

WOMEN IN DIGITAL
NATIONAL
AND
INTERSECTORAL
STRATEGY
2021-2026

I. EINLEITUNG

Die heutige Gesellschaft ist vielen schnellen technologischen Veränderungen unterworfen, die neue Bedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt schaffen; außerdem sollen aber auch die notwendigen Fähigkeiten entwickelt werden, um Lösungen für die sozialen, gesundheitlichen und ökologischen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu finden. Die für die Beschäftigung erforderlichen Fähigkeiten haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten verändert und werden sich in immer schnellerem Tempo weiterentwickeln. Die Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, ihre Fähigkeiten im Zuge des technologischen Fortschritts anzupassen, zu verbessern und weiterzuentwickeln, um die Arbeitsplätze der Zukunft zu sichern. Digitale Grundkenntnisse sowie fortgeschrittenere digitale Fähigkeiten sind für den künftigen Wohlstand und das Wohlergehen unseres Landes von wesentlicher Bedeutung.

Ein Bahnticket kaufen, die Kinder in der Schule anmelden, sich für einen Job bewerben, einen Termin beim Arzt oder in der Verwaltung vereinbaren, bestimmte Bank- oder Versicherungsdienstleistungen nutzen, sich Lebensmittel nach Hause liefern lassen... es gibt immer mehr Beispiele für die Digitalisierung unserer Wirtschaft ...

Genauso ist die einflussreiche und gut durchdachte Digitalisierung heute Teil der Bemühungen, bestimmte gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen¹.

Auf der Ebene der europäischen Indikatoren bezieht sich der Verweis auf den Sektor "IKT"² - und Kommunikationstechnologien) auf Spezialisten in Berufen der Informations- und Telekommunikationsbranche³, während sich der Verweis auf den Sektor "STEM"⁴ auf Personen mit einem Abschluss in Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik⁵ bezieht. Der Begriff "digital" bezieht sich auf den Übergang von Informationen in digitale Form (d.h. zur Verwendung durch/über elektronische Geräte/Kanäle). Da Informationen in unserer Wirtschaft allgegenwärtig sind, werden digitale Kompetenzen in allen Bereichen unserer Wirtschaft benötigt. In einer zunehmend digitalen Welt ist die Entwicklung und Beherrschung digitaler Fähigkeiten für jeden unerlässlich und muss den Bedürfnissen aller unterschiedlichen Frauen gerecht werden, unabhängig von ihrem Lebenslauf.

Obwohl eine starke Digitalisierung der Wirtschaft zu beobachten ist, lässt sich das Gleiche nicht über die Entwicklung *grundlegender digitaler Fähigkeiten* sagen, da ein Teil der Bevölkerung keine oder nur unzureichende Kenntnisse über die notwendigen technologischen Tools hat. Laut der

¹ Dies ist zum Beispiel bei digitalen Apps der Fall, die zur Reduzierung von Verkehrsstaus und der damit verbundenen Umweltverschmutzung eingesetzt werden; bei Apps, die die Biodiversität überwachen; oder bei Apps, die gesellschaftliche Vorurteile beseitigen sollen

² IKT : [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 engineeringrelated 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_uoe_grad04 ; Eurostat (table educ_uoeegrad04, using selection ISCED11=ED5-8)

⁵Es ist zu beachten, dass eine weibliche Zivilingenieur-Informatiker die nicht in der IKT tätig ist, sowohl als STEM-Absolvent als auch als IKT-Spezialistin betrachtet wird.

Umfrage über IKT in Haushalten und bei Einzelpersonen (2019) des FÖD Wirtschaft - Generaldirektion Statistik - Statistics Belgium betrifft die digitale Kluft 6,9 % der Personen im Alter zwischen 16 und 74 Jahren. Hinter dieser Zahl verbergen sich aber starke Unterschiede innerhalb der Bevölkerungsgruppen. Die Inklusionskluft hängt mit verschiedenen Ausschlussfaktoren im Laufe des Lebens zusammen (Alter, Geschlecht, Herkunft, Bildungsniveau, Einkommensniveau, Behinderung usw.), und es ist wichtig, jede dieser Formen und Kriterien anzusprechen, um die digitale Kluft, die während der jüngsten Gesundheitskrise besonders deutlich wurde, so weit wie möglich zu verringern, damit jeder in vollem Umfang vom digitalen Wandel profitieren kann.

Neben den „klassischen“ digitalen Kompetenzen⁶ sind bestimmte Fähigkeiten traditionell mit den IKT/STEM-Sektoren verbunden, beispielsweise die Fähigkeit, Daten zu generieren, zu verstehen und zu analysieren. Diese Fähigkeiten sind jedoch auch notwendig im Rahmen einer Vielzahl von Jobs, unabhängig vom betreffenden Sektor. Daher ist es wichtig sicherzustellen, dass jeder über solchen Kompetenzen verfügen kann.

Die digitalen Fähigkeiten müssen auch mit anderen interdisziplinären Fähigkeiten (Soft Skills) in Verbindung gebracht werden, z. B. der Fähigkeit, Probleme zu lösen, dem Initiativgefühl und dem kritischen Denken im Kontext kreativer Prozesse. Diese multidisziplinären digitalen Fähigkeiten entsprechen Grundbedürfnisse, nicht nur in beruflicher Hinsicht, sondern auch als Einzelperson, da sie beitragen zu einem besseren Verständnis der Welt und zu einem stärkeren Engagement der Bürgerinnen in wichtigen gesellschaftlichen Fragen (z.B. Klimawandel, Energiewende, Nahrungsmittelversorgung, Transport oder Gesundheitsversorgung).

Internationale Studien haben auch gezeigt, dass eine kreative und problemlösungsorientierte Herangehensweise zu diesen Themen junge Menschen in die Lage versetzt digitale Kompetenzen besser zu verstehen und sich diese leichter anzueignen. Dieser Blickwinkel wird oft durch die Akronyme "IKT/" STEAM" repräsentiert, wobei "Arts" die künstlerische und kreative Dimension einschließt, die IKT und STEM tatsächlich täglich benötigen.

Darüber hinaus gibt es einen strukturellen und wachsenden Mangel an *fortgeschrittenen digitalen Fähigkeiten* auf globaler, europäischer und nationaler Ebene.

Laut dem DESI-Profil⁷ für Belgien *"sollten mehr junge Belgier ermutigt werden, sich für die Arbeit in den digitalen Technologien zu entscheiden, und ganz allgemein sollten naturwissenschaftliche, technische und mathematische Fächer (STEM) für Studenten attraktiver gemacht werden. Darüber hinaus könnte Belgien durch Investitionen in die Umschulung der Arbeitskräfte und den Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Informationstechnologie das Potenzial der digitalen Wirtschaft voll ausschöpfen"*⁸.

In Belgien wies [Agoria](#) darauf hin, dass bis 2030 bei einer unveränderten Politik 584.000 Arbeitsplätze für einen Mehrwert von 60 Milliarden Euro nicht besetzt werden und 310.000 Arbeitnehmer bis 2030 umgeschult werden müssten, um einen Arbeitsplatzverlust in Höhe von 35 Milliarden Euro zu vermeiden. Das bedeutet, dass bis 2030 fast 95 Milliarden Euro (16,5% des belgischen BIP) verloren gehen könnten.

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

⁷ DESI : Digital Economy and Society Index, ein europäischer zusammengesetzter Index.

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

In der Europäischen Union und in Belgien ist nur eine geringe Anzahl von Frauen im digitalen Bereich tätig. Die Studie der Europäischen Kommission „[Women in the Digital Age](#)“ (2018) bestätigt dies : Frauen machen 52% der europäischen Bevölkerung aus, haben aber nur 15% der Arbeitsplätze im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) inne. In Belgien stellen Frauen nur 18,2% der IKT-Spezialisten dar und STEM-Absolventen nur 7,9 Personen pro 1000 im Alter zwischen 20 und 29 Jahren.⁹

Diese Unterrepräsentation von Frauen in Sektoren, in denen bereits ein großer Mangel herrscht, ist ein richtig wirtschaftliches Problem.

Um eine starke digitale Wirtschaft aufzubauen, müssen wir auch die Frage der Querdiskriminierung berücksichtigen, d. h. die multifaktorielle Diskriminierung von Frauen (Alter, Herkunft, Einkommensniveau, Bildung, Behinderung usw.), und wir müssen bestimmten gefährdeten Gruppen¹⁰ besondere Aufmerksamkeit schenken, insbesondere Alleinerziehenden (die größtenteils von Frauen vertreten werden), um zu verstehen, wie eine effektive Gleichstellung gefördert werden kann. Darüber hinaus muss die digitale Welt die Realität der Gesellschaft, die sie repräsentiert, widerspiegeln, um die Auswüchse zu vermeiden, die (oft unbewusste) Vorurteile hervorrufen könnten. Es gibt bereits reale Beispiele für dieses Phänomen, insbesondere im Bereich der KI¹¹.... IKT- und STEM-Spezialisten sollten daher eine inklusive Arbeitskultur bevorzugen, denn der Mangel an ausreichender Vielfalt unter den Programmdesignern kann dazu führen, dass die von ihnen geschriebenen Algorithmen kognitive Vorurteile reproduzieren bei der Programmgestaltung, aber auch bei der Sammlung, Analyse von Daten und von Ergebnissen, auf deren Grundlage viele künftige Maßnahmen ergriffen werden. Es geht also darum, eine größere Vielfalt zu gewährleisten, um unsere Gesellschaften wirksam vertreten zu können.

Darüber hinaus bieten IKT/STEM neue Möglichkeiten für Mädchen und Frauen, sich mit den ökologischen, politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen des Landes auseinanderzusetzen. IKT/STEM können in der Tat ein Instrument sein, um die Autonomie von Frauen zu stärken und ihre Beteiligung an demokratischen Prozessen zu erhöhen.

