FEMIN–ICT

MAP BELEIDSVOORSTELLEN

Geïntegreerde bevindingen, voorstellen en initiatieven die voortkomen uit het FEMIN-ICT-project.

Co-funded by the European Union

Tabel Inhoudsopgave

Korte presentatie 4

Over FEMIN-ICT.....5

Theoretisch kader.....9

De bevindingen van FEMIN-ICT 11

Scenario's voor verandering en innovatie.....17

Oproep tot actie en prioritaire voorstellen voor elk partnerland 21

Samenvatting presentatie

Dit document beschrijft de uitgebreide bevindingen, aanbevelingen en initiatieven die zijn voortgekomen uit het FEMIN-ICT-project. Deze gezamenlijke inspanning, gefinancierd door het Erasmus+ programma van de Europese Unie en uitgevoerd door zeven partners uit zes EU-landen, richt zich op het identificeren van de barrières, obstakels, juridische leemtes en uitdagingen die een effectieve en succesvolle carrière van vrouwen in de informatie- en communicatietechnologiesector (ICT) in de weg staan.

Het hoofddoel van deze beleidsroutekaart is maatregelen te schetsen die door elk deelnemend land kunnen worden genomen om genderongelijkheden in de ICT-sector aan te pakken en urgente, belangrijke en noodzakelijke acties te identificeren om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in ICT te bevorderen in de richting van de doelstellingen van de Digitale Agenda 2030 van Europa.

De volledige versie van het project is te vinden op onze website www.femminictproject.eu.

"Ik denk dat het heel belangrijk is om meer vrouwen in de IT te krijgen. Mijn motto is: IT is te belangrijk om aan mannen over te laten."

Karen Ida Boalth Spärck Jones FBA

Baanbrekende Bretonse wetenschapper IT

Over FEMIN-ICT

Gendermainstreaming in de ICT-sector door vrouwen te ondersteunen en aan te moedigen om ICT-gerelateerde beroepen te kiezen.

Wat is FEMIN-ICT?

De genderkloof in onderwijs, banen en ICT-functies is een goed gedocumenteerd wereldwijd fenomeen. FEMIN-ICT was een project dat begon in februari 2021 en eindigde in februari 2023, gefinancierd door het Erasmus+ programma van de Europese Unie. Het doel was het bestrijden van stereotypen en andere barrières binnen instellingen die de deelname van vrouwen en het vrouwelijk geslacht in de ICT-sector mogelijk maken of belemmeren, het uitrusten van de ICT-sector met de nodige vaardigheden, instrumenten en kennis om vrouwen meer kansen te geven in de ICT en beide geslachten beter te integreren in alle functies en op alle verantwoordelijkheidsniveaus, en het ondersteunen van alle structurele, wetgevende, academische en sociale inspanningen om de kloof tussen mannen en vrouwen in de ICT-sector te dichten.

De missie Onze

Het basisidee van het project was dat door het trainen en ondersteunen van het bredere ICT-ecosysteem om maatregelen voor gendergelijkheid te nemen en ruimtes, producten en diensten aan te bieden die inspelen op de behoeften van vrouwen, de ICT-sector meer van hen kan aantrekken, opnemen, behouden en mondiger maken en zo diverser, rechtvaardiger en inclusiever kan worden.

Daartoe bood FEMIN-ICT een uniek opleidings- en ondersteuningsprogramma aan, dat ICT-bedrijven, het ICT-bedrijfsecosysteem en overheden uitrustte met de vaardigheden en instrumenten om vrouwen in de ICT-sector te empoweren en een genderperspectief in al hun praktijken te integreren; en, anderzijds vrouwen die werkzaam zijn in de ICT-sector, of al een ICT-bedrijf runnen, of zelfs werkloos zijn maar geïnteresseerd in een carrière in de ICT-sector om hun loopbaan in de digitale economie te starten of voort te zetten.

