

DE IT GIRL

Opgedragen aan mijn oma's, mama, tantes en (achter)nichtjes.
Stuk voor stuk sterke Rotterdamse vrouwen.

CHANTAL SCHINKELS

DE

IT

Hoe
overleef je een
door mannen
gedomineerde
werkvloer

GIRL

VANDUUREN
MANAGEMENT

When you walk through a storm
Hold your head up high
And don't be afraid of the dark

At the end of a storm
There's a golden sky
And the sweet silver song of a lark

Walk on through the wind
Walk on through the rain
Though your dreams be tossed and blown

Walk on, walk on
With hope in your heart
And you'll never walk alone

RICHARD RODGERS *en* OSCAR HAMMERSTEIN II
(gezongen door Lee Towers)

Inhoudsopgave

Voorwoord	10
Inleiding – Waarom moeten we in een door mannen gedomineerde omgeving overleven?	12
DEEL 1	19
Voordat je het ziet	
1 Waar zijn de vrouwen in de tech?	23
1.1 Van computergirls naar computernerds	23
1.2 Wanneer ben je een 'techie'?	27
1.3 Werken in een mannenwereld	29
1.4 We hebben je nodig!	35
2 De jongens tegen de meisjes	45
2.1 De barricade op	45
2.2 Stereotiepe denkbeelden in de opvoeding	49
2.3 Onbewuste vooroordelen op de werkvloer	53
3 Uitval van vrouwen in de tech	63
3.1 'You can't be what you can't see'	63
3.2 Het vrouwenquotum: een verplicht percentage vrouwen op de werkvloer	72
3.3 We zijn geen assepoesters	79
3.4 Het gaat om diversiteit en inclusie	81

DEEL 2	83
De ladder op	
4 Maak jezelf zichtbaar	87
4.1 Ze zien toch wel hoe goed ik ben?	87
4.2 Zet jezelf in de schijnwerpers	90
5 Durf te falen!	99
5.1 De lat hoog leggen	99
5.2 Als je denkt dat je een oplichter bent	102
5.3 Patronen op de werkvloer	105
5.4 Stop met die zelfsabotage!	108
6 Wees duizend mannen te erg	113
6.1 Het label 'te'	113
6.2 Het mama-label	116
6.3 Het vaatwasser-label	117
6.4 Zorg dat het niet blijft plakken!	118
7 It's a man's world	123
7.1 De rituelen van het old boys network	123
7.2 Typen mannen op de werkvloer	126
7.3 Mannen verdienen meer salaris	139
8 Maak je eigen wolfpack	145
8.1 Rituelen van vrouwen	145
8.2 Een voor allen, allen voor een	150
8.3 De kracht van samenwerken	155
9 Vertrek uit een giftige werkomgeving	161
9.1 Wanneer is het tijd om te gaan?	161
9.2 Stappenplan naar een volgende baan	164
9.3 Starten van je eigen onderneming	171

DEEL 3	175
Breek het systeem	
10 Hallo mannen!	179
10.1 Waarom zou je willen helpen?	179
10.2 De mouwen opstropen	182
10.3 Update de hardware	190
11 Manifest voor meer vrouwen in de tech	195
11.1 Verander de huidige techcultuur	196
11.2 De pijn is niet het probleem	198
11.3 Niet alleen focus op bètaopleidingen	203
11.4 Laat het zien	206
11.5 Slecht de barrières voor vrouwen om in de tech te werken	207
11.6 Zorg voor een veilige onlineomgeving voor vrouwen	210
11.7 Investeer meer in vrouwelijke ondernemers	210
11.8 Ga aan de slag met de loonkloof	211
11.9 Haal de covid-19-achterstanden in	211
Dankwoord	215
Inspiratie	219
Noten	223

Voorwoord

‘Dus je bent lid van een schaakclub, werkt in de IT en bent nu bezig om je vliegbrevet te halen?’ vroeg mijn vlieginstructeur mij tijdens mijn tweede vliegles in het najaar van 2020. Mijn moeder leerde mij ooit dat je over feiten niet kunt liegen, dus ik besloot instemmend te knikken en gebruik te maken van de stilte die ik daarna bewust liet vallen. Hij snapte alleen de stille hint niet en bitste er gelijk een volgende tenenkrommende vraag achteraan: ‘Maar doe je dan ook meisjesachtige dingen?’ Mijn verontwaardiging kon écht niet groter...