Die Europäische Union bewertet die Leistung der Mitgliedstaaten jedes Jahr im Rahmen von „Women in Digital“, dessen Index im DESI¹² erhalten ist. Am 9. April 2019 unterzeichnete Belgien die Erklärung „[Commitment on Women in Digital](#)“, und bekräftigte damit sein Interesse an der Verteidigung der Frauenförderung im digitalen Bereich, und setzte sich dadurch für eine zielgerichtete, sektorübergreifende nationale Strategie für Frauen im Digitalbereich ein. Diese Strategie zielt darauf ab, die digitalen Fähigkeiten aller Frauen zu verbessern, mehr Frauen im digitalen Sektor (IKT- und STEM) anzuziehen und zu halten.

⁹ DESI, [Women Scoreboard 2019](#). Diese Geschlechterdisparität ist jedoch nicht gleich für die verschiedenen Disziplinen im STEM. In der Medizin und Pharmazie gibt es mehr Frauen in ihren Reihen als beispielsweise in der Astrophysik oder im Bauwesen.

¹⁰ Zu den identifizierten spezifischen Zielgruppen gehören : Alleinerziehende Mutter ; alleinstehende Frauen ; Frauen in prekären Situationen ; Frauen im Alter von 55-74 Jahren ; Frauen mit Behinderungen ; ..

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-scraps-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 Das Women in Digital Scoreboard ist seit 2020 in den Digital Economy and Society Index (DESI) integriert.

Die Ursachen für die Ungleichheit bei der IKT/STEM-Beteiligung sind komplex und oft kulturell bedingt¹³, was erklärt, warum eine Veränderung solcher Perzeptionen nicht unmittelbar und linear kann verstanden werden. Um die Beteiligung von Mädchen und Frauen an IKT/STEM zu erhöhen, ist eine langfristige strategische Antwort aller Sektoren -Regierungen, Bildungsnetzwerke, Privatsektor, Zivilgesellschaft, Medien, akademischer Sektor - erforderlich um kulturelle und systemische Barrieren abzubauen. Diese Antwort kann jedoch nur dann angemessen sein, wenn die Ursachen dieser Ungleichheit besser verstanden werden.

Es ist daher wichtig, die verschiedenen Parameter, die die Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Frauen beeinflussen ("*Herausforderung*"), besser zu identifizieren, um die Hebel zu erkennen, die eine Veränderung dieser Parameter ("*Hebel*") durch "Beteiligte" ermöglichen, unter Berücksichtigung der Befugnisverteilung.

Unter der Koordination des FÖD Wirtschaft haben alle zuständigen Verwaltungsebenen und beteiligten Akteure einen **Fünffjahresplan** für Frauen im digitalen Umfeld erarbeitet.

Dieser sektorübergreifende Plan "Women in Digital" stellt das Engagement Belgiens in diesem Bereich dar, unter Berücksichtigung der Befugnisverteilung.

Der Fünffjahresplan enthält eine gemeinsame, sektorübergreifende Strategie, die auf **fünf strategischen Zielen** aufbaut, die bestehende Vorurteile und strukturelle Hindernisse für die Teilnahme von Frauen an der digitalen Welt beseitigen.

Mit der Unterzeichnung dieser Strategie verpflichtet sich jede Behörde und jedes unterzeichnende Unternehmen :

- 1) die Parameter, die sich speziell auf die Bildungs- und Berufswahl von Mädchen und Frauen auswirken, zu untersuchen und zu identifizieren;
- 2) die Fortschritte von Frauen in den digitalen Bereich zu fördern, auf der Grundlage der fünf identifizierten strategischen Ziele;
- 3) (interne oder externe) operative Ziele zu definieren, um die gegenwärtigen Ungleichgewichte schrittweise abzubauen;
- 4) die Fortschritte im Hinblick auf die festgelegten strategischen Ziele zu messen und jährlich Bericht zu erstatten über die Fortschritte im Hinblick auf die strategischen Ziele, um Transparenz und Rechenschaftspflicht zu verbessern (DESI);
- 5) eine inklusive Politik, die Ziele auf allen Ebenen der Organisation festlegt (Gender Pay Equality Policy, Kommunikation usw.) zu fördern, unter Berücksichtigung der spezifischen Ausgangslage der Behörde/der Organisation;
- 6) sicherzustellen, dass das Engagement innerhalb ihrer Verwaltung/ihrer Organisation, auch auf der höchsten Entscheidungsebene, eingegangen und aufrechterhalten;
- 7) sich besonders zu konzentrieren auf Frauen aus stärker gefährdeten Gruppen oder die Zielscheibe von Querdiskriminierung (d. h. multifaktorielle Diskriminierung) sein können;
- 8) mindestens zweimal pro Semester eine Sitzung abzuhalten, um Informationen auszutauschen und, wenn möglich, die entsprechenden Zahlen zu veröffentlichen, wobei

¹³ Die verschiedenen Faktoren, die die Entfremdung der europäischen Frauen von den IKT/STEM-Sektoren beeinflussen können, werden in der Studie Women in the Digital Age (COM, 2018) besonders hervorgehoben.

die jeweiligen Zuständigkeiten der verschiedenen politischen Ebenen und vertretenen Organisationen zu beachten sind.

Diese Strategie stellt einen Bezugsrahmen (Mindestbasis) für die betroffenen Akteure dar.

Es obliegt jeder politischen Ebene und jeder Organisation zu bewerten, wie konkret die identifizierten strategischen Ziele entsprechend seinen Kompetenzen und Haushaltsmitteln umgesetzt werden.

Die Überwachung des Fortschritts wird nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht im Rahmen einer sektorübergreifenden Arbeitsgruppe erfolgen, die die verschiedenen politischen Ebenen, den privaten, akademischen und gemeinnützigen Sektor zusammenbringt, um die Anforderungen der Erklärung "Commitment on Women in Digital" zu erfüllen und DESI kohärente Indikatoren zur Verfügung zu stellen.

II. FÜNF STRATEGISCHE ZIELE

STRATEGISCHES ZIEL 1 : Sicherstellen, dass mehr Frauen einen Abschluss im digitalen Bereich machen

1.1 Wecken des Interesses am Digitalen von frühester Kindheit an (< 6 Jahre alt)

Herausforderung

Geschlechterstereotypen treten bereits in einem sehr frühen Alter auf¹⁴. Die Spiele und Aktivitäten, mit denen junge Mädchen aufwachsen, sowie ihre Ausbildung im Allgemeinen beeinflussen unbewusst ihre Interessen und das Bild, das sie von ihrer Zukunft haben. Technologie und Wissenschaft (und Karrieren in diesen Bereichen) werden von Eltern, Erziehern und Schulen oft (un)bewusst mit der männlichen Seite in Verbindung gebracht. Dies führt dazu, dass viele junge Mädchen das Interesse an diesen Fächern verlieren und - aus verschiedenen und oft unbewussten Gründen - eine zukünftige Karriere in Technik oder Wissenschaft ausschließen¹⁵.

Hebel

Um gegen Stereotype vorzugehen, ist es notwendig, bereits im frühen Alter das Interesse von Mädchen an Technik und Wissenschaft zu wecken und die Möglichkeit für Männer und Frauen zu fördern, eine zukünftige Karriere in den digitalen Sektoren in Betracht zu ziehen :

- Durch Integration von Geschlechterfragen in die Erstausbildung und die berufsbegleitende Weiterbildung von Fachleuten der Kleinkindbetreuung und Lehrerinnen für diese Altersgruppe¹⁶;
- Durch Anregung der Erstellung und Verbreitung von Lehrmaterialien, die die Gleichstellung der Geschlechter beim Erwerb digitaler Fähigkeiten oder bei der

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, [l'école inclusive en pratique](#) ;

¹⁵ Siehe auch [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.

Darstellung von Berufen im digitalen Sektor fördern. Um dieses Lehrmaterial zu entwickeln, sollte ein nachhaltiger Dialog zwischen den für Bildung zuständigen Verwaltungen und Netzwerke und den für Beschäftigung zuständigen Verwaltungen und Organisationen stattfinden, damit sie von positiven Leitbildern lernen können;

- Durch die Förderung der Zusammenarbeit mit dem privaten und frühkindlichen Sektor in Bezug auf nicht geschlechtsspezifische Bildungs-, Wissenschafts- und Konstruktionsspielen (inklusive¹⁷, geschlechtsneutral), insbesondere durch die Einhaltung der "*Charta für geschlechtsneutrales (einschließlich digitales) Spielzeug*" die in Belgien nach dem Vorbild des bestehenden Modells in Frankreich geschaffen werden soll ;
- Durch Förderung des Zugangs zu inklusiven Informationen für Eltern und den Sektor der frühkindlichen Bildung über :
 - a) Angebote für Praktika oder außerschulische Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Erwerb von digitalen Fähigkeiten im weitesten Sinne, mit der Informatik oder mit wissenschaftlichen Aktivitäten in ihrer Region ;
 - b) Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Erwerb von digitalen Fähigkeiten im weitesten Sinne, die sich auf die Informatik oder die Wissenschaft beziehen und die die Eltern selbst mit ihren kleinen Kindern organisieren können¹⁸.

Mit besonderem Fokus auf Kinder aus benachteiligten Gruppen oder mit besonderen Zugangs- oder Lernbedürfnissen^{19,20}, die statistisch gesehen weniger Zugang zu außerschulischen Aktivitäten haben.

- Durch Förderung eines Ansatzes, der die Eltern als Partner einbezieht durch die Schaffung eines Netzwerks von Eltern (Vater und Mutter) und weiblichen Rollenmodellen, damit sie sich ihren Einfluss auf die Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder mehr bewusst werden und sie stärker einbezogen werden, aber auch, damit die Kinder lernen, die verschiedenen Berufe zu erkennen, die Spezialisten im digitalen Bereich ausüben können, und um ihre gesellschaftliche Relevanz zu verdeutlichen.
- Durch Förderung eines nicht geschlechtsspezifischen, spielerischen und kreativen Images der Digitalsektoren in den Medien die sich an diese Altersgruppe richten..