De doelstellingen Onze

1. **Ondersteuning voor ICT-bedrijven**
Zowel bestaande als potentiële werkgevers in de ICT-sector kregen steun en opleiding om een inclusieve werkomgeving te bevorderen. Bedrijfsondersteunende ecosystemen werden opgeleid om hun capaciteit te versterken om genderbewuste diensten aan te bieden, effectieve communicatie- en gendergerichte strategieën aan te nemen en effectievere ondersteuning te bieden aan vrouwelijke ICT-ondernemers. Dit had op zijn beurt tot doel de bestaande genderkloof aan te pakken en in evenwicht te brengen.

2. **Empowerment-initiatieven in academische instellingen**
Academische instellingen, gemeenten en prefecturen werden getraind om vrouwvriendelijke empowermentinitiatieven en -structuren beter te ontwerpen en te implementeren. Deze initiatieven bestonden uit trainingsprogramma's, netwerkactiviteiten, samenwerkingsruimten en -hubs en gemeenschapsgestuurde ICT-projecten.

3. **Empowerment van vrouwen in ICT-carrières**
De algemene doelstelling was om vrouwen in staat te stellen een loopbaan in ICT na te streven. De verleende steun was bedoeld om vrouwen niet alleen in staat te stellen de sector binnen te komen, maar ook om te blijven werken, zodat ze een productieve en lonende carrière kunnen opbouwen die vergelijkbaar is met die van hun mannelijke tegenhangers.

Theoretisch Box

De digitalisering van werk creëert kansen voor vrouwen, vooral in bèta/technische en ICT-functies, en helpt de genderkloof te dichten. Hardnekkige genderstereotypen, een gebrek aan normen en andere systemische factoren dragen echter bij aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen in bèta/technische beroepen. Academische trajecten, uitdagingen op de werkplek en sociale lasten, met name onbetaald werk, vormen een verdere belemmering voor de vooruitgang van vrouwen in bèta/technische loopbanen.

Dit rapport richtte zich op de uitdagingen en kansen voor vrouwen in de ICT-sector, zoals beschreven in een rapport van het **Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE).** De Europese Unie heeft moeite om gendergelijkheid in de digitale sector te bereiken, aangezien slechts **17% van** de digitale banen in 2016 door **vrouwen werd bezet.**
In het wereldwijde rapport van het World Economic Forum over de genderkloof wordt **de noodzaak** benadrukt **om de overstap van vrouwelijke afgestudeerden in bèta/techniek naar de arbeidsmarkt te ondersteunen, waarbij wordt opgemerkt dat het aantal vrouwen dat een jaar na hun afstuderen vasthoudt aan bèta/techniek aanzienlijk is gedaald**. Statistieken laten zien dat 8 van de 10 digitale banen in de EU door mannen worden vervuld, wat de hardnekkige genderkloof in de digitale sector benadrukt. Het rapport wijst ook op de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies op bèta/technisch gebied.

Theoretisch Box

Dit rapport onderzoekt het wettelijke kader voor gendergelijkheid op internationaal en EU-niveau, inclusief verschillende toezeggingen, verklaringen en resoluties. De belangrijkste geanalyseerde rechtsinstrumenten zijn de EU-verdragen, het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, het Verdrag van de Raad van Europa inzake de voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, en de lokale wet- en regelgeving in elk partnerland.

De EU heeft richtlijnen en verordeningen aangenomen over gelijke behandeling, geweld tegen vrouwen en de bescherming van de rechten van slachtoffers. De uitdagingen om gendergelijkheid te bereiken werden ook geanalyseerd rekening houdend met de lens van het rapport "Women, Business and the Law" van de Wereldbank.

Theoretisch Box

Het volledige document biedt een grondige analyse van de wettelijke problemen die relevant zijn voor alle partnerlanden.
Enkele van de hoogtepunten zijn de wetswijzigingen in België gericht op het bestrijden van discriminatie en het erkennen van meerdere vormen van discriminatie, waaronder intersectionele discriminatie. Cyprus richt zich op wetgeving voor gelijke behandeling en Griekenland heeft weliswaar geen specifieke regelgeving voor de ICT-sector, maar wel een brede wetgeving die discriminatie op het werk verbiedt.

Italië voert wetten in om gendergelijkheid, gelijke beloning en vertegenwoordiging in bedrijfsbesturen te bevorderen. H Spanje implementeert initiatieven om de genderkloof in de ICT-sector aan te pakken, terwijl Zweden sinds 1980 uitgebreide wetgeving heeft tegen genderdiscriminatie op het werk, inclusief maatregelen om intimidatie te voorkomen en gelijke beloning te bevorderen.

