



GENDER IN
ONDERNEMERSCHAP
EN ALTERNERENDE
OPLEIDINGEN
Cijfers en perspectieven

Auteurs: Sam Sadrabadi, Ellen de Coster en Laure Mostinckx

INHOUD

1.	Inleiding	3
2.	Ondernemerschap: leiden, opstarten en stopzetten van een zaak in België	4
2.1.	Algemeen	4
2.2.	Hoofdberoep	5
2.3.	Bijberoep	6
2.4.	Gepensioneerden	7
2.5.	Situering binnen Europa en wereldwijd	8
2.5.1.	Europa	8
2.5.2.	Wereldwijd	10
2.6.	Initiatieven tot het dichten van de genderkloof	12
2.7.	Ondernemersvorming	14
2.8.	Ondernemerscompetenties	18
3.	Alternerende opleidingen in het secundair onderwijs	20
4.	Naar gendergelijkheid	25

1. Inleiding

België bevindt zich op vlak van werkzaamheidsgraad al geruime tijd in de Europese middenmoot. En hoewel Vlaanderen beter scoort dan het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, is ook in onze regio nog heel wat werk aan de winkel. Met name de tewerkstelling bij jongeren (20-24 jaar) en 55-plussers is – gezien binnen de Europese context - opvallend laag. Ook kortgeschoolden en migranten uit niet-EU-lidstaten zijn specifieke aandachtsgroepen. Daarnaast valt de genderkloof op. Bijvoorbeeld, de werkzaamheidsgraad bij kortgeschoolde vrouwen die buiten de EU zijn geboren bedraagt nauwelijks 34,2% .¹

De genderkloof in de werkzaamheidsgraad tekent zich nog duidelijker af wanneer er enkel rekening wordt gehouden met zelfstandig ondernemerschap: het aandeel van mannelijke zelfstandigen (11,7%) in de bevolking van het Vlaams Gewest is dubbel zo hoog als dat van vrouwen (6%). Beide percentages liggen in de buurt van het EU-gemiddelde.²

Vrouwen vormen dus een categorie met veel potentieel om, zoals vastgelegd in de beleidsnota's 2019-2024 van het Departement Werk en Sociale Economie en het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, de werkzaamheidsgraad en het aantal ondernemers in Vlaanderen op te trekken. Onderwijs en opleiding zijn daarbij essentieel, maar ook leerstelsels die in het verleden hun effectiviteit hebben bewezen op tewerkstelling en ondernemerschap, zoals de Leertijd en de ondernemerschapstrajecten, of het nieuwe stelsel van Duaal Leren dat in toenemende mate een belangrijk beleidsinstrument wordt in de strijd tegen ongekwalificeerde uitstroom en jeugdwerkloosheid. Ook hier zien we echter een significante genderkloof.

In deze paper gaan we dieper in op enkele cijfers m.b.t. gender in de kerntaken van SYNTRA Vlaanderen. We bekijken eerst de genderkloof in zelfstandig ondernemerschap in het Vlaams Gewest, en plaatsen die vervolgens in Europees en internationaal perspectief. Vervolgens beschouwen we de ondernemerschapstrajecten en de alternerende onderwijsstelsels Leertijd, Deeltijds Beroeps Secundair Onderwijs (DBSO) en Duaal Leren.

¹ Hilde Crevits (2019), Beleidsnota 2019-2024 Werk en Sociale Economie: p. 11.

² Hilde Crevits (2019), Beleidsnota 2019-2024 Economie, Wetenschap en Innovatie, p. 10.

2. Ondernemerschap: leiden, opstarten en stopzetten van een zaak in België

2.1. Algemeen

Zoals blijkt uit tabel 1 is de genderkloof in zelfstandig ondernemerschap in hoofd- en bijberoep de laatste jaren een constant gegeven. Voor elke vrouwelijke zelfstandige ondernemer zijn er ongeveer twee mannelijke zelfstandigen. De algemene trend van het groeiende aantal ondernemingen in België doet zich zowel bij mannen als bij vrouwen voor, maar de groei tussen 2014 en 2018 is sterker bij vrouwen (14%) dan bij mannen (9%). De genderkloof is de afgelopen 5 jaar daardoor wat kleiner geworden. Het aandeel van vrouwen onder Belgische zelfstandige ondernemers nam sinds 2014 dan ook licht toe, van 33% naar 34%.

Een omgekeerde genderkloof doet zich voor wat betreft meewerkende echtgenoten. Er zijn meer vrouwen die meehelpen in de onderneming van hun echtgenoot dan omgekeerd. Opvallend genoeg deed zich bij mannen een zeer lichte stijging voor vergeleken met 5 jaar geleden, waar de trend bij vrouwen duidelijk sterk dalende is.

Tabel 1: evolutie van het aantal zelfstandige ondernemers en meewerkende echtgenoten, 2014-2018

Hoedanigheid	Geslacht	2014	2015	2016	2017	2018
Zelfstandigen	Man	636.963	647.851	661.520	678.350	693.334
	Vrouw	310.819	320.271	330.985	344.545	355.825
	Totaal	947.782	968.122	992.505	1.022.895	1.049.159
Meewerkende echtgenoten	Man	29.759	30.115	30.044	29.853	29.872
	Vrouw	38.361	37.232	35.973	35.015	33.615
	Totaal	68.120	67.347	66.017	64.868	63.487
Totaal		1.015.902	1.035.469	1.058.522	1.087.763	1.112.646

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 2019

De sterkere groei van vrouwelijk ondernemerschap uit zich in de cijfers van het aantal starters (zie tabel 2). Waar de man-vrouwverhouding in het aantal zelfstandige ondernemers nog 2:1 is, is die in het aantal starters nog ongeveer anderhalve mannelijke starter voor elke vrouwelijke starter. De groei tussen 2014 en 2018 is wel sterker bij mannen (26%) dan bij vrouwen (21%), maar in verhouding met hun aandeel in het totale aantal ondernemingen starten vrouwen significant vaker een zaak op dan mannen: in 2014 ging het om 11% vrouwelijke starters van het totale aantal vrouwelijke zelfstandigen, een percentage dat in 2018 is gestegen tot 12. Voor mannen ging het om 8% in 2014 en 10% in 2018. Omdat mannen een sterkere groei optekenen, nam hun aandeel in het aantal starters wel licht toe, van 61% in 2014 naar 62% in 2018.

Verder blijkt ook dat voor elke vrouwelijke zelfstandige ondernemer die stopt, anderhalve tot twee mannelijke ondernemers hetzelfde doen (zie tabel 2). Deze verhouding is de afgelopen vijf jaar wel gedaald,

en bovendien is de groei van het aantal mannelijke stoppers aanzienlijk lager dan die van vrouwen: 5% tegenover 13%. In verhouding met hun aandeel in het totale aantal ondernemingen zetten vrouwen iets vaker hun zaak stop dan mannen: voor de periode 2014-2018 schommelt het percentage vrouwen dat hun zaak stopzet rond 6% van het aantal vrouwelijke zelfstandigen in hetzelfde jaar, waar dit voor mannen rond 5% is. Door die sterkere groei nam het aandeel van vrouwen in het aantal stopzettingen de afgelopen 5 jaar toe, van 36% in 2014 naar 38% in 2018.

Tabel 2: evolutie van het aantal startende en stoppende zelfstandige ondernemers, 2014-2018

Status ondernemer	Geslacht	2014	2015	2016	2017	2018
Starters	Man	53.827	57.796	61.156	64.128	68.033
	Vrouw	34.996	37.030	39.187	41.298	42.185
	Totaal	88.823	94.826	100.343	105.426	110.218
Stoppers	Man	32.327	28.219	31.989	33.503	33.821
	Vrouw	18.211	16.631	19.132	19.389	20.541
	Totaal	50.538	44.850	51.121	52.892	54.362

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 2019

2.2. Hoofdberoep

De duidelijke genderkloof doet zich ook voor wanneer enkel rekening wordt gehouden met de zelfstandigen in hoofdberoep (zie tabel 3). Voor elke vrouw die het statuut van zelfstandige in hoofdberoep heeft, zijn er twee mannen met hetzelfde statuut. Hun aandeel bleef in de periode 2014-2018 stabiel rond 34%. Het groeicijfer tussen 2014 en 2018 ligt voor zowel vrouwen als mannen op ongeveer 6%.

Ook bij de starters in hoofdberoep is de genderkloof erg uitgesproken. Het aandeel van mannen nam toe van 63% in 2014 naar 67% in 2018. Bovendien was de groei van mannelijke starters in hoofdberoep (22%) in de periode 2014-2018 sterker dan die van vrouwelijke starters (5%), bij wie de groei de laatste jaren uitblijft.

Bovenstaande ondervertegenwoordiging van vrouwen qua starters in hoofdberoep trekt zich ook door in de stopzettingen. Hun aandeel zakte van 36% in 2014 naar 34% in 2018, en bovendien lieten ze in die periode een daling optekenen van 2%, terwijl het aantal mannelijke stoppers steeg met 8%.

