



WOMEN IN DIGITAL
NATIONAL
AND
INTERSECTORAL
STRATEGY
2021-2026

I. INLEIDING

De huidige maatschappij ondergaat talrijke en snelle technologische veranderingen die nieuwe behoeften op de arbeidsmarkt creëren, maar daarnaast moeten ook de nodige vaardigheden worden ontwikkeld om oplossingen te vinden voor de maatschappelijke, gezondheids- en milieu-uitdagingen van de 21ste eeuw. De vaardigheden die nodig zijn voor de werkgelegenheid zijn dan ook de afgelopen twee decennia veranderd en zullen zich ook in een steeds hoger tempo blijven ontwikkelen. Werknemers moeten in staat zijn zich aan te passen, hun vaardigheden te vergroten en te ontwikkelen naarmate de technologie, evolueert om de banen van de toekomst te kunnen invullen. Digitale basisvaardigheden alsook meer geavanceerde digitale vaardigheden zijn essentieel voor de toekomstige welvaart en het toekomstige welzijn van ons land.

Een treinticket kopen, uw kinderen inschrijven op school, solliciteren naar een baan, een afspraak maken met een dokter of een administratie, bepaalde bank- of verzekeringsdiensten ter beschikking hebben, uw boodschappen bij u thuis laten bezorgen,... er zijn meer en meer voorbeelden van de digitalisering van onze economie...

Op dezelfde manier maakt invloedrijke en goed doordachte digitalisering vandaag deel uit van de inspanningen om bepaalde maatschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden¹.

Op het niveau van Europese indicatoren, heeft de verwijzing naar de "ICT-sector"² betrekking op banen die verband houden met informatie en telecommunicatie³, terwijl de verwijzing naar de "STEM-sector"⁴ betrekking heeft op afgestudeerden in wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM)⁵. Wat de term "digitaal" betreft, deze verwijst naar de overgang van informatie naar een digitale vorm (m.a.w. te gebruiken door/via elektronische apparaten/kanalen). Aangezien informatie alomtegenwoordig is in onze economie, zijn digitale vaardigheden nodig in alle sectoren van onze economie.

In een steeds meer gedigitaliseerde wereld is de ontwikkeling en het zich eigen maken van digitale vaardigheden van essentieel belang voor iedereen en moeten deze beantwoorden aan de behoeften van alle verschillende vrouwen, ongeacht hoe hun levensloop eruit ziet.

Hoewel er een sterke digitalisering van de economie kan worden waargenomen, kan niet hetzelfde worden gezegd van de ontwikkeling van *digitale basisvaardigheden*, aangezien een deel van de bevolking onvoldoende of geen kennis heeft van de noodzakelijke technologische instrumenten. Volgens de Enquête ICT in huishoudens en bij individuen (2019) van de FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, treft de digitale kloof 6,9% van de personen tussen 16 en 74 jaar, maar achter dit cijfer gaan sterke verschillen binnen de bevolkingscategorieën schuil. De inclusiekloof heeft te maken met verschillende uitsluitingsfactoren tijdens de levensloop (leeftijd, geslacht, afkomst, opleidingsniveau,

¹ Dat is bijvoorbeeld het geval voor digitale apps die worden gebruikt om verkeersopstoppingen en de bijbehorende vervuiling te verminderen; apps die de biodiversiteit monitoren; of apps die bedoeld zijn om komaf te maken met maatschappelijke vooroordelen.

² ICT : [Eurostat](#) "Information and communication technology, abbreviated as ICT, covers all technical means used to handle information and aid communication. This includes both computer and network hardware, as well as their software".

³ DESI : "Including jobs like ICT service managers, ICT professionals, ICT technicians and ICT installers and servicers Based on the new ISCO08 classification"; Eurostat - Labour force survey

⁴ DESI "People with a degree in a science, technology, maths or engineering related subject All People 20 to 29 years old Graduates in STEM per 1000 people" ; https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uae_grad04 ; Eurostat (table educ_uae_grad04, using selection ISCED11=ED5-8).

⁵ Opgemerkt dient te worden een burgerlijk ingenieur in de computerwetenschappen die in de ICT-sector werkt, beschouwd zal worden als STEM-gediplomeerd en ICT-specialist.

inkomensniveau, handicap, enz.), en het is belangrijk om elk van deze vormen en criteria aan te pakken om de digitale kloof, die vooral tijdens de recente gezondheids crisis duidelijk werd, zo veel mogelijk te verkleinen, zodat iedereen ten volle kan profiteren van de digitale transitie.

Naast "klassieke" digitale vaardigheden⁶, worden bepaalde vaardigheden traditioneel geassocieerd met de ICT/STEM-sectoren, zoals het vermogen om gegevens te genereren, te begrijpen en te analyseren, maar deze vaardigheden zijn ook noodzakelijk in het kader van een brede waaier aan banen ongeacht de betrokken sector. Het is dus belangrijk erover te waken dat iedereen erover kan beschikken.

Digitale vaardigheden vereisen ook het betrekken van andere interdisciplinaire vaardigheden (soft skills) zoals probleemoplossend denken, initiatiefrijk zijn en het beschikken over een kritische geest in het kader van het creatieve proces. Deze multidisciplinaire digitale vaardigheden beantwoorden aan fundamentele behoeften, niet alleen op professioneel vlak maar ook als individu, aangezien deze kennis bijdraagt tot een beter begrip van de wereld en een grotere betrokkenheid van de burgers rond belangrijke maatschappelijke vraagstukken in een steeds meer digitale wereld (bv. klimaatverandering, rechtvaardige transitie m.b.t. het gebruik van energie, voedselvoorziening, transport of gezondheidszorg).

Internationale studies hebben bovendien ook aangetoond dat door deze onderwerpen op een creatieve en probleemoplossende manier te benaderen, jongeren digitale vaardigheden beter kunnen begrijpen en zich gemakkelijker kunnen toe-eigenen. Deze invalshoek wordt vaak verbeeld door de acroniemen ICT/"STEAM", met de "Arts" die het mogelijk maken om de artistieke en creatieve dimensies op te nemen die ICT en STEM daadwerkelijk dagelijks nodig hebben.

Bovendien is er op het niveau van de *geavanceerde digitale vaardigheden* een structureel en groeiend tekort op mondiaal, Europees en nationaal niveau.

Het DESI-profiel⁷ opgesteld voor België stelt: *"Het komt erop aan meer Belgische jongeren te bewegen tot een loopbaan in digitale technologie en, meer in het algemeen, meer leerlingen warm te maken voor wetenschap, technologie en wiskunde (de zogeheten "STEM"-vakken). Daarnaast zou België het volledige potentieel van de digitale economie beter kunnen benutten als het in een herscholing van de beroepsbevolking zou investeren en de IT-genderkloof zou verkleinen"*.⁸

In België wees [Agoria](#) erop dat bij een ongewijzigd beleid tegen 2030 584.000 vacatures niet ingevuld zullen raken, goed voor een toegevoegde waarde van 60 miljard euro. Daarnaast zouden 310.000 werkenden tegen 2030 moeten worden omgeschoold om een jobverlies gelijk aan 35 miljard euro te voorkomen. Dit betekent dat ertussen nu en 2030 bijna 95 miljard euro (16,5% van het Belgische BBP) verloren zou kunnen gaan.

In de Europese Unie en in België is er slechts een klein aantal vrouwen in het digitale domein actief. De studie van de Europese Commissie getiteld "[Women in the Digital Age](#)" (2018) bevestigt dit ook: vrouwen vertegenwoordigen 52% van de Europese bevolking, maar nemen slechts 15% van de banen gelinkt aan ICT in. In België vertegenwoordigen vrouwen slechts 18,2% van de ICT-specialisten en slechts 7,9 individuen op 1000 (met leeftijd tussen de 20 en 29 jaar)⁹ is afgestudeerd in een STEM-domein.

⁶ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/sites/default/files/EUSP_AH_STEM_0.pdf

⁷ DESI: Digital Economy and Society Index, een Europees samengestelde index

⁸ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/belgium>

⁹ DESI, [Women Scoreboard 2019](#). Deze genderongelijkheid is echter niet hetzelfde voor de verschillende STEM-disciplines. Geneeskunde en farmacie hebben meer vrouwen in hun gelederen dan bijvoorbeeld astrofysica of civiele techniek.

Deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in sectoren die reeds kampen met een ernstig tekort, vormt onder andere een reëel economisch probleem.

Om een sterke digitale economie op te bouwen, moeten we eveneens rekening houden met de kwestie van gekruiste discriminatie, m.a.w. multifactoriële discriminatie die vrouwen raakt (leeftijd, afkomst, inkomensniveau, opleidingsniveau, handicap enz.) en daarnaast moet er extra aandacht worden besteed aan bepaalde kwetsbare groepen¹⁰, in het bijzonder de eenoudergezinnen (grotendeels vertegenwoordigd door vrouwen) om te begrijpen hoe effectieve gelijkheid bevorderd kan worden. Bovendien moet de digitale wereld een afspiegeling zijn van de realiteit van de samenleving die zij vertegenwoordigt, om te voorkomen dat er (vaak onbewuste) vooroordelen ontstaan. Er bestaan reeds echte voorbeelden van dit fenomeen m.n. op het gebied van AI¹¹... ICT- en STEM-specialisten zouden daarom een inclusieve arbeidscultuur moeten bevorderen, ook omdat bijvoorbeeld bij het schrijven van algoritmen een gebrek aan genderbewustzijn kan leiden tot het inbouwen van cognitieve vooroordelen in het ontwerp van programma's, maar ook in het verzamelen en analyseren van gegevens en vervolgens het interpreteren van de resultaten op basis waarvan toekomstig beleid zal worden aangenomen. Het gaat er dus om te zorgen voor een grotere diversiteit om onze samenlevingen effectief te kunnen vertegenwoordigen.

