derzeitige System ist ein Überbleibsel aus alten Zeiten, die sich Finnland nicht mehr leisten kann.**

Wirtschaftliche Auswirkungen einer universellen und kostenlosen Kindergartenpolitik in Katalonien

Ein kostenloser öffentlicher Kindergarten in Katalonien würde 16.000 Frauen zugute kommen, die den Arbeitsmarkt nicht verlassen müssten, und über 20.000 Frauen, die keine Arbeitszeitverkürzung beantragen müssten.

Es wird vorgeschlagen, die Bildung von Kindern ab den frühesten Lebensphasen als Priorität der öffentlichen Politik festzulegen, da sie ein wesentliches Instrument zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit direkten positiven Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist und , daher ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Verringerung des Lohngefälles.

Die Studie zeigt, dass kostenlose Kosten und die Ausweitung/Verallgemeinerung von

frühkindlichen Bildungsangeboten wichtige wirtschaftliche und soziale Vorteile hätten, da sie Fortschritte beim Abbau von Geschlechterungleichheiten ermöglichen würden. **Damit diese Politik jedoch möglichst effektiv ist, muss sie von einer Fahrplanreform und einer Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs auf den ersten Lebensabschnitt des Kindes begleitet werden.** Gleichstellungspolitiken sind miteinander verknüpft und müssen parallel voranschreiten, um signifikante Auswirkungen zu haben.

Die Studienschätzung des Nutzen und die Kosten der Implementierung eines um 20 % erweiterten vollständigen kostenlosen Modells des aktuellen öffentlichen Angebots, um den Bedarf der aktuellen Nachfrage in Katalonien zu decken.

Der Gesamtgewinn wird auf 37.646 Vollzeitstellen, 790 Mio. € Lohneinkommen und 154 Mio. € Steuereinnahmen geschätzt. Hinzu kommen die 160 Millionen Einkommen, die durch das kostenlose System für Familien freigesetzt werden.

Dieser positive Effekt ist deutlich höher als die jährlichen Kosten für die 100%ige Freistellung des erweiterten Systems (163 Mio. €) zuzüglich des Baus dieser Leerstände über vier Jahre (18,8 Mio. €).

Die Politik der Nullkosten und der 20-prozentigen Ausweitung der öffentlichen Plätze würde daher nicht nur keine Kosten für den öffentlichen Sektor verursachen, sondern durch eine Erhöhung der Beschäftigung und des Einkommens von Familien auch positive Auswirkungen auf die Wirtschaft haben, was sich insgesamt in mehr Konsum und damit mehr Wirtschaftstätigkeit.

Die Studie zeigt, dass die Universalisierung der öffentlichen frühkindlichen Bildung eine lohnende Investition ist, selbst wenn wir nur die Erhöhung des öffentlichen Einkommens in Bezug auf Sozialabgaben und Einkommenssteuern berücksichtigen, die Frauen zahlen würden, wenn sie ihre Eingliederung nicht – ganz oder teilweise – unterbrechen würden auf dem Arbeitsmarkt.

Es gilt als eines der besten Instrumente zur Verringerung der Frauen- und Kinderarmut, da es Müttern eine Erwerbstätigkeit ermöglicht und somit eine Erhöhung des Familieneinkommens in Gegenwart (Lohn) und Zukunft (Renten) bewirkt.

Die frühkindliche Bildung 0-3 ist jedoch nicht nur ein wichtiger Mechanismus zum Abbau von Geschlechterungleichheiten, sondern vor allem ein sehr relevanter Mechanismus zur Beseitigung sozialer Ungleichheiten sowie zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Zukunft eines Landes.

Obwohl der ICT-Sektor bessere Beschäftigungsmöglichkeiten bietet (laut Daten von 2018 ist das Durchschnittsgehalt in diesem Sektor viel höher als in anderen Sektoren, 22 % mehr für Frauen), **scheint die Aufgabe der beruflichen Laufbahn in diesem Sektor höher zu sein.** Auf europäischer Ebene beträgt der Anteil der Frauen mit digitalen Arbeitsplätzen im Alter zwischen 30 und 44 Jahren (die aufgrund

frühkindlichen Bildungsangeboten wichtige wirtschaftliche und soziale Vorteile hätten, da sie Fortschritte beim Abbau von Geschlechterungleichheiten ermöglichen würden. **Damit diese Politik jedoch möglichst effektiv ist, muss sie von einer Fahrplanreform und einer Verlängerung des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs auf den ersten Lebensabschnitt des Kindes begleitet werden.** Gleichstellungspolitiken sind miteinander verknüpft und müssen parallel voranschreiten, um signifikante Auswirkungen zu haben.

Die Studienschätzung des Nutzen und die Kosten der Implementierung eines um 20 % erweiterten vollständigen kostenlosen Modells des aktuellen öffentlichen Angebots, um den Bedarf der aktuellen Nachfrage in Katalonien zu decken.

Der Gesamtgewinn wird auf 37.646 Vollzeitstellen, 790 Mio. € Lohneinkommen und 154 Mio. € Steuereinnahmen geschätzt. Hinzu kommen die 160 Millionen Einkommen, die durch das kostenlose System für Familien freigesetzt werden.

Dieser positive Effekt ist deutlich höher als die jährlichen Kosten für die 100%ige Freistellung des erweiterten Systems (163 Mio. €) zuzüglich des Baus dieser Leerstände über vier Jahre (18,8 Mio. €).

Die Politik der Nullkosten und der 20-prozentigen Ausweitung der öffentlichen Plätze würde daher nicht nur keine Kosten für den öffentlichen Sektor verursachen, sondern durch eine Erhöhung der Beschäftigung und des Einkommens von Familien auch positive Auswirkungen auf die Wirtschaft haben, was sich insgesamt in mehr Konsum und damit mehr Wirtschaftstätigkeit.

Die Studie zeigt, dass die Universalisierung der öffentlichen frühkindlichen Bildung eine lohnende Investition ist, selbst wenn wir nur die Erhöhung des öffentlichen Einkommens in Bezug auf Sozialabgaben und Einkommenssteuern berücksichtigen, die Frauen zahlen würden, wenn sie ihre Eingliederung nicht – ganz oder teilweise – unterbrechen würden auf dem Arbeitsmarkt.

Es gilt als eines der besten Instrumente zur Verringerung der Frauen- und Kinderarmut, da es Müttern eine Erwerbstätigkeit ermöglicht und somit eine Erhöhung des Familieneinkommens in Gegenwart (Lohn) und Zukunft (Renten) bewirkt.

Die frühkindliche Bildung 0-3 ist jedoch nicht nur ein wichtiger Mechanismus zum Abbau von Geschlechterungleichheiten, sondern vor allem ein sehr relevanter Mechanismus zur Beseitigung sozialer Ungleichheiten sowie zur Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Zukunft eines Landes.

Obwohl der ICT-Sektor bessere Beschäftigungsmöglichkeiten bietet (laut Daten von 2018 ist das Durchschnittsgehalt in diesem Sektor viel höher als in anderen Sektoren, 22 % mehr für Frauen), **scheint die Aufgabe der beruflichen Laufbahn in diesem Sektor höher zu sein.** Auf europäischer Ebene beträgt der Anteil der Frauen mit digitalen Arbeitsplätzen im Alter zwischen 30 und 44 Jahren (die aufgrund

der Mutterschaft und der statistischen Diskriminierung die kritische Phase im Erwerbsleben von Frauen ist), die die Berufswelt verlassen und inaktiv werden, 8,7 % im Vergleich zu den 7,3 % der anderen nicht-digitalen Berufe, in diesem Sinne wäre es interessant, einerseits die Gründe zu ermitteln, warum Frauen ihre Karriere in einem höheren Prozentsatz verlassen als in nicht-technologischen Bereichen, und andererseits eine tiefe um herauszufinden, wie viele das Berufsleben nicht verlassen, sondern ihre Branche wechseln.

Obwohl Maßnahmen der Mitverantwortung eine besondere Rolle spielen, muss berücksichtigt werden, dass das Gefühl der Feindseligkeit, unter dem viele Berufstätige leiden, in diesem Sektor stärker zu sein scheint und auch erhebliche Auswirkungen haben kann.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass vermittlungsrelevante Maßnahmen keinesfalls auf Frauen, sondern auf die Beschäftigten insgesamt gerichtet sein sollten. Das heißt, um zu helfen, die Vorstellung von Frauen mit Fürsorgepflichten zu distanzieren.

