



Diversiteit – vrouwen in de ICT-sector

INHOUDSOPGAVE

4	AANLEIDING EN INLEIDING
5	HOE KUNNEN WE VROUWEN AANTREKKEN EN BEHOUDEN IN DE IT-SECTOR?
10	DE HUIDIGE STAND VAN ZAKEN IN DE NEDERLANDSE IT-SECTOR
11	OPLOSSINGSRICHTINGEN
13	CONCRETE HANDREIKINGEN
14	GERAADPLEEGDE BRONNEN
15	OVER STICHTING DINL



COLOFON

Aan deze uitgave hebben meegewerkt:

Simon Besteman, directeur ISPCconnect; portfoliohouder onderwijs, DINL
Koen Molenaar, projectleider ISPCconnect, DINL
Wouter Pegtel, Splend

Geraapleegde experts:

Neelie Kroes, Lid Raad van Bestuur, Salesforce

Neelie Kroes maakt zich al vele jaren verdienstelijk voor digitalisering en meer kansen voor meiden en vrouwen in technische beroepen. Ze was onder andere Eurocommissaris voor de Digitale Agenda.

Kay Formanek, founder en CEO KAY Diversity & Performance

Kay Formanek is een vooraanstaand expert op het gebied van diversiteit in organisaties. Ze is een veelgevraagd spreker voor dit onderwerp.

Geke Rosier

Geke Rosier heeft 25 jaar ervaring in IT marketing en richtte in 2014 RightBrains op om de aanwezigheid van vrouwen in de IT-sector te bevorderen.

Marketing & artwork

Gaby Dam, Splend

Editie

Diversiteit – vrouwen in de ICT sector: Jaargang 1, nummer 1, oktober 2017

Beschikbaarheid

Download gratis onze rapporten en publicaties op www.dinl.nl

Mogelijk gemaakt met de ondersteuning van JPMorgan Global Philantropy

J.P.Morgan

Met dank aan:



© 2017 DINL



AANLEIDING EN INLEIDING

Het is een bekend feit dat er te weinig vrouwen werkzaam zijn in de IT-sector. De implicaties daarvan zijn voor velen echter onduidelijk. Gaat het om een structureel probleem dat een rem zet op de ontwikkeling en groei van de sector? Welke oorzaken liggen ten grondslag aan het gebrek aan vrouwen in de IT en wat moet er gebeuren om dit te veranderen?

“ZONDER VROUWEN GAAT ONZE SECTOR HET OVER 10 JAAR HEEL MOEILIK KRIJGEN”

Er is sprake van een groeiend tekort aan gekwalificeerde IT'ers en bedrijven kunnen daardoor geen nieuwe opdrachten aannemen. Dit is niet alleen zorgelijk voor de IT-sector zelf, maar bedrijven en organisaties blijven ook zitten met onopgeloste IT-vraagstukken. Gezien de rap voortschrijdende digitale transformatie mogen we verwachten dat dit probleem de komende jaren groter zal worden als er niets aan gedaan wordt. Dit is ook niet verwonderlijk, aangezien een groot deel van de potentiële arbeidsmarkt om uiteenlopende redenen geen carrière in de IT wil.

Deze whitepaper onderzoekt deze thematiek: wat zijn de oorzaken voor het lage aantal vrouwen in de IT, hoe kunnen wij systematisch gaan werken aan oplossingen op korte en lange termijn? Wat is er wenselijk en hoe kunnen we dit gaan realiseren?

Er bestaan vooralsnog een hoop misvattingen, fabels en mythes over de oorzaken en gevolgen van het geringe aantal vrouwen in de IT. Door middel van dit whitepaper hopen we bij u het besef te creëren dat wij, als sector, actie moeten ondernemen. Zonder vrouwen gaat onze sector het over 10 jaar heel moeilijk krijgen. Waar het ons, als Nederlanders, aan ontbreekt is een stevige ambitie. Eentje waar uit blijkt dat we er, met zijn allen, echt wat aan willen doen. Laten we die ambitie hier uitspreken: 30% van de werknemers in de IT moet over 10 jaar vrouw zijn. In dit rapport wordt een stevige aanzet gegeven om deze ambitie te realiseren.

