

CHANTAL SCHINKELS

De IT girl

Hoe overleef je
een door mannen
gedomineerde
werkvloer

Hallo
mannen!

VANDUUREN
MANAGEMENT

You can't fix what you can't see

Ik had ervoor kunnen kiezen om me speciaal te richten tot leidinggevend en hr-managers, want wat ik behandel is voor hen erg interessant. Dat heb ik expres niet gedaan, omdat het toch vooral mannen zijn die het in de tech voor het zeggen hebben. Pas als we deze meerderheid kunnen aanspreken en bewust kunnen maken van hun onbewuste vooroordelen, kunnen we echt verschil maken.

Technologie is niet alleen online te vinden, maar overal om ons heen. Technologie zit in smart verlichting, in huishoudelijke apparaten en in een slaaprobot om ons beter te laten slapen. Dat al deze technologie gemaakt wordt door een homogene groep van vooral witte mannen, vinden we acceptabel. Maar dat is het niet. Hoog tijd dus dat het aantal vrouwen in de tech toeneemt. Maar dat lukt niet echt: slechts 16% van de werknemers in de tech in Nederland is vrouw. Bovendien stopt door vooroordelen en vriendjespolitiek de doorstroming van vrouwen naar een volgende managementpositie, waardoor de kans groot is dat een vrouw de techindustrie verlaat.

We denken nog steeds dat het vanzelf wel goed komt als we de vrouw 'fixen'. Als we echt willen dat het goed komt, dan hebben we mannen en vrouwen nodig die de ongelijkheid van vrouwen in het algemeen en in de tech in het bijzonder willen verbeteren en oplossen.

Er wordt nog teveel uitgegaan van het zero-sum belief, waarbij de winst voor de ene groep (in dit geval vrouwen) een verlies inhoudt voor de andere groep, de mannen. Op het moment dat je het gevoel hebt iets te verliezen is de kans groot dat je daartegen in verweer gaat. Terwijl dit onderwerp allesbehalve een vrouwenprobleem is. Het is een maatschappelijk probleem waar iedereen iets te winnen heeft.

Ik geef toe, het is ook voor mannen een rare tijd. Zij zijn opgegroeid met het idee dat ze thuis net zo'n luizenleven zouden krijgen als hun vaders. Het kostwinnersprincipe zit bij veel mannen nog echt ingebakken. Fulltime aan de bak is de norm. Zij maken zich zorgen of ze wel voor hun gezin kunnen zorgen. Ga je als man parttime werken, dan wordt daar toch lacherig over gedaan.

Om meer inzichten te geven is het hoofdstuk 'Hallo mannen' uit mijn boek *De IT girl* voor iedereen beschikbaar. Speciaal voor de mensen met kleurenblindheid hebben we ook een versie gemaakt in het zwart/wit.

Het gaat niet alleen om de verhouding man-vrouw, het gaat veel verder dan dat. Iedereen zou zich prettig en welkom moeten voelen in tech, zodat de technische innovaties ook een grotere groep mensen aanspreken.

Wat kun jij doen? Kijk verder dan je bubbel. Neem niet altijd mensen aan die op je lijken, maar kijk verder dan dat. Kijk eens wie iets aan het team kan toevoegen. Stop met vriendjespolitiek en zorg voor eerlijke (interne) sollicitatieprocedures. Maar het allerbelangrijkste is dat vrouwen in de tech blijven werken.

ChantalSchinkels

Maart 2023

www.chantalschinkels.nl

Bestel *De IT girl* [hier](#)

Volg Chantal op LinkedIn en Instagram



Hallo mannen!

In dit boek heb ik 'de mannen' op één hoop gegooid. Ik heb hun rituelen besproken, de onbewuste vooroordelen die ze hebben en de verschillen met vrouwen die hun op het werk voordelen opleveren, zoals het niet hoeven baren van kinderen. Maar als man heb je ook met allerlei issues te maken. Door de automatisering zijn er minder mensen nodig op het werk. Arbeidsplaatsen van mannen verdwijnen sneller dan beroepen waarin van oudsher meer vrouwen werken. Denk bijvoorbeeld aan het werk in de kolenmijnen in Zuid-Limburg. Dankzij kunstmatige intelligentie en zelfrijdende auto's zal naar verwachting een typisch mannenberoep als vrachtwagenchauffeur op termijn ook verdwijnen.

Dat komt vooral doordat typische vrouwenberoepen een sociale component bevatten, die veel moeilijker door robots of andere vormen van kunstmatige intelligentie is te vervangen. Mannen zijn niet alleen sterk vertegenwoordigd in leidinggevende posities en in de top van veel bedrijven, je vindt ze ook in groten getale terug onder daklozen. Jongens lopen op school vaak behoorlijk achter op meisjes, en hoewel medisch onderzoek in de testfase vooral gericht is op mannen, sterven zij nog steeds eerder dan vrouwen. Het lijkt soms alsof de mannen het goed voor elkaar hebben, maar ondertussen worstelen ze net zo goed met de vele veranderingen in de samenleving. Daarom is dit hoofdstuk speciaal bedoeld voor alle mannen op de werkvloer.