Als echte motor van emancipatie, biedt ICT/STEM nieuwe mogelijkheden voor meisjes en vrouwen om actie te ondernemen met betrekking tot de ecologische, politieke en economische uitdagingen van het land. ICT/STEM kan inderdaad een instrument zijn om vrouwen mondiger te maken en hun deelname aan democratische processen te vergroten.

De Europese Unie beoordeelt elk jaar de prestaties van de lidstaten in het kader van "Women in Digital", waarvan de indicator zich bevindt in de DESI¹². België heeft op 9 april 2019 de "[Commitment on women in Digital](#)"-verklaring ondertekend, waarmee het belang van de promotie van de deelname van vrouwen op alle niveaus van de digitale economie onderstreept en zich ertoe verbindt een doelgerichte nationale en intersectorale strategie rond Women in Digital vast te leggen. De huidige strategie is gericht op het vergroten van de digitale vaardigheden van alle vrouwen en op het aantrekken en behouden van meer vrouwen in de digitale sector (ICT/STEM).

De oorzaken van ongelijkheid in deelname aan het digitale zijn complex en vaak cultureel¹³, wat verklaart waarom een verandering in dergelijke percepties niet direct en lineair kan worden gerealiseerd. Om de participatie van meisjes en vrouwen in digitaal te vergroten, is een strategische langetermijnrespons nodig van alle sectoren - overheden, onderwijsnetwerken, privésector, middenveld, media, academische sector - om de culturele en systematische barrières aan te pakken. Deze respons kan echter alleen adequaat zijn als de oorzaken van deze ongelijkheid beter worden begrepen.

Het is daarom essentieel om de verschillende parameters die van invloed zijn op de onderwijs- en beroepskeuze van meisjes en vrouwen ("*uitdaging*") beter te identificeren om de hefboomen

¹⁰ De volgende mensen worden in het bijzonder beschouwd als specifieke doelgroepen: alleenstaande moeders; gemarginaliseerde vrouwen; vrouwen in onzekere situaties; vrouwen tussen 55 en 74 jaar oud; vrouwen met een handicap;...

¹¹ <https://www.theguardian.com/technology/2019/apr/16/artificial-intelligence-lack-diversity-new-york-university-study> ; <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G> ; <https://www.washingtonpost.com/business/2019/11/11/apple-card-algorithm-sparks-gender-bias-allegations-against-goldman-sachs/>

¹² Het Women in digital Scoreboard is geïntegreerd in de Digital Economy and Society Index (DESI) sinds 2020.

¹³ In de studie Women in the Digital Age (COM, 2018) wordt dieper ingegaan op de verschillende factoren die ertoe kunnen leiden dat Europese vrouwen interesse verliezen in ICT/STEM-sectoren.

te kunnen identificeren die het mogelijk maken om deze parameters te wijzigen (“hefbomen”) door de “betrokken actoren” met respect voor de verdeling van de bevoegdheden.

Onder coördinatie van de FOD Economie, heeft het geheel van bevoegde beleidsniveaus en betrokken actoren een **vijfjarenplan** voor vrouwen in digitaal opgesteld.

Dit intersectorale "Women in Digital"-plan, vormt het engagement van België in deze materie met respect voor de bevoegdheidsverdeling.

Het vijfjarenplan omvat een gemeenschappelijke en intersectorale strategie op basis van **vijf strategische doelstellingen** om bestaande vooroordelen tegen te gaan en om structurele obstakels voor de deelname van vrouwen aan het digitale te bestrijden.

Door de huidige strategie te ondertekenen, engageert elk beleidsniveau en elke organisatie zich ertoe om:

- 1) de identificatie van parameters die specifiek van invloed zijn op de onderwijs- en loopbaankeuzes van meisjes en vrouwen te onderzoeken en/of op te volgen;
- 2) de bevordering van de positie van vrouwen in digitaal te ondersteunen op basis van de vijf vastgestelde strategische doelstellingen;
- 3) operationele (al dan niet interne) doelstellingen te definiëren om zo de huidige ongelijkheden progressief te verminderen;
- 4) de gerealiseerde vooruitgang m.b.t. de vastgestelde strategische doelstellingen te meten en elk jaar de gerealiseerde vooruitgang te communiceren om zo de transparantie en de responsabilisering te vergroten (DESI);
- 5) een inclusief beleid promoten waarin doelstellingen op alle niveaus van de organisatie bepaald worden (“*Gender Pay Equality Policy*”, communicatie, enz.), waarbij rekening wordt gehouden met het specifieke uitgangspunt van het beleidsniveau/de organisatie;
- 6) ervoor te zorgen dat het engagement binnen hun administratie/organisatie wordt aangegaan en gehandhaafd, ook op het hoogste besluitvormingsniveau;
- 7) in het bijzonder focussen op vrouwen uit kwetsbare groepen of vrouwen die het doelwit kunnen zijn van gekruiste discriminatie (dat wil zeggen: multifactoriële discriminatie).
- 8) Minstens tweemaal per semester een bijeenkomst te houden om informatie te delen en, indien mogelijk, de relevante cijfers bekend te maken, met inachtneming van de respectievelijke bevoegdheden van de verschillende beleidsniveaus en vertegenwoordigde organisaties.

De huidige strategie biedt aan de betrokken actoren een referentiekader (minimum basis).

Het behoort aan elk beleidsniveau en elke organisatie toe om te evalueren hoe concreet de geïdentificeerde strategische doelstellingen worden uitgevoerd i.f.v. hun bevoegdheden en budgettaire middelen.

De monitoring van de vooruitgang zal niet alleen op kwantitatieve, maar ook op kwalitatieve wijze worden uitgevoerd in het kader van een intersectorale werkgroep die de verschillende beleidsniveaus, de privé-, academische en non-profitsector verzamelt met het oog m.n. te beantwoorden aan de vereisten van de “Commitment on women in Digital”-verklaring en coherente indicatoren te verschaffen aan DESI.

II. VIJF STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1: Ervoor zorgen dat meer vrouwen afstuderen in de digitale sector

1.1: De belangstelling voor het digitale wakken van jongs af aan (<6 jaar)

Uitdaging

Genderstereotypen ontstaan reeds op zeer jonge leeftijd¹⁴. De spelletjes en activiteiten waarmee jonge meisjes opgroeien, alsook hun opvoeding meer algemeen, beïnvloeden onbewust hun interesses en het beeld dat zij vormen over hun toekomst. Technologie en wetenschap (alsook beroepen in deze sectoren) worden door ouders, opvoeders en scholen vaak (on)bewust geassocieerd met een eerder mannelijk aspect. Dit leidt ertoe dat veel jonge meisjes hun interesse in deze vakken verliezen en - om verschillende en vaak onbewuste redenen - een toekomstige carrière in technologie of wetenschap uitsluiten¹⁵.

Hefbomen

Om stereotypen tegen te gaan, is het passend om de belangstelling van meisjes voor ICT/STEM te wakken en de mogelijkheid voor zowel mannen als vrouwen om een toekomstige loopbaan in de digitale sectoren te overwegen te benadrukken:

- Door integratie van de genderproblematiek in de basis- en voortgezette opleiding van professionals in de kinderopvangsector (crèche, kinderdagverblijf) en leerkrachten die zich richten tot deze leeftijdsgroep¹⁶;
- Door het verbeteren en stimuleren van de ontwikkeling en verspreiding van pedagogisch materiaal ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij het verwerven van digitale vaardigheden of het voorstellen van beroepen die verband houden met de digitale sector. In de digitale sectoren of die een link hebben met het digitale; Om dit pedagogisch materiaal te ontwikkelen, zou er een permanente dialoog moeten plaatsvinden tussen de met onderwijs belaste overheden en netwerken enerzijds en de met werkgelegenheid belaste overheden en instanties anderzijds om zodat zij kunnen profiteren van positieve voorbeelden.;
- Door het bevorderen van de samenwerking met de privésector en de kinderopvangsector m.b.t. genderbewuste educatieve, wetenschappelijke en bouwkundige spelletjes (inclusief¹⁷, ontgenderd), m.n. door het naleven van het “Handvest voor genderneutraal speelgoed (inclusief digitaal speelgoed)”, dat gecreëerd moet worden in België door zich te inspireren m.n. aan het reeds bestaande model uit Frankrijk;
- Door de toegang te bevorderen tot inclusieve informatie voor ouders of de kinderopvangsector m.b.t.

¹⁴ The Role of Education and Skills in Bridging the Digital Gender Divide, Evidence from APEC Economies, OECD, 2019 ; Closing the STEM gap, Why STEM classes and careers still lack girls and what we can do about it, Microsoft, 2018 ; Unia, [inclusief onderwijs](#);

¹⁵ Zie m.n. [Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques \(STEM\)](#), UNESCO, 2017

¹⁶ [Le ballon de Manon et la corde à sauter de Noé. Guide pour prévenir les discriminations et les violences de genre destiné au corps enseignant du primaire et aux professionnel.le.s de l'enfance](#), Bulle Nanjoud et Véronique Ducret, 2ème observatoire, Suisse.

¹⁷ Voor een beter begrip van de term “inclusief”, wordt in het bijzonder verwezen naar Besluit (EU) 2018/1215 van de Raad van 16 juli 2018 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

- a) themakampen of buitenschoolse activiteiten die verband houden met het aanleren van digitale vaardigheden in de brede zin van het woord, met ICT of met STEM activiteiten in hun regio;
- b) activiteiten die verband houden met het verwerven van digitale vaardigheden in de brede zin van het woord, met ICT- of met STEM-activiteiten die ouders zelf met hun jonge kinderen kunnen organiseren die ze kunnen uitvoeren met hun jonge kinderen¹⁸.