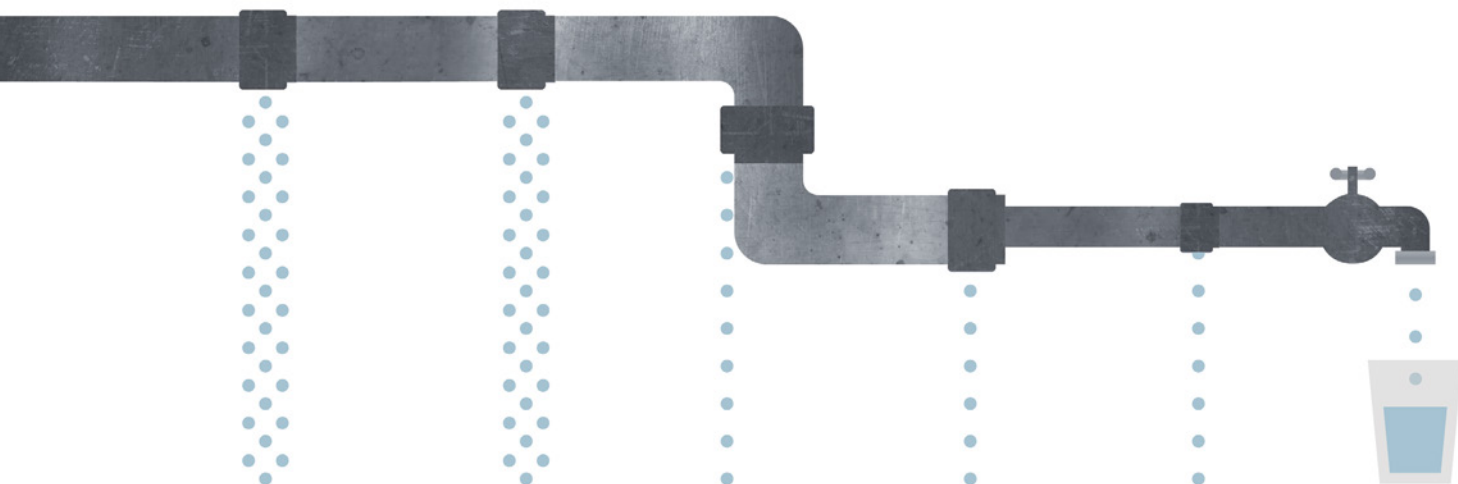
Wij hopen dat u dit rapport met interesse zal lezen en bovenal er iets mee gaat doen, in uw eigen omgeving. Alleen concrete actie zal leiden tot concrete resultaten.



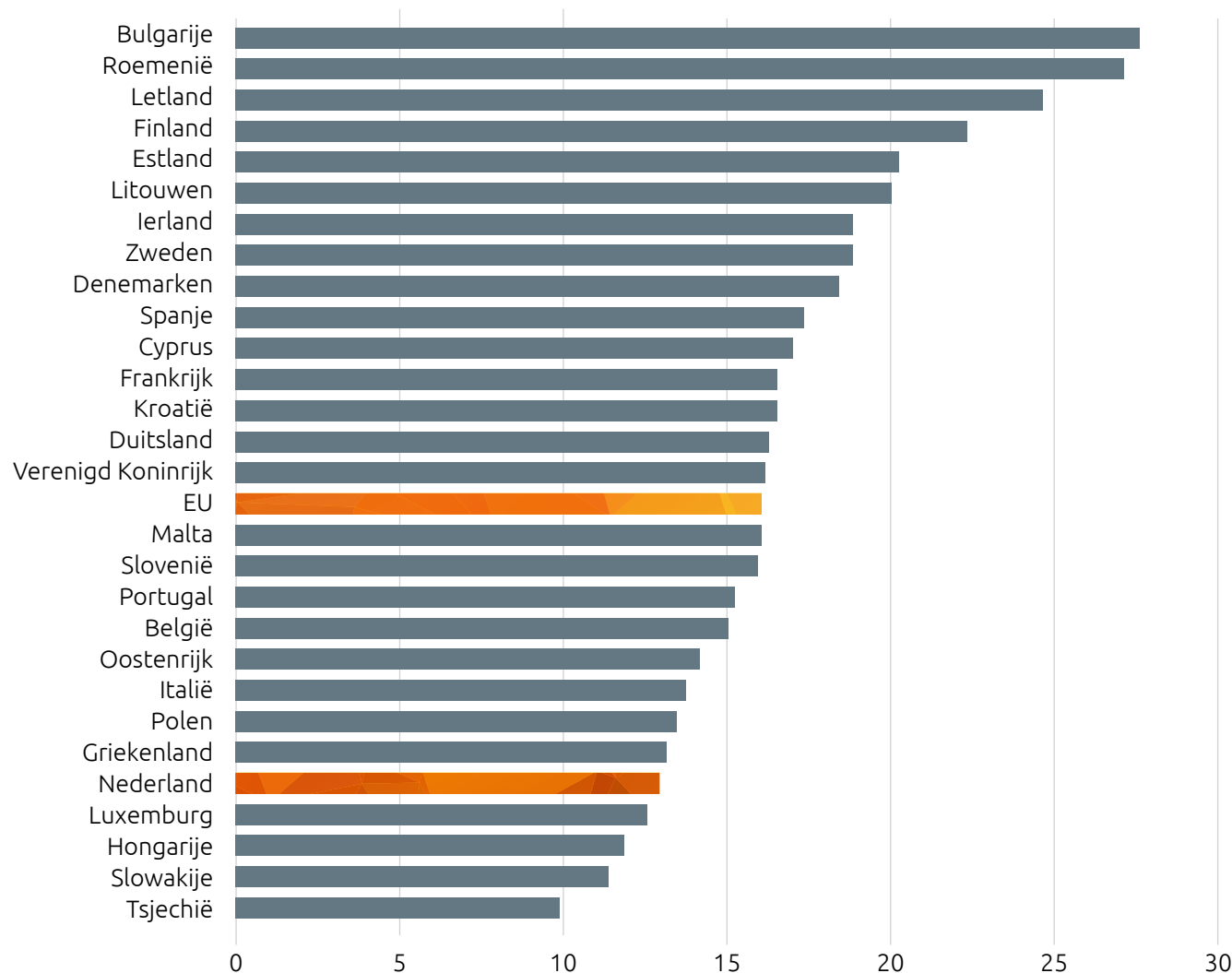
HOE KUNNEN WE VROUWEN AANTREKKEN EN BEHOUDEN IN DE IT-SECTOR?