Tabel 3: evolutie van het aantal zelfstandige ondernemers in hoofdberoep, 2014-2018

	Geslacht	2014	2015	2016	2017	2018
Alle ondernemers	Man	454.577	462.621	469.500	475.075	482.633
	Vrouw	237.458	241.752	244.912	247.866	251.537
	Totaal	692.035	704.373	714.412	722.941	734.170
Starters	Man	39.166	42.840	44.898	44.946	47.933
	Vrouw	22.524	23.545	23.828	23.417	23.544
	Totaal	61.690	66.385	68.726	68.363	71.477
Stoppers	Man	22.185	19.944	23.128	22.946	23.907
	Vrouw	12.496	11.144	12.793	11.831	12.277
	Totaal	34.681	31.088	35.921	34.777	36.184

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 2019

2.3. Bijberoep

De genderkloof is minder uitgesproken bij de zelfstandigen in bijberoep (zie tabel 4). De ratio schommelde er de afgelopen 5 jaar rond anderhalve man voor elke vrouw. Het aandeel van mannen in het totale aantal zelfstandigen in bijberoep is ook lager dan dat voor zelfstandigen in hoofdberoep, en is zelfs in dalende lijn: van 62% in 2014 naar 59% in 2018. De oorzaak is het veel sterkere groeicijfer van vrouwelijke starters in deze periode. Met 24% bedraagt de groei bijna het drievoud van die van mannen (9%).

In de categorie van starters is nauwelijks nog sprake van een genderkloof: vrouwen nemen een aandeel in van 47%, een cijfer dat stabiel bleef tussen 2014 en 2018. In die periode groeiden de vrouwelijke starters in bijberoep bovendien sneller aan, met 39% tegenover 36% voor mannen.

De snelle aangroei van vrouwelijke zelfstandigen in bijberoep, wordt ook gereflecteerd in hun aandeel onder de stoppers. Waar in 2014 nog 45% van de stoppers vrouw was, was dit in 2018 al gestegen tot 51%. Het aantal mannelijke stoppers groeide in die periode met 13%, terwijl dat bij de vrouwen liefst 44% was.

Tabel 4: evolutie van het aantal zelfstandige ondernemers in bijberoep, 2014-2018

	Geslacht	2014	2015	2016	2017	2018
Alle ondernemers	Man	144.712	144.856	147.329	153.631	157.930
	Vrouw	89.289	92.657	97.706	105.542	111.067
	Totaal	234.001	237.513	245.035	259.173	268.997
Starters	Man	17.314	17.941	19.622	22.724	23.483
	Vrouw	15.278	16.403	18.179	20.774	21.181
	Totaal	32.592	34.344	37.801	43.498	44.664
Stoppers	Man	7.652	6.629	7.295	7.078	8.626
	Vrouw	6.203	6.061	7.040	7.169	8.929
	Totaal	13.855	12.690	14.335	14.247	17.555

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 2019

2.4. Gepensioneerden

Tenslotte bekijken we ook de cijfers voor zelfstandige ondernemers die na hun pensioen hun zaak verderzetten (zie tabel 5). Hier is de genderkloof het grootst. De mannen die na pensionering voor verderzetting van hun zaak kozen, hebben een ruim overwicht van 75%, een percentage dat onveranderd bleef de afgelopen 5 jaar, net als de ratio van 3 mannen voor elke vrouw. Het aandeel mannelijke ondernemers steeg tussen 2014 en 2018 met 23%, waar dat voor vrouwen 20% was.

Het mannelijke overwicht is al iets minder uitgesproken in het aantal starters, waar hun aantal licht zakte van 71% in 2014 naar 70% in 2018. De vrouwelijke starters zijn aan een inhaalbeweging bezig, met een groei van 16% die duidelijk sterker is dan die bij mannen (10%).

Deze inhaalbeweging vertaalt zich ook naar de cijfers van de stopzetters. Het aandeel van vrouwen nam hier toe van 24% in 2014 naar 26% in 2018. Bovendien was de daling van het aantal vrouwelijke stoppers minder uitgesproken dan die van mannen: 2% tegenover 8%.

Tabel 3: evolutie van het aantal zelfstandige ondernemers na pensionering, 2014-2018

	Geslacht	2014	2015	2016	2017	2018
Alle ondernemers	Man	67.433	70.489	74.735	79.497	82.643
	Vrouw	22.433	23.094	24.340	26.152	26.836
	Totaal	89.866	93.583	99.075	105.649	109.479
Starters	Man	1.820	1.775	1.924	1.920	1.995
	Vrouw	742	696	744	820	864
	Totaal	2.562	2.471	2.668	2.740	2.859
Stoppers	Man	4.505	3.647	4.047	6.331	4.133
	Vrouw	1.460	1.337	1.368	2.396	1.434
	Totaal	5.965	4.984	5.415	8.727	5.567

Bron: Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers, 2019

2.5. Situering binnen Europa en wereldwijd

2.5.1. Europa

De genderverschillen in ondernemerschap beperken zich niet tot ons land. Een studie uit 2014 van de Europese Commissie naar vrouwelijk ondernemerschap telde zo'n 33 miljoen ondernemers in de EU in 2012, waarvan 31% vrouwen en 69% mannen. In de Baltische staten Letland en Litouwen was het aandeel van vrouwelijk ondernemerschap het grootst met 40%, gevolgd door Luxemburg (39%). De slechtste leerlingen van de klas waren Malta (17%) en Ierland (20%), maar opvallend zijn ook de slechte scores van de Scandinavische landen. Zweden (26%), Denemarken en niet-lidstaat Noorwegen (beide 28%) scoorden beduidend onder het EU-gemiddelde van 31%, wat eveneens de Belgische score was. Zowel het EU-gemiddelde als België tekenden een lichte stijging op vergeleken met 2008: respectievelijk 30% en 29%.³

Wanneer vrouwelijk ondernemerschap ingebed wordt in de ondernemersgraad (de verhouding van het aantal ondernemers tegenover de gehele beroepsbevolking) verschuiven de verhoudingen. Griekenland

³ Europese Commissie (2014), Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, p. 24-25.

voerde in 2012 de ranglijst aan, met 24% van de vrouwelijke beroepsbevolking die ondernemer was, gevolgd door Portugal (17%) en Italië (16%). Denemarken en Estland sloten hier de ranglijst af met beide 5%. België zat met 9% opnieuw net onder het EU-gemiddelde van 10%.⁴ Dat vooral Zuid-Europese vrouwen een carrière als ondernemer verkiezen boven een job als werknemer, is zeker niet onlogisch. De moeilijke economische situatie in deze landen noopt heel wat mensen tot ondernemerschap bij gebrek aan voldoende mogelijkheden op de arbeidsmarkt, die gekenmerkt wordt door weinig jobs en veel werkloosheid. Dit soort van noodzaak-gedreven ondernemerschap komt bovendien vooral voor bij groepen met een relatief zwakke socio-economische positie, wat in heel wat Zuid- en Oost-Europese landen effectief het geval is voor vrouwen.

Net als in België zijn de meeste Europese ondernemers zelfstandigen zonder personeel. Dit geldt voor zowel vrouwen als mannen: van alle vrouwelijke ondernemers in 2012 was 77% zelfstandig zonder personeel, terwijl dit voor mannen 70% was. In Hongarije (38%), Ierland (34%) en Duitsland (33%) was het aandeel van vrouwelijke ondernemers met personeel in het totale aantal vrouwelijke ondernemers het hoogst. Ook hier liep ons land gelijk met het EU-gemiddelde van 23%.⁵

Vrouwelijke ondernemers zijn sneller dan mannen geneigd om ondernemerschap deeltijds of in bijberoep uit te oefenen. Van alle vrouwelijke ondernemers in de EU in 2012, deed 30% dat deeltijds of in bijberoep, waar dit voor mannen maar 12% was. Op Bulgarije na was het aandeel van deeltijdse ondernemers in alle lidstaten groter bij vrouwen dan bij mannen. Nederland voerde in 2012 de rangschikking aan met 64% (tegenover 25% bij mannen), gevolgd door het Verenigd Koninkrijk (54% en 17%). Hekkensluiter was Slovaakse met 4% (tegenover 1% bij mannen), net voor Bulgarije met 5% bij zowel vrouwen als mannen. Ons land zat met een aandeel van 19% bij vrouwen en 6% bij mannen ruim onder het EU-gemiddelde.⁶

De Europese Commissie stelde vast dat vrouwelijke ondernemers in 2012 vooral actief waren in de gezondheidssector, sociaal werk en onderwijs. In deze sectoren was er zelfs een vrouwelijk overwicht van 55-60%. In alle andere NACE-sectoren bedroeg hun aandeel 40% of minder. Hekkensluiters waren de mijnindustrie (9%), water- en afvalverwerking (8%), transport en logistiek (7%) en de bouwsector (3%). Qua leeftijd is dan weer geen genderverschil merkbaar. In 2012 bevonden zowel de meeste vrouwelijke als mannelijke ondernemers zich in de leeftijdscategorieën 25-49 en 50-64 jaar: respectievelijk 59% en 32% bij vrouwen en respectievelijk 58% en 33% bij mannen. Het aandeel van vrouwelijke ondernemers neemt wel af in de leeftijdscategorieën 50-64 jaar en 65+. Het opleidingsniveau laat opnieuw een genderkloof zien, met ditmaal vrouwen die beter scoren dan mannen. Vrouwelijke ondernemers zijn namelijk vaker hoogopgeleid: 33% tegenover 24% bij mannen. En ze zijn bovendien minder vaak laagopgeleid: 27% bij vrouwen en 35% bij mannen. In Estland zijn vrouwelijke ondernemers het vaakst hoogopgeleid, gevolgd door Ierland en

⁴ Europese Commissie (2014), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, p. 28.

⁵ Europese Commissie (2014), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, p. 35-36.

⁶ Europese Commissie (2014), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, p. 39-40.