10.1 Waarom zou je willen helpen?

Ik ga er nu even van uit dat jij als man dit hoofdstuk hebt gekregen van iemand die *De IT girl* heeft gelezen. En dat heeft een reden. We hebben namelijk je hulp nodig. Voordat we de mouwen kunnen gaan opstropen, wil ik je eerst tien belangrijke conclusies meegeven uit dit boek, zodat ook jij je bewust wordt van de ernst van de situatie:

- *CONCLUSIE 1.* Momenteel is 14% van de werknemers in de IT vrouw. Dat heeft tot gevolg dat veel van de huidige technologische ontwikkelingen voornamelijk worden bedacht en gemaakt door mannen. Hierdoor wordt niet het volledige potentieel van een product benut. Denk bijvoorbeeld aan de Apple Health app, waarin het bijhouden van de menstruatiecyclus ontbrak.
- *CONCLUSIE 2.* Doordat in het verleden voornamelijk mannen betrokken waren bij het maken en taggen van bijvoorbeeld afbeeldingen voor verschillende databases, maken we nu gebruik van zogeheten *biased algorithms*. De gevolgen hiervan zijn nu al zichtbaar. Denk bijvoorbeeld aan de Toeslagenaffaire, maar ook aan het gebruik van gezichtsherkenning waarbij sommige bevolkingsgroepen niet worden herkend.
- *CONCLUSIE 3.* Net zoals de technische innovaties impact hebben op de samenleving, heeft de buitensluiting van vrouwen in de tech invloed op de kansen die vrouwen krijgen (en dat terwijl de eerste programmeurs vrouwen waren). Daarnaast wordt hun financiële onafhankelijkheid hierdoor beïnvloed. In de techsector worden goede salarissen betaald en veel kansen geboden.
- *CONCLUSIE 4.* Buitensluiting gebeurt vaak door onbewuste vooroordelen. Denk bijvoorbeeld aan het probleem dat vrouwen, als ze laten zien of zeggen wat ze kunnen, worden gezien als opschepper. Terwijl dat bij mannen geaccepteerd wordt. Of dat mannelijke managers toch sneller geneigd zijn een biertje te drinken met hun mannelijke collega's / teamleden dan met een vrouw. Al deze onbewuste gedragingen maken dat vrouwen minder erkenning krijgen op de werkvloer. Laat dat nu net de reden zijn dat de meeste vrouwen ander werk gaan zoeken.
- *CONCLUSIE 5.* In Nederland hebben we nog steeds een loonkloof, waarbij mannen meer verdienen dan vrouwen.
- *CONCLUSIE 6.* Nederland heeft een geschiedenis van vrij conservatieve wetten, voornamelijk gestoeld op christelijke waarden en normen.

Dat is ook een van de redenen dat vrouwen tot 1956 nog als handelingsonbekwaam golden. Dit hield in dat vrouwen geen eigen bankrekening konden aanvragen, hun man verantwoordelijk was voor wat ze deden en ze ontslagen werden als ze gingen trouwen. We moesten tot de jaren 80 wachten om volgens de wet als gelijkwaardig te worden gezien.

- *CONCLUSIE 7.* Veel kinderen worden nog steeds opgevoed volgens gender, wat betekent dat jongens Lego krijgen en meisjes barbies. Meisjes zouden geen ruimtelijk inzicht hebben en niet goed zijn in de bètavakken.
- *CONCLUSIE 8.* Het kostwinnersprincipe (de man zorgt voor het gezin) is nog altijd een onderdeel van de Nederlandse cultuur. Anders dan in veel andere landen kan een Nederlands gezin prima leven van anderhalf salaris (al maken de stijgende huizenprijzen dat wel lastiger). Deze principes zijn zo verweven in de manier van leven dat de vrouw snel in de zorgmodus wordt geduwd, waardoor ze de voorkeur geeft aan een parttimebaan. Sommige mensen zijn van mening dat parttime werken getuigt van het ontbreken van ambitie en dat het de vrije keus van de vrouw zelf is om niet fulltime te werken. Ook het huidige kinderopvangstelsel helpt niet mee om meer vrouwen fulltime te laten werken.
- *CONCLUSIE 9.* De huidige techcultuur is gevormd door de techbedrijven uit Silicon Valley. Op teampagina's of in vacatures wordt mannelijke taal gebruikt. Er heerst een sfeer van *code hard, play hard* en er zijn nog steeds vrouwen die er tijdens hun eerste werkdag achter komen dat er geen vrouwentoilet aanwezig is, of dat dit gebruikt wordt als 'kaktoilet'.
- *CONCLUSIE 10.* Op hun werk worden vrouwen nog steeds niet voor vol aangezien. Ze krijgen te maken met mannen die hun graag hun specialisme nogmaals uit willen leggen, worden weggehouden bij 'moeilijke codes' en krijgen te maken met seksuele intimidatie.

Ik kan nog wel meer punten noemen, maar mocht je hier meer over willen weten, dan raad ik je aan het hele boek te lezen. In de praktijk merk ik dat mannen schrikken als ik met hen over dit onderwerp praat en bovenstaande punten benoem. Ze zijn zich er niet van bewust en spreken uit dat ze graag willen helpen. Ze zien de voordelen van een divers team en uiteindelijk is het maken van te gekke producten het doel van ons allemaal.

