

Zo houden 40+-vrouwen zich staande in de softwaresector

# OVERLEVINGSSTRATEGIEËN VOOR VROUWEN, TIPS VOOR WERKGEVERS

Aan de ene kant wordt veel moeite gedaan om vrouwen naar IT te trekken, maar aan de andere kant krijgt het kleine aantal oudere vrouwelijke developers nogal eens te maken met een op zijn minst onvriendelijke werkomgeving. Ze houden zich staande dankzij speciale overlevingsstrategieën, constateert Alexander Serebrenik op basis van onderzoek van Sterre van Breukelen.

door Alexander Serebrenik beeld Shutterstock

“FELICITATIES AAN ALLE JONGE MENSEN, MAAR KUNNEN WE OOK EEN ENORME SHOUT-OUT GEVEN AAN DE OUDERE VROUWEN IN TECH DIE ALLE BULLSHIT HEBBEN OVERLEEFD EN ER NOG STEEDS ZIJN...” Deze tweet van Tracy Chou, softwareontwikkelaar, ondernemster en diversiteitsadvocate, zinspeelt op de negatieve

ervaringen en de zeldzaamheid van oudere vrouwen die nog steeds actief zijn in softwareontwikkeling. Omdat softwareontwikkelaars overwegend mannen zijn en omdat oudere ontwikkelaars geregeld worden gemarginaliseerd (zoals blijkt uit het beroemde citaat van Mark Zuckerberg uit 2007: “Jonge mensen zijn gewoon slimmer”) bevinden oudere vrouwen zich op het snijvlak van twee discriminatieaspecten: leeftijd en geslacht. Uit voorgaande studies en de theorie van de intersectionaliteit van Kimberlé Crenshaw<sup>[1]</sup> weten we dat de uitdagingen die mensen ervaren op het snijvlak van meerdere aspecten van diversiteit (bijvoorbeeld leeftijd en geslacht) niet kunnen worden gereduceerd tot de combinatie van ervaringen

Vaak worden vrouwen als minder technisch gezien

met elk van de diversiteitsaspecten afzonderlijk. In feite weten dergelijke mensen niet noodzakelijkerwijs of hun negatieve ervaringen moeten worden toegeschreven aan een van de specifieke diversiteitsaspecten. Daarom is het noodzakelijk om de ervaringen te begrijpen van oudere vrouwen in informatica, net als de strategieën die ze hebben gebruikt om een lange periode professioneel actief te zijn binnen een onvriendelijke, mogelijk zelfs vijandelijke omgeving. Sterre van Breukelen is die uitdaging aangegaan in haar masterscriptie<sup>[2]</sup>. Sterre is begeleid door Ann Barcomb (Universiteit van Calgary, Canada), Sebastian Baltes (Universiteit

van Adelaide, Australië) en mij, Alexander Serebrenik (Technische Universiteit Eindhoven, Nederland). Op basis van haar scriptie hebben we een wetenschappelijke conferentiebijdrage voorbereid die niet alleen ter publicatie is aanvaard op de meest prestigieuze software-engineeringconferentie (ACM/IEEE International Conference on Software Engineering) maar ook met de ACM Distinguished Paper Award is bekroond.<sup>[3]</sup> Om de ervaringen en de strategieën van oudere vrouwen te begrijpen, kozen we voor een reeks interviews. Onze doelgroep bestond uit ervaren software-ontwikkelaars van gemarginaliseerde

geslachten. Deze populatie is moeilijk te bereiken omdat er geen lijst bestaat van vrouwelijke en niet-binaire software-ontwikkelaars. Daarom kozen we ervoor om een 'seed'-groep van deelnemers te selecteren door op Twitter te zoeken naar deelname aan threads, vergelijkbaar met de thread die de aanleiding vormde voor ons onderzoek. We kozen voor deelnemers die ouder zijn dan veertig, met minstens achttien jaar ervaring in de software-industrie en die er nog steeds in actief waren op het moment van het interview. Om de geldigheid van onze bevindingen te evalueren, hebben we ook drie personen geïnterviewd die weliswaar niet strikt tot de doelgroep