De wettelijke kaders weerspiegelen de aanpak van elk land voor gendergelijkheid op het gebied van werkgelegenheid en ICT.

FEMIN-ICT Bevindingen

Het FEMIN-ICT consortium voerde enquêtes, focusgroepen en activiteiten uit in partnerlanden om de situatie van vrouwen in de ICT-sector te onderzoeken. Het doel was om hiaten te identificeren in de implementatie van gendergerelateerde wet- en regelgeving en om inzicht te krijgen in de kloof tussen beleid en realiteit. De belangrijkste bevindingen voor elk land worden hieronder samengevat:

1 België

Vrouwen worden in de ICT-sector geconfronteerd met uitdagingen als gevolg van zelfgepercipieerde beperkingen, interne twijfels en een laag zelfvertrouwen. Vooroordelen van werkgevers en negatieve attitudes op de werkplek dragen bij tot het onderschatten van het belang van vrouwen in ICT. Flexibele werktijden, telewerken en sociaal-economische voorzieningen worden voorgesteld om deze uitdagingen aan te pakken. Meer financiering voor opleiding, overheidssteun en meer interesse van de werknemers voor het creëren van een genderbewuste werkomgeving zijn nodig.

FEMIN-ICT Bevindingen

2 Cyprus

Geïnternaliseerde vrouwenhaat en gebrek aan rolmodellen zijn primaire barrières voor vrouwen in de ICT-sector. Er zijn initiatieven om inclusie te bevorderen, maar de door COVID-19 versnelde flexibiliteit heeft zowel positieve als negatieve gevolgen. De weerstand tegen plannen voor gendergelijkheid in de academische wereld blijft bestaan en hiervoor is meer steun van de overheid nodig. Oplossingen zijn onder andere systeemverandering, zichtbare normen, flexibele werkregelingen en netwerkmogelijkheden.

> In een interview dat **Femin-ICT hield** met **mevrouw Loukia Vassiliou, een** programmeur op Cyprus, zei ze dat ze positieve veranderingen in de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen verwachtte met het nieuwe wetsontwerp over werk op afstand. Ze benadrukte de noodzaak van veranderingen in de wetgeving, zichtbare normen en vroegtijdige blootstelling door middel van seminars voor vrouwen in ICT. Ze verwacht dat het wetsvoorstel over telewerk vrouwen inderdaad mondiger zal maken door een meer diverse ICT-sector te bevorderen.

FEMIN-ICT Bevindingen

3 Italië

Er zijn structurele veranderingen nodig om genderstereotypen in de ICT-sector in Italië uit te bannen.

Er is een grote discrepantie tussen het aanbod van en de vraag naar vaardigheden op de Italiaanse arbeidsmarkt, met name op het gebied van elektrotechniek en informatietechnologie. Het beleid moet zich richten op het hervormen van wervings- en opleidingsmethoden, het ondersteunen van start-ups en het bevorderen van het evenwicht tussen werk en privéleven. De uitdagingen van ouderschapsverlof beïnvloeden de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij aanwervingskeuzes en steun voor vrouwen zonder diploma is van cruciaal belang.

> Het inadequate ouderschapsverlofbeleid in Italië heeft gevolgen voor zorgrollen en arbeidskeuzes. We hebben digitaal onderwijs nodig, blijvende steun voor vrouwen in het bedrijfsleven en gerichte investeringen in digitalisering. Naast retoriek over gelijke kansen zijn praktische stappen, verbeteringen op de werkplek en genderinclusieve stadsplanning nodig.
>
> **FEMIN-ICT** Interview met **Cecilia Del Re,** advocaat en voormalig gemeenteraadsvertegenwoordiger voor bedrijfsleven en digitale innovatie in de stad Florence, Italië.