Meer vrouwen interesseren voor digitale technologie is geen ideële kwestie. Het is broodnodig. Over 10 jaar is IT belangrijker dan ooit, onze samenleving, economie, gezondheid en veiligheid zullen er van afhankelijk zijn. Mannen en vrouwen van de nieuwe digitale samenleving moeten weten wat er speelt, hoe het in elkaar zit, begrijpen in welk systeem zij zich bevinden. Om dit te doen spelen vrouwen een cruciale rol. In dit hoofdstuk zullen we uiteenzetten waar de knelpunten op dit moment liggen en wat de gevolgen daarvan zijn.

Om te begrijpen waar we mee te maken hebben, gebruiken we de metafoor van de lekkende pijpleiding. Op verschillende momenten in hun onderwijs- en professionele loopbaan haken vrouwen af als het om techniek gaat. Dat gebeurt al op de basisschool, nog eens op de middelbare school, bij beroepsopleidingen en in het WO en daarna in het werkveld. Vijftig procent van de leerlingen is bij de start op de basisschool vrouwelijk, maar slechts een schamele 10% vindt uiteindelijk haar weg naar een technische functie, en daar is slechts een klein percentage IT'ers onder.



Figuur 1: Percentage vrouwen onder ICT specialisten in EU landen, 2015. (Bron: Eurostat)