Beteiligte :

Regierungen; Föderation Wallonie Brüssel; Vlaamse Overheid ; Ostbelgien; Region Brüssel-Hauptstadt; Wallonische Region; Gemeinden; Privatsektor; Zivilgesellschaft; FÖD Wirtschaft; Medien; Bildungsnetzwerke;.

¹⁷ Zum besseren Verständnis des Begriffs "inklusive" wird insbesondere auf den Beschluss (EU) 2018/1215 des Rates vom 16. Juli 2018 über Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten verwiesen.

¹⁸ <https://gosciencegirls.com/>

¹⁹ Zugänglichkeit von Gebäuden für Personen mit eingeschränkter Mobilität, ...

²⁰ Möglichkeit zur Teilnahme an den Aktivitäten dank spezieller Einrichtungen für hörgeschädigte Personen oder Personen, die an Dyskalkulie, Dyslexie oder Dysorthographie leiden, ...

1.2 Fördern der Neugier und des Lernens über digitale Kompetenzen in der Grundschule (6 bis 12 Jahre)

Herausforderung

Einer der Faktoren, die zu einem Image beitragen, das Mädchen im Alter von 6 bis 12 Jahren nicht sofort anspricht, ist das Fehlen einer Perzeption vom Digitalsektor als kreativer Bereich mit positiven Auswirkungen auf die Gesellschaft. Außerdem sind die gesellschaftlichen Erwartungen unterschiedlich²¹. Das männliche Image von zukünftigen Karrieren im digitalen Sektor wird in dieser Zeit weiter verstärkt. Darüber hinaus leiden diese Fächer im Unterricht oft unter Zeitmangel, Mangel an Einrichtungen (PC/Tablets, Bildschirme, Internet, ...), technischer Unterstützung sowie einer guten Ausbildung des Lehrpersonals, um die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in diesen Fächern zu bekämpfen und einen ausreichend spielerischen und kreativen Ansatz zu fördern. Die Teilnahme an mehr fortgeschrittenen Aktivitäten wie Codierung oder Praktika, bei denen Kinder, einschließlich Mädchen, mehr über Online-Sicherheit, Rechte und Pflichten in der digitalen Welt usw. erfahren, ist in diesem Alter noch unzureichend, insbesondere für Mädchen aus benachteiligten Gruppen.

Hebel

Ziel ist es, mit Rücksicht auf die Bildungsfreiheit, die Neugier und das Lernen von digitalen Fähigkeiten im breiten Sinn, aber auch von mehr spezifischen Fähigkeiten im digitalen Bereich bei jungen Mädchen zu fördern, indem darauf geachtet wird, diese Themen auf spielerische, kreative und geschlechtsneutrale Weise anzugehen, mit Verweis auf die gesellschaftlichen Auswirkungen²².

Das erste Ziel besteht darin, jeder Frau und jedes Mädchen digitale Fähigkeiten im weitesten Sinne zu ermöglichen, als Teil eines kognitiven Ansatzes zum Verständnis der Entwicklung digitaler Fähigkeiten²³.

Das zweite Ziel besteht darin, diejenigen, die es wünschen, in die Lage zu versetzen, ihre digitalen Fähigkeiten (grundlegende, aber auch fortgeschrittene) weiterzuentwickeln.

- Durch Integration von Geschlechterfragen in die Erstausbildung und die berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrerinnen für diese Altersgruppe.
- Durch Förderung und Anregung der Erstellung und Verbreitung von Bildungsmaterialien (für Lehrerinnen), die die Gleichstellung der Geschlechter im digitalen Sektor fördern;
- Indem jeder Schule und jedes Lehrers/Lehrerins Zugang zu Material, technischer Unterstützung, notwendiger Ausbildung (insbesondere in geschlechtsneutraler Kommunikation) gewährt wird und indem Unterrichtspläne oder Lehrmaterialien angeboten werden, die auf spielerische, kreative und geschlechtsneutrale Weise für allgemeine und spezifische digitale Kompetenzen sensibilisieren. Die Methodik von *Train-the-Trainer*-Kursen sollte auch die spezifischen Bedürfnisse von Lehrern und Lehrerinnen

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

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*, Université de Lausanne; 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.

berücksichtigen, um ihnen den Erwerb der erforderlichen digitalen Fähigkeiten zu ermöglichen;

- Durch Förderung der Teilnahme von Mädchen an Praktika oder außerschulischen Aktivitäten zum Erwerb grundlegende oder fortgeschrittener digitaler Fähigkeiten, u.a. durch Verbesserung des Zugangs und durch Zusammenstellung klarer Informationen für Eltern und Grundschulen über das Angebot in ihrem Wohngebiet;
- Durch Ermutigung der Lehrerinnen, Frauen, die eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Informatik gespielt haben, oder Frauen, die große wissenschaftliche Entdeckungen gemacht haben (Rollenmodellen der ersten Ebene), hervorzuheben, sowie ihren Einfluss auf die heutige Gesellschaft, um den "Matilda-Effekt"²⁴ zu bekämpfen;
- Durch Ermutigung eines Ansatzes der es den Schülern ermöglicht, ihre Leidenschaften mit den digitalen Fähigkeiten und im weiteren Sinne mit dem Digitalen zu verbinden, zum Beispiel durch Entwicklung von „Klassen-Projekten“ die ihre Neugier, Kreativität, ihr Interesse und ihre Autonomie ("Problem solver"-Orientierung) wecken.
- Durch Unterstützung der Schaffung eines Netzwerks von Eltern (Vater und Mutter) und weiblichen Rollenmodellen, um das Bewusstsein der Kinder für ihre digital-Berufe zu schärfen;
- Durch Förderung eines nicht geschlechtsspezifischen Images vom Digitalsektor in den Medien die sich an diese Altersgruppe richten.

Beteiligte :

Regierungen; Föderation Wallonie Brüssel; Vlaamse Overheid ; Region Brüssel-Hauptstadt; Ostbelgien; Gemeinden; FÖD Wirtschaft; Bildungsnetzwerke; Privatsektor; IKT-Sektor; Zivilgesellschaft; Medien; ...

1.3 Digitale Kompetenzen zur täglichen Realität für Jugendliche machen(12 bis 18 Jahre)

Herausforderung

Der digitale Sektor, der weitgehend von Männern dominiert wird, scheint nicht immer ein "zugängliches" Umfeld für Mädchen zu sein oder eines, in dem sie sich reibungslos entwickeln können. Immer noch zu oft wird ein "Streber-" oder "Geek"-Image mit jungen Mädchen in Verbindung gebracht, die eine gewisse Veranlagung in diesen Bereichen zeigen²⁵. Dennoch wird die Wahl der Hochschulbildung noch weitgehend in dieser Zeit getroffen. In dieser Zeit werden auch die für zukünftige digitale Arbeitsplätze wichtigen Fähigkeiten ausgebildet.

Hebel

Ziel ist es, heranwachsende Mädchen so vorzubereiten, dass sie die Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Welt begegnen können:

²⁴ Effekt der Leugnung oder Minimierung des Beitrags von Wissenschaftlerinnen zur Forschung, wobei ihre Entdeckungen ihren männlichen Kollegen zugeschrieben werden. Es gibt zahlreiche Beispiele : Nettie Stevens (Chromosomen XY), Rosalind Franklin (DNA), Lise Meitner (Kernspaltung), Jocelyn Bell-Burnell Pulsar), Marthe Gautier (Trisomie 21), Marian Diamond (neuronale Plastizität), Hedy Lamarr (WIFI-Kodierungstechnik),...

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

- Durch Schaffung eines positiven und inklusiven Images von Studien und Karrieren im digitalen Bereich;
- Durch das Anbieten von Infoveranstaltungen in Schulen über Berufe der Zukunft, wobei die Bedeutung der Digitalisierung in allen Berufen hervorgehoben wird;
- Durch Schaffung eines positiven Bildes der digitalen Kompetenzen und ihrer Auswirkungen auf die Gesellschaft, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor ;
- Durch Entmystifizierung der Grundlagen der Informatik und Sicherstellung, dass jeder über die Fähigkeiten (Soft Skills) verfügt, die für die Jobs der Zukunft erforderlich sind (kritisches Denken, lösungsorientiertes Denken, Kreativität usw.) ;
- Durch Integration von Geschlechterfragen in die Erstausbildung und die berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrerinnen für diese Altersgruppe ;
- Durch Förderung und Anregung der Erstellung und Verbreitung von Bildungsmaterialien, die die Gleichstellung der Geschlechter im Digitalsektor fördern;
- Durch Förderung der Veranstaltung und der Teilnahme von Mädchen an Praktika im Digitalen, u.a. durch Verbesserung des Zugangs und durch Zusammenstellung klarer Informationen für Eltern und Schulen über das Angebot in ihrem Wohngebiet;
- Durch Organisation „echter Kontakte“ zu digitalen Aktivitäten (z. B. Kodierungssitzungen, Workshops, Schulbesuche zu Aktivitäten mit Bezug zu digitalen Fähigkeiten oder dem digitalen Sektor, usw.) und durch Verknüpfung von digitalen Fähigkeiten und praktischen Anwendungen im täglichen Leben über alle Sektoren hinweg ;
- Durch Förderung eines nicht geschlechtsspezifischen Images vom Digitalsektor in den Medien die sich an diese Altersgruppe richten.

In diesem Zusammenhang haben die förderierten Teilgebiete unseres Landes bereits Pläne entwickelt, um das Interesse junger Menschen an Studien im Zusammenhang mit dem digitalen Sektor zu fördern und zu stärken.

Beteiligte :

Regierungen ; Vlaamse Overheid; Fédération Wallonie - Bruxelles ; Region Brüssel-Hauptstadt ; Ostbelgien ; Gemeinden ; SIEP ; Privatsektor ; Zivilgesellschaft ; Bildungsnetzwerke ; öffentliche Unternehmen ; Medien;...