FEMIN-ICT Bevindingen

4 Griekenland

Er is sprake van een 'leaky pipeline'-fenomeen, waarbij vrouwen bèta/techniek studeren maar niet doorstromen naar verwante loopbanen. Het geringe aantal vrouwen in bèta/technische vakgebieden leidt tot een gebrek aan vrouwen in het vakgebied, met genderstereotypering en -discriminatie als hoofdoorzaak. Strategieën zijn onder andere het promoveren van vrouwen naar leidinggevende posities, het ondersteunen van de balans tussen werk en privéleven en het betrekken van mannen bij inspanningen tegen seksisme. Het belang van familie, rolmodellen en onderwijs werd benadrukt; samenwerking werd gevraagd voor gegevensverzameling en wetshandhaving.

> In een interview met FEMIN-ICT benadrukte **Dr. Zefi Dimadama**, secretaris-generaal voor Gelijkheid en Mensenrechten van Griekenland, de noodzaak van één gegevensplatform en gezamenlijke acties voor een krachtige implementatie van genderwetgeving in de EU. Prioriteiten zijn onder andere het aanpakken van stereotypen, het versterken van kinderopvang, het vergroten van de vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek, het betrekken van mannen bij het genderdebat, het ondersteunen van genderinclusieve stadsplanning en het aanpakken van vooroordelen in de media.

FEMIN-ICT Bevindingen

5 Spanje

We zien een ongelijkheid in de aanwezigheid van vrouwen in ICT-functies op basis van de grootte van bedrijven, maar ook de noodzaak om ons te richten op de genderkloof in digitale vaardigheden. Vrouwen worden geconfronteerd met sociale verwachtingen en stereotypen op basis van geslacht, wat hun carrièrekeuzes en vooruitgang beïnvloedt. Flexibiliteit in werktijden, erkenning van stereotypen en vertrouwen in de capaciteiten van vrouwen zijn essentieel voor verandering. Externe druk, netwerken en bewustmakingscampagnes zijn belangrijke hulpmiddelen.

> "Ondanks de vooruitgang moet Spanje iets doen aan de afnemende aanwezigheid van vrouwen in bèta/techniek, die wordt beïnvloed door diepgewortelde sociale normen. Wettelijke garanties, technologieonderwijs op jonge leeftijd en gerichte inspanningen zijn noodzakelijk om deze onevenwichtigheid te corrigeren." - **Femin-ICT** interview met **Dr. Silvia Rueda Pascal,** adviseur van het Kabinet van Wetenschap, Innovatie en Universiteiten. Directeur van de eenheid Vrouwen en Wetenschap.

FEMIN-ICT Bevindingen

6 Zweden

Bedrijven erkennen de noodzaak van meer diversiteit vanwege wettelijke vereisten en externe factoren.
Ondanks de hoge positie van Zweden op het gebied van gendergelijkheid zijn er nog steeds kloven. Bedrijven hebben traag prioriteit gegeven aan de vorming van diverse groepen, waarbij vrouwen nog steeds meer ouderschapsverlof opnemen en mannen overwegend leidinggevende posities bekleden. De uitdaging om snel vrouwen aan te nemen wordt nog verergerd door de op snelheid gerichte aard van start-ups, waardoor diversiteit en inclusie geen prioriteit krijgen.
Het taalgebruik in personeelsadvertenties en het **gebrek aan verschillende normen** zijn belangrijke obstakels. Vrouwen worden van jongs af aan onvoldoende aangemoedigd om voor een carrière in de technologiesector te kiezen, omdat de sector als complex en tijdrovend wordt beschouwd.
Discriminatie in Zweden is vaak subtiel: vrouwen nemen een groter deel van de ouderlijke taken op zich. De reis van het moederschap kan een remmende factor zijn in hun carrièreontwikkeling, ondanks een ondersteunend systeem voor kinderopvang, dat mannen niet op dezelfde manier treft.

Scenario's voor verandering en innovatie

De **beleidsagenda voor het Digitale** Decennium bevat concrete doelen en streefcijfers voor 2030, die richting geven aan de digitale transformatie van Europa; het doel is om een digitaal geletterde bevolking en hoogopgeleide digitale professionals te bereiken, om een genderevenwicht te bereiken waarbij: ten minste 80% van de 16-74-jarigen ten minste digitale basisvaardigheden heeft, ten minste 20 miljoen ICT-specialisten in de Unie werken en tegelijkertijd de toegang van vrouwen tot de sector wordt bevorderd, en ten minste 20 miljoen ICT-specialisten in de EU werken.