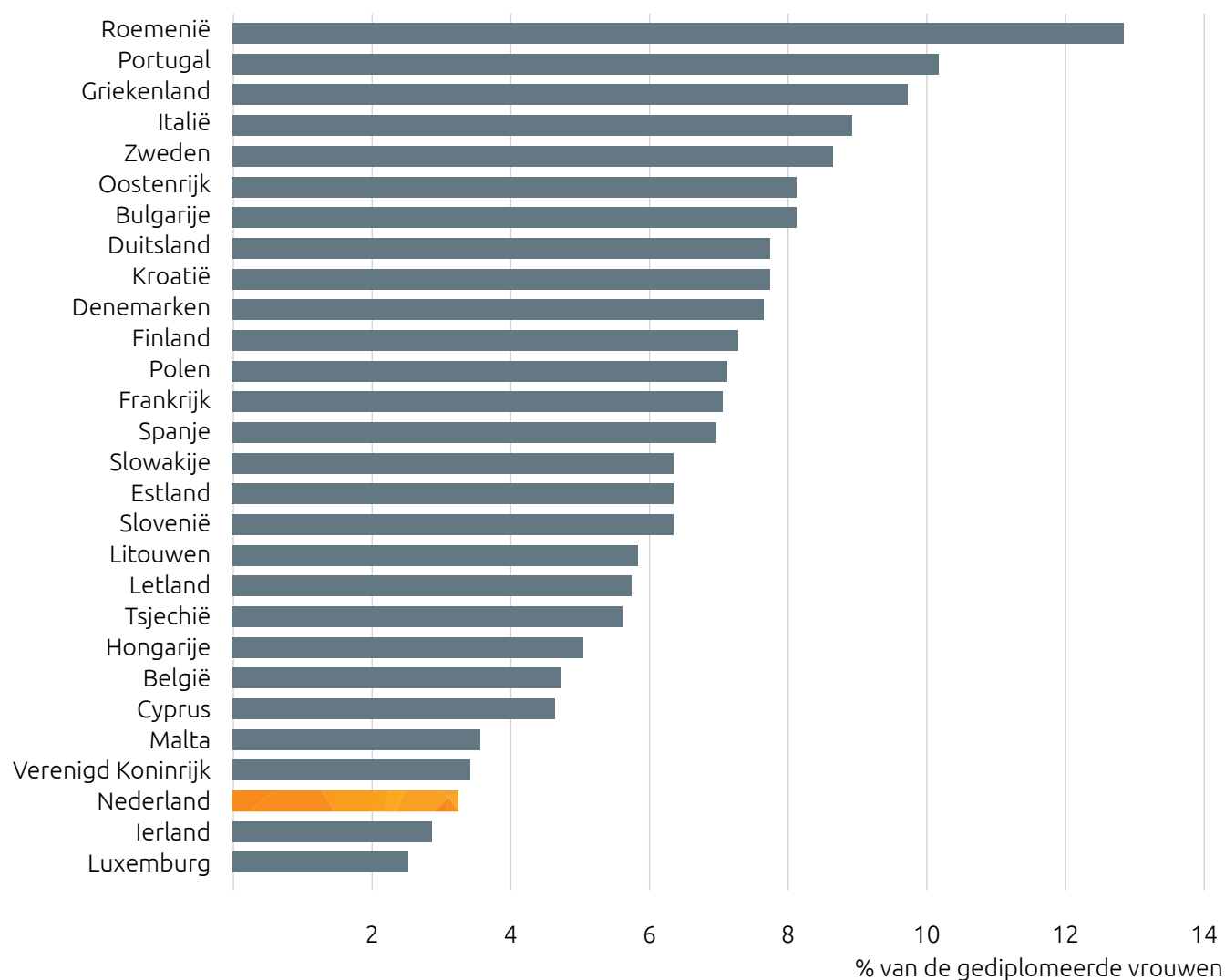


NEDERLAND IN EUROPEES PERSPECTIEF

Het aantal vrouwen dat werkzaam is in de IT-sector is al jaren bijzonder laag. Uit cijfers van het CBS over 2015 blijkt dat van de 356.000 werknemers in de IT-sector, slechts 12% vrouw is. Eurostat becijferde voor hetzelfde jaartal 13% (zie figuur 1). Nederland doet het daarmee in Europa slecht en behoort tot de koplopers als het gaat om een scheve verhouding van mannen/vrouwen in de IT-sector. Slechts vier landen, te weten Luxemburg, Hongarije, Slowakije en de Tsjechische Republiek doen het slechter. Ook als het gaat om het interesseren van meisjes en jonge vrouwen in een technische of ICT opleiding, scoort Nederland laag zoals blijkt uit de volgende twee tabellen.

Het zou getuigen van een te beperkte visie op deze problematiek als gesteld wordt dat het alleen de IT-sector aan gaat. Ook in andere technische sectoren in Nederland speelt deze problematiek. In figuur 2 op de volgende pagina is te zien hoe veel hoogopgeleide vrouwen technisch gediplomeerd zijn. Digitale vaardigheden worden steeds belangrijker in steeds meer beroepsgroepen. In feite zal in de toekomst iedereen deels de vaardigheden van een IT'er moeten hebben: er zijn nu al bedrijven die geen marketing medewerkers aannemen die niet kunnen coderen. Ahold leert medewerkers programmeren, niet omdat elke medewerker programmeur moet worden, maar omdat Ahold inziet dat kunnen programmeren een stevige basis legt voor allerlei digitale vaardigheden.

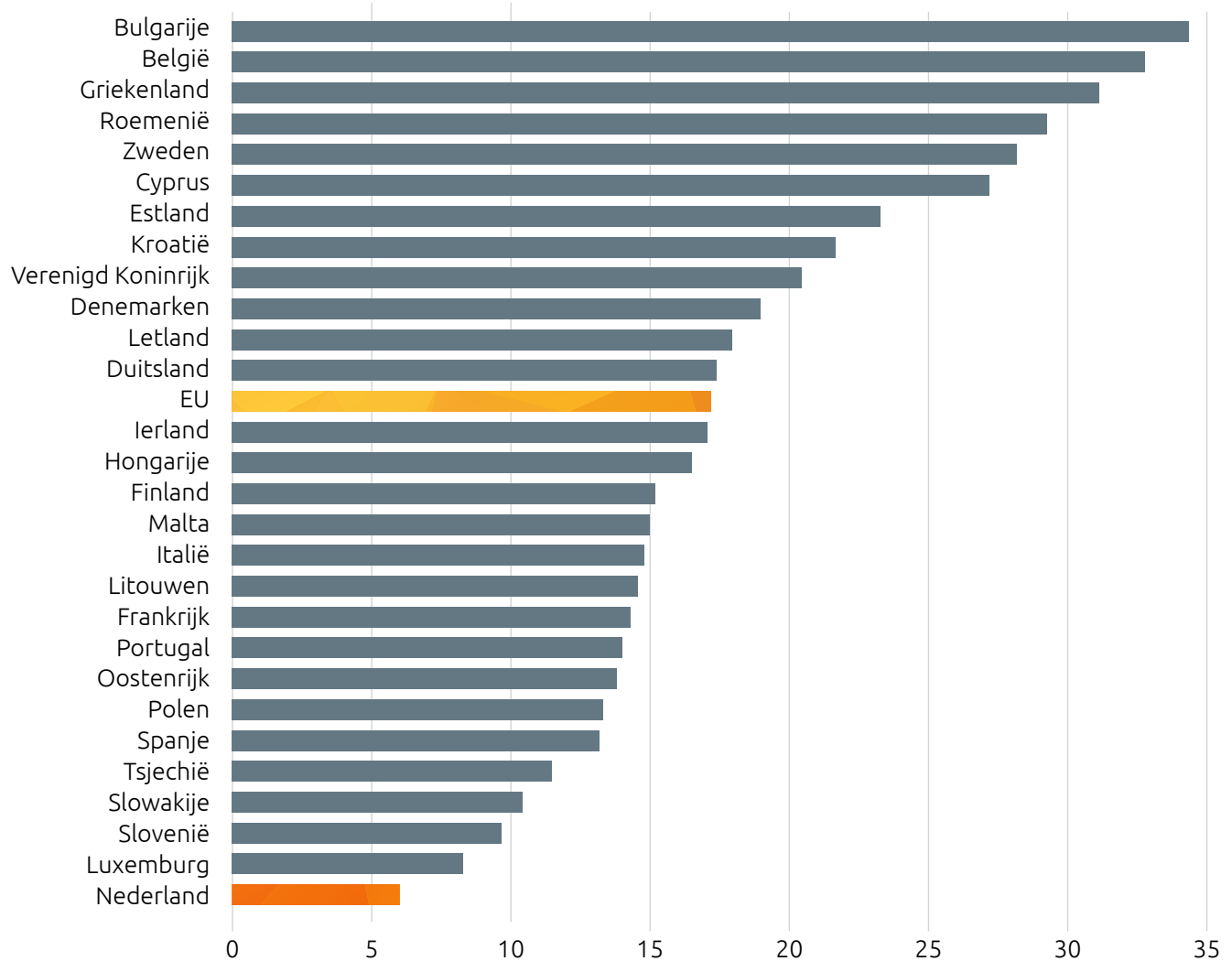
Figuur 2: hoogopgeleide technisch gediplomeerde vrouwen in de EU, 2014 (Bron: CBS)