België. Het gemiddelde opleidingsniveau van vrouwelijke ondernemers is in die landen ook hoger dan dat van hun mannelijke tegenhangers.⁷

Het gemiddeld genomen hogere opleidingsniveau van vrouwelijke ondernemers in België werd ook vastgesteld door de Vlaamse werkbaarheidsmonitor van 2016, die het competentieportfolio van de Vlaamse zelfstandige ondernemer in kaart bracht. Waar 67% van de vrouwelijke zelfstandigen een diploma hoger onderwijs had, was dit voor mannen slechts 55%.⁸

Het gemiddelde netto jaarinkomen van een vrouwelijke ondernemer lag in 2012 gemiddeld lager dan dat van mannen in de EU: € 18.000 tegen € 19.000. In heel wat landen, waaronder Zweden, Finland, het Verenigd Koninkrijk, Nederland en België, verdient een vrouwelijke ondernemer echter gemiddeld meer dan een mannelijke ondernemer. De verschillen zijn meestal vrij klein: in België bv. gaat het om € 1.500 extra op jaarbasis, terwijl in Duitsland een mannelijke ondernemer ongeveer € 4.000 meer verdient. Nergens in Europa is de loonkloof groter dan in Duitsland, uitgezonderd in niet-lidstaat Noorwegen waar het jaarinkomen van een vrouwelijke ondernemer bijna € 8.000 hoger is.⁹

2.5.2. Wereldwijd

De *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) biedt een goed globaal beeld van ondernemerschap (zie grafiek 1). Uit het meest recente rapport blijkt dat op vlak van startend ondernemerschap, de genderkloof groter is in Europa dan in Zuidoost-Azië en Latijns-Amerika. Dit lijkt paradoxaal, gezien aangenomen wordt dat de man-vrouwgelijkheid er kleiner is dan in Europa. Maar opnieuw is enige nuance nodig vanwege het onderscheid tussen noodzaak-gedreven en innovatie-gedreven ondernemerschap. In een aantal landen zonder genderkloof in startend ondernemerschap, zoals Angola, Madagaskar, Indonesië en Guatemala, vormen noodzaak-gedreven ondernemerschap en de traditionele ambachten de hoofdmoot van startend ondernemerschap. Het zijn bovendien ook landen waar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt relatief zwakker is vergeleken met Europa en Noord-Amerika, en de toegang tot ondernemerschap toegankelijker en vaak ook informeler omwille van minder administratieve en financiële barrières. Een andere mogelijke verklaring is het minder competitieve karakter van derdewereldeconomieën, wat de stap naar ondernemerschap faciliteert omdat faalangst minder doorslaggevend is. Bovendien staan er heel wat landen tegenover waar innovatie-gedreven ondernemerschap dominant is en waar vrouwen even vaak of zelfs vaker de stap zetten naar ondernemerschap, zoals Thailand, Panama en Qatar. Ook Israël en de Verenigde Arabische Emiraten scoren relatief goed.¹⁰

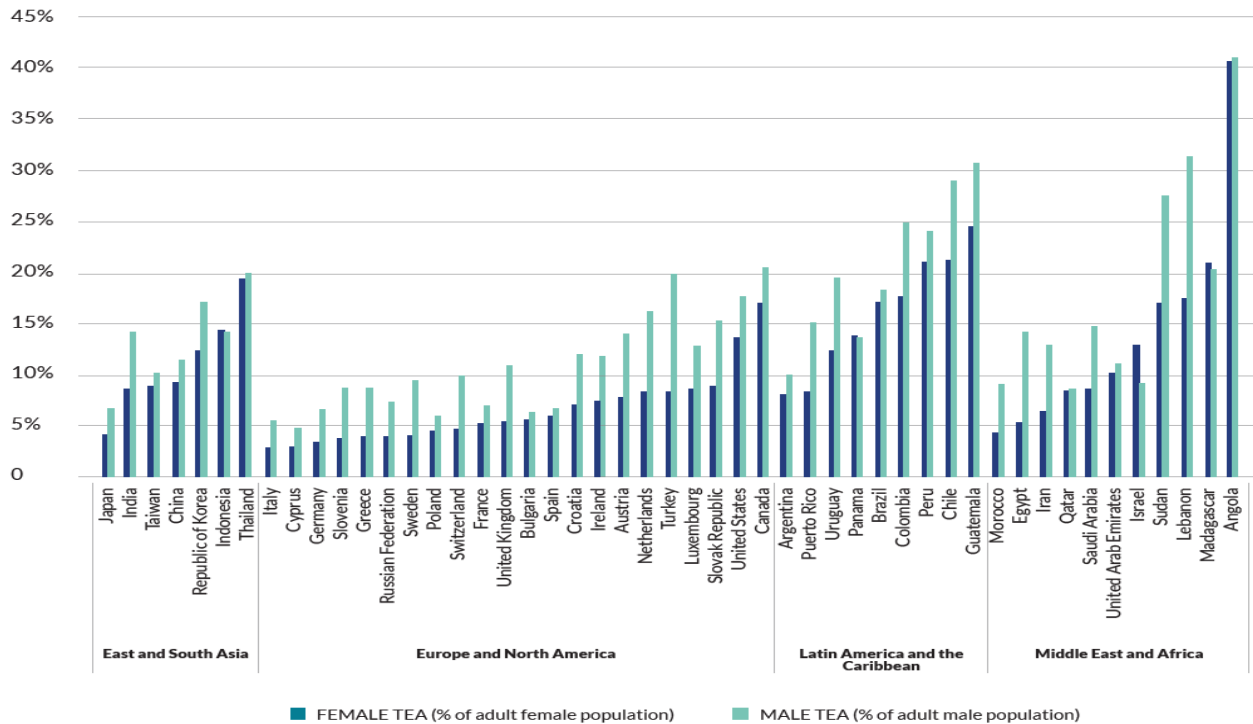
⁷ Europese Commissie (2014), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, p. 47, 59-66.

⁸ Katrien Penne en Ria Bourdeaud'hui (2019), *De competentieportfolio van de Vlaamse zelfstandige ondernemer. Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016*, Stichting Innovatie & Arbeid, p. 21.

⁹ Europese Commissie (2014), *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, p. 75-76.

¹⁰ Niels Bosma en Donna Kelley (2019), *Global Entrepreneurship Monitor. 2018/2019 Global Report*, Global Entrepreneurship Monitor, p. 21, 23-24.

Grafiek 1: graad van startend ondernemerschap bij volwassenen (18-64 jaar) volgens gender, 2018



Bron: Global Entrepreneurship Monitor, 2019

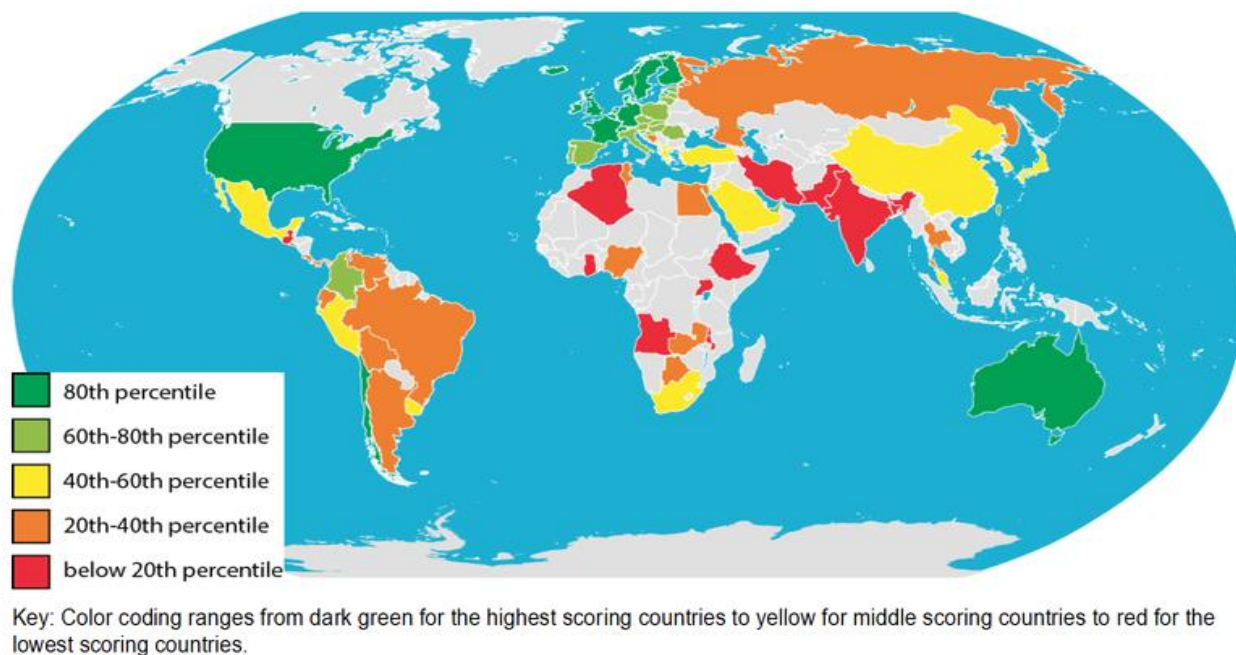
Helaas maakt de GEM in andere statistieken het genderonderscheid niet, waardoor interessante gegevens over o.a. stopzetting, familiebedrijven en faalangst ontbreken. De Vlaamse monitor waarmee vergeleken kan worden – België wordt sinds enkele jaren niet meer opgenomen in de GEM – maakt dit genderonderscheid wel. In 2017 gaven Vlaamse mannen vaker dan vrouwen aan in de komende 6 maanden opportuniteiten te zien om een onderneming op te richten: 52% tegenover 36%. Ze hadden bovendien minder vaak faalangst dan vrouwen om een onderneming te starten (42% tegenover 62%) en schatten hun competenties vaker in als adequaat om een onderneming op te richten (54% tegenover 34%) – over dit laatste meer in punt 2.8 hieronder. Op het moment van de bevraging was 3% van de vrouwen bezig met het opstarten van een onderneming, tegenover 8% van de mannen. Er werd geen verschil gemeten op vlak van noodzaak-gedreven ondernemerschap: bij zowel mannen als vrouwen ging het om ongeveer 1 op 3, ruim boven het EU-gemiddelde van 1 op 5.¹¹

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat België nog heel wat werk voor de boeg heeft om gendergelijkheid in ondernemerschap te bewerkstelligen, maar dat ons land in Europese en globale context zeker niet slecht presteert wat betreft de aanwezigheid van de noodzakelijke voorwaarden om innovatief ondernemerschap bij vrouwen te stimuleren. Volgens de *Female Entrepreneurship Index* van de denktank en

¹¹ Petra Andries, Laurence Rijssegem en Jolien Roelandt (2018), *Ondernemerscultuur en ondernemend gedrag in Vlaanderen: situatie 2017*, Steunpunt Economie & Ondernemen, p. 5-7.

onderzoeksinstituut The Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDi) behoort België, samen met West- en Noord-Europa, de VS en Australië, tot de koplopers van de index (zie figuur 1).

