

## Factoren die behoud beïnvloeden

**Deze informatie is bedoeld voor iedereen die geïnteresseerd is in redenen waarom vrouwen in de ICT blijven of de ICT juist verlaten.**

Aanleiding voor het samenstellen van de toolbox “gender include IT” is de hoge uitstroom van vrouwen uit de ICT. Om te kunnen bepalen hoe die kan worden tegengegaan hebben we eerst onderzoek gedaan naar de redenen waarom vrouwen de ICT-sector verlaten (zie voor een beschrijving onze [White Paper](#) en de [samenvatting met voorbeelden](#)). Daarbij hebben we ook literatuur gebruikt over de uitstroom van vrouwen uit de technische sector in het algemeen, daarover is meer bekend. We zijn er vanuit gegaan dat de mechanismen achter het vertrek van vrouwen uit de techniek en uit de ICT in grote lijnen hetzelfde zijn.

Uit de literatuurstudie blijkt dat de redenen die het vertrek van vrouwen uit de ICT beïnvloeden kunnen worden samengevat onder vier begrippen of factoren. Deze factoren hebben we besproken met een groot aantal mensen uit praktijk zoals ICT-bedrijven, ICT-opleidingen en brancheorganisaties, en met deskundigen op het gebied van gender en ICT/techniek. Uit deze gesprekken bleek dat de factoren herkend worden. Ook hielpen deze gesprekken ons bij het schetsen van een beeld over hoe deze factoren vorm krijgen in de branche.

Op basis van de literatuur en de interviews hebben we een beschrijving gemaakt van de vier factoren die het meest bepalend zijn voor het behoud van vrouwen in de ICT-sector:

1. [\(On\)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht](#)
2. [Het gevoel er thuis te horen](#)
3. [Professioneel zelfvertrouwen](#)
4. [Werk-privé balans](#)

Hieronder lichten we deze vier factoren nader toe. Per factor komt aan bod wat er onder verstaan wordt, wat het effect kan zijn op vrouwen en wat een organisatie kan doen om de factor positief te beïnvloeden. Daarnaast geven we aan welke tools het beste aansluiten bij de gevonden factoren. Voor wie zelf op zoek wil naar informatie hebben we de termen die in Engelstalige literatuur meestal worden gebruikt tussen haakjes achter de Nederlandse omschrijving geplaatst.

## (On)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht (genderbias)

### **Wat wordt verstaan onder (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht**

Vrouwen zijn eerder en vaker geneigd ICT te verlaten, wanneer ze anders worden behandeld op basis van hun sekse. Voorbeelden van genderbias op het werk zijn uitlatingen als 'kún jij dat?', 'knap voor een vrouw', 'laat mij maar even...' of 'hé een vrouw met een mannenberoep'. Daarnaast scoort de sector ICT het hoogst van alle sectoren op ervaren seksuele intimidatie. Vaak is de discriminatie minder expliciet: zo worden vrouwen vaak niet gevraagd voor bepaalde taken met een mannelijke connotatie en juist ingezet op zogenaamde 'vrouwelijke taken' zoals klantencontact, visueel ontwerp, overleg tussen bouwer en gebruiker.

### **Hoe ontstaan (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht**

Vooroordelen en discriminatie ontstaat uit (onbewuste) ideeën over mannen en vrouwen die al eeuwenlang gereproduceerd worden. Door deze reproductie wordt het onjuiste idee over wat vrouwen kunnen en willen steeds opnieuw bevestigd. Sommige mensen (ook vrouwen zelf) denken bijvoorbeeld dat vrouwen in aanleg minder geschikt zijn voor (onderdelen van) ICT-werk dan mannen. Deze aanname is onjuist maar werkt wel door in de bejegening van vrouwen. Vrouwen hebben vanaf jonge leeftijd, tijdens hun opvoeding en eerste onderwijservaringen, te maken met de vooroordelen omtrent hun sekse. Zij worden daardoor vaak van jongs af aan niet gestimuleerd om exact te denken en technische- of ICT-ervaringen op te doen.