Met bijzondere aandacht voor kinderen uit kansarme groepen of met speciale toegangs-¹⁹ of leerbehoeften²⁰, die statistisch gezien minder toegang hebben tot buitenschoolse activiteiten;

- Door een aanpak te bevorderen waarbij ouders als partners worden beschouwd via het creëren van een netwerk van ouders (moeder en vader,...) en vrouwelijke rolmodellen om hen meer bewust te maken van hun invloed op de onderwijs- en loopbaankeuzes van hun kinderen en hen meer te betrekken, maar ook het aanleren kinderen om de verschillende beroepen die specialisten in de digitale sector kunnen uitoefenen, te herkennen en de sociaal-maatschappelijke relevantie ervan te verduidelijken;
- Door een genderbewuste, ludieke en creatieve beeldvorming over de digitale sectoren in de media te bevorderen, die zich richt tot deze leeftijdsgroep;

Betrokken actoren

Regeringen; Federatie Wallonië-Brussel; Vlaamse Overheid; Ostbelgien; Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Waals Gewest; gemeenten; privésector; maatschappelijk middenveld; FOD Economie; media; onderwijsnetwerken...

1.2: De nieuwsgierigheid voor en het aanleren van digitale vaardigheden op de basisschool ondersteunen (6 tot 12 jaar)

Uitdaging

Het ontbreken van een perceptie van de digitale sector als een creatief gebied die een positieve invloed hebben op de samenleving, is een van de factoren die bijdraagt aan een imago dat meisjes in de leeftijd van 6 tot 12 jaar niet direct aanspreekt. Bovendien zijn de maatschappelijke verwachtingen anders²¹. Het mannelijk imago van toekomstige carrières in de digitale sector wordt nog verder versterkt tijdens deze periode. Daarnaast hebben deze materies in het onderwijs vaak te kampen met een tekort aan tijd, toegang tot faciliteiten (pc's/tabletten, schermen, internet,...), technische ondersteuning alsook onderwijzende personeel dat goed opgeleid is om gendervooroordelen bij deze onderwerpen tegen te gaan en een voldoende speelse en creatieve aanpak te bevorderen. Deelname aan meer geavanceerde activiteiten zoals coderen of themakampen waar kinderen leren over veiligheid, rechten en plichten in de digitale wereld) is nog steeds onvoldoende op deze leeftijd, zeker bij meisjes afkomstig uit kansarme groepen.

¹⁸ <https://gosciencegirls.com/>

¹⁹ Toegang tot gebouwen voor mensen met een beperkte mobiliteit,...

²⁰ Mogelijkheid om deel te nemen aan de activiteiten dankzij speciale faciliteiten voor slechthorende personen of personen die lijden aan dyscalculie, dyslexie of dysortografie

²¹ Microsoft: <https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/skills-employability/girls-stem-computer-science>

Hefbomen

Met respect voor de vrijheid van het onderwijs, gaat het er om de nieuwsgierigheid en het aanleren van digitale vaardigheden in de brede zin, alsook digitale vaardigheden te ondersteunen bij jonge meisjes door ervoor te zorgen dat deze onderwerpen op een speelse, creatieve en genderbewuste manier worden benaderd en dat er tegelijkertijd de link gelegd wordt met de maatschappelijke impact²².

Het eerste doel is om iedereen in staat te stellen te beschikken over digitale vaardigheden in de brede zin van het woord als onderdeel van een cognitieve benadering om de ontwikkeling van digitale vaardigheden te begrijpen²³.

De tweede doelstelling is om degenen die dat willen, in staat te stellen hun digitale vaardigheden (basisvaardigheden, maar ook meer geavanceerde vaardigheden) verder te ontwikkelen.

- Door integratie van de genderproblematiek in de basis- en voortgezette opleiding van leerkrachten die zich richten tot deze leeftijdsgroep;
- Door het verbeteren en stimuleren van de ontwikkeling en verspreiding van pedagogisch materiaal (voor leerkrachten) dat genderbewustzijn op het gebied van het digitale promoot;
- Door elke onderwijsinstelling en leerkracht toegang te geven tot het nodige materiaal, technische ondersteuning en vorming (met name in genderbewuste communicatie), alsook door leerplannen of pedagogisch materiaal voor te stellen die een ludieke, creatieve en genderbewuste benadering van het digitale bevorderen. Opleidingen die gebruik maken van een "train the trainer"-methodologie zouden ook rekening moeten houden met de specifieke behoeften van leerkrachten om hen in staat te stellen de nodige digitale vaardigheden te verwerven;
- Door het stimuleren van de deelname van meisjes aan themakampen of buitenschoolse activiteiten m.b.t. digitale basis of geavanceerde vaardigheden o.a. door het verstrekken en bundelen van duidelijke informatie voor de ouders en basisscholen over de mogelijkheden in hun regio;
- Door het aanmoedigen van leerkrachten om vrouwen die een belangrijke rol hebben gespeeld in de ontwikkeling van informatica of vrouwen die belangrijke wetenschappelijke ontdekkingen hebben gedaan (rolmodellen van het eerste niveau) en de impact die zij hebben gehad op de huidige samenleving, te waarderen en zo het *Matilda-effect*²⁴ tegen te gaan;
- Door een aanpak te bevorderen die leerlingen in staat stellen hun passies te combineren met digitale vaardigheden en met het digitale, bv. door de ontwikkeling van

²² <https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/skills-employability/girls-stem-computer-science>

²³ Pr C. Thevenot, Une approche cognitive pour la compréhension du développement des compétences numériques chez les enfants, Univertisé de Lausanne, https://sharepoint1.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/servicesetr/methodo/Documents/Cerveau_20190212_Thevenot.pdf; C. Van de Velde et al, Differentiatie en Gender bij het stimuleren van kiezen voor STEM-opleidingen, 2015, pp 104-121 In E. Hantson, M.C. Van de Velde, & Desoete, A. (Red.) Persoonlijkheid en (de)motivatie van kinderen en jongeren. Theorie, praktijk en onderzoek van Process Communication Model. Gent: Academia Press; Tineke Haitsma – van Dijk, (2017) Vrouwengewicht in de ICT-schaal, scriptie Haagse Hogeschool; J.A. Pauley et al, Here's how to reach me: Matching instruction to personality types in your classroom. Baltimore, 2020, Paul H. Brookes Publishing Company.

²⁴ Effect waarbij de bijdrage van vrouwelijke wetenschappers aan het onderzoek ontkend of geminimaliseerd wordt en waarbij hun ontdekkingen worden toegeschreven aan hun mannelijke collega's. Er zijn vele voorbeelden: Nettie Stevens (XY-chromosomen), Rosalind Franklin (DNA), Lise Meitner (kernsplitsing), Jocelyn Bell-Burnell (pulsar), Marthe Gautier (trisomie 21), Marian Diamond (neurale plasticiteit), Hedy Lamarr (WIFI-coderingstechniek),...

“klassenprojecten” mogelijk te maken die hun nieuwsgierigheid, creativiteit, interesse en autonomie prikkelen (“*problem solver*”-oriëntatie);

- Door de oprichting van een netwerk van ouders (vader en moeder) en vrouwelijke rolmodellen om kinderen bewust te maken van hun werk in het digitale;
- Door genderbewuste beeldvorming over het digitale in media die zich richt tot deze leeftijdsgroep, te bevorderen.

Betrokken actoren

Regeringen; Federatie Wallonië-Brussel; Vlaamse Overheid; Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Ostbelgië; gemeenten; FOD Economie; onderwijsnetwerken; privésector; ICT-sector; maatschappelijk middenveld; media...

1.3: Van digitale vaardigheden een dagelijkse realiteit maken voor adolescenten (12 tot 18 jaar)

Uitdaging

De digitale sector, die grotendeels wordt gedomineerd door mannen, lijkt voor meisjes niet altijd een “toegankelijke” omgeving of een omgeving waarin zij zich vlot kunnen ontwikkelen. Jonge meisjes met een zekere kennis of interesse in dit domein, worden nog vaak als “nerd” of “geek” bestempeld²⁵. De keuze voor een latere studierichting wordt echter voor een belangrijk deel tijdens deze periode gevormd. Ook de basisvaardigheden die van belang zijn voor toekomstige digitale jobs, worden gedurende deze periode ontwikkeld.

Hefbomen

Het doel is om tienermeisjes voor te bereiden om de uitdagingen van een steeds meer gedigitaliseerde wereld te trotseren:

- Door een positief en inclusief beeld te scheppen van studies en loopbanen in de digitale sector;
- Door informatiesessies aan te bieden in scholen m.b.t. banen in de toekomst waarbij het belang van het digitale in alle banen onderstreept wordt;
- Door een positief beeld te scheppen over digitale vaardigheden en de impact die ze hebben op de maatschappij, zowel in de privé- als in de publieke sector;
- Door op een heldere manier basisinformatica uit te leggen en ervoor te zorgen dat iedereen over vaardigheden (soft skills) beschikt die nodig zijn voor de digitale jobs van de toekomst (kritisch, oplossingsgericht denken, creativiteit,...) ;
- Door integratie van de genderproblematiek in de basis- en voortgezette opleiding van leerkrachten die zich richten tot deze leeftijdsgroep;
- Door het verbeteren en stimuleren van de ontwikkeling en verspreiding van pedagogisch materiaal ter bevordering van genderbewustzijn in de digitale sector;
- Door het stimuleren van organisatie van en deelname van meisjes aan stages/themakampen in de digitale sector o.a. door het verstrekken en bundelen van duidelijke informatie voor de ouders en scholen over de mogelijkheden in hun regio ;
- Door het organiseren van “reële contacten” met digitale activiteiten (vb. coding sessies, ateliers, schoolbezoeken in verband met digitale vaardigheden of de digitale sector ,...) en uitleg over het maatschappelijk potentieel van digitale vaardigheden te verschaffen

²⁵ Girls in IT: The Facts, published by NCWIT (Ashcraft et al., 2012) p. 28-29

en het linken van digitale vaardigheden en concrete toepassingen in het dagelijks leven, ongeacht de betrokken sector;

- Door een genderbewuste beeldvorming over de digitale sector in media die zich richt tot deze leeftijdsgroep, te bevorderen.