## Mensen zeggen je recht in je gezicht dat je aardiger en vrouwelijker moet zijn

behoren, maar wel ervaringen en strategieën met andere geïnterviewden kunnen delen: één persoon bijvoorbeeld die iets jonger was dan onze doelpopulatie, één deelnemer die de sector verliet en één die de sector verliet en vervolgens terugkeerde. In totaal hebben we veertien personen geïnterviewd, waarvan dertien vrouwen en één non-binair persoon die zich voor het grootste deel van hun carrière als vrouw identificeerde.

### ERVARINGEN

Er worden weinig positieve ervaringen gerapporteerd in verband met de combinatie van leeftijd en geslacht, op 'een rolmodel zijn' en 'meer kansen door geslacht en leeftijd' na. Eén ontwikkelaar beschreef hoe een bedrijf kansen voor haar creëerde als het specifiek op zoek was naar producten gericht op haar demografie: "Een bedrijf benaderde me en zei dat ze een app wilden ontwikkelen die zou helpen voorspellen wie een beroerte zou krijgen. Ze hadden zoiets van 'onze ideale kandidaat zou een vrouw van kleur zijn [die] ook een beroerte heeft overleefd.'" (Elliot).

Negatieve ervaringen kwamen veel vaker voor. Vaak worden vrouwen als niet- of minder technisch gezien. Sam gaf bijvoorbeeld aan dat sommige mensen nog steeds met haar praten alsof ze technische concepten niet begrijpt, hoewel ze een senior software-ingenieur is. Uit andere interviews blijkt dat de



vrouwen niet serieus worden genomen, omdat ze of 'te jong' of 'te oud' zijn. Emery merkte op dat toen ze de menopauze naderde, er weer een verschuiving van minachting was, "omdat je niet eens een seksueel beschikbare vrouw bent. En: 'Nee, ik heb niet eens interesse om seks met je te hebben, dus waarom zou ik ooit naar je luisteren?'". Als men zich op de leeftijdsgerelateerde ervaringen richt, dan zien we dat leeftijd zowel positieve als negatieve aspecten met zich meebrengt. Aan de positieve kant, blijken anderen vaker te luisteren naar oudere ontwikkelaars omwille van hun leeftijd (Robin) en hebben de oudere vrouwen zelf vaker voldoende sociaal en intellectueel kapitaal om daarop verder te bouwen. Aan de negatieve kant worden vrouwen dan als 'te oud' gezien voor het programmeren waardoor ze gedwongen worden om managementtaken te nemen. Naarmate ze ouder worden groeit ook de frustratie dat ze zich steeds weer moeten bewijzen.

Positieve geslachtsgelateerde ervaringen hebben te maken met de bijkomende kansen die vrouwen kregen. Zoals Bobbie aangaf was ze altijd de eerste vrouw: "Mensen vonden dat bijzonder en moedigden me ook aan." Aan de negatieve kant vinden we toxische omgevingen en meerdere varianten van seksisme, van institutioneel seksisme (Jackie: "Ik heb enkele klanten gehad die zeiden 'Als je een mannelijke consultant was, zou ik je zeker betalen wat je vraagt, maar je bent een vrouw.'" tot geïnternaliseerd seksisme (Billie: "Ik coach momenteel een andere vrouw in mijn team. Zij is een gediscrimineerde vrouw, maar ze trekt het zelf aan.") en van vijandig seksisme (Jamie: "Ik ben seksueel geïntimideerd in de meeste van mijn banen tot ik veertig werd.") tot interpersoonlijk seksisme (Elliot: "Mensen zeiden je recht in je gezicht dat je aardiger moest zijn. Dat je vrouwelijker en mooier moest zijn of al die dingen.").