Direct na de vliegles heb ik de definitie van ‘meisjesachtig’ opgezocht op internet (uiteraard via DuckDuckGo in plaats van Google, want ik geef wel degelijk iets om mijn privacy). Kleine annotatie voor de mensen die mij nog nooit hebben ontmoet: ik ga door het leven met roodgelakte nagels, hakken (hoe hoger hoe beter), jurkjes, rokjes en lippenstift. En ooit heb ik gezworen nimmer te buigen voor een kort, ‘pittig’ kapsel, dus ik draag mijn lange lokken met weelde! Ik vroeg mij dan ook af wat er niet ‘meisjesachtig’ is aan mij (behalve dat ik inmiddels de respectabele leeftijd van 46 heb bereikt). Diverse zoekresultaten met de zoekterm ‘meisje’ en ‘meisjesachtig’ leverden het volgende antwoord op: ‘Kleedt en gedraagt zich zeer meisjesachtig; gedraagt zich op prototypisch meisjesachtige wijze, bijvoorbeeld door roze jurken te dragen en veel make-up en door meisjesachtige hobby’s als ballet te hebben.’

Bijzonder, want volgens menige definitie kleed ik mij wel meisjesachtig, maar het feit dat ik niet op ballet zit of geen idee heb hoe ik de haren van een barbie moet kammen, is dus reden om mij als niet-meisjesachtig weg te zetten? Om eerlijk te zijn zit ik daar TO-TAAL niet mee. Ik heb er meer lol in om antwoord te geven op de vraag hoeveel PK’s er in mijn übersnelle auto zitten, of uit te leggen wat de afstand is die ik nodig heb op de startbaan om met mijn vliegtuig niet in de bomen terecht te

komen na een *take off*. Dan maar niet 'meisjesachtig'. Maar mag ik gelijk even je aandacht vragen? Wil je alsjeblieft niet meer de noodklok luiden op de jaarlijkse Internationale Vrouwendag omdat je vindt dat [*vul hier een zelfverzonnen excuus in*] terwijl je de keuze had om een verschil te maken? En dat maakt dit boek zo interessant. Voor de een herkenbaar en voor de ander een groot mysterie. Maar al met al: stof tot nadenken en stof tot een volgend gesprek.

Mocht je je afvragen: 'Waar gaat het heen met dit verhaal?', in de aanloop naar de publicatie van dit boek heb ik het genoeg gehad om meerdere keren met de auteur te mogen spreken. Tijdens lange gesprekken (waar ik onwijs van genoot!) hebben we het vaak gehad over hoe het is om als (enige) vrouw te werken in een IT-omgeving. En zo bespraken we nog heel veel andere onderwerpen, zoals de vooroordelen waar je tegenaan loopt, de mensen die je niet serieus nemen, de andere vrouwen die niet geloven in *sisterhood* en de jaarlijkse lijstjes waar je – blijkbaar – automatisch op komt te staan omdat je weet hoe je als vrouw een stekker in een stopcontact steekt. Tijdens mijn gesprekken met Chantal beseftte ik ineens: we kunnen het over zoveel dingen hebben, maar het echte werk begint bij degenen die het daadwerkelijk aandurven om het verschil te maken. En wat dat 'verschil' is? Dat lees je in dit prachtige boek!

Lieve, lieve, LIEVE Chantal! Dankjewel dat je de vinger op de zere plek durft te leggen en daarmee voor anderen een brug bouwt. Je bent voor mij een onuitputtelijke bron van inspiratie.

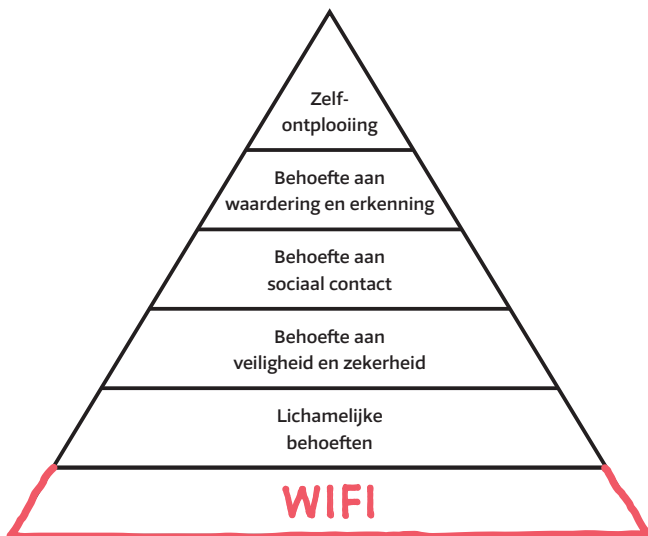
Voor toen. Voor nu. Voor dan.