Work-Life-Balance und Förderung der Mitverantwortung

- **Förderung des gleichen und nicht übertragbaren Urlaubs für Mütter und Väter.** Solche Maßnahmen haben sich sowohl bei der Verbesserung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt als auch bei der Förderung der Mitverantwortung und der Beteiligung von Männern in der Pflege bewährt.
- **Starthilfe für Unternehmen und Einrichtungen einrichten:** entweder Kitas in Arbeitszentren, Pflegechecks, Schlichtungsmaßnahmen für Männer oder Gleitzeitmaßnahmen (Flex-Working und Teleworking)

2.1.5. Beschäftigungsfähigkeit und Beziehung zu ICT

Wie jedes Unternehmen brauchen Startups eine Reihe von Fähigkeiten, um eine hohe Leistung zu erbringen, und als Technologieunternehmen zählen sie auf technische Talente, um dies zu erreichen. **Das Feld war voller Möglichkeiten für Entwicklung und Maßnahmen zur Gestaltung einer besseren Zukunft für uns, aber eine Umfrage von The Guardian sagt, dass 73 % der Arbeitnehmer in der Technologiebranche die Branche für sexistisch halten.**

- Einschränkende Gesetze und Vorschriften
- Ungleicher Zugang zu Bildung
- Stereotypen, Vorurteile und soziale Normen
- Sicherheit und Sicherheitsbedenken
- Diskriminierende Praktiken am Arbeitsplatz

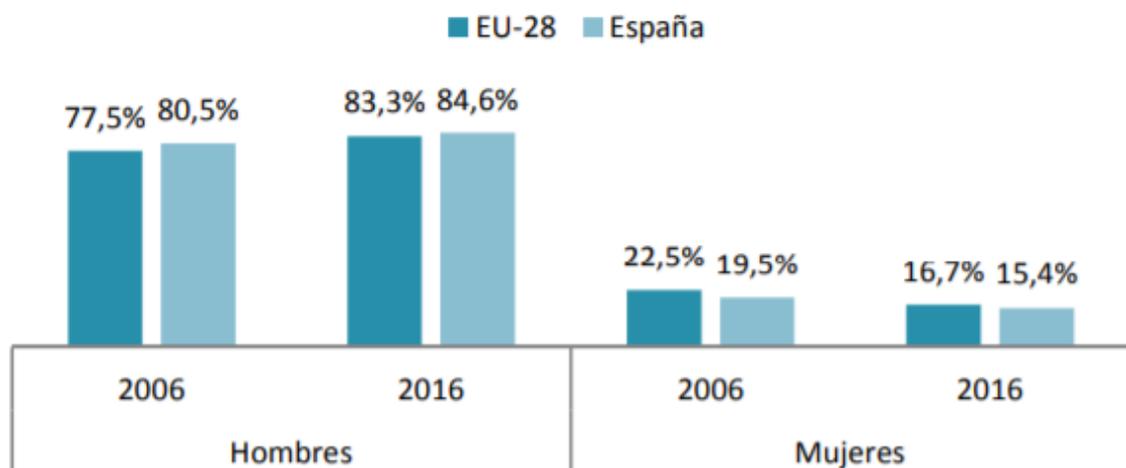
Hindernisse für die digitale Beschäftigung junger Frauen.

Quelle GSMA Connected Women 2015; Weltbank 2016, GSMA Connected Women 2018.

Es stimmt auch, dass diese Möglichkeiten, die die Technologiebranche bietet, junge Frauen neugierig machen. Und wenn wir uns die Zahlen einer Studie von HackerRank ansehen, können wir feststellen, dass junge Frauen heute 33 % häufiger Informatik studieren, wenn wir sie mit Frauen vergleichen, die vor 1983 geboren wurden.

Abgesehen davon sind die häufigsten Sprachen für Frauen, die bereits Programmieren haben, Java, JavaScript, C, C++ und Python. Die gute Sache? Dies sind die gefragtesten Sprachen in der Branche.

Wenn wir uns die Daten ansehen, sehen wir, dass es Raum für Wachstum gibt und um weiterhin mehr Frauen zu motivieren, in die Technologie einzusteigen. Aber ein weiteres interessantes Ergebnis der HackerRank-Forschung war, dass Frauen über 35 Jahren 3,5-mal häufiger in Juniorpositionen sind als Männer - woraus sie die folgende Schlussfolgerung ziehen: entweder Frauen beginnen ihre Karriere relativ spät im Leben oder sind es , im Allgemeinen in Junior-Positionen stecken.



Porcentaje de profesionales TIC für Sex. UE-28 und Spanien 2006-2016.
Fuente Eurostat 2017

Neue Jugendbeschäftigungsprogramme müssen die Ausbildung digitaler Kompetenzen in die Unternehmensförderung im Privatsektor integrieren. Viele Regierungen und zivilgesellschaftliche Organisationen suchen nach digitalen Arbeitsplätzen, um die wachsende Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Die meisten digitalen Beschäftigungsprogramme für junge Menschen konzentrieren sich jedoch in erster Linie auf den Aufbau von Kompetenzen.

Während die Betonung der Einbeziehung digitaler Kompetenzen in Ausbildungsprogramme von entscheidender Bedeutung ist, ist es auch entscheidend, die Hindernisse zu überwinden, denen das Unternehmenswachstum gegenübersteht, wodurch neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die diese neu erworbenen digitalen Kompetenzen der wachsenden jungen Bevölkerung angemessen nutzen könnten. **Jugendbeschäft-**

tigungsprogramme müssen einen integrierten Ansatz für digitale Arbeitsplätze verfolgen, um jungen Menschen zu helfen, die potenziellen Vorteile der digitalen Wirtschaft voll auszuschöpfen.

Laut Weltbankdaten sind die Arten digitaler Arbeit:

1. ICT- Intensiv:

Arbeitsplätze, die direkt durch die Produktion von ICT und durch die intensive Nutzung von ICT entstehen. Beispiel: Entwicklung mobiler Apps

2. ICT-abhängig:

Die digitale Technologie ermöglicht Arbeit in einem solchen Maße, dass die Arbeit ohne die Technologie nicht ausgeführt werden kann. Beispiel: Kundenservice, Call-center, Online-Freiberufler

3. ICT - Verbessert:

Die Aktivität wird durch den Einsatz von ICT als Werkzeug erleichtert, könnte aber auch ohne das ICT-Werkzeug durchgeführt werden. Beispiel: Buchhaltung, Grafikdesign.

Laut einer Studie von Telekommunikationsunternehmen Openreach zur Sprache seiner Stellenausschreibungen hat die **geschlechtsspezifische Sprache etwa 50 % der Frauen davon abgehalten, sich für ICT-Stellen zu bewerben.** Die Ergebnisse zeigen, dass das Entfernen von z.B. Das Wort „Ingenieurwesen“ aus Stellenausschreibungen für eine „Junior-Ingenieurin“-Rolle steigerte das Interesse der Frauen an dem Beruf deutlich, wenn es durch „Azubi-Netzwerkkoordinatorin“ ersetzt wurde.

Die Änderung der Sprache in Stellenanzeigen ist jedoch nur ein Schritt zur Verringerung des Geschlechtergefälles in der IT-Branche. Probleme wie Stereotype (ca. 25 % der Frauen geben an, dass manche Berufe besser für Männer geeignet sind), fehlende Rollenmodelle und unbewusste Voreingenommenheit bei Einstellungsprozessen und intern in Unternehmen.

2.1.6. Frauenförderung und wirtschaftliche Autonomie auf allgemeiner europäischer Ebene

Laut dem Frauenbericht der Vereinten Nationen ist die wirtschaftliche Stärkung von Frauen von zentraler Bedeutung für die Verwirklichung der Frauenrechte und der Gleichstellung der Geschlechter. Die wirtschaftliche Stärkung von Frauen umfasst die Fähigkeit von Frauen, gleichberechtigt an bestehenden Märkten teilzunehmen; Zugang zu und Kontrolle über produktive Ressourcen, Zugang zu menschenwürdiger Arbeit, Kontrolle über ihre eigene Zeit, ihr Leben und ihren Körper; und mehr Mitsprache, Handlungsfähigkeit und sinnvolle Beteiligung an der wirtschaftlichen Entscheidungsfindung auf allen Ebenen, vom Haushalt bis hin zu internationalen Institutionen.

Der Artikel „Weibliche Autonomie generiert Superstars in langfristiger Entwicklung: Beweise aus dem 15. - 19. Jahrhundert“ von Jörg Baten, Alexandra de Pleijt vom 11. Februar 2019 sagt, dass die empirischen Ergebnisse darauf hindeuten, dass Volkswirtschaften mit mehr weiblicher Autonomie Superstars der wirtschaftlichen Entwicklung wurden (oder blieben).

Die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen ist gut fürs Geschäft. Unternehmen profitieren stark von zunehmenden Beschäftigungs- und Führungschancen für Frauen, was nachweislich die Effektivität und das Wachstum der Organisation steigert. Es wird geschätzt, dass Unternehmen mit drei oder mehr Frauen in leitenden Managementfunktionen in allen Dimensionen der Unternehmensleistung besser abschneiden.

