

Waarom nodig

het is goed
&
het is lastig

Goed omdat:

- arbeidsmarkt dringend ICT'ers nodig heeft : vrouwen kunnen dit werk of kunnen het leren
- grotere diversiteit m/v beter is voor productiviteit en innovatiekracht van teams en daarmee voor de omzet
- "I envision a future where the people who imagine and build technology mirror the people and societies they build it for" (Anita Borg*)
- meer vrouwen zo kunnen studeren en werken vanuit hun talenten, en productief, sterk en gelukkig zijn
- als meer vrouwen kiezen voor ICT dat een uitnodiging is voor andere vrouwen om die stap ook te zetten

Lastig door factoren die leiden tot uitstroom van vrouwen:

- gender bias: vrouwen bewust en onbewust apart zetten door bijv. lager inschatten technische competenties, minder uitdagende taken, hogere eisen, (seksuele) intimidatie, negeren inbreng
- sense of belonging: missen steun bij uitsluiting, er niet bij horen als gevolg van patriarchale, door mannen gedomineerde cultuur
- home-centered life style: de heersende overtuigingen dat vrouwen verantwoordelijker zijn voor zorgtaken dan mannen, de gewoonte dat vrouwen part time werken en mannen het werk centraal stellen
- self-efficacy: professioneel zelfvertrouwen van vrouwen in ICT is relatief laag als gevolg van gender bias, sense of belonging en home-centered life style

Hoe te bereiken

good governance:
richten, inrichten,
verrichten

Beleid in scholen en organisaties dat 'fit' ICT-vrouwen en hun werk- en studeeromgeving versterkt:

- fit ICT-vrouw en ICT-baan / ICT-opleiding
- fit ICT-vrouw en organisatie / opleiding
- fit ICT-vrouw en team / opleidingsgroep
- fit ICT-vrouw en leidinggevende / docent / studieloopbaanbegeleider

Kenmerken van beleid dat fit tussen ICT-vrouwen en werk / studeeromgeving versterkt:

- eindverantwoordelijke in de (school)organisatie agendeert structureel
- verantwoordelijkheden uitvoer beleid formeel belegd bij specifieke functionarissen
- iedereen in de (school)organisatie is mede verantwoordelijk
- veranderstrategie: mix van moeten en kunnen, gericht op bewustwording gender bias bij m/v, creëren van steun voor vrouwen en inclusieve cultuur
- interventies inzetten die gericht inwerken op factoren die leiden tot uitstroom van vrouwen

Wat te doen

toolbox met- en
voor hbo's-ict en
ict-bedrijven

Voorbeelden van interventies voor (school)organisaties:

- overzicht tips en trucs voor gender inclusief beleid
- gender bias training
- gender inclusieve communicatie
- gender inclusief curriculum
- familie vriendelijk beleid
- wegnemen bias bij in- en doorstroom
- aandacht voor omgangsvormen en tegengaan ongewenst gedrag

Voorbeelden van interventies specifiek voor ICT-vrouwen

- persoonlijke professionele ondersteuning door bijvoorbeeld coaching, intervisie, (loopbaan)training
- rolmodellen
- vrouwen netwerk of netwerk voor gender inclusief beleid

Deze infographic is gebaseerd op het onderzoek 'Vrouwen behouden voor techniek'. Meer informatie over dit project en de resultaten vindt u op <http://bit.ly/2FivZZN>
In een vervolgproject wordt, in samenwerking met ICT opleidingen en bedrijven, een toolbox met interventies ontwikkeld.

* Uitspraak Anita Borg zie <https://anitab.org/>