1.4 Ermutigen der Wahl der IKT/STEM-Ausbildung an Universitäten und Hochschulen(17 - 18 Jahre)

Herausforderung

Unter den IKT/STEM-Absolventen machen Frauen nur einen von drei STEM- und einen von sechs IKT-Absolventen aus²⁶. Ziel ist es, diesen Zustand zu ändern, indem die Wahl solcher Berufe an Universitäten und Hochschulen nach dem Verlassen der Sekundarschule gefördert wird. Der Moment der Studienwahl um das Alter von 17-18 Jahren ist zwar ein entscheidender Moment, aber dies ist ein Vorgang, der viel früher einsetzt (siehe vorherige Punkte).

²⁶ Declaration “Commitment on Women in Digital”, 2019 ; Women in Digital Leaflet, Commission 2019

Hebel

Ziel ist es, die Wahl der IKT/STEM-Ausbildung im fünften und sechsten Ausbildungsjahr zu fördern (17 -18 Jahre alt)²⁷ :

- Erleichtern des Zugangs zu Informationen über Universitäts- oder Hochschulstudiengänge im Zusammenhang mit IKT/STEM und Vergrößern ihrer Attraktivität für junge Mädchen indem sie mit ihrem Einfluss auf die Gesellschaft assoziiert werden;
- Erlangung eines besseren Verständnisses der digitalen Welt, von Karrieren und digitalen Profilen bei jungen Menschen und insbesondere bei jungen Frauen/Mädchen durch spezifische Forschung;
- Durch die Identifizierung der Sinn für Engagement in solchen Studien (Auswirkungen auf die Gesellschaft...);
- Durch Förderung eines nicht geschlechtsspezifischen Images vom Digitalsektor in den Medien die sich an diese Altersgruppe richten;
- Durch Schaffung eines Netzwerks der digitalen Botschafterinnen, die entweder online oder bei Schulbesuchen ihre Erfahrungen teilen²⁸ und/oder die jungen Frauen während ihres Studiums unterstützen könnten (Mentoring);
- Durch Hervorhebung der Vorteile solcher Karrieren und insbesondere der Attraktivität der Gehälter²⁹, einer größeren Flexibilität³⁰ (Telearbeit, Zeitpläne, Teamarbeit für Qualitätsergebnisse, internationaler Charakter....);
- Durch Verbesserung des Zugangs zu Informationen über verschiedene Karrieremöglichkeiten in Kreissektor und deren Vorteile (Arbeitsplatzsicherheit, mehr Möglichkeiten, schnelleres Vorankommen usw.);
- Durch die Förderung von Vorbildern in diesen Berufen;
- Durch Förderung von Partnerschaften mit dem Privatsektor: Erfahrungen in einem digital-Umfeld begünstigen die Wahl dieser Art von Karriere.

Beteiligte :

Regierungen ; Fédération Wallonie Bruxelles ; ARES ; Vlaamse Overheid ; Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) ; Ostbelgien ; Gemeinden ; Region Brüssel-Hauptstadt ; SIEP ; FÖD Wirtschaft ; Sektoren ; Zivilgesellschaft ; Bildungsnetzwerke ; Netzwerk der digitalen Botschafterinnen; Medien ; ...

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

²⁸ Zum Begriff "Empowerment und Netzwerke" siehe insbesondere : H. Guétat – Bernard, 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), pp. 5 à 22

²⁹ Digitale Jobs werden im Allgemeinen besser bezahlt als andere Jobs, und Arbeitnehmer in diesen Jobs genießen im Allgemeinen bessere Arbeitsbedingungen. Quelle : Women in the Digital Age (2018), S. 153.

³⁰ IKT-Spezialisten genießen eine größere Flexibilität und Autonomie in ihren täglichen Arbeitszeiten als Fachleute im Gesundheitswesen oder andere Mitarbeiter. Quelle : Women and men in ICT: a chance for better work-life balance, Research note European Institute for Gender Equality, 2018, S. 30.

STRATEGISCHES ZIEL 2 : Die Eingliederung von Frauen in den digitalen Arbeitsmarkt und/oder den digitalen Sektor fördern

2.1 Fördern der Einstellung von Frauen im Digitalsektor und in Berufen, die digitale Fähigkeiten erfordern

Herausforderungen

Selbst wenn Frauen einen IKT-bezogenen Abschluss machen, arbeiten sie nicht unbedingt in diesem Sektor³¹. Außerdem verlassen Frauen, die in diese Sektoren eingetreten sind, diese schneller als ihre männlichen Kollegen³².

Darüber hinaus sehen sich Frauen ohne IKT/STEM-Abschluss seltener als Männer in einem Beruf, der digitale Fähigkeiten im weiteren Sinne erfordert.

Auch wenn die Gründe nicht immer klar sind, besteht eines der festgestellten Probleme darin, dass sich Frauen weniger von den ausgeschriebenen Stellenangeboten betroffen fühlen (z.B. aufgrund der verwendeten Sprache) und davon abgehalten werden, in einem weitgehend männlichen Umfeld zu arbeiten, das oft unbewusst geschlechtsspezifische Vorurteile oder eine nicht inklusive Organisationskultur vermittelt.

Die Arbeitgeber ihrerseits denken nicht immer daran, ausreichend inklusiv und attraktiv über die von ihnen eröffneten Stellenprofile zu kommunizieren, und unternehmen nicht unbedingt aktive Schritte um Ihr Arbeitsumfeld inklusiver und frauenfreundlicher zu machen.

Hebel

Die Einstellung von Frauen im Digitalsektor und in Berufen, die digitale Fähigkeiten erfordern muß gefördert werden :

- Durch Unterstützung von Frauen bei der Arbeitssuche und während des Rekrutierungsprozesses, insbesondere durch Coaching in der Kunst, ihren Lebensverlauf in Bezug auf ein Berufsprofil darzustellen, sich bei einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren, und indem ihnen ein genaueres Bild über den Inhalt bestimmter sektorspezifischer digitaler Funktionen vermittelt. Ein besonderes Fokus wird gelegt auf Frauen aus stärker gefährdeten Gruppen oder die Zielscheibe von Querdiskriminierung (d. h. multifaktorielle Diskriminierung) sein können;
- Durch Informationen oder Beratung von Arbeitgebern über die Berücksichtigung von Frauen in ihrer externen Kommunikation, von der Veröffentlichung des gesuchten Stellenprofils bis hin zu Vorstellungsgesprächen und der Präsentation eines neuen weiblichen Angestellten in den Teams³³ ;
- Durch Förderung von Frauen mit gleichen Kompetenzen in digitalen Berufen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem königlichen Erlass vom 11.Februar 2019 zur Festlegung der Bedingungen für positive Aktionen ;

³¹ Women in the Digital Age (2018), S. 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](#) ; [Verzeichnis der bewährten Verfahren](#) des Instituts für Gleichstellungsfragen ; [Empowering career women for the digital future](#), JUMP

- Durch die Organisation von Jobmessen, die sich speziell an Frauen in der digitalen Welt richten (z.B. „ICT Job day for girls and women“);
- Durch eine transparente Personalpolitik in Bezug auf die Ausbildung (Werdegang) und Zugang zu Beförderungen;
- Durch die Weiterqualifizierung von Frauen entsprechend dem Arbeitsmarkt (vgl. Initiativen VDAB, Actiris, Bruxelles Formation, digitalcity.brussels, usw.).

Beteiligte :

Regierungen ; Arbeitsämter ; Privatsektor ; Digitalsektor ; Einstellungsbüros ; Fachverbände ; Sozialpartner und Organisationen, die Arbeitgeber, Selbständige und Arbeitnehmer vertreten, ...; Privatsektor ; Zivilgesellschaft ; Medien ; ...

2.2 Eine berufliche (Neu-)Orientierung ermöglichen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse einer zunehmend digitalen Gesellschaft

Herausforderung

In einer sich ständig verändernden Welt geht es darum, Menschen, die bereits auf dem Arbeitsmarkt sind, dabei zu helfen, sich an die digitalen Jobs der Zukunft anzupassen, sei es in den digitalen Sektoren oder in jedem anderen Sektor, wo digitale Fertigkeiten im weitesten Sinne erforderlich sind. Dies gilt auch für Frauen. Auch hier können Frauen auf spezifische Barrieren stoßen, wenn sie sich umschulen, ihre Fähigkeiten verbessern oder sich in einem neuen Bereich ausbilden lassen wollen³⁴ (künstliche Intelligenz usw.). Frauen sollen in die Lage versetzt werden, angesichts der technologischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Unterstützung zu erhalten.

Hebel

Ziel ist es, das lebenslange Lernen so weit wie möglich zu fördern:

- Gegebenenfalls durch ein Angebot von zugänglichen Schulungen³⁵, um sie in die Lage zu versetzen, digitale Fertigkeiten im weiteren Sinne oder mehr spezifische Kenntnisse zu erwerben. Gegebenenfalls durch ein Angebot gezielter Ausbildungen "nur für Frauen", zumindest während der ersten Kontakte, um einen Raum/eine Umgebung des Vertrauens zu schaffen, der/die es ihnen denn ermöglicht, bei späteren Kontakten und in einem heterogenen Rahmen (Männer und Frauen) weiter zu gehen ;
- Durch die Begleitung der derzeitigen Arbeitnehmerinnen und die Förderung ihrer Umschulung, um sie mehr "digital-gebildet" zu machen, wodurch sich lohnendere Berufsaussichten eröffnen;
- Durch die Förderung von Praktika oder Ausbildungen, die es Frauen ermöglichen, zumindest erste Erfahrungen in digitalen Sektoren zu sammeln;
- Durch Förderung der Entwicklung von Projekten in Synergie mit Studentinnen aus verschiedenen Bereichen wie BeCode, Molengeek, HBO5, Ecole19, Interface3, TechnofuturTic, le Wagon, ...unter anderem in Form eines Projekts, eines Praktikums oder einer Ausbildung ;

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

³⁵ Das heißt, angemessen für ihre jeweilige Situation und unter Berücksichtigung ihres aktuellen Kenntnisstands.