Figuur 1: De Female Entrepreneurship Index 2015 uitgedrukt op de wereldkaart



Bron: The Global Entrepreneurship and Development Institute, 2015

2.6. Initiatieven tot het dichteren van de genderkloof

Een UNIZO-enquête afgenomen in januari 2019 bij 540 vrouwelijke zelfstandigen peilde o.a. naar mogelijke acties die vrouwelijk ondernemerschap kunnen stimuleren (zie tabel 6). Respondenten konden ofwel tot 3 acties uit een keuzelijst aanduiden, ofwel aangeven dat extra acties niet nodig waren. Deze laatste optie werd door slechts 5% van de ondervraagden aangeduid. 41% gaf aan dat er nood is aan meer vrouwelijke rolmodellen in de media, en 22% wees ook op het belang van media-aandacht voor ondernemerschap in het algemeen. Ook andere acties om vrouwelijk ondernemerschap meer op de kaart te zetten, zoals evenementen (26%) en vrouwelijke CEO's (25%) scoorden relatief goed. Verder werden ook socio-economische en beleidsmaatregelen belangrijk geacht. Zo wenste 36% een groter en flexibeler kinderopvangaanbod, 24% meer moederschapsverlof en 13% de invoering van vaderschapsverlof voor zelfstandigen, 21% meer meisjes in STEM-onderwijsrichtingen en 14% quota's voor vrouwen in bestuursorganen.¹²

¹² UNIZO Studiedienst (2019), *KMO-cijfers. Vrouwelijk ondernemerschap*, UNIZO, p. 1-2.

Tabel 6: welke acties zijn nodig om vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren?

#	Omschrijving	%
1	Meer vrouwelijke rolmodellen opvoeren in de media	41
2	Groter en flexibeler aanbod van kinderopvang	36
3	Begeleiding van vrouwelijke ondernemers (bijv. We Are Jane)	29
4	Evenementen rond vrouwelijk ondernemerschap (bijv. Womed-award)	26
5	Meer vrouwelijke CEO's	25
6	Meer moederschapsverlof voor zelfstandigen	24
7	Meer media-aandacht voor ondernemerschap	22
8	Meer meisjes in technische afstudeerrichtingen (wetenschap, technologie, ingenieur)	21
9	Quota's voor vrouwen in bestuurlijke organen (private en/of publieke instellingen)	14
10	Invoeren vaderschapsverlof voor zelfstandigen	13
11	Geen actie nodig	5
12	Andere, gelieve te specificeren	5

Bron: UNIZO, 2019

Hoewel een ruime meerderheid van 95% dus wel extra maatregelen nodig achtte om meer vrouwen richting ondernemerschap te leiden, gaf 75% ook aan dat het vandaag gemakkelijker is om als vrouw te stappen te zetten naar ondernemerschap dan 20 jaar terug. De meeste respondenten wezen op de maatschappelijke aanvaarding als belangrijkste factor (43%). De andere genoemde oorzaken volgen al op ruime afstand: beter opgeleide en zelfstandigere vrouwen (12%), meer ondersteuning en stimulering (11%), meer vrouwelijke rolmodellen, betere combinatie van gezin en werk, en het doorbreken van traditionele gezinspatronen (telkens 8%), en een mentaliteitswijziging bij zowel vrouwen zelf (6%) als bij mannen en jongere generaties (4%). Van de respondenten die aangaven dat er geen verschil is met 20 jaar geleden, noemden de meesten de combinatie van werk en gezin als voornaamste struikelblok, maar er werd ook op gewezen dat vrouwen zich nog steeds vaker moeten bewijzen dan mannen. Een kleine groep tenslotte gaf aan dat er zich geen probleem stelt omdat er helemaal geen verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers: beiden ondervinden dezelfde hindernissen maar krijgen ook dezelfde kansen aangereikt.¹³

De meeste ondernemers- en werkgeversorganisaties hebben een dienstverlening opgezet die specifiek gericht is op vrouwen. Zo brengt Voka haar vrouwelijke leden samen in **Voka Ladies**, dat regelmatig activiteiten organiseert. Verder biedt Voka ook **Plato-trajecten** aan waarin vrouwelijke KMO-ondernemers samen worden gebracht met het oog op *peer-learning*, uitwisseling van ervaringen en netwerking, en organiseert het events zoals **EntrepreNHER**. UNIZO Limburg en UNIZO Oost-Vlaanderen hebben met respectievelijk **Livia** en **Female Executive Officers (FEO)** een gelijkaardig vrouwenennetwerk. Ook Livia organiseert voor haar leden meerdere activiteiten en reikt ook jaarlijks de Livia-Award uit aan een ondernemster, terwijl FEO meer fungeert als een lerend netwerk. Samen met de vzw Markant bekroont UNIZO elk jaar ook een vrouwelijke ondernemers met de **WOMED Award**. Tenslotte voorziet ook UNIZO voor haar vrouwelijke leden specifieke vormingstrajecten, zoals **You Can Have It All**. Het NSZ organiseert voor zover bekend geen trajecten of events die expliciet gericht zijn op

¹³ UNIZO Studiedienst (2019), *KMO-cijfers. Vrouwelijk ondernemerschap*, UNIZO, p. 2-4.

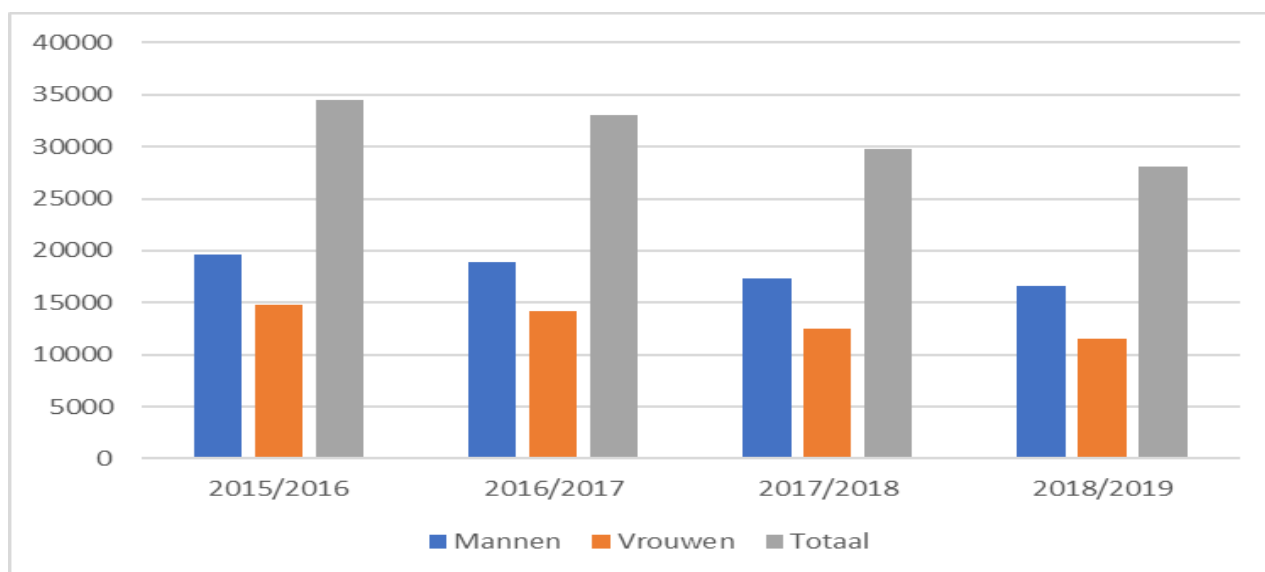
vrouwelijk ondernemerschap, maar haar studiedienst doet er wel regelmatig onderzoek naar. Naast deze brede ondernemersorganisaties zijn er ook nog andere initiatieven, bijvoorbeeld **vzw Markant** die zich toelegt op ondernemerschap bij vrouwen.

Het promoten van ondernemerschap, competentieversterkende initiatieven en het verminderen van faalangst en het verbeteren van zelfvertrouwen kunnen helpen om de genderkloof te verkleinen. Ook het weghalen van maatschappelijke en economische obstakels voor vrouwelijk ondernemerschap en het formuleren van beleidsaanbevelingen daartoe blijven nodig. Er zijn specifieke groepen waar de genderkloof in ondernemerschap groter is en specifieke aandachtspunten heeft, zoals bij nieuwkomers.