Veel beelden over vrouwen en techniek/ICT zijn gebaseerd op het idee dat de twee hersenhelften bij mannen en vrouwen verschillen, wat zou leiden tot verschillen in vaardigheden per sekse. In ICT zou vooral een beroep gedaan worden op de linkerhersenhelft terwijl bij vrouwen de rechterhersenhelft van nature het beste ontwikkeld zou zijn. Er is veel kritiek op deze theorie en uit recent onderzoek is gebleken dat verschillen in de ontwikkeling van de hersenenhelften vooral tot stand komt door training en niet door aanleg. Zo blijken meisjes van jongs af aan meer gestimuleerd te worden om de rechterhersenhelft te ontwikkelen dan de linker.

### **Effect van (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht**

Mensen die zich niet of nauwelijks bewust zijn van hun vooroordelen kunnen deze uiteraard ook niet aanpakken. Bij het ontwikkelen van de toolbox kwamen we mannen en ook enkele vrouwen tegen die stelden dat het hen niet uitmaakt of iemand man of vrouw is, als ze maar geschikt zijn. Zij stelden dat iedereen in de ICT-organisatie gelijk is en gelijk behandeld wordt. Dit is een begrijpelijke opmerking van iemand die zich niet bewust is van de eigen onbewuste vooroordelen. Toch klopt de opmerking niet: iedereen is behept met vooroordelen, al ben je je daar veelal niet van bewust. Zolang dit mechanisme van ontkenning van het bestaan van vooroordelen echter ook speelt bij leidinggevenden en andere personen in de organisatie die er juist iets aan kunnen doen, wordt bias in stand gehouden en zullen vrouwen de organisatie eerder verlaten.

Als leidinggevenden, collega's en klanten maar vaak genoeg kleine opmerkingen maken over het minder functioneren van de vrouwelijke ICT'er, gaan sommige vrouwen geloven dat ze misschien toch niet zo goed zijn in ICT als tijdens hun opleiding bleek (vrouwen scoren tijdens de ICT-opleiding hoger dan mannen). De effecten kan twee kanten op gaan: of de vrouw in kwestie denkt dat er misschien een kern van waarheid in zit, óf ze gaat juist extra hard werken om aan te tonen dat ze het wel degelijk kan. Welke weg ook gekozen wordt, het vergt veel energie en kan daarom leiden tot vertrek naar een branche waarin zij niet in de minderheid is en haar werk gewaardeerd wordt.

Voor minderheidsgroepen geldt dat het vaak moeilijk is om op een vanzelfsprekende manier op te komen voor zichzelf. Dat geldt ook voor vrouwen in de ICT. Een vrouw in de ICT zal vaker en beter uit moeten leggen waarom ze koos voor haar vak en ook tijdens het werk zal ze zich vaker moeten verantwoorden voor haar werkwijze. Daarbij speelt soms ook dat ze gewoon graag bij de meerderheid wil horen. Om zich toch staande te houden kiest een vrouw in de ICT er soms voor (vaak ook weer onbewust) om zich te gedragen als een man, dat wil zeggen naar de heersende ideeën over mannen. Zo'n vrouw wordt dan 'one of the guys'. Deze vrouw doet alles wat mannen doen, zelfs lachen om seksistische grappen, of deze zelf maken. Het kan zo zijn dat ze andere vrouwen in de organisatie niet steunt en niet bijdraagt aan maatregelen om vrouwen te behouden. Hoewel dit een begrijpelijke reactie is van een persoon in de minderheid, is deze reactie ongunstig voor het aantrekken en behouden van meer vrouwen op de lange termijn en zal het eerder leiden tot vertrek van andere vrouwen dan tot behoud.

Vrouwen die ervaringen met vooroordelen en discriminatie bespreekbaar maken, worden vaak afgeschilderd als 'moeilijk' of ze zijn er bang voor om zo afgeschilderd te worden. Dit is begrijpelijk want de heersende aanpak van problemen is gericht op concreet haalbare doelen, bijvoorbeeld het verbeteren van de snelheid van een computersysteem, oplossen van besturingsproblemen en dergelijke. Ervaringen met discriminatie op basis van geslacht zijn ten eerste moeilijker waar te nemen als concreet probleem en ten tweede lastiger te categoriseren als zodanig. Dit gegeven maakt het openlijk bespreken ervan lastig waardoor het een min of meer onzichtbaar probleem blijft. Dat versterkt bij een vrouw die discriminatie bespreekbaar maakt weer het gevoel van 'bijzonder' te zijn en kan ervoor zorgen dat ze de ICT verlaat.