“IN FEITE ZAL IN DE TOEKOMST IEDEREEN DEELS DE VAARDIGHEDEN VAN EEN IT’ER MOETEN HEBBEN”

Er zijn talloze beroepsgroepen te bedenken waarin digitale vaardigheden een rol gaan spelen. Maar bovenal zal binnen de IT-sector zelf een groeiende behoefte aan bekwame mensen zijn die moeten zorgen voor de invulling van digitale transformatie bij hun klanten. En voor het werken aan de daarvoor benodigde digitale infrastructuur.

Figuur 3: Percentage vrouwelijke ICT studenten in EU landen, 2015 (Bron: Eurostat)



NEDERLAND LOOPT ACHTEROP

Om het probleem van het geringe aantal vrouwen in de IT aan te kunnen pakken moet eerst inzicht worden verkregen in de feiten. Een hardnekkige fabel is in deze context dat internationaal hetzelfde probleem speelt en dat Nederland het daardoor niet slechter doet dan andere landen. Afgezien van het feit dat er geen logica zit in het idee om achterover te kunnen leunen omdat anderen het net zo slecht doen als wij, klopt dit beeld ook niet. Nederland doet het, vergeleken met eigenlijk alle andere landen, slecht (zie figuur 1 en 3). Er is een kleine verbetering waarneembaar, een paar procent per decennium, maar als we in dit tempo doorgaan dan duurt het nog 180 jaar voordat de verhouding man/vrouw gelijk is. Die tijd is er simpelweg niet.

Teruggrijpend op de metafoor van de pijpleiding: er zijn momenten aan te wijzen waarop vrouwen afhaken. Het gebrek aan technisch geschoolde vrouwen kan deels toegeschreven worden aan specifieke keuzemomenten. Zo komt het voor dat bij het invullen van een schoolprofiel, of bij de keuze voor een vervolgopleiding voor meisjes, ondanks een aantoonbare interesse in techniek, toch de “veilige” optie wordt aangevinkt: de sociaal voor de hand liggende keuze. Het is op die momenten dat de kansen worden gemist. Bovendien wordt er te weinig geschoold in digitale vaardigheden. Vrouwen komen daardoor terecht in beroepen die over een tijdje misschien niet meer bestaan. Het mes snijdt aan twee kanten: de IT-sector staat te springen om goede werknemers en vrouwen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen als zij worden geschoold in digitale vaardigheden.

Zij zorgen er op die manier ook voor dat zij relevant blijven op de arbeidsmarkt, want digitale vaardigheden hebben de toekomst. Daarnaast zijn er een aantal algemene factoren, die ook een rol spelen tijdens deze keuzemomenten, die een onzichtbare maar ingrijpende invloed hebben op de manier waarop diversiteit in de samenleving, het onderwijs en op de werkvloer benaderd worden.

DE KRACHT VAN UNCONSCIOUS BIAS

Eén daarvan is unconscious bias. Ingesleten, onbewuste stereotyperingen en opvattingen bepalen voor een belangrijk deel hoe de maatschappij naar vrouwen kijkt en hoe zij naar zichzelf kijken. Technologie en vrouwen worden niet als een natuurlijke match gezien. Het wordt op allerlei manieren onaantrekkelijk gemaakt voor vrouwen, veelal onbewust, maar ook door institutionele factoren.

In 2012 werd een inmiddels beroemd onderzoek gepubliceerd naar de invloed van unconscious bias op de manier waarop vrouwen worden gewaardeerd. (Moss-Racusin et al, 2012). In de studie werden identieke CV's gestuurd naar onderzoeksuniversiteiten voor de positie van laboratorium manager. Willekeurig stond er een mannelijke of vrouwelijke naam op het CV. De fictieve mannelijke sollicitant werden stelselmatig beter beoordeeld op zijn kwaliteiten, kreeg vaker de baan aangeboden kon kreeg ook een (veel) beter salarisaanbod, ondanks het feit dat de fictieve vrouwelijke sollicitanten op papier over exact dezelfde opleiding, werkervaring en competenties beschikten. Zowel mannelijke als vrouwelijke leden van de sollicitatie commissies vertoonden deze meer negatieve houding richting vrouwelijke sollicitanten. De onderzoekers concludeerden dat in ieder geval binnen de academische wereld in de Verenigde Staten een unconscious bias heerst tegen vrouwen.