## STRATEGIEËN

Strategieën die te maken hebben met de combinatie van leeftijd en geslacht zijn onder andere het aanvechten van de biases door voor jezelf op te komen en bondgenoten te zoeken; het ontwikkelen van nevenactiviteiten zoals het besturen van verenigingen, coachen van jongere generaties en spreken in het openbaar; en ten slotte het veranderen van de werkomgeving, bijvoorbeeld door je eigen bedrijf op te richten, een managementrol te gaan vervullen of zelfstandig consultant te worden.

Leeftijdsgerelateerde strategieën hebben te maken met het leren van de moderne technologie, maar ook met de specialisatie. Dani: "Ik heb me erg gespecialiseerd. Gelukkig heb ik een niche gevonden, waarin de meeste programmeurs ouder zijn." Meer problematische strategieën gaan over het nastreven van het jeugdige door taalgebruik, kledingkeuze of cosmetische ingrepen zoals Botox-behandelingen. Bij de geslachtsgerelateerde strategieën zien we vergelijkbare strategieën en aanbevelingen om meer vrouwelijk of meer mannelijk gedrag te vertonen. Zo denkt Emery dat veel vrouwen zich extra vrouwelijk gaan gedragen omdat "je geen doel wordt als je passief bent"; Riley vertelde dat ze zich op een zeer traditioneel mannelijke manier presenteerde en een aantal traditioneel mannelijke hobby's nam om zichzelf te maskeren en er meer bij te horen.

## WAT NU?

Met dit onderzoek willen we ten eerste managers bewuster maken van de problemen waarmee oudere vrouwen in hun bedrijf te maken krijgen.

Ten tweede formuleren we verschillende suggesties voor zowel organisaties die de ontwikkelaars in dienst hebben, als voor de ontwikkelaars zelf.

Organisaties moeten investeren in een goede werkomgeving en een positieve sfeer. Ze horen oudere ontwikkelaars van gemarginaliseerde geslachten het gevoel te geven dat ze controle hebben over hun werk en hun carrière, hun

promotie te ondersteunen, taken toe te wijzen die gelijkwaardig zijn aan taken die worden toegewezen aan mannen en hen even veel als mannen te betalen. Hoewel deze aanbevelingen voor elke werkgever gelden, zijn ze des te relevanter voor software engineering, gezien het geringe aantal oudere vrouwen in deze sector. Bovendien zorgen ontwikkelaars die meer representatief zijn voor de bevolking ervoor dat software kan voldoen aan de behoeften van de samenleving als geheel. Daarnaast is het uit eerdere onderzoeken bekend dat genderdiversiteit gunstig is voor de productiviteit van softwareontwikkelingsteams en dat het gevoel van controle voor oudere werknemers in verband wordt gebracht met het behoud van welzijn, een van de aspecten van de productiviteit van ontwikkelaars.

Geconfronteerd met negatieve ervaringen kunnen ontwikkelaars zelf overstappen naar een andere werkomgeving, bijvoorbeeld door hun eigen bedrijf op te richten, bij een ander bedrijf te solliciteren, consultant of manager te worden, of ze kunnen proberen hun werkomgeving te veranderen door zich bij een vakbond aan te sluiten, op te staan tegen gendervooroordelen, of nieuwe kansen te creëren voor zichzelf. Verandering van uiterlijk wordt vaak genoemd als strategie, maar dat is zeer problematisch. We erkennen dat deze aanbevelingen slechts pleisters plakken op systemische problemen, maar we hopen dat ze ontwikkelaars op korte termijn kunnen helpen om werken in de softwaresector te overleven. 🧠

### Referenties

- [1] Kimberlé Crenshaw. *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. *The University of Chicago Legal Forum*. 139. 1989.
- [2] [https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/211133557/Breukelen\\_S.pdf](https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/211133557/Breukelen_S.pdf)
- [3] <https://www.win.tue.nl/~aserebre/ICSE2023Sterre.pdf>

## AUTEUR



ALEXANDER SEREBRENIK is hoogleraar Social Software Engineering aan de TU Eindhoven.