10.2 De mouwen opstropen

De reden dat ik een speciaal hoofdstuk voor jou heb geschreven, is omdat de meeste werknemers in de techsector mannen zijn. Je functie, niveau, afdeling en de vraag of je al samenwerkt met vrouwen zijn niet belangrijk. De bovenstaande tien punten hebben je van bepaald gedrag misschien al meer bewust gemaakt. Dat je je meer bewust wordt van je optreden en dat omzet in gedrag waar we allemaal iets aan hebben, is belangrijk. Toen ik tijdens een aflevering van de Dutchento podcast (voor de Nederlandse Magento community) de vraag kreeg wat we concreet konden doen op de werkvloer, was ik geneigd om het snel te hebben over de grote onderwerpen, zoals opvoeding en meer meisjes enthousiast krijgen voor bèta-studies. Eigenlijk had ik beter over onderstaande punten kunnen praten. Want al deze kleine veranderingen hebben veel impact. Wat kun je nu concreet doen, niet alleen als collega of leidinggevende, maar ook als partner en vader? Genoeg gepraat, we gaan aan de slag!

“

Having women in the office doesn't turn hostile environments into respectful ones, at least not overnight. And in the meantime, those women are now subject to experiencing whatever problems we were hoping they would solve. It's wrong to ask women to come in and be the fix – because women are not the problem. We also need men to step up and to welcome us.

ELISSA SHEVINSKY, CTO bij CoinTelegraph¹

1 Wees je bewust van je vooroordelen

Met deze bewustwording begint het. Misschien denk je dat je helemaal geen onbewuste vooroordelen hebt en ben je ervan overtuigd dat je nieuwe mensen aanneemt op basis van hun kwaliteiten. Het is de beste

persoon voor de functie in plaats van degene die gewoon sterk op je lijkt. Toch wil ik je vragen om je hier verder in te verdiepen. Je kunt bijvoorbeeld beginnen met het lezen van deel 2 van dit boek. Daarin ga ik nader in op onbewust gedrag. Ook kan een bedrijf ervoor kiezen om de werknemers hier trainingen in te laten volgen. Alleen dan kun je voor verandering zorgen. En ik geef toe, ook ik heb nog steeds onbewuste vooroordelen.

2 Stop met je te gedragen als een 'brogrammer'

Vroeger waren programmeurs introverte jongens die sociaal niet echt mee konden komen. Nu de technische industrie enorm is gegroeid, is het type programmeur ook veranderd. Het zijn mannen die in eerste instantie voor een financiële of salesbaan hadden gekozen, maar die nu er zoveel geld te verdienen valt in de tech, zijn begonnen als programmeur. Steeds vaker kom je er *The Wolf of Wall Street*-achtige mannen tegen. 'Code hard, play hard' en goed feesten vind je vaak terug in start-upculturen. Dit levert een werkcultuur op waarin seksueel getinte grappen normaal zijn en een inclusieve werkomgeving ver te zoeken is. Het leidt tot events als 'Hackers and Hookers' of *recruiting events* in whiskybars. En dat is zonde, want juist start-ups zouden enorm gebaat zijn bij meer diversiteit in de teams. Herken jij je als brogrammer? Besef dan wat je zou kunnen bereiken als je daarmee zou stoppen.

3 Check je netwerk

Kijk eens goed naar je netwerk. Zitten daar alleen maar mannen in? Grote kans dat je dan ook alleen maar in contact komt met mannen. Wanneer je een vacature deelt in je netwerk, is de kans vanzelfsprekend groter dat je dan merendeels mannelijke sollicitanten krijgt.

“ —

Ik had de kans om een kabinet samen te stellen, maar alle sollicitanten waren mannen. Ik nam contact op met een aantal vrouwen-netwerken en vroeg of ze mij konden helpen met het vinden van mensen. Zij droegen mappen vol geschikte vrouwen aan!

MITT ROMNEY, *presidentskandidaat Republikeinse partij*²

Als je net zoals Mitt Romney contact opneemt met een Women in Tech-groep in Nederland met het verzoek of ze de vacature willen delen, krijg jij ook die ordner vol geschikte vrouwen (op de website www.deitgirl.nl vind je een lijst).

“

When we organize an event for Lean In Netherlands, we have a quick look at our network. We also want to offer men a stage so that we can hear each other's stories. But it turns out that many men refuse. In the end we managed to get a few male speakers because of the efforts and target we put to have a gender balance on the agenda.

MELISSA ROMERO, CEO bij BAUBO en co-founder van Lean In Nederland

4 Wie steun en promoot je het meest?

Als een man succesvol is, wordt hij vaak ook leuker gevonden. Maar als een vrouw succes heeft, werkt dat niet in haar voordeel: zowel mannen als vrouwen vinden haar minder leuk. Als een vrouw competent is, denken veel mensen niet zo positief over haar: ze vinden haar niet aardig. Maar is een vrouw aardig, dan wordt ze als minder competent gezien. Daarin kun jij verandering brengen.

Wie steun en promoot je het meest? Is dat de man die het over de hele linie goed doet, of de vrouw die dezelfde resultaten behaalt, maar gewoon niet zo populair is? Grote kans dat je voor de man kiest. Maar als je verder kijkt dan de populariteitsprijs en je richt op de prestaties, kun je nog verrast worden.