De verschillende bevoegde deelstaten in ons land engageren zich ook in deze context om de interesse van jongeren voor de studierichtingen gelinkt aan de digitale sector te stimuleren en te versterken.

Betrokken actoren

Regeringen; Vlaamse Overheid; Federatie Wallonië-Brussel; Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Ostbelgië; gemeenten; SIEP; privésector; maatschappelijk middenveld; onderwijsnetwerken; overheidsbedrijven; media;...

1.4: Bevorderen van de keuze voor ICT/STEM-opleidingen in universiteiten en hogescholen (17 tot 18 jaar)

Uitdaging

Van al de ICT/STEM-afgestudeerden is slechts één op de drie STEM-afgestudeerden en één op de zes ICT-afgestudeerden vrouw²⁶. Het doel is om deze stand van zaken te veranderen door de keuze voor dergelijke loopbanen in universiteiten en hogescholen na het verlaten van de middelbare school aan te moedigen. Het moment van de studiekeuze rond de 17-18 jaar is daarbij een cruciaal moment, maar het is ook een proces dat op jongere leeftijd al van start ging (zie eerdere punten).

Hefbomen

Het doel is om de keuze voor ICT/STEM-opleidingen te promoten reeds in het 5^e en 6^e jaar van het secundaire onderwijs (17-18 jaar)²⁷:

- Door de toegang tot informatie over ICT/STEM-gerelateerd universitair of hoger onderwijs en de aantrekkelijkheid van die studies voor jonge meisjes te verbeteren en ze te presenteren op een manier die ze in verband brengt met hun impact op de samenleving;
- Door een beter inzicht te krijgen in de digitale wereld, de digitale carrières en profielen door jongeren, en specifiek door jongere vrouwen/meisjes, dankzij specifiek onderzoek;
- Door de relevantie van dergelijke studies in kaart te brengen (impact op de samenleving,...);
- Door een genderbewuste beeldvorming van de digitale sector in media die zich richt tot deze leeftijdsgroep, te bevorderen;
- Door het opzetten van een netwerk van digitale ambassadrices die, online of tijdens schoolbezoeken, hun ervaringen zouden kunnen delen²⁸ en/of jonge vrouwen kunnen ondersteunen bij hun studies (mentoring);

²⁶ Declaration "Commitment on Women in Digital", 2019 ; Women in digital Leaflet, Commission 2019.

²⁷ <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/meisjes-kiezen-meer-dan-ooit-voor-techniek-en-wetenschappen>

²⁸ Wat betreft empowerment en netwerken, zie m.n. H. Guétat-Bernard en N. Lapeyre, "Les pratiques contemporaines de l'empowerment. Pour une analyse des interactions entre pratiques et théories, individu-e-s et collectifs", Cahiers du Genre 2017/2 (n° 63), p. 5 tot 22.

- Door de voordelen voor te stellen van dergelijke loopbanen, zoals bijvoorbeeld de aantrekkelijkheid van de lonen²⁹, een grotere flexibiliteit³⁰ (telewerk, werktijden, de nood aan teamwerk voor kwaliteitsvolle resultaten, het vaak internationaal karakter, enz.);
- Door de toegang tot informatie m.b.t. de verschillende loopbaanmogelijkheden in de digitale sector en de voordelen ervan (jobzekerheid, meer opportuniteiten, snellere vooruitgang....) te verbeteren;
- Door rolmodellen in deze carrières te promoten;
- Door het bevorderen van partnerschappen met de privésector: een positieve doorleefde ervaring in een digitale omgeving ondersteunt de keuze voor dit type carrière.

Betrokken actoren

Regeringen; Federatie Wallonië-Brussel; ARES; Vlaamse Overheid; Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR); Ostbelgien; gemeenten; Brussels Hoofdstedelijk Gewest; SIEP; FOD Economie; sectoren; maatschappelijk middenveld; onderwijsnetwerken; Netwerk van Digitale Ambassadrices; media;...

²⁹ Digitale jobs zijn over het algemeen beter betaald dan andere jobs en werknemers in deze functies genieten over het algemeen betere werkomstandigheden. Bron: Women in the Digital Age (2018), p. 153.

³⁰ ICT specialisten genieten meer dagdagelijkse flexibiliteit en autonomie m.b.t. werktijden dan professionals in de gezondheidszorg of andere werknemers. Bron: Women and men in ICT: a chance for better work-life balance, Research note European Institute for Gender Equality, 2018, p. 30.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2: Bevordering van de integratie van alle vrouwen in de digitale wereld en/of in de digitale sector

2.1: De rekrutering van vrouwen in de digitale sector en in jobs die digitale vaardigheden vereisen, bevorderen

Uitdaging

Zelfs wanneer vrouwen afstuderen in ICT-gerelateerde studies, gaan er maar weinig aan de slag in de sector³¹. Bovendien zullen vrouwen die wel werkzaam zijn in deze sector, de sector sneller verlaten dan mannen³².

Daarnaast zijn vrouwen zonder ICT/STEM-diploma's minder geneigd dan mannen om zich in banen te visualiseren waarvoor digitale vaardigheden in de brede zin van het woord nodig zijn.

Hoewel de redenen hiervoor niet altijd even duidelijk zijn, is een gekend probleem het feit dat vrouwen zich vaak minder aangesproken voelen bij de geadverteerde werkaanbiedingen (waar o.a. taalgebruik het verschil kan maken) en worden ontmoedigd door het idee zich te moeten ontwikkelen in een grotendeels mannelijke omgeving met, vaak onbewuste, gendervooroordelen of een weinig evenwichtige organisatiecultuur.

Werkgevers langs hun kant denken er niet altijd aan om op een voldoende inclusieve manier te communiceren over de functieprofielen die ze openen en gaan niet noodzakelijkerwijs actief aan de slag om hun werkomgeving meer inclusief te maken.

Hefbomen

Het doel is om de rekrutering van vrouwen in de digitale sectoren en in jobs die digitale vaardigheden vereisten, te bevorderen:

- Door vrouwen te oriënteren bij de zoektocht naar een job, alsook tijdens de sollicitatieprocedure met name door hen te coachen in de kunst van het weergeven van hun levensloop in relatie tot een functieprofiel, de kunst van het zich presenteren voor een sollicitatiegesprek en door hen een preciezer beeld te geven van de inhoud van bepaalde functies die specifiek zijn aan de digitale sectoren. Specifieke focus moet besteed worden aan de meer kwetsbare groepen of diegene die het doelwit kunnen zijn van gekruiste discriminatie (dit wil zeggen: multifactorieel);
- Door het aanbieden van informatie of advies aan werkgevers over hoe rekening kan gehouden worden met vrouwen in hun externe communicatie, vanaf de publicatie van het gezochte functieprofiel tot sollicitatiegesprekken, alsook de presentatie van een nieuwe aanwerving aan de teams³³;
- Door ingeval van gelijke competenties, vrouwen in beroepen relevant in de digitale sector aan te nemen, in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen, m.n. het Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties;
- Door het organiseren van inclusieve jobbeurzen die specifiek gericht zijn op vrouwen in de digitale wereld (vb. "ICT Job day for girls and women");

³¹ Women in the Digital Age (2018), p. 3.

³² [UnitelT](#), e-inclusion Network ; [Girls in IT : the facts](#), National Center for Women & Information and Technology

³³ McKinsey [Women in the workplace 2019](#); lijst met goede praktijken van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen; [Empowering career women for the digital future](#), JUMP.

- Door een transparant personeelsbeleid te voeren m.n. met betrekking tot opleidingen (trajecten) en de toegang tot promoties;
- Door vrouwen om te scholen in functie van de arbeidsmarktwerking (cf. initiatieven VDAB, Actiris, Bruxelles Formation, digitalcity.brussels enz.)

Betrokken actoren

Regeringen; arbeidsbemiddelingsdiensten; privésector; digitale sector; wervingsbureaus; beroepsverenigingen; sociale partners en organisaties die werkgevers, zelfstandigen, werknemers,... vertegenwoordigen; maatschappelijk middenveld; media;...

2.2: Faciliteren van een beroeps(her)oriëntering rekening houdende met de behoeften van een steeds meer digitale samenleving

Uitdaging

In een voortdurend veranderende wereld is het de bedoeling om mensen die zich al op de arbeidsmarkt bevinden, te helpen zich aan te passen aan de digitale banen van de toekomst, of het nu gaat om de digitale sector of om een andere sector die digitale vaardigheden in de brede zin vereist. Dit geldt ook voor vrouwen. In werkelijkheid kunnen vrouwen specifieke drempels ervaren wanneer zij zich willen omscholen, de nodige vaardigheden willen verwerven of willen trainen in een nieuw vakgebied³⁴ (kunstmatige intelligentie,...). Het gaat erom ondersteuning te bieden bij technologische veranderingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt.