### **Wat te doen aan (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht**

Een eerste stap is werken aan bewustwording: iedereen stereotypeert en heeft oordelen, dat is niet iets om je voor te schamen. Maar je kunt er wel wat aan doen om je beelden bij te stellen en om te zorgen dat de beelden niet leiden tot discriminatie.

Bewustwording komt op gang als iedereen in de organisatie eerlijk naar zichzelf kijkt. Welke (impliciete en expliciete) oordelen heb ik over sekse en wat betekent dat voor de manier waarop ik met mannen en vrouwen om ga? Vervolgens is het belangrijk te onderzoeken wat je kunt doen. Hoe kan ik mijn beelden bijstellen en wat kan ik doen om het effect van de beelden te beperken. Dit proces vraagt moed, je moet een drempel over. Zorgvuldige begeleiding en het inzetten van tools kan helpen om de benodigde stappen makkelijker te kunnen zetten.

Tools in de toolbox die dit proces ondersteunen zijn '[Organiseren gendertraining](#)' en '[Genderinclusie in beleid en management](#)' en '[Checklist genderinclusie medewerker](#)'. Ook zijn hands-on tools opgenomen: '[Aanpak van genderbias](#)' en '[Genderinclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken](#)'.

## Het gevoel er thuis te horen (sense of belonging)

### **Wat is het gevoel er thuis te horen**

Het gevoel er thuis te horen is het idee helemaal op de plek te zijn in het werk: zowel inhoudelijk als sociaal. Vrouwen in ICT hebben over het algemeen minder het gevoel er thuis te horen dan mannen en hebben ook het gevoel minder welkom te zijn.

### **Hoe ontstaat het gevoel er thuis te horen**

Dit gevoel ontstaat als een persoon zich herkent in zowel taak als omgeving en aansluiting ervaart bij organisatiedoelstelling, werkinhoud, gewoonten in de organisaties en bij collega's. Het is voor vrouwen niet altijd makkelijk om zich thuis te voelen. Dit begint vaak al bij de wijze waarop organisaties zich presenteren: vacatures en promotiemateriaal bevatten teksten en afbeeldingen die worden geassocieerd met mannen waardoor veel vrouwen zich minder aangesproken voelen. Zo vinden veel vrouwen vacatureteksten minder aantrekkelijk als sterk de nadruk gelegd wordt op efficiency, en juist aantrekkelijker als de nadruk ligt op professionele ontwikkeling en de mogelijkheid om iets bij te dragen. Het is voor vrouwen vaak minder makkelijk zich te herkennen in promotiemateriaal omdat op de foto's alleen mannen staan. En eenmaal aan het werk krijgt een vrouw vaak niet de echt uitdagende taken, omdat die niet passen bij het beeld over wat vrouwen kunnen. Dat alles geeft de betreffende vrouwen het gevoel dat ze er niet echt bijhoren.

### **Wat is het effect van het gevoel er thuis te horen**

Naarmate vrouwen meer het gevoel hebben thuis te horen in de organisatie, is de kans groter dat ze er blijven werken. Een gebrek aan dit gevoel vergroot de kans dat ze de organisatie, of zelfs de hele ICT-sector, verlaten. Vrouwen geven aan zich thuis te voelen bij de inhoudelijkheid van het werk. Ze voelen zich nogal eens minder thuis omdat het voor hen lastiger is om professioneel zelfvertrouwen op te bouwen, omdat ze soms last hebben van (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht, omdat ze minder aansluiting kunnen vinden bij collega's vanwege uiteenlopende interesses en omdat de organisatie niet ingericht lijkt te zijn op het hebben van een sociaal leven naast het werk (zie werk-privé balans). Vrouwen noemen 'het gevoel er *niet* thuis te horen' dan ook regelmatig als reden om ICT te verlaten.

### **Wat te doen om vrouwen het gevoel te geven dat ze er thuis horen**

Tools die kunnen worden ingezet om vrouwen meer het gevoel te geven dat ze thuis horen in de organisatie zijn: '[Genderinclusief promotiemateriaal](#)', '[Vrouwennetwerk](#)', '[Genderinclusieve werving en selectie](#)', '[Genderinclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken](#)'. Gezien de samenhang met de andere factoren is het van belang om tegelijkertijd te werken aan verminderen van (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht, steunen van professioneel zelfvertrouwen en mogelijkheden om werk- en privé te combineren.