Laut der 2019 von Grant Thornton durchgeführten Studie „Women in Business: To Real Progress“ sind die Haupthindernisse, die die 400 in der Studie befragten Frauen als Probleme beim Aufstieg in Führungspositionen haben, folgende: - Mutterschaft (49 %) - Fehlende Work-Life-Balance (47%) - Männerdominierte Kultur in der Branche (47%) - Männerdominierte Unternehmenskultur (45%) - Manager sind Inhaber (39%)

Misserfolge sind in der Startup-Welt weit verbreitet, und einige Studien haben ergeben, dass die Misserfolgsraten bei Unternehmerinnen besonders hoch sind. Unternehmerinnen gehen eher freiwillig und aus persönlichen Gründen als ihre männlichen Kollegen aus dem Geschäft aus. In der Harvard Business Review Studie „Die unterschiedlichen Gründe, warum Männer und Frauen ihre erfolgreichen Startups verlassen“, stellten sie fest, dass die Wahrscheinlichkeit, aus persönlichen Gründen zu verlassen, um 15 % stieg, wenn der Unternehmer eine Frau war. Im Gegensatz dazu verringerte sich die Wahrscheinlichkeit eines tatsächlichen Versagens bei Frauen um 13%.

Zu den Hindernissen für die Präsenz von Unternehmerinnen im ICT-Sektor:

1. **Mangelndes Vertrauen und Unsicherheit** von Frauen in Bezug auf ihr unternehmerisches Potenzial.
2. **Manche Frauen sind Einzelunternehmerinnen**, was viel mehr Aufwand und emotionale Erschöpfung mit sich bringt. Es empfiehlt sich, möglichst im Team zu agieren (Co-Entrepreneurship und Co-Leadership).
3. **Ein talentiertes Team zu haben ist der Schlüssel zu einem Start-up.** Sie müssen wissen, wie Sie Ihre Teammitglieder gut auswählen und mutige Entscheidungen treffen, um Veränderungen vorzunehmen, wenn etwas nicht nach Plan läuft. Oftmals ist das Haupthindernis, das gewünschte Team aus Geldmangel nicht einstellen zu können.
4. **Nicht die richtige Ausbildung, um die Projektidee zu starten.**
5. **Finanzielle Instabilität** in der Anfangsphase.
6. **Schwierigkeiten beim Zugang** zu externer Finanzierung.

7. **Schwierigkeiten bei der Beschaffung von angemessenem Kapital.** Nur von Frauen gegründete Startups bringen tendenziell weniger Geld ein als Startups, die von gemischten Teams (Männer und Frauen) gegründet wurden.
8. **Der digitale Sektor ist stark maskulinisiert** und verfügt über eigene Netzwerknetzwerke, zu denen Frauen in der Regel keinen Zugang haben. 9. Mangelnde Sichtbarkeit führender Frauen im digitalen Sektor.

Der Platz der Frauen in der digitalen Technologie in Frankreich

Frauen sind in den Funktionen von Entwicklern und technischen Profilen der IT-Abteilung unterrepräsentiert. 33% der Frauen arbeiten im digitalen Sektor, ABER in den Bereichen Verkauf, Kommunikation und Verwaltung. 15 % der Frauen sind als Techniker in Forschung und IT-Entwicklung tätig

Weniger als jeder zehnte Unternehmer ist eine Frau (sie bekommen oft weniger Geld, wenn sie Gelder beschaffen); 11% der Frauen arbeiten in der Cybersicherheit; Nur 20 % der Frauen sind in den CIOs großer französischer Unternehmen vertreten.

1 Auch wenn die digitale Technologie Arbeitsplätze schafft und die Abwesenheit von Frauen die Entwicklung unfreiwilliger algorithmischer Vorurteile (kognitive Vorurteile) oder die freiwillige Bevorzugung einer männlichen Sicht der Welt unterstützt, Die Feminisierung des Berufs ist ein Thema, das von vielen Verbänden in Frankreich angesprochen wird: Femme @ Numérique, Digital Women's Day, CyberElles usw.

Warum werden Frauen nicht digital?

Einerseits wird durch das **Fehlen einer weiblichen Identifikationsfigur mit dem „Image des geselligen Geeks“** und andererseits durch einen geringen Mädchenanteil in den Ingenieurschulen ein Kreis geschaffen, der aufrecht erhalten wird, weil die geringe berufliche Repräsentativität von Frauen im Digitalen beibehält das Schema.
Quelle: Nathalie Dépret, Artikel, monster.com

Führungsqualitäten und erfolgreiche Managementfähigkeiten werden häufig und stereotyp mit Männern in Verbindung gebracht, was die bereits maskulinisierte Verbindung von Wissenschaft und Technologie noch verstärkt und die Präsenz weiblicher Führungskräfte in der Branche weiter erschwert. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass Maßnahmen zur Förderung von „weiblicher“ Führung – verstanden als eine Art von Führung mit stereotypen Merkmalen, die mit Frauen in Verbindung gebracht werden – zwar kurzfristig positive Auswirkungen haben können, jedoch nicht effektiv zur Verwässerung des Geschlechts beitragen Voreingenommenheit, aber sie verstärken sie, indem sie Stereotype weiterhin mit dem Geschlecht in Verbindung bringen.

Dies bedeutet nicht, dass auf Frauen ausgerichtete Maßnahmen oder Programme zur Förderung ihrer Präsenz in Führungspositionen vernachlässigt werden sollten, die sich als sehr nützlich erwiesen haben.

Solche Programme sollten nicht aus der Perspektive des Weiblichen und des Männlichen orientiert sein, aber es ist ratsam, gute Führungsstile oder effektive Führung zu fördern.

Auch das Technologie-Unternehmertum wird maskulinisiert und der fehlende Zugang zu Finanzierung wird als Hauptproblem für Frauen dargestellt, die ein Startup gründen wollen. Nach Angaben des spanischen Startup-Verbandes lag der Anteil der von Frauen geführten Startups in Spanien 2017 bei 18%, was dem europäischen Durchschnitt entspricht.

Frauen haben größere Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln, insbesondere wenn es um die Gründung von Technologieunternehmen geht. Auf europäischer Ebene weisen ICT die höchsten Investitionsquoten auf; der Gesamtanteil weiblicher Unternehmen im Technologiesektor ist jedoch in den letzten Jahren um 19 % zurückgegangen. Nur 7,4 % derjenigen, die in ein oder mehrere Startups investiert haben, sind Frauen. Wenn es ums Geschäft geht

In der Kategorie der Engel beträgt dieser Prozentsatz 7,2 %. **In Spanien sind es nach Angaben des Gender Board for the Digital Environment gerade einmal 10 Business Angels.** Der fehlende Zugang zu Fördermitteln hat auch eine soziokulturelle Komponente. Die Verbindung von Eigenschaften wie Unternehmertum, Führung, Mut und Risiko mit männlichen Werten beeinflusst auch die Entscheidungen darüber, was und wer finanziert wird oder in was und wer investiert wird.

Die Europäische Kommission hat auf der Grundlage des Bedarfs und mit dem Ziel, die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zu fördern, die Vernetzung und den Austausch bewährter Verfahren sowie Initiativen gefördert, die Frauen helfen, Vertrauen in ihre Fähigkeiten aufzubauen.

Wegate

Online-Plattform, die wie eine Drehscheibe funktioniert, um Unternehmerinnen mit Unterstützungsorganisationen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene zu verbinden und so ihren Zugang zu Mentoring- und Geschäftsnetzwerken in ganz Europa zu erleichtern.

EEN

Mit einer Facebook-Gruppe, die Unternehmerinnen mit den Aktivitäten des Netzwerks zur Unterstützung von Unternehmen und Innovationen verbindet und konkrete Dienstleistungen wie Business Partnering, Zugang zu ausländischen Märkten, Zusammenarbeit mit lokalen Netzwerken sowie Zugang zu EU-Fördermitteln anbietet.

Business Angels

Die Europäische Kommission arbeitet mit 4 Pilotprojekten, aber es handelt sich um Pilotprojekte und sie arbeiten daran, das Aufkommen von mehr weiblichen Business Angels in der EU zu fördern und den Zugang zu alternativen Finanzierungsquellen zu verbessern.



Andere Finanzierungsmöglichkeiten: Die Kommission startet im Rahmen des Programms „InvestEU“ eine Initiative für geschlechtergerechte Finanzierung, um die Finanzierung von Unternehmen und Fonds, die von Frauen geführt werden, zu fördern.

3. Gute Praktiken in Bildungskompetenzen und Handbuch der guten Praktiken

3.1. Ermittlung bewährter Verfahren (Sonderfälle)

A) JUNGE FRAUEN:

Technovation Girls

Technovation Girls wurde aus einer Idee geboren, die CEO Tara Chlovski als Ingenieurin bei USC begeistert hatte. **Als sie sich bei ihren Kommilitonen umsah, erkannte Tara, wie wenige Frauen und Farbige im Raum waren.**

In Frankreich sind 41 % der Schüler des S-Streams Mädchen. Noch immer unterrepräsentiert in wissenschaftlichen Bereichen, gibt es immer noch viele Debatten über den Ursprung dieser Asymmetrie. Einerseits werden einschränkende Glaubenssätze und überlieferte Ideen herausgegriffen, andererseits protestieren wir, indem wir versichern, dass es in unserer Zeit einen spontanen Appetit auf andere Disziplinen geben würde.

B) ÄLTER ALS 30:

Schule 42

Der Villani-Bericht zielt darauf ab, den Frauenanteil an Ingenieurschulen im Jahr 2020 auf 40 % zu erhöhen, derzeit sind es noch weniger als 30 %.