Hefbomen

Het gaat erom het levenslang leren zo veel mogelijk te bevorderen:

- Door het aanbieden, waar nodig, van toegankelijke³⁵ opleidingen die toelaten digitale basis of meer geavanceerde vaardigheden te verwerven. In voorkomend geval, kunnen dergelijke opleidingen uitsluitend "voor vrouwen" worden voorzien, ten minste tijdens de eerste contacten, om een ruimte/betrouwbare omgeving te creëren wat hen vervolgens in staat stelt verder te gaan in een heterogene omgeving (mannen en vrouwen) tijdens latere contacten;
- Door de huidige werkneemsters te ondersteunen en hun omscholing aan te moedigen door hen meer "digitaal geletterd" te maken, wat hun jobperspectieven zal verbeteren;
- Door stages of opleidingen te ondersteunen waardoor vrouwen ten minste een eerste ervaring in de digitale sector kunnen opdoen;
- Door het stimuleren van de ontwikkeling van synergieprojecten met vrouwelijke studenten uit verschillende domeinen zoals BeCode, Molengeek, HBO5, Ecole19, Interface3, TechnofuturTic, le Wagon,... in de vorm van een project, een stage of een opleiding;
- Door eventuele sectorale initiatieven voor het organiseren van mentorschap te ondersteunen;
- Door een bijzondere focus te leggen op vrouwen die afhankelijk zijn van werkloosheids- of aanvullende uitkeringen en meisjes/vrouwen uit kwetsbare groepen in het

³⁴ JUMP, Empowering career women for the digital future, What do women need to thrive in the digital economy, 2020.

³⁵ Dit wil zeggen: opleidingen die geschikt zijn voor hun specifieke situatie, rekening houdend met hun huidige kennisniveau.

algemeen³⁶ en door partnerschappen met opleidingsnetwerken die een directe toegang tot deze groepen hebben (ACTIRIS, Koning Boudewijnstichting,...) te bevorderen. Vrouwen uit kwetsbare groepen hebben minder kans op toegang tot informatie, training en banen in de digitale sector, maar eenmaal aangesproken en aangemoedigd zijn ze ook vatbaar voor het opdoen van nieuwe digitale vaardigheden en hun loopbaan richting de digitale sector te heroriënteren;

- Door een transparant personeelsbeleid te voeren m.n. met betrekking tot opleidingen (trajecten) en de toegang tot promoties.

Betrokken actoren

Regeringen; gemeenten; privésector; maatschappelijk middenveld; arbeidsbemiddelingsdiensten; wervingsbureaus; aanbieders van opleidingen; werkgevers;...

2.3: Bevordering van vrouwelijk ondernemerschap in de digitale sector of sectoren die digitale vaardigheden vereisen

Uitdaging

664.512 van de actieve kmo's in België worden geleid door mannen, tegenover 229.830 door vrouwen. Dat zijn respectievelijk 65,9% en 22,8% van de kmo's in ons land³⁷. Nog te weinig vrouwen wagen de sprong in het opzetten van digitale start-ups of digitaal-gerelateerde ondernemingen.

Een overwegend mannelijk investeringsklimaat, gendervooroordelen bij de presentatie van ondernemingsplannen en een mannelijk beeld van ondernemerschap, met name in de digitale sector, kunnen ernstige belemmeringen vormen.

Hefbomen

Het doel is de drempels te verlagen, het vrouwelijk ondernemerschap in de digitale sector te ondersteunen en het imago ervan te wijzigen:

- Door vrouwen te sensibiliseren voor innovatie en nieuwe technologieën, en hen te voorzien van de informatie en opleidingen die zij nodig hebben om hun zaak voor te leggen aan banken en instellingen;
- door hen te ondersteunen tijdens de administratieve procedures om middelen van banken te verkrijgen, door het risicodragend kapitaal en investeringsfondsen te demystificeren en hen voor te bereiden op een multichannel fondsenwervingscampagne;
- Door het personeel van banken en instellingen te trainen zodat ze op de hoogte te zijn van bestaande vooroordelen en de middelen om deze te bestrijden, in het bijzonder bij de behandeling van dossiers in de digitale sectoren;
- Door vrouwen een efficiënt netwerk aan te bieden;
- Door het presenteren van succesvolle vrouwelijke ondernemers als rolmodel;

³⁶<https://www.voka.be/activiteiten/dig-it-verlaagt-drempels-naar-werk-voor-vrouwen-met-een-migratieachtergrond>

³⁷ 2019, STATBEL

- Door de resultaten van bedrijven waarvan ten minste één van de oprichters een vrouw is, beter bekend te maken bij instellingen en vrouwen die stappen willen ondernemen om hun bedrijf te ontwikkelen.

Betrokken actoren

Regeringen, gewestelijke overheden, beroepsverenigingen, aanbieders van opleidingen, maatschappelijk middenveld;...

STRATEGISCHE DOELSTELLING 3: Bevorderen van het behoud van vrouwen in de digitale sector

3.1: Promoten van een inclusief arbeidskader

Uitdaging

Vrouwen in de digitale sector veranderen gemiddeld vaker van sector dan hun mannelijke collega's³⁸. Ze verlaten deze grotendeels mannelijke sectoren om verschillende redenen³⁹ zoals de perceptie dat de vraag naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven niet goed zal worden onthaald, omdat ze het gevoel hebben dat ze (te) regelmatig worden geconfronteerd met maatschappelijke vooroordelen die hen benadelen, of omdat ze vermoeden dat hun carrièrevooruitzichten⁴⁰ minder goed zijn dan die van hun mannelijke tegenhangers. De maatschappelijke vooroordelen die vrouwen benadelen, houden onder andere in dat talloze vrouwen⁴¹ te maken kunnen krijgen met seksistisch gedrag op de werkvloer zoals manterrupting⁴², mansplaining⁴³, ongepaste opmerkingen, bepaalde vormen van intimidatie en zelfs seksuele intimidatie of seksueel geweld. Dit gedrag kan een grote belemmering vormen voor gendergelijkheid op het werk.

Hefbomen

Het doel is om een inclusieve arbeidscultuur⁴⁴ te bevorderen, vooral wanneer de teams overwegend uit mannelijke leden bestaan. Deze inclusieve arbeidscultuur impliceert een engagement van het hoogste beleidsniveau (directiecomité,...):

- Door te zorgen voor de ontwikkeling van een "Gender Pay Equality Policy" om de structurele loonkloof te bestrijden⁴⁵;
- Door een inclusief intern en extern communicatiebeleid te voeren;
- Door vrouwen met een hoog potentieel binnen bedrijven of organisaties te ondersteunen en hun toe te laten hun vaardigheden bij te schaven i.f.v. de behoeften van de organisatie, opdat ze zich verder zouden kunnen ontwikkelen in hun carrière;
- Door het inrichten van mentoring te bevorderen zodat vrouwen hun *leadership capital* en zelfvertrouwen kunnen versterken;

³⁸ Mannen verlaten minder vaak technisch-intensieve functies voor een functie in een andere branche dan vrouwen (31% van de mannen versus 53% van de vrouwen). De redenen om te vertrekken ook zijn verschillend voor mannen en vrouwen. 67% van de mannen verliet, in vergelijking met 52% van de vrouwen, hun functie voor snellere loopbaanontwikkeling, meer geld of om een bedrijf te starten. Vrouwen zijn meestal gemotiveerd door persoonlijke redenen; 21% van de vrouwen vergeleken met 12% van de mannen verliet hun functie omwille van persoonlijke redenen zoals het opvoeden van kinderen of de verhuizing van hun partners. Bron: Women in the Digital Age (2018),

³⁹ S. Hubbard-Bednasz et al, [Wanted: Women in STEM, An exploration of influential factors, their professional journey & ways to foster change](#), 2016, 451 Research.

⁴⁰ <https://eige.europa.eu/news/sexism-work-how-can-we-stop-it>

⁴¹ <https://www.brusselstimes.com/news/belgium-all-news/72959/60-european-women-victims-of-workplace-sexism>;
<http://jump.eu.com/resources/sexism/>

⁴² Engels neologisme dat voor het eerst verscheen begin 2015 in een artikel met als titel "How not to be 'manterrupted' in meetings" ("hoe word ik niet onderbroken door een man tijdens een vergadering"), geschreven door Jessica Bennett, een columnschrijfster voor The New York Times en Time Magazine. Sindsdien regelmatig gebruikt.

⁴³ Gedefinieerd door het Oxford Dictionary als "the act of explaining something to someone in a way that suggests that they are stupid; used especially when a man explains something to a woman that she already understands:" dat wil zeggen "iemand iets uitleggen op een neerbuigende toon; vooral gebruikt wanneer een man iets uitlegt aan een vrouw dat ze reeds begreep".