## Professioneel zelfvertrouwen (self-efficacy)

### **Wat is Professioneel zelfvertrouwen**

Professioneel zelfvertrouwen houdt in dat een medewerker er vertrouwen in heeft dat zij het kan, dat ze weet welke competenties ze heeft en weet dat ze een succesvolle bijdrage levert aan de organisatie. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen in ICT-functies nogal eens minder professioneel zelfvertrouwen hebben dan mannen in gelijke functies, ook al zijn de prestaties gelijk.

### **Hoe ontstaat Professioneel zelfvertrouwen**

Verminderd professioneel zelfvertrouwen kan voortkomen uit ervaren genderbias en een mindere mate van het gevoel er thuis te horen. In de praktijk blijkt dat vrouwen nogal eens aangespoord worden om vooral zaken op te pakken die passen bij heersende beelden over mannen en vrouwen, waarbij vooral hun 'soft skills' worden ingezet. Denk bijvoorbeeld aan het contact met klanten, denken aan een zieke collega, verantwoordelijkheid nemen voor goed samenwerking etc. Als zij hier relatief veel tijd aan besteden, blijft er minder tijd over voor het technische werk, waardoor hun competenties op dat vlak minder zichtbaar zijn en zich ook minder ontwikkelen. Daarnaast vertellen vrouwen dat mannen de neiging kunnen hebben om 'moeilijke technische klussen' even van hen over te nemen, vanuit goede bedoelingen maar ook vanuit het idee dat vrouwen bepaalde werkzaamheden liever niet doen of minder goed kunnen. Het effect is dat vrouwen minder bedreven raken in dergelijke taken en daardoor ook minder vertrouwen op hun vaardigheden. Professioneel zelfvertrouwen groeit door support van anderen (sociale en professionele steun) en persoonlijk leiderschap (reële zelfkennis en van daaruit keuzes maken).

### **Effect van professioneel zelfvertrouwen**

De mate van professioneel zelfvertrouwen is een belangrijke voorspeller voor het blijven of verlaten van de ICT-organisatie. Vrouwen met verminderd professioneel zelfvertrouwen ervaren vaak weinig support van collega's, teamleiders en klanten, wat de kans vergroot dat ze de ICT verlaten.

### **Wat te doen aan het versterken van professioneel zelfvertrouwen**

In de toolbox zijn hands- on tools opgenomen die leidinggevendenden ondersteunen bij het versterken van professioneel zelfvertrouwen, zoals '[Steunen professioneel zelfvertrouwen](#)', '[Genderinclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken](#)' en '[Genderinclusie in beleid en management](#)'. Daarnaast is er een tool die op organisatieniveau ingezet kan worden: '[Vrouwennetwerk](#)'.

## Werk-privé balans (home-centered life style)

### **Wat is werk-privé balans**

Werk-privé balans gaat over de vraag of werk en privé gecombineerd kunnen worden. Vrouwen hechten hier gemiddeld meer belang aan dan mannen en werken vaak in deeltijd<sup>1</sup>. Zij hebben ook vaker zorgtaken, voor kinderen of ouders, waardoor er een groter beroep op hen wordt gedaan in de privésituatie. Organisaties kunnen hierop beleid ontwikkelen, bijvoorbeeld het bieden van goede verlofmogelijkheden, kinderopvang, de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Dergelijke voorzieningen worden in veel organisaties steeds vaker aangeboden aan zowel mannen als vrouwen, wat indirect bijdraagt aan vermindering van (on)bewuste vooroordelen en/of discriminatie op basis van geslacht.

### **Hoe ontstaat de werk-privé balans**

In de ICT is het lastiger om in deeltijd te werken dan in andere sectoren. In 2018 had 79% van de werknemers in de ICT een voltijds contract ten opzichte van 51% van de medewerkers in de totale werkzame beroepsbevolking. In zogenaamde 'harde' ICT-functies als programmeur, applicatie designer en cyber security consultant wordt vier dagen werken vaak gezien als het absolute minimum. Binnen de ICT is het ook gebruikelijk om ook buiten reguliere tijden te werken en bijvoorbeeld scholingen in eigen tijd (avonden) te volgen. De lange en wisselende werktijden, vaak ook bij klanten, maken het organiseren van bijvoorbeeld kinderopvang lastig en er zijn zelden interne kinderopvangmogelijkheid. Ook lijken ICT-organisaties nog niet gewend aan regelingen als zorgverlof en ouderschapsverlof voor mannen en vrouwen. Dit alles maakt het lastig om een goede werk-privé balans te creëren, wat de ICT minder aantrekkelijk maakt voor veel vrouwen.