2.7. Ondernemersvorming

De genderkloof in ondernemerschap is iets minder uitgesproken in ondernemersvorming (zie grafiek 2). Dat geldt althans voor dat deel van het vormingsaanbod dat door de overheid gecertificeerd en gefinancierd wordt, namelijk de ondernemerschapstrajecten van de SYNTRA's die voornamelijk (maar zeker niet exclusief) gericht zijn op starters. Uit de inschrijvingscijfers blijkt dat vorig cursusjaar 59% van de cursisten man was en 41% vrouw. Die verdeling loopt min of meer gelijk met de voorgaande cursusjaren, namelijk 57% in 2015/2016 en 2016/2017 en 58% in 2017/2018. Het aandeel van vrouwen in de inschrijvingen kent dus een lichtjes dalende trend.

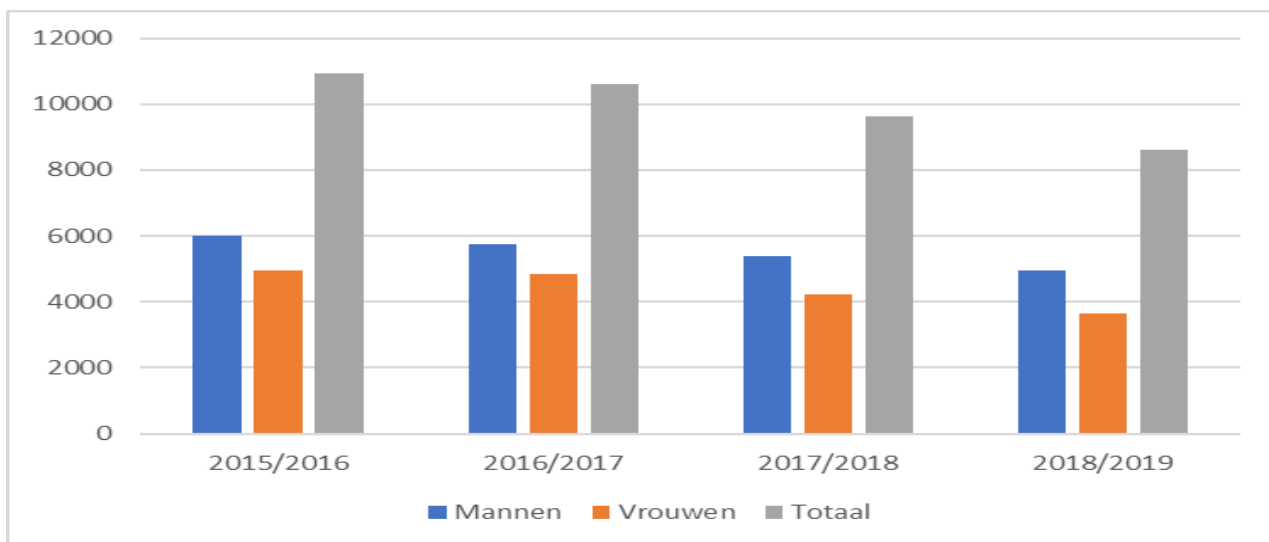
Grafiek 2: evolutie van het aantal inschrijvingen in SYNTRA-ondernemerschapstrajecten volgens gender, 2015-2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

De evolutie van het aantal geslaagden volgt die van het aantal inschrijvingen (zie grafiek 3). De mannelijke cursisten waren vorig cursusjaar goed voor 58% van het totale aantal geslaagden, waar dat in 2015/2016 nog 55% was. Een stijging die het toegenomen gewicht van mannen in de inschrijvingscijfers dus reflecteert.

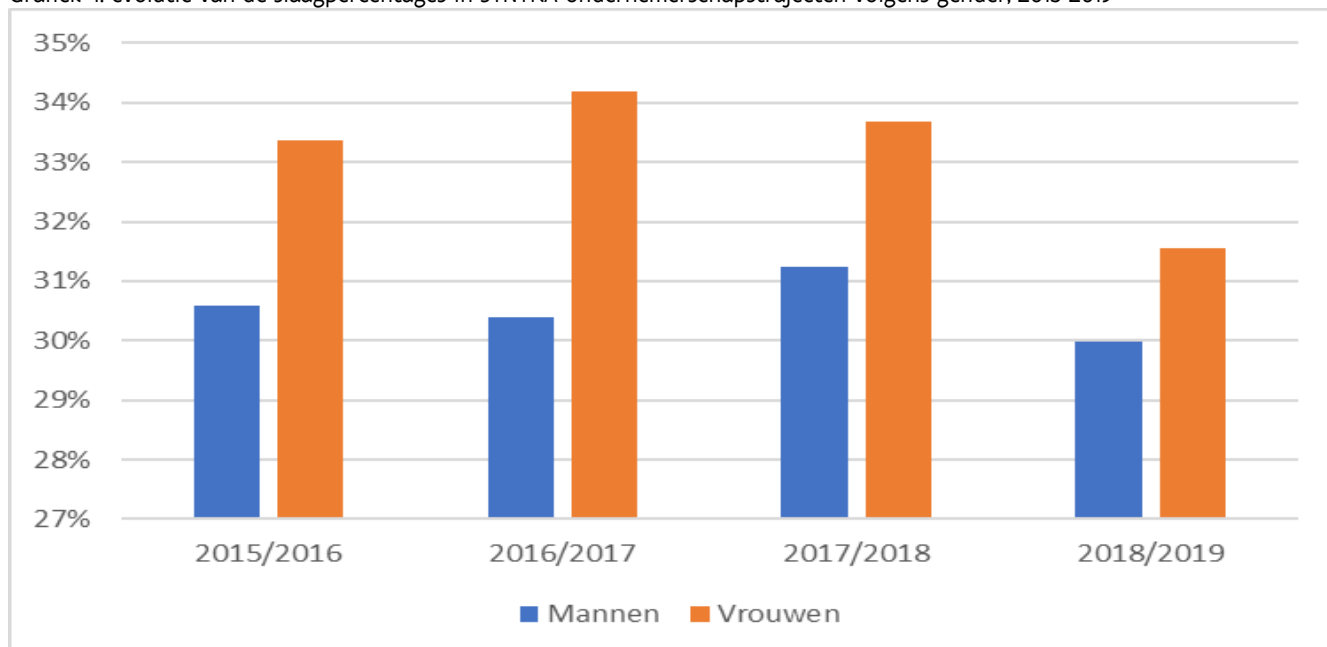
Grafiek 3: evolutie van het aantal geslaagden in SYNTRA-ondernemerschapstrajecten volgens gender, 2015-2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

Interessanter zijn de slaagpercentages – het aantal geslaagden in verhouding tot het aantal inschrijvingen per cursusjaar – waaruit blijkt dat vrouwen beter presteren in de SYNTRA-ondernemerschapstrajecten (zie grafiek 4). Het verschil is weliswaar nooit groter geweest dan 4 procentpunt de afgelopen 4 cursusjaren, maar niettemin significant.

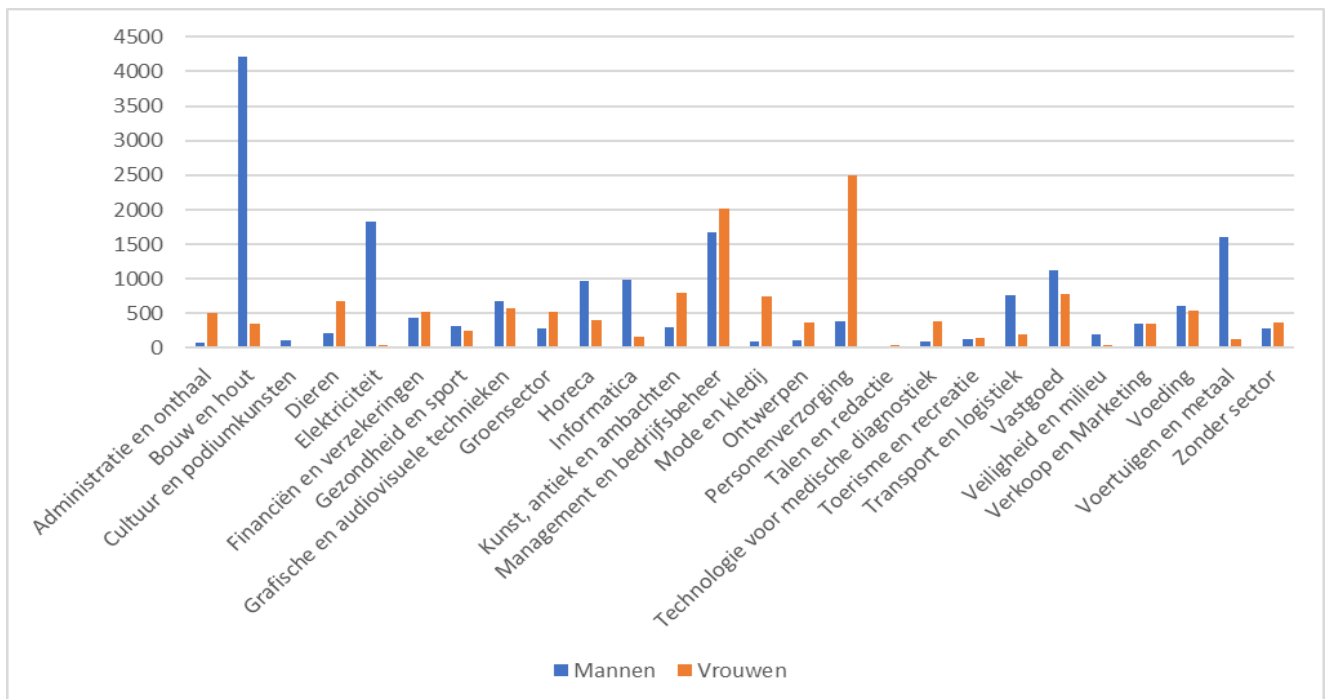
Grafiek 4: evolutie van de slaagpercentages in SYNTRA-ondernemerschapstrajecten volgens gender, 2015-2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

Er is een grote variatie naargelang de sector (zie grafiek 5). Vrouwen domineerden vorig cursusjaar de inschrijvingen in opleidingen gekoppeld aan 'zachtere' sectoren zoals administratie en onthaal, dieren, mode en kledij, ontwerpen en personenverzorging. Opvallend is dat er ook meer vrouwen ingeschreven waren in bedrijfsbeheer en managementopleidingen.

