

José van Eijndhoven, voorzitter College van Bestuur Erasmus Universiteit Rotterdam en lid van het Ambassadeursnetwerk Vrouwen in Hogere Functies gedurende 2003.

Met steun van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Economische Zaken is in 2002 en 2003 een Ambassadeursnetwerk Vrouwen in Hogere Functies actief geweest. In 2002 was Ewald Kist (ING) de voorzitter van het netwerk. In 2003 was dat Gerlach Cerfontaine (Schiphof).

Van dat tweede Ambassadeursnetwerk maakten twee leden vanuit de universiteiten deel uit: José van Eijndhoven, voorzitter van het College van Bestuur van de Erasmus Universiteit Rotterdam en Frans van Vught, voorzitter/rector van de Universiteit Twente. Deze twee namen het stokje over van Sybold Noorda die lid was van het eerste ambassadeursnetwerk. De universitaire deelname in het tweede netwerk was ondermeer daarom hoger omdat men zich had gerealiseerd dat de situatie aan universiteiten met betrekking tot vrouwen in hogere functie betrekkelijk slecht was, bijvoorbeeld in vergelijking met de politiek of in ambtelijke diensten.

Het thema van het tweede ambassadeursnetwerk was 'Vrouwelijke leiders zichtbaar'. Een van de afspraken was om te proberen interviews van leden van het netwerk met (toekomstige) vrouwelijke leiders geplaatst te krijgen. Ikzelf heb dat gedaan door een gezamenlijk interview in een jaarlijkse uitgave 'Werk' van mijzelf met Miriam Hunink, hoogleraar aan de Erasmus Universiteit en voorzitter van de wetenschapscommissie van het Erasmus Medisch Centrum. Doel van deze uitgave is afgestudeerden op werkmogelijkheden te wijzen. Ik gebruikte het artikel om zowel de verbondenheid van Erasmus Universiteit en Erasmus MC te laten zien als de aanwezigheid van vrouwen in hoge functies in de academische wereld.

In mijn verhaal voor de LNVH heb ik drie lijnen besproken:

1. Het nut van het ambassadeursnetwerk voor vrouwelijke hoogleraren en de LNVH
2. Mannen die zich buigen over het belang van vrouwen in hogere functies
3. Legitimiteit van de vrouwenproblematiek

### **Vrouwelijke hoogleraren en universitaire bestuurders**

Een van mijn persoonlijke doelen tijdens het lidmaatschap van het ambassadeursnetwerk was de stelling 'De hoogleraar is een vrouw' over het voetlicht te brengen. In Nederland wordt meer dan in andere landen een op de werkplek rondlopende vrouw al gauw gezien als de secretaresse en op de universiteit is het zeker niet gebruikelijk om bij een hoogleraar aan een vrouw te denken. Mijn persoonlijke ervaring was in mijn vorige functie als directeur van een instituut van de KNAW en tevens hoogleraar aan de Universiteit Utrecht regelmatig aangeschreven te worden (ook door de academie van Wetenschappen) als de heer professor. Als mijn secretaresse (inderdaad bijna altijd een vrouw) daar dan achteraan belde was het antwoord steevast: ik dacht 'professor'....

Of ik bereikt heb dat bij hoogleraren nu eerder aan een vrouw wordt gedacht is niet zeker, wel heb ik vele mensen waaronder de leden van het ambassadeursnetwerk, ervan kunnen overtuigen dat de verhoudingen in Nederland wat dit punt betreft nog zeer scheef zijn. Onder meer Gerlach Cerfontaine en Joan Leemhuis-Stout geven aan dat zij zich van deze problematiek zeer bewust zijn geworden (o.m. in het boek dat aan het eind van het ambassadeursjaar is uitgegeven).

Een tweede persoonlijk actiepunpunt van mij was het beleid met betrekking tot vrouwen in hogere functies aan de Erasmus universiteit tot uitvoering brengen. Dat beleid houdt ondermeer in dat bij de benoeming van vrouwelijke hoogleraren een kwart van het salaris gedurende vier jaar door het College van Bestuur aan de faculteit wordt gegeven, te besteden in afstemming met de betreffende hoogleraar. Die kan er bijvoorbeeld een Aio voor aanstellen. 2003 was het eerste jaar dat dit beleid gold. Het is in dat jaar helaas niet tot uitbetaling gekomen. De eerste vrouw die aan de criteria voldeed (benoemd na het besluit en hoogleraar in arbeidsrechtelijke zin en volgens de Wet Evenredige Vertegenwoordiging) is pas in 2004 benoemd, en nog wel op een leerstoel Emancipatie voor 1 dag per week.

Een ander onderdeel van het beleid zijn regels ten aanzien van de benoemingsprocedure. Deze regels bestonden al, maar er werd niet zichtbaar uitvoering aan gegeven. Door permanente aandacht voor dit onderwerp in het College van Bestuur en in overleggen met decanen is dit in 2003 veranderd. Rapportage over dit onderwerp is nu vast onderdeel van de benoemingsvoorstellen.