„Im Schuljahr 2018-2019 waren 18% der Schüler von Talents du Numérique-Mitgliedsinstituten auf dem Niveau Bac + 5 Schüler.“

Quelle <https://talentsdunumerique.com/le-numerique-femmes>

In Frankreich kann man sich in vielen Bereichen nach 30 Jahren im Rahmen einer beruflichen Umschulung ausbilden lassen, lange Zeit behaupten die Computerschulen die Plastizität des Gehirns, um nach 30 Jahren zu schließen. Und im Gegensatz zu BTS, CAP oder Universitätsstudien, die Alternativen und Arrangements für über 30-Jährige für eine berufliche Umschulung bieten, gelten in Computerschulen strikte Altersgrenzen.

Alle IT-Schulen in Frankreich begrenzen das Einschulungsalter auf 30 Jahre, während ältere Profile ein echter Mehrwert für die Arbeit am digitalen Wandel in Frankreich wären. **Beachten Sie, dass School 42 die erste Schule im Jahr 2019 ist, die die Altersgrenze aufgehoben hat.**

C) FÜR MIGRANTEN:

1. Singa

Das Hauptziel von Singa ist es, **Flüchtlinge und Asylsuchende durch die Unterstützung des Aufbaus ihres Netzwerks zu stärken**, damit sie nach und nach unabhängiger werden und in der Lage sind, ein eigenes Unternehmen zu gründen und dabei immer weniger auf Singas Unterstützung angewiesen sind. Das Netzwerk, das Singa für Flüchtlinge und Asylsuchende aufbauen möchte, ist sehr breit gefächert und wird von Fall zu Fall zusammengestellt.

Sprach- und Kultursensibilität: **Die Mitarbeiter von Singa sprechen 35 Sprachen (verschiedene Sprachen aus Afrika, Südamerika, Bangladesch, sowie Arabisch, Farsi etc.)**. Darüber hinaus beschäftigt die Praxis auch Geflüchtete, wodurch das Sprachenangebot nicht nur für die mündliche Kommunikation, sondern auch für die Übersetzung schriftlicher Dokumente erweitert wird.

2. Vertrieb

Als **Beispiel für ein Unternehmen, das beschlossen hat, einen C-Suite-Titel des Chief Equality Officer zu schaffen, um daran zu arbeiten, die geschlechtsspezifische Kluft zu schließen. Gleichberechtigung besteht für sie aus vier Grundpfeilern: gleiche Rechte, gleiches Entgelt, gleiche Bildung und Chancengleichheit.**

Tony Prophet, Chief Equality Officer bei Salesforce, sagt:

„Wir glauben, dass sich Unternehmen darauf konzentrieren müssen, die Gleichstellungslücke mit der gleichen Energie zu schließen, die in die Schaffung neuer Produkte und Märkte investiert wird.“

Eine andere Art und Weise, wie Salesforce Gleichstellung angeht, sind seine „Ohana-Gruppen“, bei denen es sich um von Mitarbeitern geführte und von Mitarbeitern organisierte Gruppen handelt, die Menschen mit ähnlichen Lebenserfahrungen und/oder Hintergründen zusammenbringen. **Abgesehen von einer spezifischen Ohana-Gruppe, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentriert, sind weitere Gruppen: Inklusion von Fähigkeiten, Schwarze Gemeinschaft, Gemeinschaft für Nachhaltigkeit, Latinx-Gemeinschaft, LGBTQ-Gemeinschaft, Asia-tisch-Pazifische-Gemeinschaft, Südasiatische Gemeinschaft, Veteranen-Gemeinschaft und Gemeinschaft für alle Glaubensrichtungen.**

3. Gedankenarbeit

Abgesehen von einer sehr gut vorbereiteten Diversity- und Inklusionspolitik ist Thoughtworks auch eine Referenz, wenn es darum geht, ihre weiblichen Talente zu fördern und ihre Entwicklung zu unterstützen. Deshalb haben sie das 2012 gestartete WiLD (Women in Leadership Development Program) ins Leben gerufen.

4. Den Weg ebnen (Good Practices weltweit)

Deshalb mit der Vision, Frauen dabei zu unterstützen, ihre Wirkung zu steigern, und sie zu befähigen, nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch auf globaler Ebene Einfluss zu nehmen.

Ausgezeichnet mit dem Anita Borg Institute als Top-Unternehmen für weibliche Technologen, verkünden sie wirklich, Dinge anders zu machen, Stereotypen zu hinterfragen und zu versuchen, ihre guten Statistiken auf allen Ebenen der Organisation aufrechtzuerhalten.

Thoughtworks führt einen Blog, um seine Inklusivitätsgeschichten zu sammeln, da sich das Unternehmen auf einer engagierten Reise zur Erhöhung der Vielfalt auf allen Ebenen (von der Einstellung von Hochschulabsolventen bis hin zu leitenden Angestellten) durch verschiedene Programme und Initiativen befindet.

Andere Unternehmen, die ebenfalls Maßnahmen ergreifen, wenn es um Diversity-Politik und -Verbesserungen geht: Puffer-Transparenz-Gleichheit oder New Relic und sein Diversity- und Inklusionsprogramm.

Modellroute für die soziale und berufliche Eingliederung in die ICT mit einem Gender-Fokus:

1. Kreise öffnen

In Unternehmen ist es üblich, dass Menschen Menschen einstellen, die ihnen ähnlich sind. Oder führen Sie die Gespräche mit ihnen ähnlichen Personen während der Mittagspause oder auch nach Büroschluss. Oftmals ist es notwendig, neue Freunde zu finden. Neue Leute kennen lernen. Schließen Sie sich Netzwerken, Organisationen und Bewegungen an, die orientiert sind an dem, woran Sie glauben. Vielleicht kann das auch eine Möglichkeit sein, neue Leute zu empfehlen, wenn es Zeit für Jobs und Gelegenheiten ist.

Wenn Sie eine offene Stelle sehen, die interessant sein kann, leiten Sie diese an Organisationen von Frauen und People of Color in diesem Bereich weiter und laden Sie sie ein, sich zu bewerben.

2. Der Wachstumsclub

Eine der größten Herausforderungen für Frauen in der Branche ist die Isolation. Durch die Gründung einer Netzwerkgruppe haben Frauen eine offensichtliche Quelle der Unterstützung, Mentoring und Beratung. **Mentoren, Kollegen, Verbündete und Sponsoren sind der Schlüssel, um eine echte Wirkung zu erzielen.** Darüber hinaus kann sich eine Gruppe befähigter Frauen auch gegenseitig helfen, in ihrer Karriere voranzukommen.

3. Sprich laut

Es ist Ihnen schon einmal passiert: Jemand spricht über Sie, unterbricht Sie, ignoriert das, was Sie sagen, oder nimmt manchmal sogar Anerkennung für Ihre eigene Idee. Es ist einfacher, sich für andere Frauen einzusetzen, als für sich selbst zu sprechen. **Wenn Sie sehen, dass das einer anderen Frau passiert, sprechen Sie für sie. Wenn es um das Recht zu sprechen geht, muss das Geschlecht nicht erwähnt und nicht beleidigt klingen – seien Sie konsequent und zögern Sie nicht.** Das beschränkt sich natürlich nicht darauf, für Frauen einzustehen. Sie können sich für alle Menschen einsetzen, über die häufig gesprochen wird.

4. Der Einstellungsprozess

Während des Einstellungsprozesses gibt es verschiedene Momente, in denen Sie eingreifen können, um mehr Vielfalt in Ihr Unternehmen zu bringen. Betiligen Sie sich also an der Einstellung. **Berücksichtigen Sie bei der Erstellung der Stellenbeschreibungen eine Sprache, die offene Stellen für Frauen attraktiv macht, sich für die Stelle zu bewerben.** Es gibt verschiedene Tools und Ressourcen, die leicht online zu finden sind, um eine neutrale Sprache bei Stellenbeschreibungen zu verwenden.

Bringen Sie Kandidaten mit unterschiedlichen Hintergründen und Netzwerken für das Vorstellungsgespräch mit und bringen Sie keine eigenen Stereotypen und Urteile in das Vorstellungsgespräch ein. Es ist wertvoller, in den Einstellungsprozess von Kandidaten miteinbezogen zu werden, mit denen Sie persönlich zusammenarbeiten, oder von Personen, deren Expertise Sie besonders einschätzen können. Falls Ihre Position keinen Raum für Entscheidungen über Neueinstellungen bietet, können Sie dennoch bei der ersten Sortierung der Lebensläufe unterstützen. **Hier ist eine großartige Idee: Schlagen Sie blindes Lesen von Lebensläufen vor oder implementieren Sie es.**

Eine bewährte Methode zur Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz besteht darin, blindes Lesen von Lebensläufen zu implementieren, wobei die Lebensläufe keine Bilder der Kandidaten enthalten und der Name der potenziellen Kandidaten durch einen Code wie Kandidat 01, Kandidat 02 usw. ersetzt wird.