- Durch Unterstützung möglicher sektoraler Initiativen zur Organisation von Mentoring ;
- Indem diese Ausbildung sich hauptsächlich konzentriert auf Frauen, die auf Arbeitslosengeld oder subsidiäre Leistungen angewiesen sind, und im Allgemeinen auf Mädchen und Frauen aus gefährdeten Gruppen³⁶, und indem Partnerschaften gefördert werden mit den für die Ausbildung zuständigen Netzwerken, die Zugang zu diesen Gruppen haben (VDAB, ACTIRIS, Bruxelles Formation, digitalcity.brussels, König-Baudouin-Stiftung,...). Frauen aus gefährdeten Gruppen haben seltener Zugang zu Informationen, Ausbildung und Arbeitsplätzen im digitalen Bereich, aber wenn sie einmal angeworben und ermutigt werden, werden diese Frauen wahrscheinlich auch neue digitale Fähigkeiten erwerben und ihre Karriere auf digital umlenken.
- Durch eine transparente Personalpolitik insbesondere in Bezug auf die Ausbildung (Werdegang) und den Zugang zu Beförderungen ;

Beteiligte :

Regierungen ; Gemeinden ; Privatsektor ; Zivilgesellschaft ; Organisationen zur beruflichen Eingliederung ; Anwerbeorganisationen ; Ausbildungsanbieter ; Arbeitgeber ;...

2.3 Das Unternehmertum von Frauen in digitalen Sektoren oder in Sektoren verbunden mit digitalen Fähigkeiten befördern

Herausforderung

664.512 aktive KMU in Belgien werden von Männern geleitet, im Vergleich zu 229.830 von Frauen, was 65,9 % bzw. 22,8 % der KMU in unserem Land entspricht³⁷. Zu wenige Frauen wagen es immer noch, Start-ups oder Unternehmen zu gründen, die mit dem Digitalsektor oder digitalen Fähigkeiten verbunden sind.

Ein vorwiegend männliches Investitionsumfeld, geschlechtsspezifische Vorurteile bei der Präsentation von Business Cases sowie ein männliches Image des Unternehmertums, insbesondere im digitalen Bereich, können ernsthafte Hindernisse darstellen.

Hebel

Ziel ist es, das Bild des weiblichen Unternehmertums im Digitalsektor zu unterstützen und zu verändern:

- Durch Sensibilisierung der Frauen für Innovation und neuen Technologien, indem sie Informationen und Schulungen erhalten, die erforderlich sind, um ihr Dossier bei Banken und Institutionen zu präsentieren ;
- Durch Unterstützung der Frauen bei Verwaltungsverfahren, um Gelder von Banken zu erhalten, indem man Risikokapital und Investitionsfonds entmystifiziert und sie auf eine Multi-Kanal-Fundraisingkampagne vorbereitet ;

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

³⁷ 2019, STATBEL

- Durch Schulung des Personals von Banken und Institutionen, um sich der bestehenden Vorurteile und der Mittel zu ihrer Bekämpfung bewusst zu werden, insbesondere wenn es um Dossiers im digitalen Bereich geht;
- Durch das Angebot eines effizienten Netzwerkes für Frauen ;
- Indem erfolgreiche Unternehmerinnen als Vorbilder präsentiert werden ;
- Indem die Ergebnisse von Unternehmen, in denen mindestens eine der Gründerinnen eine Frau ist, besser bekannt gemacht werden bei Institutionen und Frauen, die Maßnahmen zur Entwicklung ihres Unternehmens ergreifen wollen.

Beteiligte :

Regierungen ; regionale Behörden ; Fachverbände ; Ausbildungsorganisationen ; Zivilgesellschaft;...

STRATEGISCHES ZIEL 3 : Frauen im Digitalsektor halten

3.1 Ein inklusives Arbeitsumfeld fördern

Herausforderung

Frauen in den Digitalsektoren wechseln im Durchschnitt häufiger den Sektor als ihre männlichen Kollegen³⁸. Sie verlassen diese überwiegend männlichen Sektoren aufgrund mehrerer Faktoren³⁹, mit dem Eindruck, dass die Forderung nach einer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben negativ empfunden wird, weil sie das Gefühl haben, (zu) regelmäßig mit gesellschaftlichen Vorurteilen konfrontiert zu sein, die für sie nicht sehr lohnend sind, oder weil sie das Gefühl haben, dass die Berufsaussichten⁴⁰ geringer sind als die ihrer männlichen Kollegen. Zu den gesellschaftlichen Vorurteilen, die Frauen benachteiligen, gehört die Tatsache, dass zahllose Frauen⁴¹ sexistisches Verhalten am Arbeitsplatz erleben, wie z. B. Maninterrupting⁴², Mansplaining⁴³, unangebrachte Kommentare, bestimmte Formen von Belästigung und sogar sexuelle Belästigung oder Gewalt,...). Ein solches Verhalten kann ein großes Hindernis für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz sein.

Hebel

Ziel ist es, eine inklusive Arbeitskultur zu fördern⁴⁴, insbesondere wenn die Teams überwiegend aus männlichen Mitgliedern bestehen. Diese inklusive Arbeitskultur impliziert ein Engagement der höchsten Entscheidungsebene (Verwaltungsrat, ...):

³⁸Männer verlassen seltener technisch intensive Positionen für eine Position in einem anderen Sektor als Frauen (31% der Männer gegenüber 53% der Frauen). Auch die Gründe für den Austritt sind für Männer und Frauen unterschiedlich. 67% der Männer, verglichen mit 52% der Frauen, verließen ihren Arbeitsplatz, um eine schnellere Karriere zu machen, mehr Geld zu verdienen oder ein Unternehmen zu gründen. Frauen sind in der Regel aus persönlichen Gründen motiviert; 21% der Frauen gegenüber 12% der Männer verließen das Land aus persönlichen Gründen wie Kindererziehung oder Umzug des Partners. Quelle : 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/>

⁴²Englischer Neologismus, der erstmals Anfang 2015 in einem Artikel mit dem Titel "*How not to be 'maninterrupted' in meetings*" ("wie werde ich in einem Meeting nicht von einem Mann unterbrochen") auftauchte, geschrieben von Jessica Bennett, einer Kolumnistin für die The New York Times und das Time Magazine. Seitdem häufig verwendet.

⁴³ Definiert vom 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:*", d.h. „jemandem etwas auf eine Weise zu erklären, die suggeriert, dass er/sie dumm ist; wird vor allem dann verwendet, wenn ein Mann einer Frau etwas erklärt, das sie bereits versteht“ :

⁴⁴ [Bewährte Verfahren](#) identifiziert durch das Institut für Gleichstellungsfragen; [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> ; Siehe Ziel 4 der Erklärung <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital> :

- Durch die Entwicklung einer Politik des „Gender Pay Equality Policy“ um die strukturelle Lohnkluft zu bekämpfen⁴⁵ ;
- Durch eine inklusive interne und externe Kommunikation;
- Durch Unterstützung von Frauen mit hohem Potenzial in Unternehmen oder Organisationen und indem es ihnen ermöglicht wird, ihre Fähigkeiten entsprechend den Bedürfnissen der Organisation zu aktualisieren, so dass sie ihre Karriere entwickeln können;
- Durch Förderung der Mentoring damit die Frauen ihre Führungsqualitäten und ihr Selbstvertrauen stärken können ;
- Durch Verstärkung der Bekämpfung der (direkten oder indirekten) geschlechtsspezifischen Diskriminierung in jeder Phase des Arbeitsverhältnisses, insbesondere bei der Beförderung einer Stelle oder bei einer Schwangerschaft der Frau⁴⁶ ;In Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung, dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen und Männern und dem Königlichen Erlass vom 11. Februar 2019 zur Festlegung der Bedingungen für positive Aktionen, durch die Zusage, innerhalb der Organisation, Ziele für die Vertretung von Frauen auf allen Ebenen zu setzen, durch bewusste Rekrutierung, durch die Möglichkeit für Frauen, während ihrer gesamten Laufbahn möglicherweise noch fehlende Fähigkeiten zu erwerben, und durch die Ermöglichung des Zugangs von Frauen mit gleichen Fähigkeiten zu Management- und Schlüsselpositionen in den Bereichen die mit digitale Kompetenzen oder dem Digitalsektor verbunden sind.
- Durch die Sicherstellung, dass wir weiterhin gegen Sexismus am Arbeitsplatz kämpfen, insbesondere durch die Schaffung eines respektvollen und egalitären Arbeitsumfelds und die Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für dieses Thema, insbesondere durch regelmäßige Sensibilisierungskampagnen und durch die Sicherstellung der Integration der verfügbaren Instrumente⁴⁷. Um dies zu ermöglichen, müssen gesetzliche Regelungen wie das Gesetz vom 22. Mai 2014 zur Bekämpfung von Sexismus im öffentlichen Raum besser bekannt gemacht werden. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Opfer ihre Erfahrungen über die verschiedenen Kanäle melden können und dass sie dabei unterstützt werden, insbesondere im Rahmen des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlergehen der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Arbeit. Außerdem sollte so schnell wie möglich ein Gesetz zur Ratifizierung der ILO-Konvention (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung verabschiedet werden.
- Durch Bewertung der Möglichkeit, ein "Women in Digital"-Label zu schaffen und/oder ein anderes sektorales Label für Unternehmen zu unterstützen, die bestimmte inklusive Kriterien im digitalen Sektor oder in Sektoren, die digitale Fähigkeiten erfordern, einhalten. Dies ist ein Label für inklusive Unternehmen, die sich zu einer aktiven Einstellungspolitik gegenüber Frauen verpflichten und interne Maßnahmen zur Eingliederung und internen Karriereplanung von Mitarbeiterinnen ergriffen haben.

⁴⁵ Obwohl Belgien in dieser Hinsicht ein recht guter Schüler ist (3. Platz in der EU), ist immer noch ein Gender Pay Gap zu beobachten : <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2019-country-reports>

⁴⁶ Eine spezielle Broschüre „[Schwangerschaft am Arbeitsplatz. Leitfaden für Frauen und Arbeitgeber](#)“ steht auf der Website des Instituts für Gleichstellungsfragen zur Verfügung.