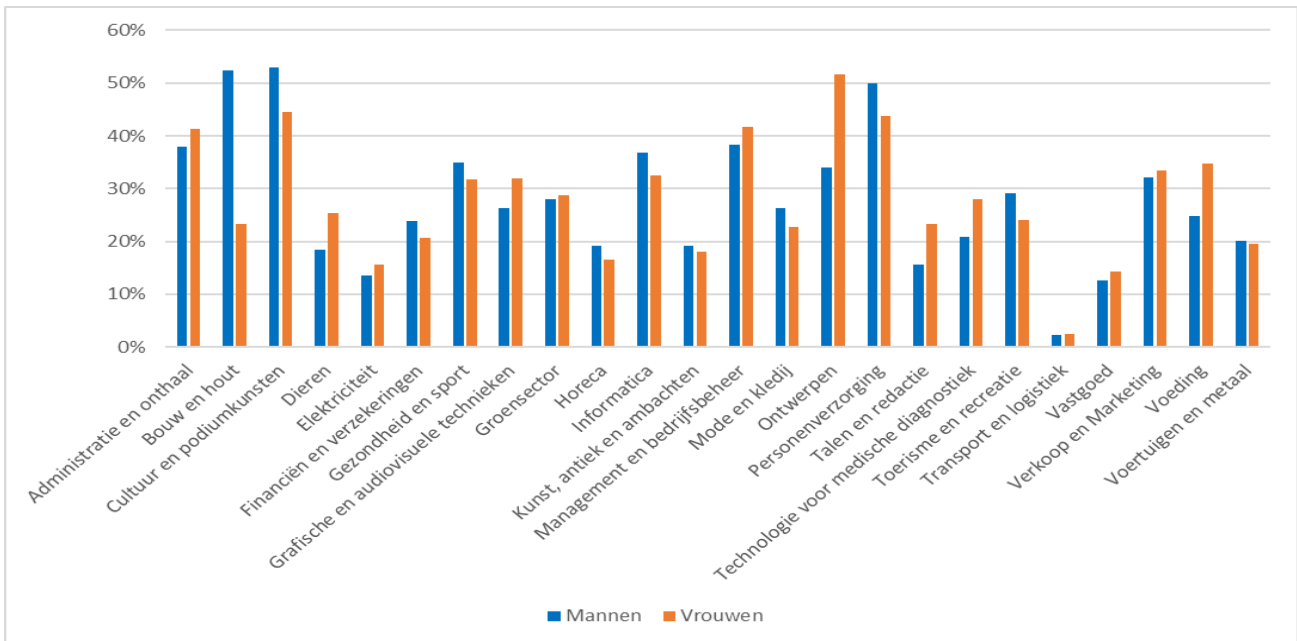
Grafiek 5: inschrijvingen in SYNTRA-ondernemerschapstrajecten volgens gender en sector, 2018/2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

In het afgelopen cursusjaar rondde 32% van de vrouwen en 30% van de mannen hun opleiding succesvol af. Het slaagpercentage voor alle cursisten bedroeg 31%. Voor de meeste sectoren waren er geen significante genderverschillen in de slaagpercentages. Belangrijke kanttekening: het gaat hier niet om afzonderlijke opleidingen, maar alle opleidingen gegroepeerd per sector. Verdere analyses kunnen uitwijzen of er zich in sectoren zonder noemenswaardige genderverschillen toch variaties voordoen tussen de opleidingen. De sectoren waar wel een groot genderverschil is in slaagpercentage, zijn niet noodzakelijk gedomineerd door een bepaald geslacht. Voeding bv. kende vorig cursusjaar een gelijklopend aantal inschrijvingen van mannen en vrouwen, maar het slaagpercentage ligt er aanzienlijk hoger bij vrouwen. Daar staan sectoren tegenover die overwegend mannelijk of vrouwelijk zijn qua inschrijvingen maar met omgekeerd evenredige slaagkansen, zoals personenverzorging en mode en kledij die minder populair zijn bij mannen, maar die er vaker voor slagen dan vrouwen. Of de opleidingen in de sector elektriciteit waarvoor de weinige vrouwen die zich hebben ingeschreven vaker slagen dan mannen (zie grafiek 6).

Grafiek 6: slaagpercentages in SYNTRA-ondernemerschapstrajecten volgens gender en sector, 2018/2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

Bovenstaande cijfers hebben enkel betrekking op de sterk op starters gerichte ondernemerschapstrajecten. De inschrijvingscijfers van de toegewezen trajecten in kader van het uitbestedingsbeleid van SYNTRA Vlaanderen (voornamelijk kortlopende bijscholingen) werpen een andere blik op het aantal bijscholingen en ondernemersvorming in de brede zin van het woord. Onderstaande tabel geeft het aantal inschrijvingen weer van unieke deelnemers aan een module (onderdeel van een flexibel traject) sinds 2014. Omdat een aantal deelnemers zich inschrijft voor meerdere modules ligt het gemiddeld aantal deelnemers per module dus hoger dan onderstaande cijfers, maar desondanks blijft de stijging van het aantal gemiddelde deelnemers toch opvallend.

Tabel 4: Aantal inschrijvingen van unieke deelnemers aan een module binnen de toegewezen trajecten sinds 2014

Jaar	Aantal modules	Man	Vrouw	Totaal m/v	Gemiddelde /module	% M	% V
2014	487	643	617	1.260	2,6	51%	49%
2015	1004	5.478	3.977	9.455	9,4	57,9%	42,1%
2016	1158	7.571	7.209	14.780	12,8	51,2%	48,8%
2017	X	8.660	9.448	18.108	X	47,8%	52,2%
2018	X	3.975	4.105	8.080	X	49,2%	50,8%
2019	X	5.714	5.329	11.043	X	51,7%	48,3%

Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2020

Ook op basis van de cijfers van de toegewezen trajecten stellen we vast dat de genderkloof in ondernemersvorming minder uitgesproken is dan in ondernemerschap. We moeten echter twee belangrijke kanttekeningen maken. Het gaat in de eerste plaats over een klein deel van het privaat opleidingsaanbod. Verder onderzoek naar de deelname van ondernemers in het private opleidingsaanbod is wenselijk, ook in het licht van een mogelijke genderkloof of het ontbreken daarvan. Bovendien zijn de meeste tenders ook gericht op werknemers. Dat geldt eveneens voor de beroepstrajecten en bedrijfsbeheer, maar daar wordt de laterale uitstroom naar ondernemerschap op termijn sterker benadrukt. De toegewezen trajecten versterken dus zowel ondernemerschap als *intrapreneurship*, maar de inschrijvingscijfers hebben niet enkel betrekking op ondernemers of kandidaat-ondernemers in de strikte zin van het woord.

Wat de lesgevers betreft was de genderkloof in de ondernemerschapstrajecten van de SYNTRA's afgelopen cursusjaar nog groter. Van de ongeveer 3.000 lesgevers was slechts 30% een vrouw en 70% een man.

Genderneutrale toeleidingsacties (bv. infobrochures of reclamecampagnes voor een opleiding in de bouwsector waar ook vrouwen in voorkomen) of specifieke acties gericht om meer lesgevers/docenten en cursisten van het andere geslacht aan te moedigen voor uitgesproken mannelijke of vrouwelijke opleidingen kunnen helpen om een genderevenwicht in het leerlingen- en cursistenbestand van bepaalde opleidingen te bewerkstelligen, maar ook hier geldt dat het een lang en gestaag proces zal zijn.

2.8. Ondernemerscompetenties

Zoals reeds bleek uit het Vlaamse GEM-rapport schatten vrouwen hun ondernemerscompetenties lager in dan mannen. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 kwam tot dezelfde vaststelling. Dubbel zoveel bevraagde vrouwen als mannen gaven aan een ernstig (vaak) vaktechnisch competentiedeficit te ervaren: 12% tegenover 6%. Ze gaven ook iets vaker aan een beperkt (soms) vaktechnisch competentiedeficit te ervaren, namelijk 48% (mannen 45%). Eenzelfde beeld wat betreft managementcompetenties. 42% van de

vrouwelijke ondernemers meent een ernstig managementcompetentiedeficit te hebben. Dit is aanzienlijk meer dan bij mannen, waar 28% zichzelf niet competent genoeg acht. Meer mannen (48%) geven wel aan een beperkt managementcompetentiedeficit te ervaren dan vrouwen (41%). Dat vrouwen vaker aangeven zich soms of vaak niet competent te voelen is ietwat verrassend te noemen, want ze zijn vaker hoogopgeleid en scholen zich meer bij dan mannen. Deze paradox is mogelijk te verklaren door de genderverdeling over de verschillende sectoren heen. Zo hebben vrijeberoepers, waarin zich bovengemiddeld meer vrouwen dan mannen bevinden, meer te maken met een beperkt of ernstig managementcompetentiedeficit. Ook genderattitudes spelen mogelijk een rol.¹⁴ Omdat een bevraging een relatief subjectief meetinstrument is valt het bv. niet uit te sluiten dat de gegeven antwoorden niet altijd correct aansluiten bij de realiteit. Met andere woorden, vrouwen schatten hun competenties mogelijk te laag in terwijl mannen hun competenties net te hoog beoordelen.