5. Teilen Sie Ihre Reise

Manche Frauen sind beim Einstieg in die Technik immer noch herausgefordert, andere versuchen, in ihre Positionen hineinzuwachsen und andere werden in alltäglichen Situationen herausgefordert, ihre Rolle zu behalten und ihre Stimme zu hören. Wenn Sie eine Frau sind, die eine einflussreiche Position in der Branche innehat, nehmen Sie sich die Zeit, über Ihre Geschichte zu sprechen und sowohl über die Herausforderungen als auch die Chancen zu sprechen, die Sie auf Ihrer Reise erlebt haben. Wenn Sie das tun, tun Sie es für die nächste Generation von Frauen in der Technologiebranche.

„Keine Branche oder kein Land kann sein volles Potenzial ausschöpfen, bis Frauen ihr volles Potenzial ausgeschöpft haben. Dies gilt insbesondere für

Wissenschaft und Technik, wo Frauen mit einem Überschuss an Talenten immer noch ein Defizit an Chancen haben.“ Sheryl Sandberg, COO bei Facebook”

Praktische Lösungen für die Einbindung weiblicher Talente in die ICT in jedem Land:

IN PORTUGAL :

Einige Projekte und Maßnahmen zur Unterstützung von Startups und neuen Unternehmen in Portugal:

1. Empowered Startups: Empowered Startup ist ein Beratungsunternehmen, das ein Beschleunigungsprogramm für Startups in Portugal anbietet. Es zielt darauf ab, die Entwicklung innovativer Startups in Portugal zu entwickeln und zu fördern.

2. Startup Voucher: Der Startup Voucher ist eine Initiative von StartUP Portugal, die die Entwicklung von Geschäftsprojekten durch verschiedene Förderinstrumente über einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten fördert und unterstützt. **Diese Maßnahme umfasst Ideen von Jugendlichen im Alter zwischen 18 und 35 Jahre.** Die Einreichung von Anträgen auf den StartUP-Gutschein erfolgt ausschließlich über die auf der IAPMEI-Website verfügbare digitale Plattform.

3. Incubation Valley: Eine weitere vom Institute of Support to Small and Medium Enterprises and Innovation (IAPMEI) veröffentlichte Maßnahme ist das Incubation Valley, eine Maßnahme, die darauf abzielt, Projekte von Unternehmen mit weniger als einem Jahr im Bereich Unternehmertum durch die Engagierung von Inkubationsdiensten zu unterstützen.

4. Seed-Programm: Laut dem National Incubator Network (RNI) zielt das Seed-Programm darauf ab, einzelne Investoren zu unterstützen, die daran interessiert sind, in das soziale Kapital innovativer Startups einzutreten. **Das Programm trägt dazu bei, ein günstigeres Steuersystem zu schaffen für Startups in Portugal und fördert die Gründung und das Wachstum von unternehmerischen und innovativen Geschäftsprojekten.**

5. Portugal Ventures: Dies ist eine Risikokapitalgesellschaft, die in Start-ups mit globalen Ambitionen investiert. **Sie bieten Zugang zu einem Netzwerk von Kontakten zu Investoren und strategischen Partnern und helfen bei der Finanzierung und Entwicklung von Projekten.**

Im traditionellen Bereich des Unternehmertums gibt es große Unterschiede in der Präsenz von Männern und Frauen und zwischen 2019 und 2020 wurden in Europa von allen gegründeten Startups nur 8 % von Frauen gegründet. Und wenn wir von Projekten sprechen, die von Investoren finanziert werden, sind die Zahlen noch niedriger: Frauen besetzen nur 5 % bei der Gründung von Startups, in Innovations- und Führungspositionen.

Im Jahr 2019 belegte Portugal den 10. Platz in der Rangliste, die den Anteil der Unternehmerinnen mit eigenem Unternehmen angibt. 30,2 % der Frauen besaßen ein eigenes Unternehmen, was ein sehr relevanter Indikator für das Wachstum des weiblichen Unternehmertums in unserem Land ist.

Portugal hat wurde von internationalen Institutionen für sein florierendes unternehmerisches Ökosystem und die ständige Förderung der technologischen Entwicklung und Innovation ausgezeichnet. Die Welt, Europa und Portugal brauchen jedoch Fachleute und natürlich Unternehmer in allen IT-Bereichen, Technik, Cybersicherheit, künstliche Intelligenz, Datenwissenschaft, fortschrittliche Computertechnik, und wir dürfen nicht das Talent der Hälfte der Bevölkerung verschwenden: Frauen.

Das portugiesische unternehmerische Ökosystem geht weit über diese großen technologischen Einhörner hinaus. Unser Land hat viele Startups mit internationalen Auszeichnungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. **Lissabon ist eines der wichtigsten portugiesischen Zentren des Unternehmertums.**

Neben der wachsenden Community innovativer ausländischer Unternehmen wie Fujitsu, Siemens, Amazon und Microsoft wurde Lissabon in diesem Jahr laut dem Global Startup Ecosystem von Startup Genome auch als 12.

Report 2020:

Ein weiteres Element, das Portugals Image auf der internationalen Bühne stärkte, ist der Web Summit – die größte europäische Technologiekonferenz – die seit 2016 jährlich in der portugiesischen Hauptstadt stattfindet. Eines der besten Beispiele für Unternehmerinnen ist die gegründete DefinedCrowd von Daniela Braga in Seattle, WA, und eröffnete ein Forschungs- und Entwicklungszentrum in Lissabon, Portugal.

All dies trägt zu der Idee bei, dass Portugal ein Land ist, das technologische Entwicklung und Innovation schätzt. Lösungen für die auftretenden Probleme zu finden, ist für jedes Land von entscheidender Bedeutung, insbesondere in schwierigen Zeiten wie der Coronavirus-Pandemie. Im April 2020 wurde Portugal von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) als das Land mit den innovativsten Projekten zur Bekämpfung von Covid-19 eingestuft.

IN SPANIEN

1. Atenea-Programm: Um die Teilhabe von Frauen an der Informationsgesellschaft zu fördern und ihr Vertrauen und ihre Sicherheit im Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu stärken, hat das Institut für Frauen und Chancengleichheit vielfältige Schulungsmaterialien und Workshops zum Thema Vertrauen und Sicherheit in der Netzwerk, das sich an Frauen aus der allgemeinen Bevölkerung richtet. Die Workshops werden vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

2. CERES-Programm: Das Ziel dieses vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Programms ist die Ausbildung von Ausbildern, um Landfrauen in Grundfertigkeiten wie Computernutzung, Informationssuche und E-Partizipation unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten auszubilden und die Inhalte der Training nach den Interessen jeder Gruppe.

3. DIANA-Programm: Am vierten Donnerstag im April jeden Jahres ist der Internationale Tag der Mädchen in der ICT, eine Initiative, die von den Mitgliedsstaaten der ITU (International Telecommunication Union) unterstützt wird, mit dem Ziel, ein globales Umfeld zu schaffen, das Mädchen und Jugendlichen effektiv fördert und befähigt Frauen, sich für ein Studium im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) zu entscheiden.

Das Institut für Frauen und Chancengleichheit schließt sich dieser Initiative mit der Entwicklung des Diana-Programms an, dessen Ziel es ist, das Interesse von Mädchen und Jugendlichen für das Programmieren zu fördern.

Das Diana-Programm schlägt einerseits vor, Interventionen in Bildungszentren durchzuführen, die Geschlechterstereotypen brechen und das Potenzial der Programmierung zur Förderung von Kreativität, Entwicklung von logischem und abstraktem Denken, Teamarbeit oder Problemlösung nutzen. **Andererseits stellt es der Bildungsgemeinschaft das didaktische Material für die Durchführung didaktischer Programmieraktivitäten mit den Schülern unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive zur Verfügung.**

Die Workshops richten sich an Schülerinnen und Schüler der 3. bis 6. Klasse der Primar-, Sekundar- und Grund- und Mittelstufe der Berufsbildung und dauern zweieinhalb Stunden.

4. REA-Programm: Das Ziel dieses vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Programms ist die Ausbildung von Ausbildern aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive, um berufstätige Frauen in der grundlegenden Nutzung von Werkzeugen für Dateiverwaltung, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Datenbanken, Präsentationen, Information und Kommunikation, kollaborative Netzwerke zu schulen und mobile Geräte.

5. ADA-Programm: Ziel dieser ICT-Ausbildung im Bildungsbereich ist es, das Interesse von Mädchen und Jugendlichen an den technischen Studienrichtungen zu fördern und damit zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in technischen Berufen im Allgemei-

nen und im ICT-Bereich beizutragen bestimmtes.

Im Rahmen des Programms finden Workshops für Schüler der 3. bis 6. Klasse der Grundschule und des 1. Jahrgangs der ESO statt. Ada Byrons Leben gilt als roter Faden in der Entwicklung von Aktivitäten, die in einem allmählichen Motivations- und Entdeckungsprozess mit verschiedenen Meilensteinen in ihrem Leben in Verbindung gebracht werden. Ebenso stellen wir Lehrkräften in digitaler Form die Publikation „Initiation to technology in Equality. Leitfaden für Lehrer“, zusammen mit einer Präsentation zur Projektierung im Klassenzimmer während der Entwicklung der Dynamik und einer Datei für den 3D-Druck.