“

Ik werk in de financiële wereld, waar ik nu nog vooral met mannen samenwerk. Mijn manager is niet te beroerd om op te treden als sponsor richting het hogere management. Zonder mijn eigen harde werken tekort te doen kreeg ik daardoor kansen die ik wellicht zonder hem niet zou hebben gekregen.

SHARON BLOEMENDAL, senior sustainable funding & ESG ratings advisor bij De Volksbank

Het sponsoren van vrouwen wordt vaak gemist op de techwerkvloer. Vertel een vrouw hoe ze verder kan komen en schuif haar naar voren bij nieuwe projecten en promoties. Stel haar voor aan invloedrijke mensen en introduceer haar bij het hogere management. Maar ook het tonen van steun ontbreekt. Hoor je bijvoorbeeld dat een vrouw bazig wordt genoemd? Vraag dan naar een specifiek voorbeeld en vraag vervolgens: 'Zou je ook zo reageren als een man hetzelfde zou doen?' In veel gevallen is het antwoord 'nee'. Denk goed na over je eigen reacties op vrouwelijke collega's en maak het bespreekbaar als je dit gedrag bij anderen ziet.

5 Evalueer de prestaties eerlijk

De prestaties van mannen worden vaak overschat in vergelijking met die van vrouwen. Dat wordt niet alleen door de omgeving van de mannen gedaan, maar ook door de mannen zelf. En dat wordt erger naarmate ze ouder worden.³ Als de beoordelingscriteria bij het aannemen van een nieuwe⁴ medewerker of bij een promotie niet duidelijk zijn (of helemaal niet aanwezig), gaan onbewuste vooroordelen een rol spelen. Keuzes worden dan gemaakt op basis van onderbuikgevoel. Het is lastiger om mensen met elkaar te vergelijken, je hebt immers geen referentiekader.

Denk bijvoorbeeld aan het criterium 'de persoon moet passen in de cultuur van het bedrijf'. Hieraan hechten veel techbedrijven waarde, omdat het fijn is als medewerkers dezelfde dingen belangrijk vinden. Maar het heeft een keerzijde: doordat dan alleen mensen met dezelfde achtergronden en interesses worden aangenomen, leidt het tot een homogene cultuur. Bovendien zorgt dit criterium ervoor dat er toch sneller wordt gekozen voor een mannelijke kandidaat dan voor een vrouwelijke. En dat heeft impact op de carrière van de vrouw.

Je kunt dit voorkomen door iedereen in het team bewust te maken van zijn of haar vooroordelen. Wees duidelijk en specifiek over wat excellente prestaties precies zijn. Stel kaders en criteria op en zorg dat ze meetbaar zijn. Licht je evaluaties altijd toe, ook als daar niet om wordt gevraagd. Spreek deze verwachting ook uit naar de rest van het team. Maak bijvoorbeeld een lijst van kwaliteiten waaraan voldaan moet worden bij een promotie en wijk daar niet van af omdat je favoriete kandidaat er misschien niet aan voldoet.

6 Geef vrouwen erkenning

Omdat vrouwen hun succes vaak toeschrijven aan externe factoren – zoals ‘hard werken’, ‘geluk hebben’ of ‘hulp van anderen’ – zijn ze minder geneigd zich aan te melden voor promoties of nieuwe projecten. Daartegenover staat dat ze mislukkingen vaak wel persoonlijk nemen. Mannen gaan daar heel anders mee om: als een man faalt, komt dat door externe factoren. Dit is ook de reden dat vrouwen in een samenwerking minder erkenning krijgen voor succesvolle resultaten en meer verantwoordelijk worden gehouden voor mislukkingen. Dit tast hun zelfvertrouwen aan.

Aan jou de taak om dit goed in de gaten te houden. Zorg dat alle personen de eer krijgen die hun toekomt. Leg bij het introduceren van een nieuwe vrouwelijke collega vooral de nadruk op haar prestaties. Vertel bijvoorbeeld waarom je haar hebt aangenomen en welke successen ze al heeft geboekt. Je zorgt direct voor een juist beeld van deze collega. Is er een vrouwelijke collega die aangeeft er gens niet klaar voor te zijn of niet de juiste certificaten te hebben? Moedig haar dan aan om er gewoon voor te gaan!

7 Haal het meeste uit vergaderingen

Je gelooft het misschien niet, maar mannen hebben de neiging tijdens vergaderingen veel meer te praten dan vrouwen. Terwijl vrouwen bekendstaan om hun communicatieskills, worden ze tijdens vergaderingen juist meer onderbroken, krijgen ze minder erkenning voor hun ideeën en hebben ze minder invloed. Ook zul je vrouwen niet zo snel zien plaatsnemen in het midden of aan het hoofd van de tafel; ze verstoppen zich bij voorkeur. Zo zullen ze bijvoorbeeld geen extra stoel pakken als alle stoelen al bezet zijn en blijven ze staan. Zeker tijdens de grotere groepsbijeenkomsten zie je dat de mannen vooral aan tafel zitten. Dit is trouwens niet alleen bij grote groepen het geval. Zo stond de Europese Commissievoorzitter Ursula von der Leyen perplex toen bleek dat er geen stoel voor haar klaarstond tijdens een ontmoeting met de Turkse president Erdogan in april 2021. Charles Michel, voorzitter van de Europese Raad, kon wel plaatsnemen op een lege stoel en liet Von der Leyen doodleuk staan. Zij moest daarom plaatsnemen op de bank, waardoor ze buitengesloten werd.