Benaderingsniveau per land

België

- -Bijna de helft van de bevolking beschikt niet over digitale basisvaardigheden.
- Het percentage ICT-specialisten is **5,6%**, iets boven het EU-gemiddelde.
- -Er zijn inspanningen nodig om de coördinatie van digitale vaardigheden te verbeteren.

Scenario's voor verandering en innovatie

Cyprus

- **50% van** de bevolking beschikt over digitale basisvaardigheden.
- Cyprus haalde het EU-gemiddelde voor ICT-specialisten (**4,6%**).
- Er wordt aanbevolen om speciale nadruk te leggen op training voor **55-plussers** en kwetsbare groepen.

Italië

- Slechts **46% van de** Italianen beschikt over digitale basisvaardigheden.
- ICT-afgestudeerden zitten aanzienlijk onder het EU-gemiddelde **(1,5% vergeleken met 4,2%).**
- Er zijn inspanningen nodig om de capaciteit voor het opleiden van ICT-specialisten te versterken.

Scenario's voor verandering en innovatie

Griekenland

- Meer dan de helft van de bevolking heeft digitale basisvaardigheden.
- Het percentage ICT-specialisten is **2,5%**, een van de laagste in de EU.
- Talent drain en gebrek aan specialisatie zijn uitdagingen.

Spanje

- Meer dan een derde heeft geen digitale basisvaardigheden.
- Spanje presteert goed op het gebied van digitale basisvaardigheden en meer dan basisvaardigheden.
- Er zijn inspanningen nodig voor bijscholing en omscholing, vooral op het gebied van geavanceerde technologieën.

Scenario's voor verandering en innovatie

Zweden

- Zweden heeft een hoog niveau van digitale vaardigheden (67% met basisvaardigheden).
- Het percentage ICT-specialisten ligt met 8,6% ruim boven het EU-gemiddelde.
- Er zijn inspanningen nodig om aan de vraag te voldoen en het aantal studenten dat zich specialiseert in ICT te verhogen.

Kaart met beleidsvoorstellen

Oproep tot actie en voorstellen p prioriteiten voor elk partnerland

Het document stelt een beleidsroutekaart voor met specifieke aanbevelingen en prioriteiten voor elk partnerland om **de vertegenwoordiging van vrouwen** in de ICT-sector in Europa te **versterken**.

Voorgestelde strategische stappen op EU-niveau zijn onder andere het aanpakken van stereotypen, het bevorderen van overheidssteun voor kinderopvang, het onderzoeken van de effectiviteit van bestaande wetten en het verschuiven van de verantwoordelijkheid voor diversiteitsinitiatieven naar collectieve inspanningen binnen bedrijven.
Het volledige document is te vinden op onze projectpagina, femminict.com

Kaart met beleidsvoorstellen

We stellen een aantal van de volgende strategische volgende stappen voor om het aantal vrouwen dat in ICT werkt te verhogen, met als doel een meer inclusief en divers landschap in deze snel evoluerende sector.

De volledige lijst is te vinden in het volledige document met beleidsvoorstellen.

· Niveau Europese Unie

- Overheidssteun is van vitaal belang om de kinderopvangsystemen te versterken en de zorgverplichtingen te verlichten.
- De noodzaak om de hardnekkige stereotypen rond vrouwen aan te pakken die hun vooruitgang blijven belemmeren.
- Migrantenvrouwen zijn nog steeds vaker werkloos of economisch inactief dan enige andere groep op de arbeidsmarkt van de EU.
- Er is een kritisch onderzoek nodig naar wetten en regels die niet zelfstandig de vooruitgang bevorderen, zoals verwacht.
- Vrouwelijke ondernemers hebben te maken met ongelijkheid in financiering in vergelijking met hun mannelijke tegenhangers en worden bovendien onderworpen aan meer kritiek en kritisch onderzoek.
- Het is van vitaal belang dat de verantwoordelijkheid voor initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie verschuift van één manager naar een collectieve inspanning waarbij alle leden van het bedrijf betrokken zijn.
- In het streven naar gendergelijkheid is het belangrijk om het debat uit te breiden naar mannen en hun rol in onbetaalde zorg en huishoudelijke taken te bespreken.