Mary-Jo de Leeuw, *techexpert*

INLEIDING

Waarom moeten we in een door mannen gedomineerde omgeving overleven?

Technologie is overal om je heen. Tegenwoordig is er voor alles wel een app te vinden. Je kunt maaltijden bestellen, vervoer en overnachtingen regelen. Je kunt online je voeding bijhouden, je menstruatie of je slaappatroon. Je kunt de nieuwste mode thuis passen, sportlessen volgen of een nieuwe baan zoeken. Je kunt contact onderhouden met mensen over de hele wereld of gepest worden door mensen over de hele wereld. Je kunt binnenkijken in te koop staande huizen en de sores meemaken van (on) bekende Nederlanders. Nederlanders maken gemiddeld ruim anderhalf uur per dag gebruik van sociale media¹ en brengen dagelijks gemiddeld 2 uur en 28 minuten op hun telefoon door. Nederland behoort tot de kopgroep van Europese landen als het gaat om huishoudens met toegang tot internet. Het internet is inmiddels zo verweven met ons leven dat zelfs de behoeftepiramide van Maslow is aangepast aan de nieuwe standaarden.



Behoefttepiramide van Maslow

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. Ook al vragen vrouwen in het ziekenhuis om een vrouwelijke gynaecoloog, ze vinden het blijkbaar wel oké dat een app voor de voortplanting door mannen in elkaar wordt gezet.

Hoog tijd dus dat het aantal vrouwen in de techniek toeneemt. Maar dat lukt niet echt: slechts 14% van de werknemers in de IT in Nederland is vrouw.² Bovendien stokt door vooroordelen en vriendjespolitiek de doorstroming van vrouwen naar een volgende managementpositie, waardoor de kans groot is dat een vrouw de techindustrie verlaat. En dat is doodzonde voor de organisatie, voor de vrouw in kwestie en heel jammer van het geld dat in haar opleiding geïnvesteerd is.

Mannencultuur in tech

Wat als Steve Jobs, Mark Zuckerberg of Bill Gates vrouwen waren geweest? Zouden Apple, Facebook en Microsoft dan net zo succesvol zijn geweest? Waarschijnlijk niet. Kleine kans dat we er überhaupt van zouden hebben gehoord. Slechts 2% van het Nederlandse investeringskapitaal gaat naar vrouwelijke founders van start-ups. Slechts 11,9% van de founders is vrouw, terwijl 94% van de investeerders mannen zijn.³

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. De techwereld kenmerkt zich door een mannencultuur op de werkvloer. Dat houdt niet alleen in dat mannen worden verwelkomd met koelkasten vol speciaalbier of tafelfuotbaltafels, maar komt ook naar voren tijdens uitjes, onderlinge gesprekken en rituelen. Ook al ontwikkelen ze een product voor vrouwen, soms hebben mannen echt geen idee wat vrouwen nodig hebben. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het verhaal van een stel mannelijke ruimtevaartontwikkelaars. Ze vroegen aan Sally Ride, de eerste Amerikaanse vrouw in de ruimte, met hoeveel tampons ze rekening moesten houden. Ze dachten zelf aan honderd stuks – voor een reis van een week.⁴ (Je zou bijna doodgebloed zijn als je zoveel tampons nodig zou

hebben.) Dit voorbeeld heeft niets met techniek zelf te maken, maar is wel tekenend voor de cultuur in veel techbedrijven.

Nu is zo'n 'inschattingsfout' in het geval van tampons natuurlijk te overzien. Maar wat als het gevaarlijk wordt om de weg op te gaan, omdat vrouwelijke eigenschappen niet zijn meegenomen in een algoritme voor zelfsturende auto's? Of als je kansen op een nieuwe baan verminderen omdat je vanwege een algoritme nooit door de selectieprocedure komt?