Vergaderen wordt door velen als een inefficiënte tijdsbesteding gezien. Het is dan triest om te beseffen dat als vrouwen niet optimaal deelnemen aan deze vergaderingen, een deel van hun vaardigheden en expertise niet benut wordt. Je begrijpt dat dit effect heeft op de teamresultaten. Het is daarom belangrijk dat iedereen iets durft te zeggen en dan ook gehoord wordt.

Moedig vrouwen dus aan om vooraan en centraal te gaan zitten. Zie je dat iemand wordt onderbroken, geef dan het woord terug. Zorg ervoor dat iedereen kan bijdragen, niet alleen de hardste schreeuwers.

8 Kijk goed waar een idee vandaan komt

Ga er niet klakkeloos van uit dat een geopperd idee van die persoon zelf is. Wanneer je je bewust wordt van onbewuste signalen en je meer collega's 'ziet' dan alleen dat kleine groepje waarin je je normaal bevindt, zul je erachter komen dat veel ideeën zogenaamde 'gestolen ideeën' zijn. Dit zijn ideeën die bijvoorbeeld door een vrouwelijke collega zijn aangedragen. Doordat niemand haar laat uitspreken, of zij zichzelf niet durft te uiten, worden die ideeën echter niet door anderen gehoord – laat staan erkend. Geef, wanneer je dit merkt, toch de erkenning aan de juiste mensen. En vergeet niet je collega's ook positief te verdedigen, zeker als je in een leidinggevende positie zit. Aan de ene kant ben je hierdoor een goed rolmodel voor de rest van de organisatie en anderzijds word je automatisch ook gezien als leider.

9 Verdeel het huishoudelijk werk op kantoor

Zodra vrouwen de werkvloer betreden, verandert de dynamiek. Veel mannen gaan er dan voetstoots van uit dat de vrouwen het huishoudelijk werk voor hun rekening nemen. Je kunt dan bijvoorbeeld denken aan het uitruimen van de vaatwasser, maar ook aan ondersteunende werkzaamheden zoals het maken van aantekeningen, het organiseren van evenementen of het opleiden van nieuwe medewerkers.

Wat je dan niet beseft, is dat je vrouwelijke collega deze extra activiteiten naast haar huidige werk moet doen. Het kost dus tijd en kan ervoor zorgen dat het vrouwelijke teamlid wordt afgeleid van haar eigenlijke taken. Degene die tijdens een vergadering notulen maakt, kan het minst

actief deelnemen aan de vergadering. Niemand kan twee dingen tegelijk, al helemaal niet praten en notuleren. Het meest vervelend is nog dat vrouwen die wel 'ja' zeggen tegen deze taken, hiervoor geen erkenning krijgen. Weet je waarom? Omdat het al van ze verwacht werd. Zeggen ze 'nee', dan worden ze zelfs bestraft!

Dat geldt niet alleen voor het huishoudelijke werk, maar ook voor bijvoorbeeld het organiseren van uitjes of events. Hoe leuk je vrouwelijke collega het organiseren van een event ook vindt naast haar normale werkzaamheden, het heeft direct effect op de facturabele tijd. En deze facturabele tijd wordt vaak gebruikt bij het functioneringsgesprek. Het heeft dus direct impact op de loopbaan van vrouwen. Let daarom goed op wie zich (weer) aanmeldt om te notuleren. Meld je vrijwillig aan om bepaalde ondersteunende taken op je te nemen. Geef het goede voorbeeld en trap niet in die val door te verwachten dat je vrouwelijke collega's dat doen.

10 Maak werk van ouders

Allereerst: krijg je te horen dat een van je collega's moeder wordt, dan staat je eigenlijk maar één ding te doen en dat is haar feliciteren! Wees blij voor haar en vraag vooral niet hoelang je haar moet missen op het werk. Of erger: of ze gaat stoppen met haar werk. Misschien maak je je zorgen om de continuïteit, maar dat is nu even niet belangrijk. Luister naar wat ze te zeggen heeft en maak tijdens dit gesprek geen afspraken. Waarschijnlijk is het gesprek al emotioneel genoeg.

Het grootste verschil tussen mannen en vrouwen is het feit dat vrouwen kunnen baren. Het vervelende is dat moederschap de veronderstelling oproept dat een vrouw minder competent en minder toegewijd is. Daardoor krijgt ze minder kansen. Dit is vaak al het geval als vrouwen trouwplannen hebben. Vaders kunnen hier trouwens ook last van hebben. Verzuimen ze om gezinsredenen van hun werk, dan is de kans groot dat dit hun beoordelingen en inkomsten beïnvloedt.

Het gekke is dat vrouwen al heel vroeg hun werk zo indelen dat ze ermee uit de voeten kunnen als ze eventueel moeder worden. Ze kiezen voor flexibele mogelijkheden en wij zen daardoor sneller bepaalde projecten af. Vraag daarom altijd door als iemand een positie of project afwijst. Ga

er niet van uit dat moeders niet bereid zijn om te reizen of uitdagende opdrachten aan te nemen. Vraag ook zeker niet hoe ze het doen. Hiermee kun je impliceren dat je vindt dat moeders thuis horen te zijn. Heb je zelf kinderen? Praat daar dan over op het werk – en dan vooral positief. Neem als man ook gewoon ouderschapsverlof op en maak je hard voor mischien wel een langer en beter vaderschapsverlof dan wettelijk bepaald is.