6. ENISA Emprendedoras Digitales: Das Ministerium für Wirtschaft und digitale Transformation, MINECO, wird in den nächsten drei Jahren über die Finanzierungslinie ENISA Emprendedoras Digitales bis zu 51 Millionen Euro zur Förderung des weiblichen digitalen Unternehmertums bereitstellen.

Mit dem Ziel, durch Finanzierung weibliche Projekte im digitalen Unternehmertum zu unterstützen und zu fördern und die bestehende Kluft zwischen den Geschlechtern in diesem Bereich zu verringern.

Spanien reformiert die Berufsbildung in der Hoffnung, die Jugendarbeitslosigkeit einzudämmen. Die neue spanische Berufsbildung bietet unter anderem einen maßgeschneiderten Unterricht, der an die Bedürfnisse der Schüler angepasst wird. Bisher bestand die einzige Möglichkeit darin, einen kompletten Zyklus zu absolvieren, unabhängig vom Abschluss der Studierenden.

7. Planen Sie Nacional de Competencias Digitales: Der Plan unterscheidet sieben Aktionslinien und insgesamt sechzehn Maßnahmen, die auf die Verbesserung der digitalen Kompetenzen in sieben verschiedenen Bereichen abzielen: (1) Staatsbürgerschaft im Allgemeinen, Gewährleistung der digitalen Inklusion; (2) Verringerung der digitalen Kluft aufgrund von Geschlechterproblemen; (3) Erwerb digitaler Kompetenzen für die Ausbildung von Lehrern und Schülern auf allen Ebenen des Bildungssystems; (4) fortgeschrittene digitale Fähigkeiten der Arbeitskräfte; (5) digitale Fähigkeiten von Personen im Dienste der öffentlichen Verwaltungen; (6) digitale Kompetenzen für spanische Unternehmen im Allgemeinen und insbesondere für KMU; und (7) Förderung von ICT-Spezialisten.

IN DEUTSCHLAND

1. Deutsches Beschleunigungsprogramm: German Accelerator ermöglicht es deutschen Startups, weltweit zu skalieren. Wir nehmen Unternehmen mit hohem Potenzial mit auf eine rasante Lernreise, um die **weltweit führenden Innovationszentren in den USA und Asien** zu verstehen, zu entdecken und darauf zuzugreifen. Durch hochindividuelle Programme, Mentoring durch engagierte Experten sowie Zugang zu unserem umfangreichen Netzwerk an Geschäftspartnern und Investoren helfen wir Startups aus allen Phasen und unterschiedlichen Branchen auf ihrem Weg zum internationalen Erfolg.

Seit seiner Gründung im Jahr 2012 hat German Accelerator über 500 Startups gefördert, die bisher mehr als **4,9 Milliarden US-Dollar** an Fördermitteln eingesammelt haben. German Accelerator wird von der German Entrepreneurship GmbH betrieben und stolz vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) finanziert.

2. Familie spielt eine wichtige Rolle. In Deutschland leben mehr als 11,6 Millionen Familien mit Kindern. Politik und Unternehmen nehmen ihre Interessen sehr ernst. Das bedeutet, dass Eltern viele Möglichkeiten haben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ab dem ersten Lebensjahr haben Kinder in Deutschland beispielsweise grundsätzlich Anspruch auf einen **Betreuungsplatz**.

Eine Kinderkrippe ist ein Ort, an dem Kinder unter drei Jahren mit anderen gleichaltrigen Kindern spielen können. Da jüngere Kinder mehr Aufmerksamkeit benötigen, werden sie in kleineren Gruppen von qualifizierten Erziehern betreut. Angemessene Mahlzeiten, Nickerchen und Spielen im Freien gehören zum Programm. **Die meisten Kindertagesstätten sind hinsichtlich der Bring- und Abholzeiten flexibel. Kindertagesstätten werden von privaten und öffentlichen Trägern und von Kirchen betrieben.** Die Preise variieren stark und sind teilweise vom Einkommen der Eltern abhängig. Die Verfügbarkeit ist regional sehr unterschiedlich.

Identifizierung von Interessengruppen in jedem Land (externe Akteure, Unterstützungsnetzwerke für Unternehmerinnen, Handelskammern, Gemeinden, lokale Entrepreneurship-Einheiten, lokale Unternehmen und Stiftungen)

IN PORTUGAL

- Association for Citizenship, Entrepreneurship, Gender and Social Innovation (Associação para a Cidadania, Empreendedorismo, Género e Inovação Social) <https://www.acegis.com/> - Assoziierter Partner im Projekt
- Kartierung des sozialen Unternehmertums von Frauen in Europa <https://www.womenlobby.org/-WEstart-?lang=de>
- Portugiesische Frauen in der Technik <https://www.portuguese Frauenintech.com/>
- Nationaler Unternehmerinnenverband (Associação Nacional de Empresárias) <http://www.ane.pt/>
- Die ANPME (Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas) <https://www.anpme.pt/>
- Engenheiras Por Um Dia <https://www.engenheirasporumdia.pt/>
- MUDA www.muda.pt

- Apps für Gutes
<https://www.appsforgood.org/portugal>
- Nau semper a prender
<https://www.nau.edu.pt/de/>
- INCoDe.2030
<https://www.incode2030.gov.pt/en>

INCode 2030 deckt die Prioritätslinien Inklusion, Bildung, Qualifizierung, Spezialisierung und Forschung ab. Die Prioritäten des portugiesischen Programms folgen den digitalen Kompetenzen der Digital Skills and Jobs Coalition:

1. Digitale Kompetenzen für alle Bürger:

- **Förderung der digitalen Kompetenz und der digitalen Grundkompetenzen** in der allgemeinen Bevölkerung, um die Zahl der Europäer mit mindestens digitalen Grundkompetenzen bis 2030 auf 80 % zu erhöhen (und den Prozentsatz der Bürger, die keinen Zugang zum Internet haben, auf 5 % zu reduzieren), im Einklang mit den Zielen des Digitalen Jahrzehnts.
- **Erstellung und Entwicklung von Ressourcen- und Inhaltszentren** sowie von Benutzerschulungskampagnen mit dem Ziel, das Bewusstsein für den Bedarf an digitalen Fähigkeiten zu stärken.
- **Erhöhung der Möglichkeiten des lebenslangen Lernens** für die Bürger.

2. Digitale Fähigkeiten für die Belegschaft:

- **Förderung der Ausbildung und Verbesserung digitaler Kompetenzen** für Arbeitssuchende und Arbeitslose.
- Erhöhung der Zahl der Mitarbeiter, die Computer oder das Internet für ihre Arbeit nutzen, bis 2030 auf 80 %.
- Steigerung der digitalen Gesamtintensität kleiner und mittlerer Unternehmen auf 40 % bis 2030.

3. Digitale Fähigkeiten für ICT-Experten:

- **Weiterqualifizieren von ICT-Fachkräften** und Erhöhung des ICT-Talentpools auf 8 % aller Mitarbeiter bis 2030.
- **Förderung der Ausbildung von ICT-Spezialisten.**
- Ausbildung von Technikern auf mittlerem Niveau in Schlüsselbereichen und Wirtschaftssektoren.
- **Schaffen Sie ein Netzwerk von digitalen Akademien und Laboren**, bieten Sie Praktika an und bieten Sie Räume für gemeinsames Training an.

4. Digitale Kompetenzen in der Bildung:

- **Ermutung von mehr Fachleuten, in den ICT-Bereich einzusteigen**, und die Ausbildung bestehender Computerlehrer und Ausbildungsanbieter zu verbessern.
- Erhöhung der Zahl der Personen mit Hochschulabschluss in den Fächern Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT).
- **Ausstatten neuer Generationen mit digitalen Fähigkeiten**, einschließlich logischem Denken, kollaborativer Arbeit und Entwicklung (Programmierung) durch kontinuierliche und koordinierte Berufsbildungssysteme.
- **Integrieren Sie digitale Fähigkeiten und Ressourcen** vollständig in den Lehrprozess und fördern Sie den stärkeren Einsatz von Technologie im Klassenzimmer.

IN DEUTSCHLAND :

- -Wie eine Frau aus Stuttgart eine globale Community für Unternehmerinnen aufbaute: Lernen Sie Anne Cocquyt kennen, Gründerin von The GUILD und #GAmentor
<https://www.germanaccelerator.com/blog>
- -Online-Portal der Nationalen Agentur für Frauengründungsaktivitäten und -services (bga). Die Seite bietet eine umfangreiche Datenbank mit regionalen und lokalen Netzwerken für Unternehmerinnen und Start-ups sowie Informationsressourcen zum Thema.
www.gruenderinnenagentur.de
- -Jede Frau, die in unseren Dienst kommt, hat ihre eigene Geschichte, Herausforderungen und Stärken.
www.wwoe.org
- Ein EQUAL-Projekt zu innovativen Konzepten zur Förderung des Unternehmertums von Frauen. Die Seite bietet Informationen für Unternehmerinnen. Highlight ist ein E-Learning-Leitfaden für die Unternehmensgründung, der sich an Frauen richtet.
<http://www.vdu.de/>
- Website des einzigen deutschen Unternehmerinnenverbandes.
<http://www.existenzielle.de/>
- Erstes und einziges periodisches Magazin zur weiblichen Selbstständigkeit in Deutschland. Enthält Interviews und Artikel zu einem breiten Themenspektrum im Zusammenhang mit Frauen und Unternehmertum.
<http://www.u-netz.de>
- Website des Unternehmerinnentags Ruhrgebiet, einer jährlichen Unternehmerinnentagung im Ruhrgebiet. Die Seite informiert über Netzwerke und weibliches Unternehmertum in Nordrhein-Westfalen. Es verfügt über eine Kooperationsdatenbank.