⁴⁴ Goede praktijken geïdentificeerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen; [How to build an inclusive workplace](#), Jump; <https://www.forbes.com/sites/ericmosley/2019/10/17/how-to-create-a-more-inclusive-workplace-culture/#57c610d567bd>; zie doelstelling 4 van de verklaring <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>

⁴⁵ Hoewel België eerder een goede leerling is op dit gebied (derde plaats binnen de EU), wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen (Gender Pay Gap) nog steeds vastgesteld: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2019-country-reports>

- Door in elke fase van de arbeidsverhouding de strijd tegen genderdiscriminatie (direct of indirect) op te drijven, met name bij het openen van een vacature voor promotie of wanneer de werknemster zwanger is⁴⁶;
- Door in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke bepalingen en m.n. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en het Koninklijk Besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, zich ertoe te engageren binnen de organisatie doelstellingen vast te leggen voor de vertegenwoordiging van vrouwen op alle niveaus, door genderbewust aan te werven, door vrouwen in staat te stellen vaardigheden te verwerven die tijdens hun loopbaan nog kunnen ontbreken en door vrouwen in staat te stellen om, bij gelijke competenties, toegang te krijgen tot managementfuncties en sleutelposities die verband houden met digitale vaardigheden en/of de digitale sector;
- Door erover te waken dat we blijven strijden tegen seksisme op de werkvloer, en door er met name op toe te zien dat er een respectvolle en egalitaire werkomgeving wordt geschept, en dat werkgevers en werknemers bewust worden gemaakt van deze problematiek, met name door middel van regelmatige sensibiliseringscampagnes en door erover te waken dat de beschikbare tools worden geïntegreerd⁴⁷. Om dat mogelijk te maken moeten wettelijke bepalingen zoals de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte beter bekend worden. Daarnaast moet worden gegarandeerd dat slachtoffers hun ervaringen kunnen melden via de verschillende kanalen, en dat ze daarbij worden begeleid, met name in het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Verder moet er zo snel mogelijk een wet houdende instemming met het IAO-verdrag (nr. 190) inzake geweld en intimidatie worden goedgekeurd.
- Door de opportuniteit te evalueren van de creatie van een "Women in Digital"-label en/of elk ander sectorieel label te ondersteunen voor ondernemingen die bepaalde inclusieve criteria respecteren in de digitale sector of sectoren die digitale vaardigheden vereisen. Het gaat om een label voor inclusieve bedrijven die zich geëngageerd hebben om een actief aanwervingsbeleid richting vrouwen te ondernemen en die interne maatregelen hebben genomen op het vlak van inclusie en interne carrièreplannen voor werknemers.

Betrokken actoren

Regeringen; beroepsverenigingen; maatschappelijk middenveld, privésector, digitale sector;...

3.2: Levenslang leren

Uitdaging

In een steeds meer gedigitaliseerde wereld is levenslang leren noodzakelijk om ervoor te zorgen dat bedrijven over de juiste arbeidskrachten beschikken, aangepast aan hun behoeften. Hiertoe is een proactieve opwaardering van de digitale vaardigheden noodzakelijk, zelfs bij vrouwen die misschien

⁴⁶ Een specifieke brochure (FR) "Zwangerschap op het werk. Een gids voor vrouwen en werkgevers" is beschikbaar op de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

⁴⁷ <https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication/practical-tools-checklists-and-summary-tables>

minder geneigd zijn om het initiatief te nemen om een opleiding te overwegen om hun digitale vaardigheden op peil te houden (reskilling) of te vergroten (upskilling). Werkgevers zullen moeten nagaan hoe ze eigen personeel kunnen opleiden of omscholen, niet alleen bij de aanwerving, maar gedurende de gehele carrière.

Hefbomen

Gedurende de gehele actieve loopbaan het leren aanmoedigen⁴⁸:

- Door communicatie alsook het leren (opleidingen,) over digitale basisvaardigheden inclusief en aantrekkelijk te maken voor vrouwen en deze up-to-date te houden (reskilling);
- Door het aanleren van meer geavanceerde digitale vaardigheden (upskilling) te promoten om zo tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van het bedrijf (AI, blockchain, cybersecurity, cybercrime, 5G, speciale projecten,...) en dit inclusief en aantrekkelijk te maken voor vrouwen;
- Door opleidingsprogramma's voor vrouwen aan te bieden om hun zelfvertrouwen en leiderschap te bevorderen;
- Door sensibiliseringsacties voor te stellen over genderdiscriminatie (direct of indirect) bij het aanbieden van de (beste) "digitale functies", zodat de rekruteerders zich bewust zijn van hun mogelijke vooroordelen.
- Door werkneemsters, werknemers en werkgevers in deze sector op te leiden.

Betrokken actoren

Regeringen; privésector; digitale sector; maatschappelijk middenveld; arbeidsbemiddelingsdiensten; aanbieders van opleidingen; werkgevers;...

3.3: Het vinden van een evenwicht tussen werk en privéleven en het verkleinen van de loonkloof

Uitdaging

Heel wat belemmeringen, en zeker de moeilijkheid om werk- en privéleven met elkaar te verzoenen, hebben een invloed op de professionele ontwikkeling van vrouwen, en creëren het zogenaamde "glazen plafond". Daarnaast zijn er een aantal specifieke aspecten die verhinderen dat vrouwen in de tech sector hogere functies bereiken of een promotie worden aangeboden⁴⁹. Daarnaast verdienen vrouwen in de ICT-sector in ons land bij gelijke vaardigheden gemiddeld 12% minder dan hun mannelijke collega's⁵⁰ en krijgen zij minder vaak een promotie aangeboden⁵¹.

Hefbomen

In een steeds meer gedigitaliseerde wereld is fysieke aanwezigheid vaak niet meer zo essentieel en is het wenselijk om, afhankelijk van de behoeften van de organisatie en de mogelijkheden,

⁴⁸ [OECD Employment Outlook 2019 : The Future of Work](#)

⁴⁹ Het gaat onder meer over het feit dat vrouwen meer kans hebben om hun carrière in een startersfunctie te beginnen dan mannen (55% t.o.v. 39%), over een gebrek aan transparantie (slechts 42% van de vrouwen in technisch-intensieve bedrijfsrollen vergeleken met 55% in andere bedrijfstakken, begrijpt duidelijk hoe ze zouden geëvalueerd worden in het geval ze zouden kiezen voor hogere functies) en het gebrek aan een kritische massa vrouwen in leidinggevende functies in de sector. Bron: Women in the Digital Age (2018), p. 100.

⁵⁰ Women in Digital Scoreboard, 2019

⁵¹ McKinsey [Women in the workplace 2019](#)

een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen en een cyclus op te nemen die levenslang leren mogelijk maakt (zie 3.2) (*Work - Life - Learn*).

Het doel is eveneens om het glazen plafond te doorbreken en de genderloonkloof te dichten:

- Door het aannemen van een transparant HR-beleid dat de elementen identificeert die het evenwicht "*Work - Life - Learn*" bevorderen;
- Door het aannemen van een "Gender Pay Equity Policy" en deze openbaar te maken;
- Door te zorgen voor een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in management- en sleutelposities in de digitale sector of die een link hebben met digitale vaardigheden;
- Door initiatieven zoals "*Parents@Work*" of elk ander initiatief te ondersteunen dat gericht is op het mogelijk maken van een eerlijke verdeling tussen werk- en ouderschapsplichten;
- Door het aanbieden van een inclusieve werkomgeving⁵² en door voordelen bekend te maken die binnen de organisatie gelden zoals bijvoorbeeld een ziektekostenverzekering, flexibel arbeidstijdenbeleid, telewerk, een inclusief opleidingstraject, redelijke faciliteiten en/of voordelen m.b.t. kinderopvang;
- Door de wettelijke bepalingen te bestuderen en, indien mogelijk, aan te passen om te zorgen voor een evenwichtiger maatschappelijk beeld tussen mannen en vrouwen, m.n. t.a.v. huishoudelijke lasten. Het betreft met name de mogelijkheid voor werknemers om hun loopbaan en privéleven gemakkelijker te kunnen combineren, in het bijzonder door het opnieuw valoriseren van geboorteverlof en de manier waarop beide ouders op gelijke voet kunnen worden gezet vanaf de geboorte;
- Door het valoriseren en aanmoedigen van bedrijven die actie ondernemen omtrent bovenstaande punten.

Betrokken actoren

Regeringen; privésector; digitale sector;...

3.4: Zich laten inspireren door het succes van andere vrouwen in het domein en deel uitmaken van een peer community

Uitdaging

Mede omdat ze nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de digitale sector, hebben vrouwen die in de technologiesector werken vaak het gevoel dat ze "dubbel zo hard" moeten vechten in vergelijking met hun mannelijke collega's om zich te bewijzen en dat ze niet dikwijls beschikken over een plek waar ze hun vragen een noden kunnen uitdrukken⁵³. Vrouwen die vrouwelijke rolmodellen kennen, die een mentor hebben of die deel uitmaken van een gemeenschap van gelijken, zijn beter in staat om zich te binden aan en te blijven werken in de digitale sector.

Hefbomen

Het doel is om vrouwen in de digitale sector te valoriseren en hen een veilige plaats van uitwisseling aan te bieden.

⁵² How to build an inclusive workplace, Jump ; <https://www.forbes.com/sites/ericmosley/2019/10/17/how-to-create-a-more-inclusive-workplace-culture/#57c610d567bd>

⁵³ *Girls in IT : the facts*, National Center for Women & Information and Technology

- Door het mentorschap te bevorderen en digitale ambassadrices (rolmodellen⁵⁴) te stimuleren om de sleutels van hun succes te delen met jonge vrouwen die net hun studies hebben afgerond;
- Door de oprichting van een of meer "Women in Digital"-groepen (eventueel (inter)sectoraal i.e. de banken, télécom, IT/cyber, biologie,,...) aan te moedigen om vrouwen te ondersteunen in hun dagelijks werk en hen een veilige plek te bieden om ideeën uit te wisselen, alsook hun om hun vaardigheden en hun netwerk te versterken.

Betrokken actoren

Regeringen; privésector; maatschappelijk middenveld; digitale sector; sociale partners;...

⁵⁴ Closing the STEM gap, Why STEM classes and careers still lack girls and what we can do about it, Microsoft, 2018

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4: Nieuwe imago's creëren

4.1: De aanwezigheid van vrouwen in digitaal bevorderen zowel op als naast het scherm

Uitdaging

Nog te vaak vinden evenementen en uitzendingen plaats waarbij in debatten m.b.t. de digitale sector of die een link hebben met digitale vaardigheden geen enkele vrouw vertegenwoordigd is. Vaak is er ook geen genderevenwicht in de samenstelling van nationale en Europese administraties, organen, raden en commissies die zich bezighouden met deze materies⁵⁵. Deze ondervertegenwoordiging van vrouwen leidt tot de versterking van bestaande stereotypes, wat nefast dreigt te zijn voor de verdere bevordering van de deelname van vrouwen aan het digitale.