Het is in dit gezelschap ongetwijfeld ook bekend dat de situatie met betrekking tot vrouwelijke bestuurders aan de universiteiten ook nog niet erg rooskleurig is. Het LOEKWO doet de laatste jaren onderzoek naar de situatie en deze is onverminderd een percentage lager dan tien voor leden van College van Bestuur, decanen en onderzoeksdirecteuren. Vorig jaar slaagde het LOEKWO er ook nog in om bij het rondzenden van een poster waarin de beroerde situatie werd gepresenteerd het gevoel van displaced person te zijn bij mij (en mogelijk mijn vrouwelijke collega's) aan te wakkeren door als aanhef in de begeleidende brief op te nemen 'heren bestuurders'. Dit jaar was dat gelukkig niet meer het geval.

### **Mannen die zich over de vrouwenproblematiek buigen**

Het Ambassadeursnetwerk bestaat voor meer dan de helft uit mannen in hoge functies uit diverse takken van bedrijvigheid en overheid. Naast de eerder genoemden waren dat onder meer Cohen (burgemeester Amsterdam), Dijkgraaf (Shell Nederland), Van Woerkom (ANWB). Naast Joan Leemhuis en ondergetekende was de derde vrouw in het gezelschap Renee Bergkamp, directeur-generaal bij het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij. In totaal bestond het netwerk uit 19 leden.

Het voordeel van het grote aantal betrokken mannen is dat het mannen dwingt zich met de problematiek bezig te houden en -sterker nog- zich op te stellen als kampioen voor vrouwen in hogere functies. Dat betekent dat de boodschap niet steeds weer door een vrouw hoeft te worden gebracht. Ikzelf heb de overtuiging dat je als vrouw het punt weliswaar op de agenda kunt zetten, maar dat je je eigen positie niet versterkt als je er zoveel aandacht aan besteedt dat je als een single issue kampioen wordt gezien. Ikzelf heb er dan ook altijd voor gekozen de thematiek gedurende bepaalde perioden onder de aandacht te brengen, maar daarna weer andere thema's op de agenda te zetten.

Het gevolg van de omvangrijke betrokkenheid van mannen in het netwerk was een minder eenzaam gevoel bij het promoten van het onderwerp en daarnaast het herkennen van het ongemakkelijke gevoel dat je soms hebt als je voor een dergelijk onderwerp ten strijde trekt bij sommige van de mannen. Rob van Gelder, voorzitter van de Raad van Bestuur van Boskalis (baggerbedrijf), bevond zich heel duidelijk in deze positie. Hij leidt een bedrijf dat heel sterk een mannenwereld is. Hij was overtuigd van het belang meer vrouwen bij het bedrijf te betrekken, ook in hoge

functies, maar hij heeft duidelijk geworsteld met het feit dat hij het onderwerp actief op de agenda heeft gezet in een cultuur waarin dit volstrekt niet gebruikelijk is.

### **Legitimiteit van de problematiek**

De ervaring van Van Gelder brengt mij op het derde punt van mijn causerie. Het ambassadeursnetwerk draagt er duidelijk aan bij legitimiteit te geven aan vraagstukken rond vrouwen in hoge functies. Formeel is die legitimiteit er natuurlijk al lang, maar dat betekent nog niet dat ook feitelijk aandacht voor het vraagstuk is geaccepteerd. Deelname in het netwerk verplicht de deelnemers aandacht aan de problematiek te schenken. Dat betekent dat het een formeel commitment wordt die het minder een persoonlijke keuze maakt dan wanneer iemand zelf voor die aandacht kiest. De plaats die de problematiek mede daardoor op de agenda krijgt helpt weer voor de zichtbaarheid ervan. Je spreekt erover en mensen weten je erover te vinden.

Tegelijkertijd dient wel opgemerkt te worden dat de situatie slechts zeer langzaam verandert. Mijn eigen voorbeeld van vrouwelijke hoogleraren laat zien dat pas enkele jaren na de start van het beleid om vrouwen in benoemingscommissies voor hoogleraren te vragen en over de procedure ten aanzien van vrouwelijke kandidaten te berichten, dit beleid gemeengoed is geworden. De bonus voor het benoemen van een vrouwelijke hoogleraar leidt pas na enige tijd tot effect.

De situatie zal zeker niet snel veranderen, en ook niet vanzelf. Maar bij permanente druk komt er toch wel enige beweging. Ik heb het laatste jaar enkele malen meegemaakt dat er alleen of vrijwel alleen vrouwelijke sprekers waren in bijeenkomsten die normaal gedomineerd worden door mannen. Zo waren op de uitreiking van de prijs voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van het ministerie van LNV drie vrouwelijke sprekers: de al genoemde Renee Bergkamp (namen de minister), Ella Vogelaar (voorzitter van de Raad van Toezicht van Unilever) en ikzelf, namens de jury. Ook bij de feestelijkheden rond het lustrum van de TU Delft (!) was het merendeel van de sprekers vrouw.