Kaart met beleidsvoorstellen

België

- Bevordering van digitale geletterdheid en de voordelen van een carrière in ICT.
- Empowerment van vrouwen in ICT door mentorprogramma's en bewustmakingscampagnes.
- Steun wetgeving over de erkenning en vergoeding van onbetaalde zorg.
- Wetten herzien en aanpassen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken.
- ICT-opleidingen voor vrouwen versterken en de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies vergroten.
- De interesse en betrokkenheid van werknemers voor het creëren van een genderbewuste omgeving vergroten.
- Versterk de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies door quota's of andere maatregelen voor positieve actie toe te voegen.

Kaart met beleidsvoorstellen

Cyprus

- Invoering van flexibele werktijden.
- Aanpak van onbetaalde zorg op cultureel niveau.
- De barrières identificeren en aanpakken waarmee vrouwen in de ICT-sector worden geconfronteerd.
- Wetgeving en programma's uitvoeren voor de integratie van vrouwen in ICT.
- Normen voor vrouwen in ICT op nationaal niveau bevorderen.
- ICT-onderwijs integreren in nationale leerplannen.
- Blinde wervingspraktijken toepassen om vooroordelen te verminderen en vrouwen als poortwachters bij de werving betrekken.

Italië

- ICT-werk toevoegen aan nationale leerplannen.
- Dialoog over onbetaalde zorg aanmoedigen.
- Wijzigingen in ouderschapsverlof aanpakken.
- De voordelen van een ICT-carrière onder de aandacht brengen.
- Onderzoek naar belemmeringen voor de professionele ontwikkeling van vrouwen in ICT.
- Bestrijding van genderdiscriminatie op de werkplek.

Kaart met beleidsvoorstellen

Griekenland

- ICT-onderwijs integreren in nationale leerplannen.
- De veranderingen volledig opnemen in het beleid voor ouderschapsverlof.
- De toegang tot kinderopvang verbeteren.
- De arbeidsparticipatie van vrouwen verhogen met quota voor gendergelijkheid.
- Bestrijding van genderdiscriminatie op het werk.
- Beleid voor werknemers met zorgtaken.
- Aanpak van loopbaanuitval onder vrouwen.
- Mannen betrekken bij inspanningen om seksisme en stereotypen te bestrijden.
- Opkomst van standaarden
- Betrokkenheid van lokale overheden bij de uitbreiding van de STEM-initiatieven buiten stedelijke centra.

Kaart met beleidsvoorstellen

Spanje

- De instroom van vrouwen in ICT-gerelateerde studies bevorderen.
- Stimuleer de dialoog over onbetaalde zorg.
- Bestrijding van genderdiscriminatie op de werkplek.
- Bevorderen van rolmodellen in veeleisende ICT-banen.
- De kloof tussen beleid en de uitvoering ervan dichten.
- De implementatiekloof tussen de publieke en private sector overbruggen.

Zweden

- Integratie van migrantenvrouwen in ICT met pariteitsquota.
- De inschrijving van vrouwen voor studieprogramma's bevorderen gerelateerd aan ICT.
- Bestrijding van genderdiscriminatie op de werkplek.
- Gendernormen uitdagen en sectoroverschrijdend beleid ondersteunen.
- Mannen betrekken bij inspanningen om seksisme en stereotypen te bestrijden.
- De verantwoordelijkheid voor diversiteitsinitiatieven verschuiven naar collectieve inspanningen.
- Het debat over eerlijke ouderschapsverlofpraktijken versterken.

Jouw Bedankt!

Je kunt het volledige Policy Roadmap-document op onze website vinden door de volgende QR-code te scannen.

Co-funded by the European Union

Met financiering van de Europese Unie. De standpunten en meningen zijn uitsluitend die van de auteurs en vertegenwoordigen niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). De Europese Unie en het EACEA kunnen niet verantwoordelijk worden gehouden voor de geuite meningen.

Co-funded by
the European Union

FEMIN–ICT