Hefbomen

- Door de campagne 'No Women no Panel' te ondersteunen zodat bij elk evenement of elke uitzending i.v.m. het digitale het panel heterogeen samengesteld is (en dus ook uit vrouwen bestaat);
- Door te verzekeren dat vrouwen beter vertegenwoordigd zijn binnen de administraties, regeringen, parlementen en besluitvormingsorganen van organisaties wanneer het gaat om zaken die verband houden met het digitale;
- Door verantwoorde innovatie aan te leren vanuit een genderbewust perspectief, bijvoorbeeld door voort te bouwen op het Europese kader van Responsible Research and Innovation (RRI)⁵⁶. Het doel is het bevorderen van inclusieve en participatieve methodologieën in alle fasen van de processen en op alle niveaus van onderzoek en innovatie (vanaf de opstelling van programma's tot aan het ontwerp, uitvoering en de evaluatie) in materies gerelateerd aan de digitale sector of digitale vaardigheden;
- Door het aangaan van een duurzame en constructieve dialoog met de media, met inbegrip van de regionale media, om de maatschappelijke opvattingen te veranderen; Het betreft m.n. het "Matilda-effect"⁵⁷ tegen te gaan door vrouwen voor te stellen die vooruitstrevend zijn in de informatica of belangrijke wetenschappelijke ontdekkingen hebben gedaan. Het gaat ook om het voorstellen van vrouwelijke ondernemers die niet per se een universitair diploma in STEM hebben of een traditionele achtergrond in de informatica, maar die desondanks geslaagd zijn in hun carrière in een digitaal gerelateerd vakgebied.
- Door de toegang van de media tot informatiebronnen die ook vrouwelijk zijn, te bevorderen door het aanleggen van een lijst van expertisebronnen voor de media (bijvoorbeeld van het type "[expertalia](#)").
- Door communicatiebureaus te sensibiliseren m.b.t. de diverse beroepen in de digitale sector, alsook m.b.t. gendervooroordelen en het gebrek aan inclusie in de beelden die geassocieerd worden met de digitale sector.

⁵⁵ Zie doelstelling 5 van de Verklaring: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>

⁵⁶ B. C. Stahl 1 et al., The Responsible Research and Innovation (RRI) Maturity Model: Linking Theory and Practice, Sustainability 2017, 9, 1036

⁵⁷ Effect waarbij de bijdrage van vrouwelijke wetenschappers aan het onderzoek ontkend of geminimaliseerd wordt en waarbij hun ontdekkingen worden toegeschreven aan hun mannelijke collega's. Er zijn vele voorbeelden: Nettie Stevens (XY-chromosomen), Rosalind Franklin (DNA), Lise Meitner (kernsplijting), Jocelyn Bell-Burnell (pulsar), Marthe Gautier (trisomie 21), Marian Diamond (neurale plasticiteit), Hedy Lamarr (WIFI-coderingstechniek),...

- Door een dialoog met openbare televisiezoekers te initiëren om te zorgen voor een verandering in het imago van meisjes en vrouwen m.b.t. de digitale sector en digitale vaardigheden;

Betrokken actoren

Regeringen; overheidsdiensten; privésector; digitale sector; maatschappelijk middenveld; media;...

4.2: Sensibilisering: organiseren van specifieke evenementen en communicatiecampagnes

Uitdaging

Meisjes en vrouwen zijn zich vaak nog niet bewust van rolmodellen in de digitale sector of sectoren die digitale vaardigheden vereisen en hoe hun carrière er concreet uitziet. De aanwezigheid van vrouwen in digitale bedrijven, is nog te weinig bekend, alsook de ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwen die een carrière in deze sector willen uitbouwen. Ook de link tussen studies in deze materies en een aantrekkelijke carrière die toelaat om een positief effect te hebben op onze samenleving en de huidige maatschappelijke en familiale uitdagingen, wordt nog onvoldoende gemaakt.

Hefbomen

Het organiseren en/of ondersteunen van evenementen en sensibiliseringscampagnes die tot doel hebben om:

- Door de rolmodellen in de digitale sector beter bekend te maken, meisjes en vrouwen concrete ervaring aan te bieden in de wereld van de informatica, hen informatie te bieden en aan te moedigen om te kiezen voor onderwijs en werkgelegenheid in deze sectoren;
- Door het organiseren van een specifieke en inclusieve Job Day, "Girls & Women in Digital";
- Door de toegang tot informatie over de structuren die zijn opgezet om vrouwen te ondersteunen op digitaal gebied (netwerken,...) en inclusieve opleidingen in de digitale sector (ICT/STEM) voor vrouwen te bevorderen;
- Door mannen - de overgrote meerderheid in de digitale sector - aan te moedigen om zich bewust te worden van het belang van een beter evenwicht in de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de ondernemingssector en op alle niveaus van de macht⁵⁸;
- Door bedrijven voorbeelden van succesverhalen te tonen over het invoeren van een niet-discriminerende werkcultuur, inclusieve werkomgevingen en gender pay equity policies (loongelijkheid ongeacht het geslacht);
- Door succesverhalen van vrouwen in de digitale sector en in inclusieve digitale organisaties te promoten⁵⁹.
- Door sensibiliseringscampagnes te ondersteunen die zich richten tot jongeren onder de twintig die binnenkort hun middelbaar of hoger onderwijs zullen kiezen, en strategieën

⁵⁸ bv. <http://jump.eu.com/resources/sexism/>

⁵⁹ Girls & Women in Digital Day, Women Code Festival, prijsuitreikingen voor succesvolle vrouwen in ICT en inclusieve ICT/STEM-bedrijven

te ontwikkelen om deze jongeren te bereiken via kanalen die ze vaak gebruiken (sociale media) personen die ze bewonderen (influencers, bekende kunstenaars, enz.), alsook door de zichtbaarheid te verhogen van succesvolle vrouwen in de digitale sector of sectoren die digitale vaardigheden vereisen, en tegelijk door inclusie en de diversiteit van vrouwen in de verf zetten als factor die de slaagkans verhoogt.

Betrokken actoren

Allen

4.3 Samenwerken met de privésector

Uitdaging

Vele bedrijven (telecom, banken, enz...) hebben besloten de werkgelegenheid voor vrouwen in de digitale sector te bevorderen. Het gaat erom een duurzame dialoog met de private sector op gang te brengen en te onderhouden om diversiteit in digitaal en een meer inclusief kader te bevorderen.

Hefbomen

- Door organisaties te valoriseren die een inclusieve aanpak in jobs gerelateerd aan de digitale sector ondersteunen of die digitale vaardigheden versterken;
- Door het opzetten en/of ondersteunen van sensibiliseringscampagnes die gelinkt zijn aan de doelstellingen van de huidige strategie;
- Door sectorale initiatieven en benaderingen te ondersteunen en valoriseren, die bepaalde inclusieve criteria respecteren in de digitale sector of sectoren die digitale vaardigheden vereisen, o.a. door de uitwisseling van best practices.

Betrokken actoren

Regeringen; publiek-private partnerschappen; beroepsfederaties; privésector; media;...

STRATEGISCHE DOELSTELLING 5 : De genderkloof wegwerken bij specifieke doelgroepen

5.1: Kwetsbare groepen

Uitdaging

Ook wat betreft digitale vaardigheden⁶⁰ (basisvaardigheden, meer geavanceerde vaardigheden en basisvaardigheden in software) en de toegang tot het internet en digitale toepassingen⁶¹ zijn er significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen worden sinds 2016 zo veel mogelijk weergegeven in de jaarlijkse Barometer voor de Informatiemaatschappij. Over het algemeen is het niveau van vaardigheden van vrouwen lager en het risico op digitale uitsluiting groter⁶². Bepaalde groepen zoals bijvoorbeeld alleenstaande moeders of vrouwen tussen de 55 en 74 jaar oud zijn extra kwetsbaar. Een minimum aan toegang tot digitale toepassingen en een minimum aan vaardigheden zijn echter steeds meer noodzakelijk om volwaardig deel te kunnen nemen aan de huidige digitale samenleving. Het gaat bijvoorbeeld om het stellen van handelingen m.b.t. het burgerschap (eGov,...), het hebben van toegang tot informatie (internet), het uitvoeren van basisopdrachten zoals online aankopen, bankdiensten, online contacten met de school,... . Digitale uitsluiting dreigt immers nieuwe mechanismen van sociale uitsluiting te doen ontstaan of bestaande mechanismen van sociale uitsluiting te versterken.⁶³

De voornaamste specifieke doelgroepen zijn:

- Alleenstaande moeders;
- Geïsoleerde vrouwen;
- Vrouwen in kwetsbare situaties;
- Vrouwen tussen de 55 en 74 jaar;
- Vrouwen met een handicap;
- ...

Hefbomen

Het gaat erom de genderkloof inzake toegang en vaardigheden te verkleinen en geleidelijk aan te dichten:

- Door het identificeren van de doelgroepen waar de genderkloof inzake digitale vaardigheden en toegang het grootst en/of het meest problematisch is;
- Door het identificeren van de factoren die aan de basis liggen van deze kloof;
- Door het opzetten en ondersteunen van initiatieven gericht op deze doelgroepen die een specifieke aanpak vergen, zeker inzake digitale basisvaardigheden ;
- Door het bevorderen van een genderbewuste communicatie in elk contact met de bevolking, met name inzake eGov.
- Zorgen dat opleidingen met betrekking tot digitale vaardigheden inclusief zijn.