### **Wat is het effect van een goede werk-privé balans**

Een goede werk-privé balans maakt het makkelijker om een functie succesvol te blijven uitoefenen. Aangezien het vrouwen in de ICT vaak niet lukt om zo'n balans te vinden, zijn ze vaker geneigd om de ICT te verlaten. Ze ervaren druk om meer uren te werken dan ze zouden willen en worden gezien als minder geëngageerd. Werkprestaties worden in de sector belangrijker gevonden dan sociale- en zorgtaken, masculiniteit is de norm. Wie niet aan die norm kan of wil voldoen is daardoor geneigd de ICT te verlaten. Dat betreft veelal vrouwen, maar er zijn ook steeds meer mannen voor wie dat geldt.

### **Wat te doen aan een evenwichtige werk-privé balans**

Tools voor leidinggevenden die verandering in deze situatie aan willen brengen zijn '[Genderinclusieve functionerings- en beoordelingsgesprekken](#)' en '[Genderinclusieve exitgesprekken](#)'. Deze tools dagen medewerkers uit om expliciet na te denken over werk-privé balans. Daarnaast zijn er tools die op organisatieniveau ingezet kunnen worden: '[Genderinclusie in beleid en management](#)' en '[Genderinclusief Arbobeleid](#)'.

---

<sup>1</sup> 75% van de vrouwen werkte in 2015 in deeltijd, met een gemiddelde arbeidsduur van 26,6 uur per week. Alleen Zwitserland (62%) Oostenrijk en Duitsland (47%) kennen relatief veel deeltijdwerkende vrouwen. Er zijn ook landen waar vrouwen zelden parttime werken, bijvoorbeeld Bulgarije, Hongarije en Kroatië.

Nederland kent een lange traditie als het gaat om het classificeren van zorgtaken als 'vrouwenwerk'. Ook nu nog geldt dat vrouwen eerder in 'vrouwenbanen' gaan werken en eerder in functies met relatief weinig invloed en macht.