De academische wereld in de V.S. is wat anders dan de IT-sector in Nederland of elders ter wereld. Toch kunnen we met redelijke zekerheid aannemen dat hier hetzelfde mechanisme werkzaam is, zo blijkt uit een recente studie (Terrell et al, 2017). Er werd op Github, een platform voor open source ontwikkelaars en programmeurs, gekeken of gender invloed had op de acceptatie van bijdragen in het kader van zogenaamde pull requests. Een pull request is een voorgestelde bijdrage van een ontwikkelaar aan een open source project. De projecteigenaar kan die bijdrage accepteren of weigeren. De bijdragen van vrouwen werden het best gewaardeerd en het vaakst geaccepteerd, maar alleen als niet bekend was een vrouw de bijdrage had geleverd. Als dit wel bekend was, werden bijdragen van vrouwen vaker afgewezen dan die van mannen.

“TECHNOLOGIE EN VROUWEN WORDEN NIET ALS EEN NATUURLIJKE MATCH GEZIEN”

Het zou te ver gaan om te concluderen dat unconscious bias in de hele maatschappij een probleem is, hoewel dit wel aannemelijk is. Wat bovenstaande studies pijnlijk illustreren, is dat in typische mannenbolwerken zoals de academische wereld of onder IT'ers vrouwen stelselmatig ondergewaardeerd worden. Dat is niet alleen irrationeel, maar ook schadelijk voor organisaties, zeker ook in de IT. Meer specifiek geldt voor de Nederlandse sector dat het probleem nijpend wordt.



DE HUIDIGE STAND VAN ZAKEN IN DE NEDERLANDSE IT-SECTOR

Met zo weinig technisch opgeleide vrouwen, zou gesteld kunnen worden dat het niet zo vreemd is dat er weinig vrouwen werkzaam zijn in de IT-sector. Maar dat heeft meer met de gender biases te maken over wat 'bij meisjes past' dan het vermogen van vrouwen om goede technici te worden. Techniek 'past' niet bij vrouwen, zo wordt vaak gedacht, en vrouwen krijgen die opvatting vanaf hun jongste jaren, weliswaar niet intentioneel, aangereikt van volwassenen.

Zoals veel technische sectoren heeft ook de IT-sector het imago een mannenbolwerk te zijn. De sector doet zelf weinig om deze zienswijze te ontkrachten, enkele uitzonderingen daar gelaten. De vraag is waarom deze opvatting bestaat en hoe deze aanname de samenstelling van het personeelbestand in de IT-sector beïnvloedt.

EEN CULTUREEL PROBLEEM?

Behalve het aantal vrouwen dat werkzaam is in de IT en het aantal meisjes en jonge vrouwen dat voor technische of IT-opleidingen kiest, is het probleem moeilijk te kwantificeren. De oorzaken voor de geringe aandacht van vrouwen voor IT zijn goeddeels cultureel bepaald. Dat geldt voor zowel IT-bedrijven zelf, als het imago van sector. De bedrijfscultuur binnen veel IT-bedrijven is niet ingesteld op vrouwen als werknemers en er wordt dan ook nauwelijks

of geen aandacht besteed aan diversiteit. Dat heeft zelfs tot gevolg dat de sector tot vrouw-onvriendelijk is bestempeld. In 2017 bleek uit de Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden, uitgevoerd door TNO en het CBS, dat onder alle beroepssectoren in Nederland seksuele intimidatie van vrouwen in de IT-sector het vaakst voor komt. 6,8% van de vrouwen werkzaam in de IT gaf in deze voor de hele beroepsbevolking representatieve enquête aan regelmatig tot zeer regelmatig met seksuele intimidatie te maken te hebben. Vrouwen in de IT hebben mede daardoor een twee keer zo hoge kans op een burnout in vergelijking met vrouwen die werkzaam zijn in andere sectoren.

Dat de sector hier in negatieve zin opvalt is beslist iets dat moet verbeteren, wil de sector aantrekkelijker worden voor vrouwen. Zonder doordachte initiatieven om meer vrouwen te interesseren en faciliteren voor een carrière in de IT-sector, zal de huidige situatie voort duren. Dat leidt nu al tot problemen: het CBS maakte in juni 2017 bekend dat er ruim 12.000 onvervulde vacatures zijn in de IT-sector en dat een kwart van de bedrijven in de IT-sector een personeelstekort heeft. Met name bedrijven in het MKB hebben grote moeite om geschikt personeel te vinden. Het ligt in de rede om aan te nemen dat als de sector aantrekkelijker zou zijn voor vrouwen, dit probleem op zijn minst minder groot zou zijn.