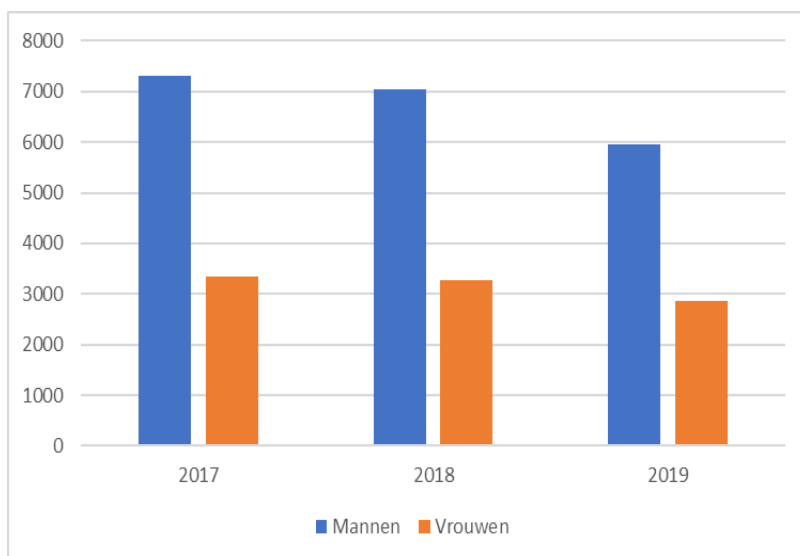
Een interessante toetsing van de resultaten van de werkbaarheidsmonitor kan gebeuren a.d.h.v. een analyse van de resultaten van de ENTRE-spiegel, een door de KU Leuven, SYNTRA Vlaanderen en de SYNTRA's ontwikkelde competentiezelfscan. Ook hier gaat het uiteraard om een redelijk subjectieve bevraging en geen objectieve meting, maar omdat deze tool telkens ook een peer (familie, vriend(in) of collega) van de respondent bevraagt, is de subjectiviteit hier minder uitgesproken.

¹⁴ Katrien Penne en Ria Bourdeaud'hui (2019), *De competentieportfolio van de Vlaamse zelfstandige ondernemer. Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016*, Stichting Innovatie & Arbeid, p. 27-31.

3. Alternerende opleidingen in het secundair onderwijs

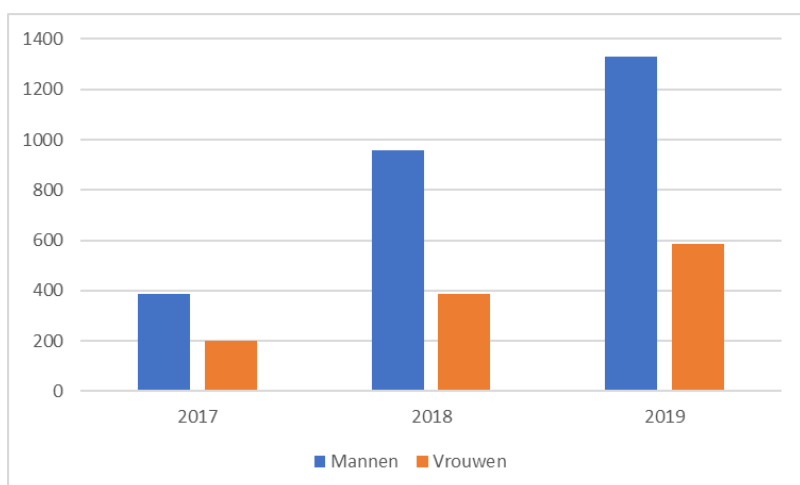
De genderkloof is, althans op vlak van het aantal inschrijvingen, eveneens zeer uitgesproken in de cijfers van de stelsels van alternerend leren. Zowel in het DBSO als het Duaal Leren en de Leertijd zijn er vaak dubbel zoveel mannelijke als vrouwelijke scholieren (zie grafiek 7, 8 en 9).

Grafiek 7: evolutie van het aantal unieke leerlingen met een inschrijving in het DBSO volgens gender, 2017-2019



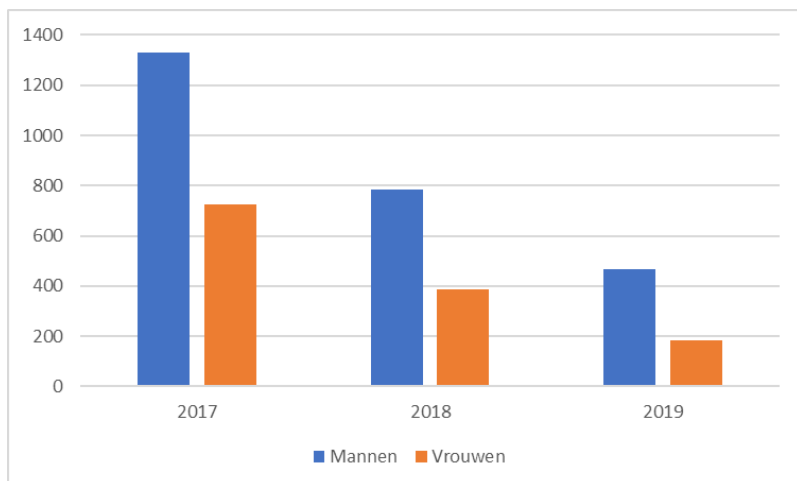
Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

Grafiek 8: evolutie van het aantal unieke leerlingen met een inschrijving in Duaal Leren volgens gender, 2017-2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

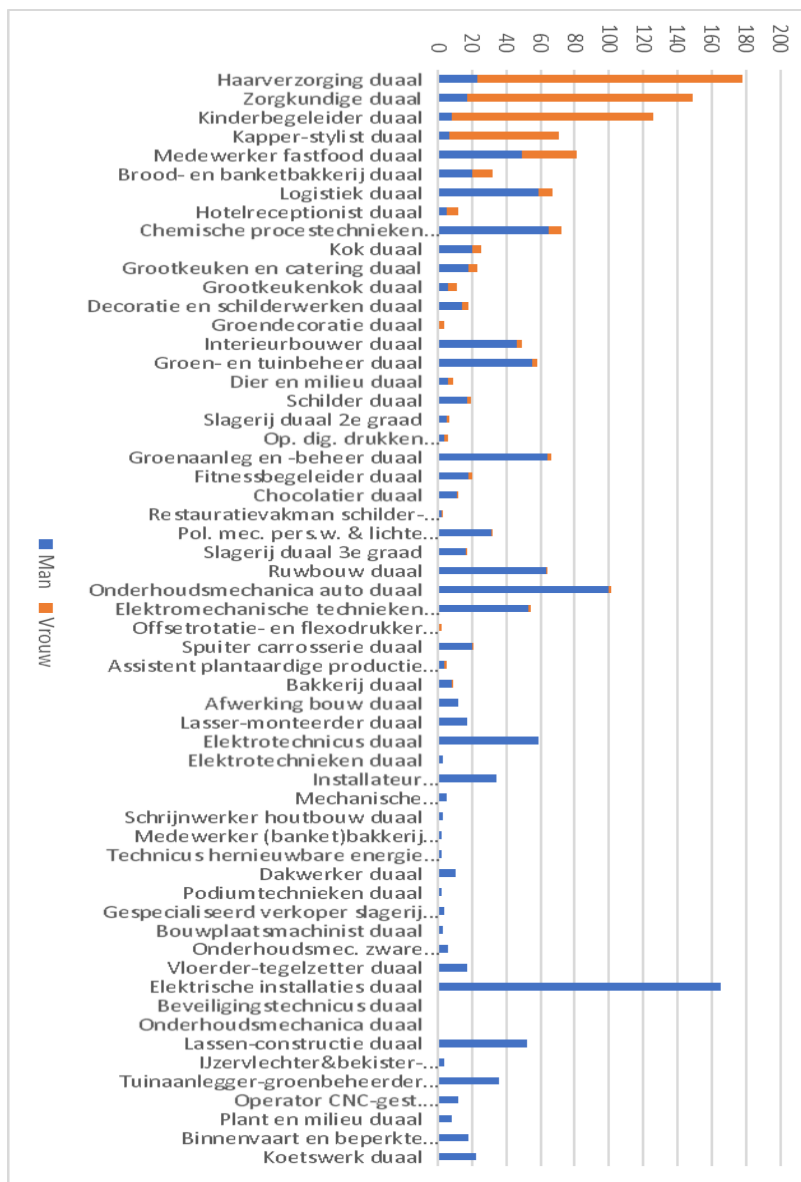
Grafiek 9: evolutie van het aantal unieke leerlingen met een inschrijving in de Leertijd volgens gender, 2017-2019



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

Over het algemeen zijn alternerende opleidingen dus overwegend mannelijk. Bij duale opleidingen is 65% man en 35% vrouw en bij opleidingen in Leren & Werken is 66% man en 34% vrouw. Wel kunnen er verschillen gevonden worden tussen sectoren en opleidingen waar de genderbalans anders kan zijn. In het huidige schooljaar zijn er 4 opleidingen uit 'zachtere' sectoren die sterk vrouwelijk kleuren, zoals blijkt uit grafiek 10. Op de relatief evenwichtig verdeelde opleidingen 'Fastfoodmedewerker' en 'Brood- en banketbakker' na zijn alle andere opleidingen uitgesproken mannelijk. Een hele rist opleidingen kent zelfs geen enkele inschrijving van een vrouw.