11 Maak ruimte

Als je weleens op evenementen spreekt, kun je helpen om meer vrouwen zichtbaar te maken op het podium. Je gelooft het misschien niet, maar er zijn nog steeds evenementen waar de sprekers allemaal mannen zijn. Spreken op een event is het leukste wat er is en zoiets zou iedereen moeten kunnen meemaken. Word je gevraagd om te spreken en zie je dat er alleen mannelijke sprekers zijn, sta dan je plek af aan een vrouw. Geef aan dat je alleen spreekt als de line-up uit een divers team bestaat. Help de organisatie met het vinden van een vrouwelijke spreker en moedig de vrouwen uit je team aan om te presenteren.

12 Wees een mentor

Helaas vinden vrouwen nog steeds minder makkelijk een mentor die hen kan helpen om de carrièreladder te beklimmen of beter te worden in hun werk. Vrouwen krijgen vooral feedback op hun persoonlijke kenmerken (zoals een directe of bazige manier van communiceren), terwijl mannen juist feedback krijgen op vaardigheden, zodat ze hun prestaties kunnen verbeteren.

Wil je als man echt het verschil maken? Zoek dan ten minste één vrouw – het liefst natuurlijk meer – die je gaat begeleiden. Dat hoeft trouwens niet iemand te zijn met wie je al samenwerkt; het kan ook gaan om iemand buiten je bestaande netwerk. Je kunt bijvoorbeeld via LinkedIn laten weten dat je openstaat voor een mentorschap.

13 Zorg voor een gelijke toegang

Alle vrouwen met wie je werkt, dienen net als de mannen toegang te krijgen tot de seniors, managers, leidinggevendenden of andere belangrijke personen in een organisatie. Elke keer als jij ervoor kiest om iets te ondernemen met een mannelijke collega, leer je hem ook beter kennen. Laat

dit nu net handig zijn op het moment dat jou wordt gevraagd wie je zou willen voordragen voor een promotie of nieuw project. Namen van mensen die je minder goed kent, schieten je nu eenmaal minder snel te binnen.

Vind je het niet prettig om, in verband met eventuele roddels, met een vrouwelijke collega iets te gaan eten? Bedenk dan een andere manier om elkaar beter te leren kennen. Of voorkom dat de roddels überhaupt kunnen ontstaan door ervoor te zorgen dat het normaal gevonden wordt. Roddels duiken vaak op bij onverwachte en zeldzame gebeurtenissen. Als laatste: wees in alles een voorbeeld naar andere mannen. Zodra je de voordelen en positieve resultaten hebt gezien, wil je niet meer terug naar het oude.

Vrouwen kunnen trucjes toepassen en zich tot in den treure aanpassen aan de werkvloer. Maar zonder hulp van hun omgeving blijft alles bij het oude. Ga het gesprek aan met mensen die zich hier al mee bezighouden. Wie weet komen er nog verrassende samenwerkingen en inzichten uit voort.

10.3 Update de hardware

Niet alleen je eigen gedrag brengt verandering op de werkvloer. Als je ook zorgt voor een werkomgeving waar vrouwen zich welkom voelen, help je echt mee aan het oplossen van het probleem. Ken je toevallig de serie *Working Moms*, over een stel werkende moeders die met hilarische gebeurtenissen te maken krijgen en in herkenbare situaties terecht komen? Kate Foster, een van de moeders, heeft net een kind gekregen en begint weer met werken. Op de werkvloer wordt ze met veel enthousiasme naar de kolfruimte gebracht. Want daar was over nagedacht! Wat bleek: de kolfruimte was een kantoor met volledig glazen wanden. Daar stond ze met haar kolfapparaat. Werk je als vrouw in een bedrijf met vooral mannelijke collega's, dan kun je tegen bepaalde 'hardwareproblemen' aan lopen.

1 Naar het kaktoilet

Ook al staat er in de Arbowet dat de toiletten (of het gebruik ervan) naar sekse gescheiden moeten zijn (artikel 3.24)⁵, het komt nog vaak voor dat er maar één toilet is. En als ik mijn mannelijke collega's moet geloven, gebeurt er nogal veel op een mannentoilet.

Zo hoorde ik een verhaal van een vrouw die werkte bij een techbedrijf. Ze had nog twee andere vrouwelijke collega's, maar daar hield het wel mee op. Samen hielden ze het toilet ook in de periode tussen de schoonmaakmomenten door in orde en zorgden ze voor voldoende toiletpapier. Maar tot haar verbazing kwam ze steeds mannelijke collega's tegen als ze naar het toilet ging. Wat bleek: de mannen gebruikten het vrouwen-toilet voor het uitgebreide toiletbezoek. En zo zaten zij in de stank en de viezigheid – en vaak zonder toiletpapier.