OPLOSSINGSRICHTINGEN

Hoewel het geschetste probleem dringend een oplossing nodig heeft, is het goed om stil te staan bij projecten en initiatieven die reeds ondernomen worden. Enerzijds zijn dat initiatieven die inspelen op het behoud van vrouwen in de IT-sector. Daarnaast zijn er initiatieven die specifiek sturen op de instroom van vrouwen in de IT, bijvoorbeeld door hen te enthousiasmeren voor een opleiding in de informatietechnologie of door hen aan het einde van een opleiding te begeleiden naar een carrière in de IT. Tot slot zijn er projecten die al eerder in de schoolloopbaan van jonge meisjes een positieve ervaring met IT faciliteren, zoals dagen die speciaal gericht zijn op vrouwelijke leerlingen en waarbij samen met het bedrijfsleven getoond wordt hoe interessant en uitdagend IT is. Voor deze laatste categorie geldt dat hier een groot belang is gelegen in het feit dat meisjes op deze manier ook leren dat zij qua vaardigheden niet onder hoeven te doen voor jongens, waarmee impliciete biases over het eigen kunnen spelenderwijs worden weggenomen.

Ondanks al deze zeer nuttige en broodnodige initiatieven, blijft een holistische benadering van het probleem noodzakelijk. Als het doel is om een gelijkschakeling te krijgen in zowel het onderwijs als de sector van het aantal mannen en vrouwen dat voor techniek en IT kiest, zal het probleem bij de wortel moeten worden aangepakt. Dit vereist een geheel andere benadering van het onderwijs en een maatschappijbrede inzet op het wegnemen van biases. Dat lijkt wellicht een onmogelijke opgave, men kan zich afvragen of diep ingesleten culturele en sociale patronen te sturen zijn.

DE ROL VAN HET ONDERWIJSSYSTEEM

Het Nederlandse onderwijssysteem is een belangrijke schakel in het al dan niet motiveren en enthousiasmeren van vrouwen om een carrière in de IT te overwegen. Vooralsnog is het zo dat vrouwen die kiezen voor meer bèta georiënteerde opleidingen hoofdzakelijk in de gezondheidszorg gaan werken.

Door het aanleren van digitale vaardigheden in de gehele onderwijscyclus, van het primair onderwijs tot het wetenschappelijk onderwijs te verankeren, zullen alle leerlingen ongeacht hun gender zelf kunnen ondervinden of zij werken met digitale technologie leuk vinden en kunnen zij een beredeneerde keuze maken van een carrière in de IT, los van eventuele stereotype opvattingen.

“ER MOET WERK GEMAAKT WORDEN VAN HET VERBETEREN VAN HET IMAGO VAN DE SECTOR”

Daarnaast moet beter uitgelegd worden dat een carrière die gestoeld is op kennis en toepassing van digitale technologie niet betekent dat men systeembeheerder of programmeur wordt. Er moet werk gemaakt worden van het verbeteren van het imago van de sector, zoals bijvoorbeeld het initiatief Geef IT Door. Gezien de snel voortschrijdende digitalisering van de samenleving zullen digitale vaardigheden snel binnen veel meer beroepsgroepen essentieel worden. Om in de IT-sector aan het werk te gaan is ook niet per se een opleiding in informatietechnologie nodig: het gaat er om dat door een consistent aanbod van digitale vaardigheden in leerlijnen en curricula te creëren alle instromers op de arbeidsmarkt een elementaire kennis hebben van digitale technologie.

HET BELANG VAN EEN MULTI-STAKEHOLDER AANPAK

Parallel aan een betere verankering van digitale vaardigheden in het onderwijs en betere voorlichting over de waarde daarvan voor de toekomstige loopbaan, zal breed ingezet moeten worden op het wegnemen

van gender biases. De opvatting dat vrouwen minder bekwaam zouden zijn als IT'er, dat vrouwen beter geschikt zijn voor beroepen als communicatie adviseur of marketeer zijn achterhaald. Met de juiste aanmoediging en begeleiding kunnen meisjes en vrouwen de technische opleiding volgen die hen het beste ligt en een carrière kiezen die het best past bij hun interesses. Daartoe moeten:

- Ouders een inspanning doen om hun dochters bekend te maken met techniek zodat zij zelf kunnen kiezen
- Docenten zich bewust zijn van de invloed die zij hebben op de vorming en sturing van leerlingen.
- Bedrijven diversiteit in de praktijk brengen op basis van bewezen methodieken en management praktijken.
- Initiatieven vanuit de IT-sector worden gestart om in kaart te brengen welke voor deze sector kenmerkende factoren een rem zetten op de instroom van vrouwen.

Belangrijk is om hierbij te onderkennen dat geen enkele stakeholder dit alleen kan. Binnen het onderwijs is de overheid leidend en kan dus ook als enige veranderingen in het curriculum bewerkstelligen. Maar voor die inhoud van dat curriculum moet te rade worden gegaan bij het bedrijfsleven en de non profits die zich reeds bezig houden met deze thematiek. Want alleen op die manier kan een holistische aanpak gecreëerd worden die ook daadwerkelijk zijn vruchten zal afwerpen. Ook zou het helpen als bedrijven uit de sector rolmodellen en ambassadeurs aanwijzen die werken in de sector bij vrouwen promoten. Mannen en vrouwen die zich bewust zijn van hun biases kunnen uitstekend fungeren als boegbeeld en zowel binnen hun eigen sector als daarbuiten een voortrekkersrol spelen bij het wegnemen van biases.