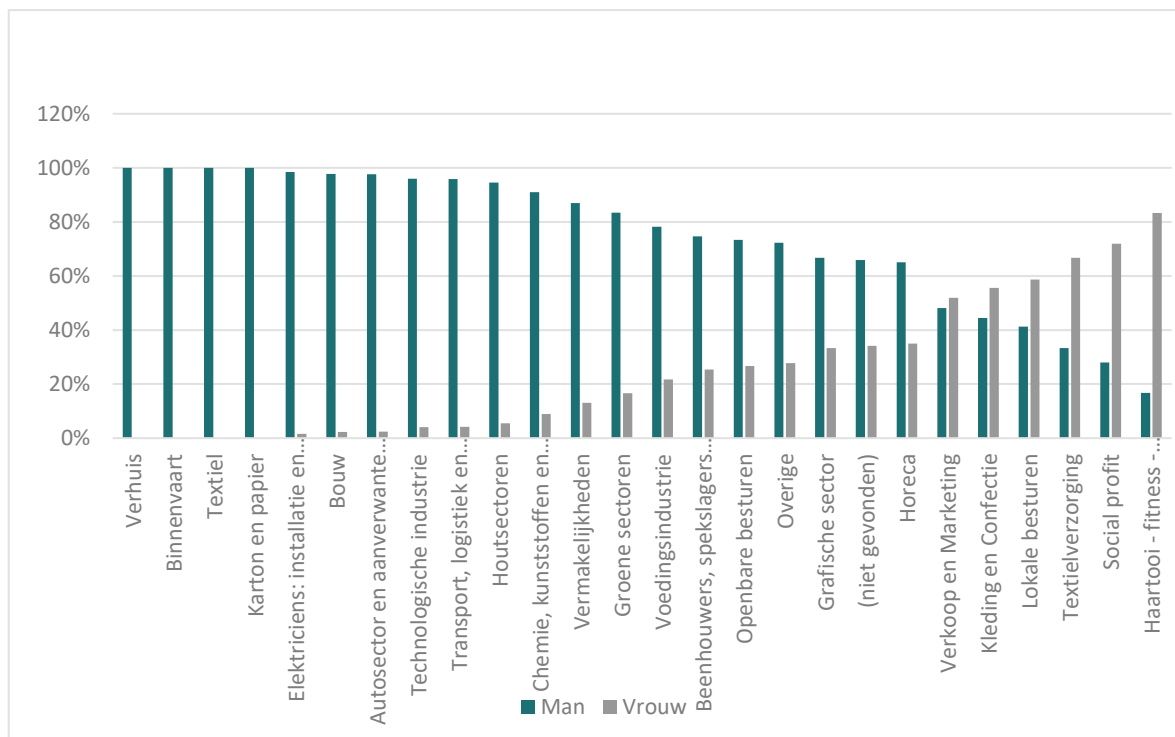
Grafiek 10: inschrijvingen in Duaal Leren volgens gender en opleiding, 2019/2020



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

Net zoals bij ondernemerschapstrajecten is de genderverdeling van vrouwen en mannen die een alternerende opleiding volgen en een werkplekovereenkomst aangaan, sterk sectorgebonden.

Grafiek 11: percentage mannen en vrouwen in alternerende opleidingen



Bron: SYNTRA Vlaanderen, 2019

De cijfers m.b.t. de werkplekovereenkomsten in grafiek 11 tonen dezelfde variatie tussen de sectoren. In 4 sectoren – verhuis, binnenvaart, textiel en papier en karton – werd er zelfs geen enkele overeenkomst afgesloten met een vrouw. In de omgekeerde richting worden traditioneel “vrouwelijke” sectoren zoals Haartool-fitness en schoonheidszorgen, Textiel en zorgopleidingen onder Social Profit nog steeds sterk gedomineerd door vrouwen. Deze verschillen gelden grotendeels voor zowel Duale opleidingen als opleidingen in het stelsel Leren & Werken. Waarom de verschillen in de stelsels binnen het secundair onderwijs van alternerend leren meer uitgesproken zijn dan in de ondernemerschapstrajecten, is voornamelijk onduidelijk. ESF Vlaanderen wijst op het ‘mannelijke’ karakter van veel alternerende opleidingen en sectoren, het ontbreken van de juiste mentale ingesteldheid om inclusie te stimuleren, met name bij mentoren, de bestaande infrastructuur bij ondernemingen (bv. een gebrek aan aangepast veiligheidsmateriaal voor vrouwen of vrouwen toiletten) en het negatieve imago van heel wat richtingen en klassen die bijna volledig of zelfs uitsluitend door jongens worden bevolkt. Ook de erkende mentoren zijn – althans volgens de momenteel beschikbare gegevens – doorgaans mannen. Van de ongeveer 16.600 erkende mentoren bij de start van dit schooljaar is al zeker 50% een man, tegenover slechts 27% een vrouw. Van 23% van de mentoren is het geslacht niet gekend in het opvolgingssysteem. Die gegevens kunnen later nog aangevuld worden, maar het is dus best mogelijk dat de genderkloof minder of net meer uitgesproken wordt. Bovendien is er voorlopig ook maar weinig genderfocus in communicatiecampagnes en het kiezen van een opleiding. De genderkloof doet zich hier al langer voor, en valt dus ook te verklaren door de genderkloof die al lang in de maatschappij bestaat, zeker in bepaalde sectoren en beroepen.

Op dit moment worden alternerende opleidingen in het secundair onderwijs voornamelijk georganiseerd in DBSO in Centra Voor Deeltijds Onderwijs en duale opleidingen in Voltijds Secundair Onderwijs in BSO- en TSO- richtingen. Volgens de Dataloep van het Departement van Onderwijs¹⁵ waren in 2018-2019 69% van de leerlingen in DBSO mannelijk. In de 3de graad Voltijds Secundair Onderwijs is de genderverdeling in BSO 55% mannelijk, TSO 57% mannelijk en ASO 43% mannelijk. Naarmate meer opleidingen toegelaten worden tot Duaal Leren, en dan met name opleidingen binnen het ASO en het hoger en volwassenenonderwijs, is het goed mogelijk dat de genderkloof in dit stelsel kleiner wordt.

¹⁵ <https://dataloep-publiek.vlaanderen.be>

4. Naar gendergelijkheid

Qua ondernemerschap erkennen we dat België in Europese en globale context niet slecht presteert wat betreft de aanwezigheid van de noodzakelijke voorwaarden om innovatief ondernemerschap bij vrouwen te stimuleren. De genderkloof is minder uitgesproken in ondernemersvorming dat door de overheid gecertificeerd en gefinancierd wordt. Wat betreft lesgevers is er wel sprake van een diepe genderkloof. Ook qua (zelf ingeschatte) ondernemerscompetenties zien we een gapende kloof. Zo geven vrouwelijke ondernemers dubbel zo vaak aan een ernstig vaktechnisch competentiedeficit te ervaren, alsook vaker dan mannen een ernstig managementcompetentiedeficit te ervaren, wat haaks lijkt te staan op het hogere opleidings- en bijscholingsniveau bij vrouwen. Genderattitudes spelen hier mogelijk een rol.

Verder (literatuur)onderzoek is nodig om de verschillende factoren in kaart te brengen die een rol spelen in de genderkloof wat betreft ondernemerschap om actie te kunnen ondernemen. Zo bleek uit de hierboven aangehaalde UNIZO-enquête afgenomen in januari 2019 dat slechts 5% van 540 vrouwelijke zelfstandigen geen actie nodig achtte. Geprefereerde acties gingen van meer vrouwelijke rolmodellen in de media tot socio-economische en beleidsmaatregelen, waaronder een groter en flexibeler kinderopvangaanbod en meer moederschapsverlof. Naar ondernemersvorming toe zouden genderneutrale toeleidingsacties of specifieke acties gericht om meer lesgevers/docenten en cursisten kunnen helpen om een genderevenwicht in het leerlingen- en cursistenbestand van bepaalde opleidingen te bewerkstelligen. Ook expliciete aandacht voor de genderkloof in het Actieplan Ondernemend Onderwijs, dat de implementatie van ondernemerscompetenties in het onderwijsaanbod opvolgt, is mogelijk wenselijk gezien het ervaren competentiedeficit door vrouwelijke ondernemers, al lijkt het minder evident concrete acties uit te rollen gezien vrouwelijke ondernemers gemiddeld hoger opgeleid zijn en zich vaker bijscholen t.o.v. mannelijke ondernemers. Mogelijk bieden hierboven vermelde acties mee het antwoord.

Ook in het stelsel van alternerend leren is de genderkloof op vlak van het aantal inschrijvingen zeer uitgesproken met vaak dubbel zoveel mannelijke als vrouwelijke scholieren. Net zoals bij ondernemerschapstrajecten is de genderverdeling van leerlingen die een alternerende opleiding volgen en een werkplekovereenkomst aangaan, sterk sectorgebonden. De verschillen in de stelsels van alternerend leren zijn weliswaar meer uitgesproken dan in de ondernemerschapstrajecten. Genderfocus in communicatiecampagnes en het kiezen van een opleiding kan hier een deel van de oplossing zijn. Zoals aangehaald, zal de genderkloof mogelijk ook verkleinen naarmate meer opleidingen toegelaten worden tot Duaal Leren, en dan met name opleidingen binnen het ASO en het hoger en volwassenenonderwijs.

Hierboven gaven we een gelimiteerd aantal mogelijke acties aan om de genderkloof te dichten. Hoewel België internationaal niet steeds slecht scoort, moeten we echter nog steeds concluderen dat we nog heel wat werk voor de boeg hebben om gendergelijkheid in ondernemerschap en de stelsels van alternerend leren te bewerkstelligen. Het dichten van de kloof is een lang en gestaag proces, blijvende en expliciete aandacht is dan ook noodzakelijk.