Een ander belangrijk punt is het ontbreken van een afvalbak op het toilet. Een vrouwelijke developer vertelde dat er wel een apart vrouwen-toilet was, maar dat niemand eraan had gedacht dat een afvalbakje ook wel handig is. Zorg je als man ook voor verzorgingsproducten, zoals tampons en maandverband, dan kun je helemaal niet meer stuk. Misschien denk je nu: maar dat kunnen vrouwen toch zelf ook allemaal regelen? Een afvalbakje of verzorgingsproducten zijn toch zo gekocht? Dat klopt, natuurlijk kunnen we daar ook zelf voor zorgen. Maar als je ziet dat het al aanwezig is en dat eraan is gedacht, is dat een wereld van verschil. Ik vergeet nooit meer dat ik met een aantal mannelijke collega's de kantine van het nieuwe kantoor binnenliep. Daar stond een koelkast met zo'n doorzichtige deur vol met speciaalbier. Ik zag de ogen van mijn collega's oplichten en hoorde dat ze zich al verheugden op de borrel van die middag. Natuurlijk is iets als speciaalbier niet zo noodzakelijk als bijvoorbeeld verzorgingsproducten, maar het geeft wel een signaal af: we zien jullie en willen graag dat jullie je welkom voelen op de werkvloer. Zorg er dan ook voor dat vrouwen dat gevoel krijgen!

2 Kolven in het serverhok

Toen ik een vrouwelijke hr-manager van een middelgroot agency in Nederland vroeg of er binnen het bedrijf misschien ook was nagedacht over een eventuele kolfruimte, kreeg ik als antwoord: 'O, maar moeders werken toch vaak parttime, dan kunnen ze toch kolven op hun vrije dagen?' De eerste werknemer die moeder is geworden, loopt vast en zeker tegen dit ontstellende gebrek aan kennis aan. Dus laat ik je nu alvast vertellen wat je echt moet weten op het moment dat de eerste moeder zich aandient.

Uit onderzoek van het tijdschrift *Ouders van Nu*⁶ blijkt dat verken de moeders nog regelmatig noodgedwongen in het serverhok, de wc of hun auto moeten kolven of voeden. In de Arbowet staat dat de werknemer de eerste negen levensmaanden van het kind het recht heeft om de arbeid te onderbreken om te kolven of het kind te voeden. Hiervoor mag maximaal een kwart van de werktijd gebruikt worden. Daarnaast moet de werkgever een afgesloten ruimte ter beschikking stellen. Ook hiervoor zijn richtlijnen. Zo moet de ruimte van binnenuit af te sluiten zijn, moet die hygiënisch zijn, voldoende privacy bieden, rustig zijn, moet er een bed of rustbank staan, voldoende verse lucht zijn en mogen er geen gevaarlijke stoffen aanwezig zijn. De beschikking over een koelkast is ook heel handig om te voorkomen dat de flessen melk tussen de lunch van de collega's belanden.

Gaat het om een baan waarbij veel gereisd moet worden, dan wordt het wat moeilijker. Er moet dan nagevraagd worden of er bij de klant ruimte is. Dat is een nog grotere drempel. Ook hierbij kun je je collega of medewerker helpen. Er wordt al gepleit voor een database met openbare kolfruimtes. Zo'n database is al beschikbaar voor openbare instellingen, horeca-ondernemingen, winkels en attractieparken. Je kunt deze plekken herkennen aan het beeldmerk 'Voeden kan hier'⁷.

Desondanks kiezen veel moeders ervoor om het kolven af te bouwen voordat ze weer aan het werk gaan. Een heel ander beeld zien we in Australië, waar een parlamentslid borstvoeding gaf tijdens een vergadering⁸, of in Nieuw-Zeeland, waar minister-president Jacinda Ardern haar baby meenam naar een vergadering van de Verenigde Naties.⁹

3 Waggelen over de parkeerplaats

Sheryl Sandberg begint haar boek *Lean In*¹⁰ met een verhaal over haar eerste zwangerschap. Ze werkte toen bij Google. Op een dag moest ze zich haasten om op tijd bij een belangrijke afspraak met een klant te zijn. Google groeide zo snel dat parkeren problemen opleverde en de enige plek die ze kon vinden was een aardig eindje weg. Zo waggelde ze het parkeerterrein over richting de ingang. 's Avonds besprak ze het pro-bleem met haar man, die op dat moment bij Yahoo werkte. Hij vertelde dat daar vlak voor elk gebouw speciale parkeerplekken voor zwangere

vrouwen zijn gereserveerd. De volgende dag liep ze meteen naar het kantoor van de Google oprichters om haar idee ter sprake te brengen. Er werd direct mee ingestemd en ze gaven ruiterslijk toe dat ze er zelf nooit aan hadden gedacht. Het werd haar ook al snel duidelijk dat ze niet de enige was die zwanger rondliep bij Google. Er waren dus vrouwen die in stilte leden, misschien geen speciale behandeling wilden hebben of het gewoon niet durfden te vragen.

4 Wel maaltijden maar geen kinderopvang

Je kent misschien wel het kantoor van Apple. Voor bijna 5 miljard dollar werd er een nieuw hoofdkantoor gebouwd. Het complex biedt ruimte aan 15.000 mensen. Aan alles was gedacht, behalve aan een kinderopvang.¹¹ In Nederland is het misschien niet vanzelfsprekend dat de werkgever meedenkt over de opvang van kinderen. Misschien heb je het idee dat het alleen relevant is voor de heel grote bedrijven. Bij het overwerken wordt wel direct gedacht aan het vergoeden van een avondmaaltijd, maar niet aan een vergoeding voor een oppas, terwijl de oppas het juist mogelijk maakt dat je collega of medewerker kan overwerken. Tijdens de coronapandemie gingen er wel steeds meer werkgevers meedenken. Doordat de scholen dichtgingen, werd de impact op het werk van geen goede kinderopvang ook veel beter zichtbaar. Het aanbieden van kinderopvang of een tegemoetkoming in de kosten kan helpen om vrouwen binnen te halen, én om ze aan je te binden.