⁶⁰ Zie m.n. Women in Digital Scoreboard, [2019](#) en [Eurostat](#)

⁶¹ Barometer van de Informatiemaatschappij 2019.

⁶² De digitale kloof varieert naar gelang van de leeftijdsgroep en het geslacht. Als men de verschillen tussen vrouwen en mannen nader bekijkt, dan blijkt het grootste verschil zich te situeren in de leeftijdsklasse 55-74 jaar (8,5 procentpunt in het nadeel van de vrouwen). Ook het opleidingsniveau is een discriminerende factor. De genderkloof is groter bij vrouwen met een laag opleidingsniveau (8,3 procentpunt in het nadeel van de vrouwen). Bron: Barometer van de Informatiemaatschappij 2019.

⁶³ I. Mariën et al, Gender & ICT in België, Stand van zaken, Idealic.be, 2017, iMEC, SMIT, VUB. Cijfers van de Koning Boudewijnstichting tonen ook aan dat 39% van de Belgische bevolking over weinig of geen digitale vaardigheden beschikt, waaronder 10 tot 15% voor wie 'digitale ongelijkheden' andere reeds bestaande ongelijkheden versterken. In voetnoot ivm versterking ongelijkheden.

Betrokken actoren:

Regeringen; gewestelijke en gemeenten; privésector; maatschappelijk middenveld;...

5.2 Het promoten van culturele diversiteit in de technologische en deze sector bij vrouwen van buitenlandse herkomst promoten

Uitdaging

Tegenwoordig wordt ons land niet alleen geconfronteerd met een tekort aan gekwalificeerde technologische profielen, maar ook met een hoge werkloosheid onder mensen van buitenlandse herkomst of migranten. Als we het werkloosheidspercentage, het aanwervingspercentage en de loopbaanontwikkeling vanuit het oogpunt van gekruiste discriminatie analyseren (d.w.z. multifactoriële discriminatie), zien we dat de bevolkingsgroep die het meest gediscrimineerd wordt de vrouwen van buitenlandse herkomst en/of vrouwen met een handicap zijn). Het gaat niet alleen om nieuwe migranten, maar ook om vrouwen van buitenlandse origine, geboren en geëvolueerd in België in een klassiek onderwijssysteem. Het betreft een deel van de bevolking dat zich volgens verschillende statistieken vaak in buurten met een lage economische index en ver van de arbeidsmarkt bevindt, zonder de middelen, de netwerken en de informatie die nodig zijn om “de digitale trein te nemen”. Deze vrouwen worden geconfronteerd met verschillende barrières - aanvullend op deze die eerder in deze strategie worden vernoemd - zoals die van cultuur, taal of zelfs isolement. Het gaat om burgers vol vaardigheden te ontwikkelen om de tekorten in digitale jobs op te vullen.

Hefbomen

Vooraf technologie vereist het hebben van verschillende profielen om innovatieve oplossingen voor een zo groot mogelijke groep van gebruikers te creëren. Verschillende studies hebben aangetoond dat hoe inclusiever de teams zijn met name divers naar geslacht, etnische afkomst, cultuur, handicap, hoe innovatiever en hoe meer inkomsten deze oplossingen genereren voor de organisatie die ze tewerkstelt. Het gaat erom bedrijven bewust te maken van het belang van het creëren van een wekelijks inclusief beleid:

- Door organisaties aan te moedigen om in hun personeelsplan een aanwervingsbeleid op te nemen dat inclusie en universele toegankelijkheid bevordert;
- Door organisaties aan te moedigen om het ‘Women in Digital’-charter te ondertekenen.

Het gaat er ook om studies, opleidingen en jobs bij vrouwen en meisjes van buitenlandse herkomst te bevorderen:

- Door in communicatiecampagnes ook toegankelijke, inspirerende rolmodellen van buitenlandse herkomst te tonen;
- Door samen te werken met media die deze doelgroep bereiken, met de gemeenten (als lokale schakel om de bevolking te bereiken die zich het verst van het institutioneel kader bevindt) en met influencers op sociale media;
- Door stages in bedrijven te stimuleren om een eerste contact te garanderen en misschien een vaste aanwerving;
- Door de OCR's (openbare computerruimtes) te gebruiken om een basisopleiding te geven en de digitale kloof te bestrijden;

- Door de beroepsverenigingen voor mensen van buitenlandse herkomst te mobiliseren, alsook de sociaal-culturele verenigingen om deze doelgroepen bewust te maken en te informeren;
- Door opleidingen promoten (BeCode, Molengeek, HBO5, Ecole19, Interface3, TechnofuturTic, le Wagon, Girleek,...) die erin slagen deze doelgroepen te bereiken en hen aanmoedigen om anderen te inspireren door bijvoorbeeld hun best practices met andere aanbieders van vormingen te delen.

Betrokken actoren:

Regeringen; Vlaamse Overheid; Brussels Hoofdstedelijk gewest; Waals Gewest; Ostbelgien; FOD Economie; private sector; maatschappelijk middenveld; beroepsverenigingen; ;sociaal-culturele verenigingen; beroepsverenigingen voor mensen van buitenlandse herkomst; media;...

5.3 Bevordering van vaardigheden bij vrouwelijke ondernemers en managers (reskilling/upskilling)

Uitdaging

Aan het einde van hun carrière en/of in het licht van de voortdurende evoluties, kunnen vrouwelijke ondernemers en managers zich mogelijks “overweldigd” voelen door de technologische veranderingen. Ondernemingen die niet online zijn, verliezen echter aan groeimogelijkheden en competitiviteit. Te vaak nog weten vrouwelijke ondernemers en managers niet hoe ze hun technologische kennis moeten actualiseren om aan hun behoeften te voldoen.

Hefbomen

Het doel is het stimuleren van opleidingen gedurende de gehele professionele carrière, ook voor vrouwelijke ondernemers en vrouwelijke managers:

- Door het opzetten en ondersteunen van permanente opleidingsinitiatieven (reskilling en upskilling) gericht op vrouwelijke ondernemers en managers, afhankelijk van de behoeften van hun bedrijf (online boekhouding, agendabeheer, voorraadbeheer, HR-beheer, ...)

Betrokken actoren:

Regeringen; Vlaamse Overheid; Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Waals Gewest; FOD Economie; privésector; maatschappelijk middenveld; beroepsverenigingen;...

III. Handtekening

De deelnemerslijst is **open** voor elke organisatie op elk beleidsniveau die wenst eraan deel te nemen. De betrokken ministers van de verschillende beleidsniveaus zullen de organisaties die onder hun bevoegdheid vallen, koppelen wanneer de strategie wordt geïmplementeerd.

Voor het Koninkrijk België,

Alexander DE CROO



De Eerste Minister

Pierre-Yves DERMAGNE



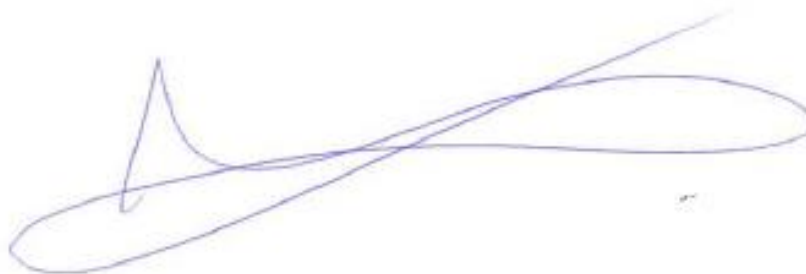
Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

Petra De Sutter



**Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven,
Telecommunicatie en Post**

Mathieu Michel



**Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging,
Privacy en met de Regie der gebouwen, toegevoegd aan de eerste minister**

Voor het Waalse Gewest,



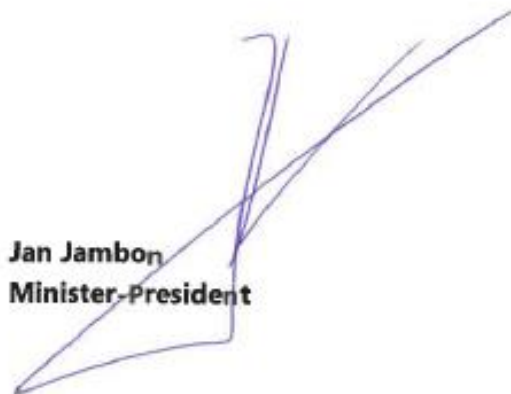
**Elio Di Rupo
Minister-President**

Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,



**Rudi Vervoort
Minister-President**

Voor de Vlaamse Overheid,



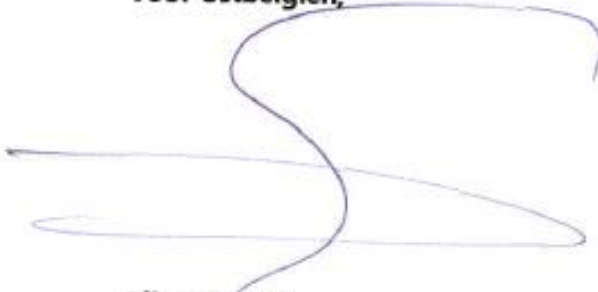
**Jan Jambon
Minister-President**

Voor de Federatie Wallonië-Brussel,



**Pierre-Yves Jeholet
Minister-President**

Voor Ostbelgien,



**Oliver Paasch
Minister-President**

Voor het COCOF,



**Barbara Trachte
Minister-President**

Voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen,



**Michel Pasteel
Directeur**

Voor de sectorale organisaties (AGORIA, FEBELFIN...),

Voor de sociale partners,

Voor de vzw's en Collectieve centra (Vie Féminine Bruxelles, Infor Femmes, Lire et Ecrire Bruxelles,...),

Enz.