<http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/>

- Website des Netzwerks für Karriere- und Berufsberatung für Frauen. Die Seite bietet Informationen sowie Kontakte zu Beratungsstellen und Beratern
<http://www.dgfev.de/>
- Website des bundesweiten Expertennetzwerks zum Thema frauengeführte Gründungen. <http://www.bmfsfj.de> Website des Bundesministeriums für Familie, Soziales, Frauen und Jugend
<https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>
- Unternehmerinnen haben größere Schwierigkeiten beim Zugang zu Finanzmitteln als Männer
<https://www.oecd.org/>

IN SPANIEN :

- Cambra de Comerç de Barcelona
<https://www.cambrabcn.org/>
<https://www.donaempresaeconomia.org/>
- Allwomen.tech
<https://www.allwomen.tech/>
- Bcn Femtech
<https://factoriaf5.org/ca/bcn-femtech/>
- Premis DonaTic, Es gibt acht Kategorien der DonaTIC 2021 Awards, von denen eine für einen ICT-VET-Studenten ist. ICT FP-Student: Die Kandidaten müssen Studenten eines beliebigen Berufsbildungszyklus im ICT-Bereich sein und ein bemerkenswertes Projekt entwickelt haben und / oder Initiative in diesem Bereich.
<http://smartcatalonia.gencat.cat/>
<https://www.wisibilizalas.org/>
- Mädchen in Tech-Spanien
<https://spain.girlsintech.org/>
- Observatori Dona Empresa. „Observatory of Women, Business and Economy ist ein Forum für Reflexion, Studien und Vorschläge mit dem Ziel, professionelle, unternehmerische und unternehmerische Frauen in der heutigen Wirtschaftswelt hervorzuheben.
<https://www.donaempresaeconomia.org/>
- Instituto de las mujeres, Ministerio.

- Plan Nacional de Competencias Digitales
<https://portal.mineco.gob.es/>

3.2. Abschluss

Die Gewinnung von mehr Frauen für ICT-Arbeitsplätze trägt zur Verwirklichung der Ziele der Chancengleichheit bei und stärkt die Befähigung von Frauen, indem sie ihre Fähigkeit zur Teilhabe an der Informationsgesellschaft verbessert und ihre Entwicklung prägt.

Die Zahl junger Menschen und bestimmter junger Frauen, die ICT-Berufe studieren und wählen, wächst nicht, sondern nimmt in einigen Ländern ab. Frauen sind im ICT-Sektor auf allen Ebenen unterrepräsentiert; Frauen sind in Entscheidungspositionen im ICT-Sektor besonders unterrepräsentiert; Die erfolgreiche Ermutigung von Frauen, in den Sektor einzusteigen und in diesem zu bleiben, könnte ein wesentlicher Teil der Lösung für das Qualifikationsdefizit sein.

Ein Mangel an Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in Europa auf allen Ebenen ein Problem, insbesondere aber im ICT-Sektor. Kulturelle Barrieren beeinträchtigen die Integration von Frauen in die Technologiebranche. **Die erfolgreiche Ermutigung von Frauen, in den Sektor einzusteigen und in diesem zu bleiben, könnte ein wesentlicher Teil der Lösung für das Qualifikationsdefizit sein.**

1. Im Bildungsbereich, hauptsächlich im Sekundarbereich (Berufsbildung):

- **Organisieren von Veranstaltungen, die jungen Mädchen Rollenbilder von erfolgreich in der ICT** arbeitenden Frauen zeigen und das Stereotyp des „Geeks“ brechen. (Shadowing, Girls Lab und Informationstage an weiterführenden Schulen sowie Seminare und Berufsorientierungstage in Zusammenarbeit mit Schulträgern;
- **Veranstalten Sie Projekte für Lehrer, Ausbilder und Eltern, um sie über Technologie, mögliche Beschäftigungsmöglichkeiten** und allgemein zur Bekämpfung von Technologiephobie zu informieren sowie ein Umfeld zu fördern, das ICT-Karrieren sowohl zu Hause als auch in der Schule förderlich ist.
- **Workshops/Meetings/Schulbesuche in Unternehmen für Schülerinnen der Sekundarstufe zu organisieren, um Kontakte zu knüpfen** und Mentoring-Prozesse mit Studierenden des Tertiärbereichs, die sich für ein ICT-bezogenes Ingenieurstudium entschieden haben, oder mit jungen Ingenieurinnen, die bereits qualifiziert sind, zu starten.
- **Rege Sponsoring-Initiativen an, bei denen leitende Ingenieurinnen als Botschafterinnen der Wissenschaft Studentinnen aus wissenschaftlichen Hauptstudiengängen ausbilden**, um wissenschaftliche Karrieren an Schulen zu fördern, zum Beispiel in der oben beschriebenen Weise

- **Sponsoring von Schulprojekten, technischen Sommercamps und Finanzwettbewerben, Preisverleihungen, Technologieprojekten, Schulfilmproduktionen organisieren, die darauf abzielen, Stereotype zu durchbrechen, Rollenmodelle zu fördern und verschiedene Facetten der ICT-Arbeit zu zeigen.**

Wenn wir junge Frauen zu ICT-Berufen und -Studien in der Berufsbildung ermutigen wollen, müssen sie (und ihre Familien) sehen, dass sie tatsächlich in den Sektor oder in spezialisierte ICT-Stellen in anderen Sektoren eingestellt werden und dann im ICT-Sektor bleiben oder ICT-bezogene Arbeit.

2. Rekrutierung von außerhalb der Organisation:

- Stellen Sie bei der Stellenausschreibung geschlechtsneutrales oder geschlechterfreundliches Vokabular sicher, Transparenz bei Einstellungsverfahren, stellen Sie sicher, dass die für Einstellungsentscheidungen Verantwortlichen die Bedeutung und den Wert der Auswahl weiblicher Kandidaten für Positionen und Sektoren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verstehen, **Analyse der Geschlechterstatistiken innerhalb der Unternehmen und vergleicht sie mit lokalen und branchenspezifischen Marktdaten, wobei die Ergebnisse der Analyse verwendet werden, um Manager bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Schließung der Lücke zu unterstützen.**

•

3. Aus internen Prozessen:

- **Stellen Sie sicher, dass die Grundsätze der Chancengleichheit für alle Positionen gelten, nicht jedoch für hohe (Führungs-)Positionen im Unternehmen. Bereiten Sie weibliche Mitarbeiter auf Führungspositionen vor, bieten Sie ihnen entsprechende Schulungen an und überwachen und fördern Sie die Teilnahme von Frauen an solchen Schulungen;** Förderung der Sichtbarkeit kompetenter Frauen; Anwendung flexibler Arbeitspraktiken (z. B. Teilzeit oder Telearbeit) auf allen Ebenen, auch für hohe Führungspositionen, wo und wenn möglich; Identifizieren und verfolgen Sie globale Talente für kritische Positionen, mit besonderem Fokus auf die Karriereentwicklung vielversprechender Frauen.
- Eine echte Karriereentwicklung für Frauen im Unternehmen und ihre Potenziale schaffen und Pflegekosten finanzieren bei Weiterbildungen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten. Foren und Veranstaltungen mit anderen Netzwerken/Organisationen für Frauen einrichten und Mentoren vermitteln, um ihre beruflichen Kontakte und Netzwerke zu kommunizieren.
- **Die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Urlaub und die Ermöglichung einer echten Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtig,** um Frauen zu ermutigen, in den Sektor zurückzukehren. Wir sollten eine positive Philosophie gegenüber Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub in Beruf, Schule und Familie fördern.