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

Beteiligte :

Regierungen; Sektorverbände ; Zivilgesellschaft ; Privatsektor ; Digitalsektor;...

3.2 Lebenslang geschult werden

Herausforderung

In einer zunehmend digitalen Welt ist lebenslanges Lernen notwendig, um sicherzustellen, dass ein Unternehmen über die Arbeitskräfte verfügt, die es benötigt. Eine proaktive Verbesserung der digitalen Fähigkeiten sollte in Betracht gezogen werden, auch für Frauen, die manchmal weniger geneigt sind, eine digitale Schulung zu erwägen um auf dem neuesten Stand zu bleiben (Reskilling) oder ihre digitalen Fähigkeiten zu verbessern (Upskilling). Die Arbeitgeber müssen ihre eigenen Mitarbeiter schulen, nicht nur bei der Einstellung, sondern während ihrer gesamten Laufbahn.

Hebel

Fördern des lebenslanges Lernens⁴⁸ :

- Indem die Kommunikation und das Lernen (Training) über grundlegende digitale Fähigkeiten inklusiv und für Frauen attraktiv gemacht werden und auf dem neuesten Stand gehalten werden (Reskilling) ;
- Durch Unterstützung einer Ausbildung (Training) in fortgeschrittener digitaler Fähigkeiten (Upskilling), um den spezifischen Bedürfnissen des Unternehmens (KI, Blockchain, Cybersicherheit, Cyberkriminalität, 5G, spezielle Projekte, ...) und diese inklusiv und attraktiv für Frauen zu gestalten ;
- Durch das Angebot eines Ausbildungsprogramms für Frauen, um ihre Führungsqualitäten zu stärken.
- Durch das Anbieten von Sensibilisierungsmaßnahmen zu (direkter oder indirekter) geschlechtsspezifischer Diskriminierung beim Anbieten von (besseren) digitalen Jobs, damit sich die Personalverantwortlichen ihrer möglichen Vorurteile bewusst sind ;
- Durch die Schulung von männlichen und weiblichen Arbeitskräften, sowie von Arbeitgebern in diesem Sektor.

Beteiligte :

Regierungen ; Privatsektor; Digitalsektor ; Zivilgesellschaft ; Organisationen zur beruflichen Eingliederung ; Ausbildungsanbieter ; Arbeitgeber;.

3.3 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Verringerung Lohnkluft

Herausforderung

Viele Hindernisse und sicherlich auch die Schwierigkeit, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, wirken sich auf die berufliche Entwicklung von Frauen aus und schaffen die so genannte

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

"gläserne Decke". Darüber hinaus gibt es eine Reihe spezifischer Aspekte, die verhindern, dass Frauen im Technologiesektor höhere Positionen erreichen oder befördert werden.⁴⁹ Darüber hinaus verdienen Frauen in Belgien⁵⁰ bei gleicher Qualifikation durchschnittlich 12% weniger als ihre männlichen Kollegen im IKT-Sektor und werden weniger häufig befördert⁵¹.

Hebel

In einer zunehmend digitalisierten Welt ist die physische Präsenz oft nicht mehr so wichtig. Es ist angebracht, je nach den Bedürfnissen der Organisation und den Möglichkeiten eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern und einen Zyklus für lebenslanges Lernen (siehe 3.2) (Work- Life - Learn) zu integrieren.

Es geht auch darum, die gläserne Decke zu durchbrechen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen :

- Durch die Annahme einer transparenten Personalpolitik, die auf die Elemente hinweist, die das Gleichgewicht "Arbeit - Leben - Lernen" fördern;
- Durch die Verabschiedung und Veröffentlichung einer "Politik der Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen" (Gender Pay Equity Policy) ;
- Durch eine größere Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Schlüsselpositionen im Digitalsektor oder im Zusammenhang mit digitalen Kompetenzen ;
- Durch Unterstützung von Initiativen wie "Parents@Work" oder anderen Initiativen, die eine faire Elternschaft und eine faire Arbeitsbelastung ermöglichen sollen ;
- Durch Bereitstellung eines inklusiven⁵² Arbeitsumfelds und erheblicher Vorteile wie Krankenversicherung, flexible Arbeitszeit, Telearbeit, ein inklusiver Ausbildungspfad, oder Kinderbetreuungsleistungen ;
- Durch das Studium und, wenn möglich, die Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen, um ein mehr ausgewogenes Gesellschaftsbild zwischen Männern und Frauen zu gewährleisten, im Hinblick auf eine gleichmäßige Verteilung der Hausarbeit. Dazu gehört auch, dass Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert wird, zum Beispiel durch eine Aufwertung des Geburtsurlaubs, damit beide Elternteile ab dem Zeitpunkt der Geburt gleichgestellt sind;
- Durch die Bewertung und Förderung von Unternehmen, die sich zu den oben genannten Punkten verpflichten.

⁴⁹ Dazu gehört unter anderem die Tatsache, dass Frauen ihre Karriere eher in Einstiegspositionen beginnen als Männer (55% gegenüber 39%), ein Mangel an Transparenz (nur 42% der Frauen in intensiv-technischen Unternehmenspositionen, verglichen mit 55% in anderen Branchen, verstehen klar, wie sie bewertet würden, wenn sie sich für höhere Positionen entscheiden würden) und das Fehlen einer kritischen Masse von Frauen in Führungspositionen in der Branche. Quelle : Women in the Digital Age (2018), S. 100.

⁵⁰ Women in Digital Scoreboard, 2019

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

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>

Beteiligte :

Regierungen ; Privatsektor ; Digitalsektor ;...

3.4 sich vom Erfolg anderer Frauen auf diesem Gebiet inspirieren lassen Teil einer Gemeinschaft von Gleichaltrigen werden

Herausforderung

Da sie in den digitalen Sektoren immer noch unterrepräsentiert sind, haben Frauen, die im Technologiebereich arbeiten, oft das Gefühl, dass sie "doppelt so hart" wie ihre männlichen Kollegen kämpfen müssen um sich zu beweisen, und dass sie manchmal keinen Ort haben, um ihre Fragen und Bedürfnisse zu äußern⁵³. Frauen, die andere Frauen kennen, die erfolgreich in digitalen Sektoren tätig waren, die eine weibliche Mentorin haben und einer Gemeinschaft von Gleichaltrigen (Peer-Community) angehören, sind besser in der Lage, sich für eine Karriere im Digitalen zu engagieren und diese zu verfolgen.

Hebel

Ziel ist es, Frauen in Digitalsektor zu fördern und ihnen einen sicheren Ort des Austauschs zu bieten:

- Durch die Förderung von Mentoring und Ermutigung von digitalen Botschafterinnen (Vorbildern⁵⁴), die Schlüssel zu ihrem Erfolg mit jungen Frauen zu teilen, die ihr Studium abgeschlossen haben ;
- Durch Förderung der Schaffung einer oder mehrerer "Women in Digital"-Gruppen (möglicherweise nach Bankensektor, Telekommunikation, IT/Cyber, Biologen,...), um Frauen bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen und ihnen einen sicheren Ort für den Ideenaustausch zu bieten, und ihre Kompetenzen und Netzwerke zu stärken.

Beteiligte :

Regierungen ; Privatsektor ; digitaler Sektor ; Zivilgesellschaft ; Sozialpartner;.

⁵³ [Girls in IT : the facts](#), National Center for Women & Information and Technology

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

STRATEGISCHES ZIEL 4 : Neue Images erstellen

4.1 Durch die Gewährleistung einer besseren Sichtbarkeit von Frauen in der Digitalwelt auf und außerhalb des Bildschirms

Herausforderung

Allzu oft finden Veranstaltungen oder Programme statt, ohne dass Frauen in den digitalbezogenen Debatten vertreten sind. Ebenso ist die Zusammensetzung der nationalen und europäischen Verwaltungen, Gremien, Räte und Ausschüsse, oder die Zusammensetzung der wichtigsten Beschlussorgane in den Organisationen die sich mit diesen Angelegenheiten befassen, nicht geschlechtsspezifisch ausgewogen⁵⁵ Diese mangelnde Vertretung von Frauen führt zur Verstärkung bestehender Stereotypen, was die weitere Förderung der Beteiligung von Frauen an digitalen Technologien behindert.

Hebel

- Durch die Unterstützung der Kampagne „No Women no Panel“ so dass bei jeder Veranstaltung oder Sendung zum digitalen Thema das Panel heterogen ist (ebenfalls mit Frauen besetzt);
- Durch Sicherstellung einer besseren Vertretung von Frauen in Verwaltungen, Regierungen, Parlamenten und Beschlussorgane der Organisationen, wenn es um Digital geht ;
- Durch Unterrichtung verantwortungsvoller Innovation aus geschlechtsneutraler Perspektive, zum Beispiel durch die Nutzung des europäischen Rahmens für Responsible Research and Innovation (RRI)⁵⁶ Ziel ist es, inklusive und partizipative Methoden in allen Phasen der Prozesse und auf allen Ebenen der Forschung und Innovation (von der Programmierung über die Konzeption bis hin zur Bewertung) für digitalbezogenen Themen zu fördern ;
- Durch einen nachhaltigen und konstruktiven Dialog mit den Medien, einschließlich der regionalen Medien, um die gesellschaftliche Wahrnehmung zu verändern. Es geht darum, den „Matilda-Effekt“⁵⁷ zu bekämpfen, durch Hervorhebung der Frauen, die in der Informatik Fortschritte erzielt haben oder wichtige wissenschaftliche Entdeckungen gemacht haben. Es geht auch darum, Unternehmerinnen als Vorbilder zu präsentieren, die nicht unbedingt einen Universitätsabschluss in STEL oder eine traditionelle Karriere in der Informatik haben, die aber dennoch in ihrer digitalbezogenen Karriere erfolgreich waren ;
- Durch Förderung des Zugangs für die Medien zu frauenbezogenen Informationen durch die Erstellung eines Verzeichnisses von Sachwissenquellen für Medien (z.B. vom Typ « expertalia »,...).
- Durch Sensibilisierung der Kommunikationsagenturen für die verschiedenen Berufe im digitalen Sektor sowie für geschlechtsspezifische Vorurteile und mangelnde Inklusion in den mit dem digitalen Sektor verbundenen Bildern.