Natuurlijk kun je bovenstaande punten bij de vrouw neerleggen en van mening zijn dat zij zelf moet aangegeven waar ze tegenaan loopt. Maar denk dan ook aan alle zaken die er voor mannen geregeld worden: tafelvoetbal, spelcomputers (zoals een Playstation of een Xbox) en een koelkast vol bier. Deze faciliteiten zijn er ook om mensen zich thuis te laten voelen. Het maakt al veel verschil als je zelf met vragen komt in plaats van een afwachtende houding aan te nemen.

Doe het voor je (klein)dochter

Heb ik je nog niet kunnen overtuigen? Dan heb ik nog één heel belangrijke reden achter de hand. Doe het voor je (toekomstige) dochter of kleindochter! Soms kijk ik naar de mannenbolwerken en dan vraag ik mij af hoe deze mannen naar hun dochter of kleindochter kijken. Den-

ken ze misschien dat zij het alleen wel gaat redden? Dat als ze maar heel goed haar best doet, het vast goedkomt? Of denken ze dat een ander hun dochter vast een kans zal geven? Bedenk dan dat jij die ander bent voor de dochter van iemand anders. Jij kunt door de werkvloer net wat eerlijker te maken andermans dochter dat zetje geven.

“ —

If you don't catch a fish, you don't blame the fish.

You change your technique.

Stanford VMware Women's Leadership Lab¹²

Ik heb het in dit boek vaak over rolmodellen gehad, over de noodzaak voor vrouwen om meer vrouwelijke rolmodellen te hebben. Maar mannen hebben ook rolmodellen nodig, en dan het liefst mannen die ook keihard werken voor een eerlijke werkvloer. Een werkvloer zonder loonverschillen, promoties die aan schreeuwers worden gegeven en een omgeving waarin vrouwen niet worden uitgesloten. We hebben mannen nodig die niet alleen de bedrijfsvoordelen zien van een 'inclusieve' werkvloer, maar ook intrinsiek gemotiveerd zijn om inclusiviteit te bereiken.

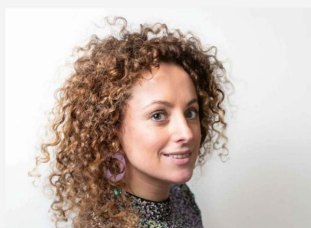
Als we hier samen mee aan de slag gaan, hoeven we geen honderden jaren te wachten voordat we een eerlijke verhouding zien in elke managementlaag en kunnen we voorkomen dat we technische ontwikkelingen en producten maken die slechts geschikt zijn voor een beperkte doelgroep.

Technische innovaties hebben veel impact op de maatschappij. En als deze innovaties worden bedacht door mannen zal daar vaak een product uitrollen dat met name geschikt is voor mannen. Zo wordt er momenteel gewerkt met gezichtsherkenning waarmee een vrouw niet wordt herkend als arts, want artsen zijn toch mannen.

Hoog tijd dus dat het aantal vrouwen in de techniek toeneemt. Maar dat lukt niet echt: slechts 14% van de werknemers is vrouw. Bovendien stukt door vooroordelen en vriendjespolitiek de doorstroming van vrouwen naar een volgende managementpositie, waardoor de kans groot is dat een vrouw de tech-industrie verlaat. En dat is doodzonde voor de organisatie, voor de vrouw in kwestie en het geld dat in haar opleiding geïnvesteerd is.

De talloze voorbeelden en overtuigende cijfers in dit boek laten zien dat het anders moet. En dat het echt anders kan.

- Word je bewust van je onbewuste vooroordelen.
- Interessant voor iedereen die werkt in een door mannen gedomineerde wereld.
- Inclusief een hoofdstuk voor mannen die verschil willen gaan maken.



CHANTAL SCHINKELS werkt inmiddels jarenlang in een tech-omgeving. Ze helpt bedrijven met hun e-commerce activiteiten. Daarnaast is zij spreker op diverse tech-evenementen, trainer en schrijft zij graag blogs om haar kennis te delen.

‘Persoonlijk heb ik geen negatieve ervaringen als vrouw in de IT, maar dit boek heeft mij bewust gemaakt dat dat lang niet voor alle vrouwen en meiden geldt. Het stimuleert mij in ieder geval om meer een voorbeeldrol te willen pakken en andere vrouwen te ondersteunen in hun ambities.’

- Ilka Timofei, Managing Director Hypernode

‘Dit boek stipt precies de problemen aan in de huidige tech-sector in Nederland.’ - Gina Doekhie, Cybercrime Specialist

‘Vrouwen in tech, ze zijn er, al zijn het er niet zo veel. Hoe komt dat nou? Chantal Schinkels ging op zoek naar het antwoord. Het is niet het geijkte antwoord vanuit ‘de top’, maar juist de verhalen van de werkvloer die het boek zo interessant maken.’ - Anke Horstman, Founder TechGirl