- **Erstellung von Richtlinien für Führungskräfte zum Umgang mit beurlaubten Mitarbeitern**, um Inklusion und Karriereentwicklung zu gewährleisten und eine dauerhafte Beziehung und einen dauerhaften Informationsfluss während der Urlaubszeit aufrechtzuerhalten.
- **Erleichterung der Rückkehr an den Arbeitsplatz durch Ausbildung oder Umschulung**;
- **Einrichten von Mentoring-Mechanismen**, die während der Urlaubszeiten gelten
- **Einrichten von Ressourcen- und Kompetenzmonitoring sowie Vermittlungsvorbereitungen während der Beurlaubung** und Sicherstellung der Selbsteinschätzung vor, während und nach der Beurlaubung zur Ermittlung des persönlichen Bedarfs
- **Organisation/Bereitstellung von Betreuungsangeboten für die Vorschule, nach der Schule und in den Ferien**, ggf. Schaffung einer eigenen Kinderbetreuung, bei der die Eltern auch „Gesellschafter“ sein können.
- **Gewährleistung flexibler Arbeitsregelungen für Mütter und Väter und Flexibilität am Arbeitsplatz** (Büro, mobil, zu Hause); Förderung des Unternehmertums von Frauen mit Vorbildern.
- **Der Mangel an Vorbildern: Für junge Frauen und junge Studierende ist es wichtig, Vorbilder für sich zu finden.** Der Zugang zu Finanzmitteln bei der Gründung eines Unternehmens kann mit Bildung gelöst werden: Crowdfunding-Kampagnen erstellen, Networking, Business Angels Women,..
- **Die Sprache ist in diesem Bericht wichtig.** Wir finden Lösungen wie Lehrvideos mit Untertiteln in der Muttersprache der jungen Lernenden, Audio mit den Übersetzungen, ...

4. Anhang und Referenzen

- Gleichstellung der Geschlechter im Digital- und Mediensektor der EU. Briefing März 2018 Europäisches Parlament
<https://www.europarl.europa.eu/>

- Förderung weiblicher Innovatoren und Unternehmertum. Europäische Kommission. D. G. Unternehmen und Industrie
<https://www.genderportal.eu/>

- Frauen in der ICT. Generaldirektion für interne Politikbereiche. Europäisches Parlament. 2012
<https://www.europarl.europa.eu/>

- Die zugrunde liegenden Ursachen des digitalen Geschlechtergefälles und mögliche Lösungen für eine bessere digitale Inklusion von Frauen

und Mädchen. Studie für das FEEM-Komitee. Europäisches Parlament
<https://www.europarl.europa.eu/>

- Digitale Jobs für Jugendliche: Junge Frauen in der digitalen Wirtschaft.
<https://www.s4ye.org/>
- 2018 Weltbank-Umfrage zur Vereinfachung der Geschäftstätigkeit. Reform zur Schaffung von Arbeitsplätzen Autor: Doing Business. Veröffentlicht: 31. Oktober 2017
<https://www.doingbusiness.org/>
- - 2020 World Bank Ease of Doing Business Survey. Veröffentlicht: 24. Oktober 2019.
<https://www.doingbusiness.org/>
- CEDEFOP. Berufsbildung in Europa.
<https://www.cedefop.europa.eu/>
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/portugal>
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany>
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/spain>
- Förderung des weiblichen Unternehmertums.
www.eitic.innovadorastic.org
- Mädchen, die Jahresbericht 2020 kodieren: Tapferkeit in der Krise.
<https://girlswhocode.com/2020report/>
- NÜTZLICHE WEBSITES:
<https://www.fedbusiness.fr/>
<https://talentsdunumerique.com/le-numerique-femmes>
<https://cepis.org/>

DEUTSCHLAND:

- **SWOT-Analyse**
<https://www.researchgate.net/publication/>
- Förderung von weiblichen Innovatoren und Unternehmertum
<https://www.genderportal.eu/>
- Die Herausforderung der Geschlechtervielfalt in Deutschlands ICT-Berlegschaft
<https://eskills4diversity.com/>
- Die Rolle des Staates im Entrepreneurship-Ökosystem: Erkenntnisse aus Deutschland
<https://www.researchgate.net/publication/276366449>

FÄLLE VON LÖSUNGEN, DIE IN JEDEM LAND ANGEWENDET WURDEN:

- <https://www.germanaccelerator.com/blog/how-a-woman-from-stuttgart-built-a-global-community-for-female-entrepreneurs-meet-anne-cocquyt-founder-of-the-guild/>
- <https://www.germanaccelerator.com/companies/success-stories/>
- <https://www.germanaccelerator.com/our-blog/?tags=weibliche-unternehmerin>

NÜTZLICHE WEBSITES:

- www.gruenderinnenagentur.de
- www.wwoe.org
- <http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/kos/WNetz?art=Project.show&id=174>
- <http://www.vdu.de/>
- <http://www.existenzuelle.de/>
- <http://www.u-netz.de>
- <http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/>
- <http://www.dgfev.de/>
- <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>
- https://www.oecd.org/cfe/leed/BGP_Entrepreneurship-in-Education.pdf

PORTUGAL:

- Igualdade de Género in Portugal: Boletim Estatístico 2017
<https://www.cig.gov.pt/2018/02/igualdade-genero-portugal-boletim-estatistico-2017/>
- Schließung des Geschlechtergefälles bei digitalen Technologien. Agenda 2030. In Code
<https://www.incode2030.gov.pt/sites/default/files/closing-the-gender-gap-in-digital-technologies-versao-9-marco.pdf>
- Diplomados no ensino superior em Tecnologias da Informação e Comunicação.
[https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%C3%A7%C3%A3o+e+Comunica%C3%A7%C3%A3o+\(TIC\)+gesamt+e+por+sexo-1171](https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%C3%A7%C3%A3o+e+Comunica%C3%A7%C3%A3o+(TIC)+gesamt+e+por+sexo-1171)
- Empreendedorismo Feminino. Ähm olhar sobre Portugal.2014.
http://www.ifdep.pt/assets/empreendedorismo-feminino_versao_web.pdf
- Empreender no feminino em Portugal: Motivações e obstáculos. European Journal of Applied Business and Management.2018
<https://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/290>

- SWOT-Analyse in Portugal über weibliches Unternehmertum in der ICT.
<https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela>
- Portugal 2020 Unternehmerführer. Unao Europea. 2020
<https://www.iapmei.pt/>
- Zusammenfassung der Girls In ICT-Tageskonferenz 2017.
<https://www.itu.int/en/ITU-D/>

NÜTZLICHE WEBSITES:

- <http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/KE0417392ENN.pdf>
- <https://x-23.org/portfolio-item/lean-in-euwbas/>
- <https://wegate.eu/list-women-entrepreneurship-websites>
- <http://frauentrepreneurs.info/>
- <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>
- https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs_en
- <https://www.oecd.org/digital/ieconomy/38332121.pdf>

SPANIEN:

- All women Tech Needs Women. Here is Why. Ana Metz und Laura Fernández. <https://www.allwomen.tech/>
- Informe PAEM 2020. Apoyo Empresarial a las Mujeres PAEM 2020. Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Barcelona.
<https://www.camara.es/>
- Libro Blanco de las Mujeres en el ámbito tecnológico. Secretaria de Estado para el Avance Digital. Ministerio de Economía y Empresa. März 2019.
<https://www.mineco.gob.es/portal/>
- Mujer y Tecnología. Ausgabe 2020. Servicio de Estudios de la Confederación UGT
<https://www.ugt.es/sites/>
<https://www.threepoints.com/>
<https://empresarias.camara.es/>
<http://www.donaempresaeconomia.org/>
<http://www.donaempresaeconomia.org/>

5. Diskussion, Debatte und Empfehlungen im Anschluss an das transnationale Treffen, bei dem die I.O. wurde präsentiert.

Die verwendete Methodik sollte höher bewertet werden, und zwar durch die Informationen der Partner. Die von den Partnern vermittelten Best Practices sollten weiter ausgebaut werden.

Wir finden bei allen Partnern einen Mangel an Informationen über Unternehmerinnen in der ICT. **Wir können Daten zu Frauen und Unternehmertum sowie Daten zu Frauen und ICT finden, aber beides zusammen hat es uns schwer gemacht, Informationen zusammenzutragen.**

Es wäre notwendig, tiefer in diese IO1 einzusteigen, um ein Technologieunternehmen zu gründen. Diese Daten werden notiert und es werden mehr Informationen zum Unternehmertum und weniger zur Rolle der Frauen in der IT gesucht. Insbesondere im Handbuch der guten Praktiken werden bewährte Praktiken in der Vermittlung von IKT-Unternehmensgründungen durch Frauen hervorgehoben.

Einige Partner betonen, dass es notwendig sei, es mit den anderen IOs zu verknüpfen, aber auch zu wissen, wie die anderen Partner ihre IOs durchführen werden. Es könnte interessant sein, diese IO nach dem Treffen am 20. Oktober in Magdeburg, Deutschland zu beenden, da dort zwei weitere IOs präsentiert werden und wir diese Verbindung herstellen können.



Credits

Published on Website <https://ewomeninict.eu/>
facebook (20+) [Entrepreneurial Women in ICT | Facebook](#)
October 2021

e-WOMEN IN ICT

Elaborated by COMUNITAT ESPAI GIRONA Leader, Instituto de Tecnologias Avançadas para a Formação Lda., Centre d'Estudis Politècnics S.L., FA-Magdeburg GmbH, INSTITUTO POLITECNICO DE SANTAREM

Additional information about the project are available at: facebook

This project is funded by the European Commission. Project: Entrepreneurial Women In ICT - Enhancing Skills to Bridge Digital Divide, Nr. 2020-1-PT01-KA226-VET-094680
This publication reflects the views only of the author, and the Commission/National Agencies cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The STUDY / Analyse "Access conditions of women framework" has been developed under Erasmus+ Partnerships for Digital Education Readiness
[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](#)