Als(enige) vrouw werkzaam in de tech was ik in eerste instantie benieuwd hoe je toch carrière kon maken in een door mannen gedomineerde omgeving. Ik was zelf tegen een aantal zaken aan gelopen en ik dacht dat je met een aantal tips al heel ver kon komen. Toen ik verder onderzoek ging doen en met veel succesvolle vrouwen sprak over carrière maken in de techsector, kwam ik erachter dat we ten onrechte al jaren denken dat het aan de vrouw ligt. Natuurlijk kan elke vrouw bepaalde trucjes gebruiken, zodat mannelijke collega's niet meer om haar heen kunnen, maar uiteindelijk is de huidige staat van de tech het resultaat van een verziekt systeem. Om dat verziekte systeem beter te begrijpen ben ik niet alleen in de geschiedenis van de tech gedoken, maar ook in de geschiedenis van Nederland. Hoewel we misschien denken dat Nederland een progressief land is, is dat op de werkvloer niet terug te zien.

Ik weet inmiddels hoeveel pijn het doet als je beseft dat je door iets waar je niets aan kunt doen (je gender), minder kansen of een lager salaris krijgt. Het voelt alsof je gedumpt wordt; je hart breekt en het doet lichamelijk pijn omdat je blijkbaar niet goed genoeg bent. Soms worden jou bepaalde dingen gevraagd, juist omdat je een vrouw bent (notulen maken, koffiezetten, bloemetje bestellen voor een zieke collega bijvoorbeeld). Het is heftig om te beseffen dat het ook in Nederland uitmaakt of je een man of een vrouw bent.

De drie pilaren

We denken nog steeds dat het vanzelf wel goed komt als we de vrouw 'fixen'. Maar als we echt verschil willen maken, moeten we ons richten op drie pilaren:

- 1 **De vrouw.** Zij moet gebruikmaken van trucjes om op die ladder te blijven staan en de stap naar boven te maken. Daarnaast moet ze niet alleen gaan samenwerken met mannen, maar ook met andere vrouwen.
- 2 **De man.** Hij moet zich bewust worden van de onbewuste vooroordelen en gaan samenwerken met vrouwen in plaats van zich te blijven bewegen in zijn huidige netwerk.
- 3 **Het systeem.** Vrouwen en mannen moeten samen strijden om het huidige systeem aan te passen aan de huidige maatschappij en niet die van twee eeuwen geleden.

Ik ben ervan overtuigd dat verandering pas mogelijk is wanneer we ons bewust zijn van het verziekte systeem. Dat is ook de reden dat dit boek vol staat met feiten, wetenschappelijke onderzoeken en waargebeurde verhalen. Pas dan ga je namelijk beseffen hoe groot het probleem momenteel is. Dit boek heeft misschien de focus op de techindustrie, maar had net zo goed over een andere door mannen gedomineerde sector kunnen gaan.

Bovenstaande drie pilaren zie je ook terug in het boek. In deel 1 begin ik met het huidige systeem. We kijken naar de opkomst van de tech en hoe de sector is veranderd van een vrouwenberoep naar een *man cave*. (Ja, je leest het goed.) De manier waarop in Nederland het werken geregeld is, staat centraal in hoofdstuk 2. Je leest bijvoorbeeld waarom tot 1956 vrouwen geen bankrekening mochten hebben, maar ook krijg je meer informatie over de feministische golven in Nederland – stuk voor stuk belangrijke momenten voor de werkende vrouw. Dat die werkende vrouw steeds vaker voor een techopleiding kiest, is terug te vinden in de statistieken. Alleen verlaten vrouwen de techwerkvloer veel sneller of ze komen er nooit terecht. Dankzij de lekkende pijplijn is het ondanks alle inspanningen van organisaties nog steeds dweilen met de kraan open.

Als je maar hard genoeg werkt

Op mijn vijftiende riep ik tegen iedereen die het wilde horen dat ik de eerste vrouwelijke minister-president van Nederland wilde worden. Ik geloofde dat deze baan voor mij mogelijk was als ik er maar hard genoeg voor zou werken. Ik kom uit een grote, echt Rotterdamse familie en mijn

neefjes, nichtjes en ik behoren tot de eerste generatie die een studie kon volgen. Toen ik begon aan de Hogeschool Rotterdam, zag ik wat voor impact het op je kansen heeft als jij in je familie een van de eersten bent die gaan studeren. Je kunt namelijk niet terugvallen op een groot netwerk, iets wat mijn medestudenten wel konden. Stages of afstudeeropdrachten werden geregeld door hun vader of door een vriend van de familie. Zo kwam ik erachter dat je niet met heel hard werken alleen minister-president kunt worden. Niet alleen je geslacht, maar ook de plaats waar je wieg heeft gestaan, heeft hier invloed op.