CONCRETE HANDREIKINGEN

Vanwege de complexiteit en het belang van de problematiek die in dit rapport is beschreven, heeft alleen een aanpak in de gehele keten kans van slagen. Die kans wordt des te groter als iedereen zijn steentje bijdraagt. Wij bieden daarom zowel onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en de IT-sector enkele concrete handreikingen om dit probleem aan te pakken.

SCHOOLBESTUREN

Accepteer niet langer dat zoveel meisjes techniek de rug toe keren. Word je bewust dat dat een afwijking is van wat het zou moeten zijn: een meer evenwichtige verdeling. Iedere leerling moet zijn of haar passie kunnen volgen. Ondersteun onderwijzers bij hun inspanning om hun leerlingen die passie voor techniek bij te brengen. Door gebruik te maken van Geef IT door, ouders te vragen gastlessen te geven, bedrijven te vragen iets te komen vertellen.

BEDRIJVEN

Doe iets aan de cultuur waarin vrouwen in techniek de uitzondering zijn. Door actiever vrouwen te werven, harder in te grijpen bij vrouwenonvriendelijk gedrag, en je te profileren

als een organisatie waarin iedereen veilig is, en welkom is ongeacht geslacht of afkomst.

IT-SECTOR

Brancheorganisaties moeten zich inzetten om de cultuur bij hun leden en deelnemers te veranderen. Beweeg de hen zich op positieve wijze te profileren met hun initiatieven ten aanzien van vrouwelijke IT'ers. Bijvoorbeeld met uitingen op social media, in de pers, advertenties, en teksten in wervingscampagnes waarin wordt benadrukt dat het bedrijf een evenwichtige arbeidsparticipatie nastreeft, en een cultuur waarin iedereen kan gedijen ongeacht geslacht of afkomst.

WEES VASTBERADEN

Cultuur is niet eenvoudig te veranderen. Maar de aanhouder wint. Het spreekwoord zegt het: "De gestage druppel holt de steen uit." Door veel kleine acties kunnen de negatieve bias en de onvriendelijke cultuur worden omgebogen naar een cultuur waarin participatie van vrouwen in technische beroepen normaal wordt. Dat is in het belang van bedrijfsleven, de maatschappij en de IT-sector zelf.

GERAADPLEEGDE BRONNEN

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016, 9 juni). Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/21/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016, 21 juni). Bijna 30% technisch opgeleide vrouwen werkt in techniek. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/25/bijna-30-technisch-opgeleide-vrouwen-werkt-in-techniek>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017, 27 juni) Kwart ICT-bedrijven heeft personeelstekort. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/26/kwart-ict-bedrijven-heeft-personeelstekort>
- Eurostat. (2017). ICT specialists in employment. Geraadpleegd van http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment
- Eurostat. (2017, 4 april) Girls and women underrepresented in ICT. Geraadpleegd van <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20170426-1>
- Groot, N. de, & Phlippen, S. (2017, 8 juli). Seksuele intimidatie hoogst in de ict. Algemeen Dagblad. Geraadpleegd van <https://www.ad.nl/binnenland/seksuele-intimidatie-hoogst-in-de-ict~a76634fa/>
- Moss-Racusina, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Grahama, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS), 109(41), 16474-16479.
- Terell, J., Kofink, A., Middleton, J., Rainear, C., Murphy-Hill, E., Parnin, C., & Stallings, J. (2017). Gender differences and bias in open source: pull request acceptance of women versus men. PeerJ Computer Science, Geraadpleegd van <https://peerj.com/articles/cs-111/>

OVER STICHTING DINL



Stichting Digitale Infrastructuur Nederland (DINL) zet zich in voor een stevige ontwikkeling van Nederland als knooppunt in de internationale digitale infrastructuur. We lopen met onze digitale economie voorop en de sector heeft nog veel potentie. De digitale online sector is aan het uitgroeien is tot de derde mainport van Nederland.

DINL vertegenwoordigt de partijen die de faciliteiten voor de digitale economie leveren: datacenters, hostingpartijen, Internet Service Providers, AMS-IX en SURFnet. De organisatie zet Nederland als internationaal digitaal knooppunt op de kaart, maakt overheden, bedrijven en burgers wegwijs in de digitale economie en laat zien wat de kansen zijn om de positie van de derde mainport te versterken. DINL is neutraal en non-discriminatoire: een open digitale markt waarin alle spelers gelijk behandeld worden, is in al het handelen het uitgangspunt. Vrij, open en veilig internet is de basis.

DEELNEMERS



PARTNERS





Overgoo 13, Leidschendam, Nederland
+31 70 762 1070 | info@dinl.nl | <https://www.dinl.nl>