<b>Voorbeelden van aspecten van de vier factoren, uit de systematische review en interviews door Van der Zee &amp; Rouweler, 2018.</b>	
<b>Factoren die behoud van vrouwen beïnvloeden</b>	<b>Voorbeelden</b>
<p>Gender bias</p> <p><i>Vrouwen zijn eerder en vaker geneigd STEM te verlaten, wanneer ze anders worden behandeld op basis van hun sekse, of wanneer ze percipiëren dat ze anders worden behandeld op basis van hun sekse</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Er worden hogere eisen gesteld aan vrouwen dan aan mannen in de STEM-velden (Hunt, 2016).</li> <li>➤ Vrouwen worden minder capabel geacht in de STEM velden dan mannen (Heilman, 2012).</li> <li>➤ Succesvolle vrouwen in STEM worden beoordeeld als vijandig en onaardig (Heilman, Wallen, Fuchs &amp; Tamkins, 2014).</li> <li>➤ Vrouwelijke kandidaten worden minder competent geschat en krijgen een lager startsalaris aangeboden, ook al is hun curriculum vitae gelijk aan die van een mannelijke kandidaat (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham &amp; Handelsman, 2013).</li> <li>➤ Vrouwen die werken aan STEM-opleidingen krijgen vaak de verantwoordelijkheid voor het eerste studiejaar en ze krijgen minder toegang tot professionele netwerken en middelen/bronnen (Carrigan et al., 2013).</li> <li>➤ Vrouwen ervaren meer oncomfortabele, gespannen en vijandige interacties in de STEM-velden dan mannen (Gunter &amp; Stambach, 2005).</li> <li>➤ Vrouwen in STEM hebben significant vaker last van seksuele intimidatie dan vrouwen in andere velden</li> <li>➤ Vrouwen ervaren dat ze anders worden behandeld in STEM-studies en werkvelden, en zien gender bias en discriminatie als een obstakel voor carrièresucces (Gunter &amp; Stambach, 2005; Ferreira, 2003).</li> </ul>
<p>Sense of belonging</p> <p><i>Vrouwen zijn eerder en vaker geneigd STEM te verlaten, wanneer ze het gevoel hebben dat ze er niet bij horen, ze weinig aansluiting vinden bij de rest en ze minder welkom zijn</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vrouwen voelen zich minder thuis in STEM-studies en werkvelden dan mannen en hebben vaak het gevoel dat ze er niet bij horen (Cheryan, Ziegler, Montoya &amp; Jiang, 2017).</li> <li>➤ Met name in de STEM- en engineering studies hebben vrouwen het gevoel dat ze minder welkom zijn en beoordelen ze het klimaat negatiever dan mannen (Cheryan et al., 2009; Walton &amp; Cohen, 2007).</li> <li>➤ Wanneer vrouwen menen dat anderen negatieve stereotypen over ze hebben, neemt het gevoel van belonging af (Ahlqvist, London, &amp; Rosenthal, 2013).</li> <li>➤ De sense of belonging van vrouwen daalt wanneer ze stereotype threat ervaren (Cheryan, Ziegler, Montoya &amp; Jiang, 2017).</li> <li>➤ De mate waarin een vrouw voelt dat ze welkom is en thuishoort in de studie of werkomgeving, is een belangrijke voorspeller voor het verlaten van de omgeving (Cech, Rubineau, Silbey, &amp; Seron, 2011; Cheryan &amp; Plaut, 2010).</li> </ul>
<p>Self-efficacy</p> <p><i>Vrouwen zijn eerder en vaker geneigd STEM te verlaten, wanneer ze inschatten dat hun competenties tekortschieten om succesvol te zijn</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Self-efficacy beïnvloedt de tevredenheid over het werk en ook de toewijding aan het werk (Singh et al., 2013).</li> <li>➤ Vooral in de STEM, engineering en natuurkunde is de self-efficacy van vrouwen lager dan die van mannen, ondanks dat de prestaties gelijk zijn (Cheryan, Ziegler, Montoya &amp; Jiang, 2017).</li> <li>➤ Vrouwen die beginnen aan een STEM-studie hebben vaak een hoge self-efficacy, maar deze daalt sterk gedurende het eerste studiejaar en draagt bij aan het verlaten van de studie (Margolis &amp; Fisher, 2002).</li> <li>➤ Voor het behouden van een hoge self-efficacy hebben vrouwen sociale ondersteuning, overtuiging en 'support' nodig (Zeldin, Britner, &amp; Pajaras, 2008).</li> <li>➤ Vrouwen ervaren over het algemeen weinig sociale steun en dit vergroot de kans dat ze STEM verlaten (Rosser, 2004).</li> <li>➤ De mate van self-efficacy is een belangrijke voorspeller voor het verlaten van een STEM-studie of een STEM-werkomgeving (Britner &amp; Pajaras, 2006; Mau, 2003).</li> </ul>
<p>Home-centered lifestyle</p> <p><i>Vrouwen zijn eerder en vaker geneigd STEM te verlaten, wanneer ze kinderen krijgen en daarvoor zorg willen/moeten dragen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vrouwen worden gedurende een STEM-studie meer pessimistisch over het kunnen combineren van werk en een gezin (Beyer et al., 2005).</li> <li>➤ Vrouwen zijn meer geneigd om zorg te dragen voor kinderen en andere familieleden (Eccles, Barber, &amp; Jozefowicz, 1999), en zo wordt ook van ze verwacht (interviews; Wang &amp; Degol, 2014).</li> <li>➤ Het krijgen van kinderen doet de kans op het verlaten van STEM enorm toenemen (Glass, Sassler, Levitte &amp; Michelmore, 2013).</li> <li>➤ De mogelijkheden om deeltijd te werken en het werk flexibel in te richten zijn niet altijd optimaal (Ceci, Williams, &amp; Barnett, 2009).</li> <li>➤ Vrouwen die gebruik maken van regelingen worden gezien als minder toegewijd en ze krijgen vaker de 'vervelende klusjes' (Stone, 2007).</li> </ul>