Toch zien we dat veel vrouwen niet het volledige werkpotentieel benutten. Deel 2 staat in het teken van de vrouw. Wat kun je als vrouw nog doen om ervoor te zorgen dat mensen niet meer om je heen kunnen? Hoe kun je het best reageren op bepaalde typen mannen en waarom zouden vrouwen meer met andere vrouwen moeten samenwerken? In deel 2 krijg je een handleiding *Hoe word ik succesvol op een door mannen gedomineerde werkvloer?*.

De lekkende pijplijn is niet direct verholpen als vrouwen met de tips uit deel 2 aan de slag gaan. Om dit wel te bereiken zijn twee zaken enorm belangrijk. We moeten ervoor zorgen dat mannen zich bewust worden van de huidige stand van zaken én we moeten de werkcultuur in de tech veranderen. Het aanbieden van technische opleidingen door de tech-bedrijven zelf leidt niet tot het gewenste resultaat zolang er een giftige werkomgeving heerst. Dat vrouwen die de opleiding hebben gevolgd, niet worden aangenomen door onbewuste vooroordelen in het aannamebeleid is een andere barrière.

Omdat de techindustrie verantwoordelijk is voor de technische ontwikkelingen van morgen, zijn diversiteit en inclusie in de techwereld van groot belang. Zolang vrouwen en mensen met een biculturele achtergrond de toegang tot de goedbetaalde techsector wordt ontzegd, houden we bovendien de financiële onafhankelijkheid en kansenongelijkheid in stand.

If you tolerate this then your children will be next.

MANIC STREET PREACHERS

Zonder cijfers is het verschil maar moeilijk te begrijpen en te erkennen. Wist je bijvoorbeeld dat er in Nederland meer CEO's met de naam Peter zijn dan vrouwelijke CEO's bij beursgenoteerde bedrijven?⁵

Hoe nu verder?

Het onderwerp diversiteit en inclusie in de tech gaat niet alleen om de verhouding man-vrouw, het gaat veel verder dan dat. Het gaat erom dat iedereen zich daar prettig en welkom zou moeten voelen, zodat de technische innovaties die deze groep maakt ook weer een grotere groep mensen aanspreken. Het is zaak dat we op een veilige manier technologie kunnen gebruiken en dat we de menselijke maat in de technologie niet vergeten.

Innovatie is dat alleen als een nieuwe technologie of vernieuwd product ook echt wordt geadopteerd door de gebruiker en geaccepteerd door de maatschappij, verkocht wordt dus. En daar heb je een divers team voor nodig, omdat die nieuwe producten of technologie dan een stuk robuuster, gevalideerd vanuit verschillende perspectieven, uit het ontwerp- en ontwikkelproces komen.

Madelon van Oostrom, *senior researcher & lecturer Innovatie aan de Hanze Hogeschool*

Wat kun jij doen? Kijk verder dan je bubbel. Verzamel niet alleen mensen om je heen die net als jij denken, maar ga ook in discussie met mensen die dat niet doen. 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 jij als vrouw in de tech blijft werken. Zorg ervoor dat een vrouw in de tech de nieuwe IT girl wordt, iemand naar wie wordt opgekeken en die wordt gezien als rolmodel. Werk samen met vrouwen en mannen die geloven in dit verhaal. Verlaat een giftige werkomgeving, maar keer de tech niet de rug toe. We hebben je namelijk hard nodig!

It's that quality possessed by some which draws all others with magnetic force. With 'IT' you win all men if you are a woman – and all women if you are a man. 'IT' can be a quality of the mind as well as a physical attraction.

ELINOR GLYN, *Roman- en scenarioschrijver in 1924*⁶

Disclaimer: in dit boek heb ik het vaak over mannen en vrouwen. Deze woorden heb ik gebruikt in de breedste zin van het woord. Ik heb het dan over mannen en vrouwen met een biculturele achtergrond en mensen die zich identificeren als man of vrouw. Voor de mensen die zich niet kunnen herkennen in een bepaald gender, hoop ik dat de verhalen wel herkenbaar zijn. Dit boek is geschreven met de beste intenties en bedoelingen. Mocht ik onverhoopt iemand hebben gekwetst, dan bied ik mijn oprechte excuses aan. Alle verhalen in dit boek zijn waargebeurd. Soms is mij gevraagd de namen aan te passen.