⁵⁵ Siehe Ziel 5 der Erklärung : <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 Effekt der Leugnung oder Minimierung des Beitrags von Wissenschaftlerinnen zur Forschung, wobei ihre Entdeckungen ihren männlichen Kollegen zugeschrieben werden. Es gibt zahlreiche Beispiele : Nettie Stevens (Chromosomen XY), Rosalind Franklin (DNA), Lise Meitner (Kernspaltung), Jocelyn Bell-Burnell Pulsar), Marthe Gautier (Trisomie 21), Marian Diamond (neuronale Plastizität), Hedy Lamarr (WIFI-Kodierungstechnik),...

- Durch einen Dialog mit den offiziellen Fernsehsendern, um sicherzustellen, dass sich das Image junger Mädchen und Frauen in Bezug auf den Digitalsektor und den digitalen Kompetenzen verändert.

Beteiligte :

Regierungen ; öffentliche Verwaltungen ; Privatsektor ; Digitalsektor ; Zivilgesellschaft ; Medien;...

4.2 Sensibilisierung : spezifische Veranstaltungen und Kommunikationskampagnen organisieren

Herausforderung

Mädchen und Frauen sind sich der Vorbilder im Digitalsektor und in den Sektoren wo digitale Kompetenzen erfordert sind, sowie der Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Sektoren häufig nicht bewusst. Mädchen und Frauen erhalten zu wenig Informationen über die Präsenz von Frauen in IT-Unternehmen sowie über Unterstützungsstrukturen für diejenigen, die eine Karriere in diesem Sektor anstreben. Die Verbindung zwischen dem Unterricht dieser Fächer und attraktiver Karrierepfaden, die sich positiv auf die Gestaltung unserer Gesellschaft auswirken können, und den heutigen sozialen und familiären Herausforderungen ist noch nicht ausreichend hergestellt.

Hebel

Ziel ist es, Veranstaltungen und Sensibilisierungskampagnen zu organisieren :

- Mit der Absicht, die weiblichen Vorbilder im Digitalsektor besser kennenzulernen, Mädchen und Frauen eine konkrete Erfahrung in der IT zu bieten, Informationen bereitzustellen und Mädchen und Frauen zu ermutigen, sich für eine Ausbildung und Beschäftigung in diesen Sektoren zu entscheiden;
- Durch die Organisation eines spezifischen und inklusiven "Girls & Women in Digital" Job Day;
- Durch die Förderung des Zugangs zu Informationen über die Strukturen, die zur Unterstützung von Frauen im digitalen Bereich eingerichtet wurden (Netzwerke usw.), sowie durch geschlechtergerechte Ausbildungen im digitalen Bereich (IKT/STEM) für Frauen ;
- Ermutigung der Männer - eine überwiegende Mehrheit im digitalen Sektor - sich der Bedeutung einer ausgewogeneren Vertretung von Männern und Frauen im Wirtschaftssektor und auf allen Machtebenen bewusst zu werden⁵⁸ ;
- Indem den Unternehmen Erfolgsgeschichten über die Einführung einer nicht diskriminierenden Arbeitskultur, eines inklusiven Arbeitsumfelds und einer Politik der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern vermittelt werden ;
- Durch Hervorhebung der Erfolge von Frauen in den digitalen Bereichen und von inklusiven digitalisierten Organisationen⁵⁹;

⁵⁸ Zum Beispiel, <http://jump.eu.com/resources/sexism/>

⁵⁹ Girls & Women in Digital Day, Women Code Festival, Preisverleihungen für erfolgreiche Frauen in IKT und inklusiven IKT/STEM-Unternehmen

- Durch die Entwicklung von Sensibilisierungskampagnen, die auf junge Menschen unter 20 Jahren abzielen, die bald eine Sekundar- oder Hochschulausbildung wählen werden, und durch die Entwicklung von Strategien, um diese jungen Menschen über Kanäle zu erreichen, die sie regelmäßig nutzen (z.B. soziale Netzwerke) und/oder Menschen, die sie mögen (Influencer, populäre Künstler usw.), und durch die Sensibilisierung für erfolgreiche Frauen im Digitalsektor oder in Sektoren wo digitalen Kompetenzen erforderlich sind. Gleichzeitig muss die Inklusion und Vielfalt von Frauen als ein Faktor hervorgehoben werden, der die Erfolgchancen erhöht.

Beteiligte :

Alle

4.3 Zusammenarbeiten mit dem Privatsektor

Herausforderung

Zahlreiche Unternehmen (Telekommunikation, Bankwesen usw.) haben beschlossen, die Beschäftigung von Frauen in der digitalen Technologie zu fördern. Ziel ist es, einen nachhaltigen Dialog mit dem Privatsektor zu initiieren und dann aufrechtzuerhalten, um die Vielfalt in der digitalen Welt sowie eine inklusiveres und attraktiveres Arbeitsumfeld für Frauen zu fördern.

Hebel

- Durch die Förderung von Organisationen, die einen inklusiven Ansatz für digitalbezogene Arbeitsplätze oder die Stärkung digitaler Fähigkeiten unterstützen ;
- Durch die Einrichtung und/oder Unterstützung von Sensibilisierungskampagnen im Einklang mit den Zielen dieser Strategie ;
- Durch die Unterstützung und Valorisierung von sektoralen Initiativen und Ansätzen, die bestimmte inklusive Kriterien im digitalen Sektor oder in Sektoren, die digitale Fähigkeiten erfordern, einhalten, auch durch den Austausch von „Best Practices“.

Beteiligte :

Regierungen ; Privatsektor ; öffentlich-private Partnerschaften ; Fachverbände ; Medien ;...

STRATEGISCHES ZIEL 5 : Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei bestimmten Zielgruppen

5.1 Gefährdete Gruppen

Herausforderung

Es gibt auch erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf digitale Fähigkeiten⁶⁰ (Grundfertigkeiten, fortgeschrittenere Fähigkeiten und Softwarekenntnisse) und Zugang zum Internet und zu digitalen Anwendungen⁶¹. Seit der Ausgabe 2016 werden diese Daten im jährlichen Barometer der Informationsgesellschaft so weit wie möglich nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Im Allgemeinen ist das Qualifikationsniveau der Frauen niedriger und das Risiko der digitalen Ausgrenzung höher⁶². Bestimmte Gruppen wie alleinerziehende Mütter oder Frauen im Alter von 55-74 Jahren sind umso gefährdeter. Ein minimaler Zugang zu digitalen Anwendungen und minimale Kompetenzen sind jedoch mehr und mehr notwendig, um an der heutigen digitalen Gesellschaft voll und ganz teilzuhaben. Dies betrifft z.B. bürgerschaftliche Maßnahmen (eGov, etc.), Zugang zu Informationen (Internet), Durchführung grundlegender Aufgaben wie Online-Shopping, Bankgeschäfte, Online-Kontakte mit der Schule, usw. Die digitale Ausgrenzung birgt die Gefahr, dass neue Mechanismen der sozialen Ausgrenzung geschaffen oder bestehende verstärkt werden⁶³.

Zu den identifizierten spezifischen Zielgruppen gehören :

- Alleinerziehende Mutter ;
- Alleinstehende Frauen ;
- Frauen in prekären Situationen ;
- Frauen im Alter von 55-74 Jahren ;
- Frauen mit Behinderungen ;
- ...

Hebel

Ziel ist es, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf Zugang und Fähigkeiten zu verringern und schrittweise zu beseitigen :

- Durch Identifizierung der Zielgruppen, bei denen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den digitalen Fertigkeiten und beim Zugang zu digitalen Inhalten am größten und/oder problematischsten sind;
- Durch Identifizierung der Faktoren, die diese Lücke verursachen;

⁶⁰ Siehe Women in Digital Scoreboard, 2019 en [Eurostat](#)

⁶¹ Quelle : Barometer der Informationsgesellschaft, 2019.

⁶² Die digitale Kluft variiert je nach Altersgruppe und Geschlecht. Betrachtet man die Unterschiede zwischen Frauen und Männern genauer, so scheint der größte Unterschied in der Altersgruppe der 55-74-Jährigen zu bestehen (8,5 Prozentpunkte zum Nachteil der Frauen). Das Bildungsniveau ist ebenfalls ein diskriminierender Faktor. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind bei Frauen mit niedrigem Bildungsniveau größer (8,3 Prozentpunkte zum Nachteil der Frauen). Quelle : Barometer der Informationsgesellschaft, 2019.

⁶³ I. Mariën et al, Gender & ICT in België, Stand van zaken, Idealic.be, 2017, imec, SMIT, VUB ; laut der König-Baudouin-Stiftung verfügt 39% der belgischen Bevölkerung über schwache oder nicht vorhandene digitale Fähigkeiten, darunter 10 bis 15%, bei denen "digitale Ungleichheiten" andere bereits bestehende Ungleichheiten weiter verstärken würden. Es geht darum, diesen Zustand zu bekämpfen.

- Durch Einrichtung und Unterstützung von Initiativen, die sich auf Frauen konzentrieren, die zu diesen Zielgruppen gehören, die einen spezifischen Ansatz auch in Bezug auf grundlegende digitale Fähigkeiten erfordern;
- Durch Förderung einer geschlechtsspezifischen Kommunikation bei allen Kontakten mit der Bevölkerung, insbesondere im Hinblick auf eGov (öffentliche Online-Dienste).
- Durch Sicherstellung, dass die Ausbildung für digitale Fähigkeiten inklusiv ist.

Beteiligte :

Regierungen ; Privatsektor ; Zivilgesellschaft; Regionen und Gemeinden ;...

5.2 Förderung der kulturellen Vielfalt im Technologiesektor und Förderung dieses Sektors für Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund

Herausforderung

Heute herrscht in Belgien nicht nur ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im Technologiesektor, sondern auch eine hohe Arbeitslosenquote bei Menschen ausländischer Herkunft oder Migranten. Bei der Analyse der Arbeitslosenquote, der Einstellungsquote und der Karriereentwicklung unter dem Prisma der Querdiskriminierung (d.h. multifaktorielle Diskriminierung) besteht die am meisten diskriminierte Gruppe aus Frauen ausländischer Herkunft und/oder mit Behinderungen. Dies sind nicht nur neue Migrantinnen, sondern auch diejenigen, die in Belgien geboren wurden und sich in einem klassischen Bildungssystem weiterentwickelt haben. Ein Teil der Bevölkerung, der sich laut zahlreichen Statistiken in Gegenden mit einem niedrigen Wirtschaftsindex befindet und oft weit vom Arbeitsmarkt entfernt ist, ohne die für den digitalen Zug erforderlichen Ressourcen, Netzwerke und Informationen. Diese Frauen sehen sich mit mehreren Barrieren konfrontiert, die zu den bereits in dieser Strategie erwähnten Barrieren hinzukommen, wie Kultur, Sprache und sogar auch Isolation. Ziel ist es, den Bürgerinnen zu ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, damit sie die in diesem Sektor knappen Arbeitsplätze besetzen...

Hebel

Insbesondere die Technologie erfordert eine Vielzahl von Profilen, um innovative Lösungen für möglichst viele Menschen zu schaffen. Mehrere Studien haben gezeigt, dass je inklusiver die Teams sind, das heißt je nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Kultur, Behinderung, desto innovativer die Lösungen sind und Einkommen für die Organisation generieren, die sie beschäftigt. Ziel ist es, die Unternehmen für die Schaffung einer wirklich inklusiven Politik zu sensibilisieren :

- Durch Anregung von Organisationen, in ihren Personalplan eine bewusste Einstellung aufzunehmen, die eine Inklusion und universelle Zugänglichkeit fördert ;
- Durch Anregung von Organisationen zur Unterzeichnung der Charta "Women in Digital".

Es geht auch darum, das Studium, die Ausbildung und Arbeitsplätzen für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund und Migrantinnen zu fördern :

- Indem zugängliche und inspirierende Vorbilder in Kommunikationskampagnen gezeigt werden, von denen einige auch aus unterschiedlichen Hintergründen stammen ;

- Durch Zusammenarbeit mit den Medien, die die Zielgruppen, die Gemeinden (als lokale Vermittler, um auch Bevölkerungsgruppen zu erreichen, die weiter vom institutionellen Rahmen entfernt sind) und die sozialen Netzwerke über Beeinflusser erreichen;
- Durch die Förderung von Praktika in Unternehmen, um einen ersten Kontakt und vielleicht eine Festanstellung sicherzustellen ;
- Durch die Nutzung von digitalen öffentlichen Räumen zur Bereitstellung von Grundausbildung zur Bekämpfung der digitalen Kluft ;
- Durch die Zusammenarbeit mit Verbänden für berufliche Vielfalt und/oder soziokulturellen Vereinigungen, um diese Zielgruppen zu sensibilisieren und zu informieren ;
- Durch die Förderung von Schulungen (BeCode, Molengeek, HBO5, Ecole19, Interface3, TechnofuturTic, le Wagon, Girleek,...), die diese Zielgruppen erreichen und sie inspirieren könnten, und durch die Sensibilisierung dieser Ausbilder, so dass sie ihre guten Praktiken auch mit anderen Ausbildungsakteuren teilen.

Beteiligte :

Regierungen ; Vlaamse Overheid ; Region Brüssel-Hauptstadt ; Wallonische Region ; FÖD Wirtschaft ; Privatsektor ; Zivilgesellschaft ; Berufsvereinigungen ; sozio-kulturelle Vereinigungen ; Berufsverbände der Vielfalt; Medien ; ...

5.3 Förderung der Umschulung von Unternehmerinnen und Managerinnen(Reskilling/Upskilling)

Herausforderung

Am Ende ihrer Karriere und/oder angesichts der ständigen Veränderungen in der Gesellschaft können sich Unternehmerinnen und Managerinnen vom technologischen Wandel "überfordert" fühlen. Unternehmen, die nicht digitalisieren, verlieren jedoch Chancen für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Zu oft wissen Unternehmerinnen und Managerinnen nicht, wie sie ihr technologisches Wissen auf den neuesten Stand bringen können, um ihren Bedürfnissen gerecht zu werden.

Hebel

Ziel ist es, die Ausbildung während der gesamten beruflichen Laufbahn zu fördern, auch für Unternehmerinnen und Managerinnen :

- Durch die Einrichtung und Unterstützung von Initiativen zur Weiterbildung (Umschulung und Weiterbildung), die sich an Unternehmerinnen und Managerinnen richten, entsprechend den Anforderungen ihres Unternehmens (Online-Buchhaltung, Tagebuchführung, Lagerverwaltung, Personalverwaltung usw.).

Beteiligte :

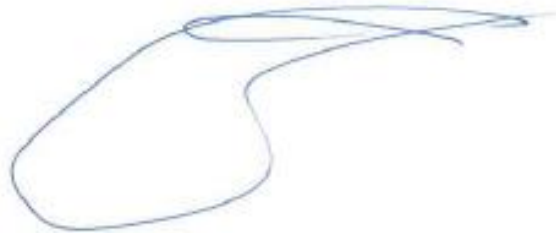
Regierungen ; Vlaamse Overheid ; Region Brüssel-Hauptstadt ; Wallonische Region ; FÖD Wirtschaft ; Privatsektor ; Zivilgesellschaft ; Berufsvereinigungen;...

III. UNTERSTÜTZUNGEN

Die Teilnehmerliste steht allen Organisationen auf allen Verwaltungsebenen **offen**, die sich beteiligen möchten. Die zuständigen Minister der verschiedenen Regierungsebenen werden Organisationen, die ihrer Zuständigkeit unterliegen, in die Umsetzung der Strategie einbeziehen.

Für das Königreich Belgien,

Alexander DE CROO



Premierminister



Pierre-Yves DERMAGNE

Vizepremierminister und Minister der Wirtschaft und der Arbeit

Petra De Sutter



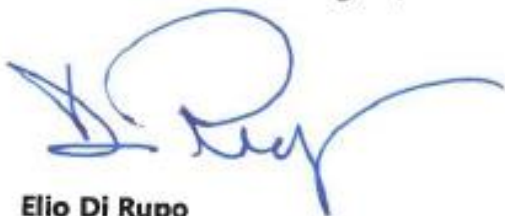
Vizepremierministerin und Ministerin des Öffentlichen Dienstes, der Öffentlichen Unternehmen, der Telekommunikation und der Post

Mathieu Michel



Staatssekretär für Digitalisierung, beauftragt mit der Administrativen Vereinfachung, dem Schutz des Privatlebens und der Gebäuderegie, dem Premierminister beigeordnet

Für die Wallonische Region,



Elio Di Rupo

Ministerpräsident

Für die Region Brüssel-Hauptstadt,



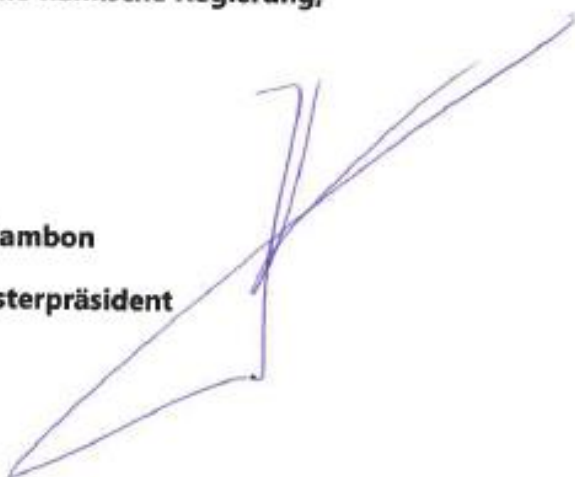
Rudi Vervoort

Ministerpräsident

Für die flämische Regierung,

Jan Jambon

Ministerpräsident

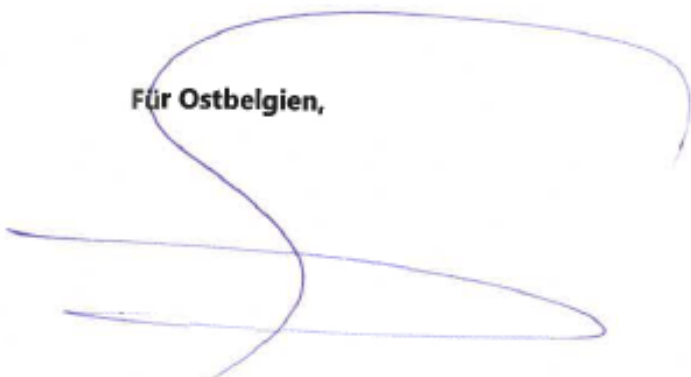


Für die Föderation Wallonie-Brüssel,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke.

Pierre-Yves Jeholet
Ministerpräsident

Für Ostbelgien,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, featuring a large loop and a horizontal stroke.

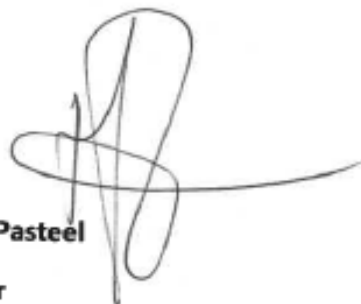
Oliver Paasch
Ministerpräsident

Für die COCOF,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke.

Barbara Trachte
Ministerpräsident

Für das Institut für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke.

Michel Pasteel
Direktor

Für die sektorspezifischen Organisationen (AGORIA, FEBELFIN...),

Für die Sozialpartner,

Für die VoG und Kollektivzentren (Vie Féminine Bruxelles, Infor Femmes, Lire et Ecrire Bruxelles,....)

Usw.