



Nieuwsbrief

Jaargang 6, Mei 2005, Nr 2

Periodiek van GAIA, Netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen.

In deze nieuwsbrief:

GAIA AGENDA.....	1
VAN DE REDACTIE.....	1
GAIA BESTUUR 2004-2005.....	2
VAN DE VOORZITTER.....	2
GAIA NETWERKDINER AMSTERDAM.....	3
GAIA GENDER-AMBASSADEURSNETWERK: DE STAND VAN ZAKEN.....	4
AANKONDIGING.....	6
GEEF DE PEN DOOR.....	6
VERSLAG GAIA ALV- WORKSHOPS – DEEL 2.....	7
BEDRIJVEN MET VROUWEN BETER AF.....	9
DE KOSTEN VAN HET GEZIN.....	9
CONFERENTIE BEIJING+10, TIJD VOOR ACTIE! (1).....	10
CONFERENTIE BEIJING+10, TIJD VOOR ACTIE! (2).....	11
TRADITIONELE WATER SYSTEMEN IN HET MIDDEN- OOSTEN.....	11
COLOFON.....	14

GAIA Agenda

16 juni	GAIA bestuursvergadering
4 september	GAIA bestuursvergadering
20 oktober	GAIA bestuursvergadering
5 november	GAIA Algemene Ledenvergadering
9 december	GAIA bestaat 7 jaar
19 december	GAIA bestuursvergadering

Van de Redactie

Ook dit keer is het weer gelukt om een volle en gevarieerde nieuwsbrief voor jullie samen te stellen.

Belangrijk nieuws is dat de zoektocht naar bestuursleden voor GAIA met succes is afgerond. De nieuwe voorzitter (Hanneke Verweij) geeft in deze nieuwsbrief een introductie van zichzelf en de plannen van het nieuwe bestuur. Ook wordt het voltallige bestuur nogmaals voorgesteld. Daarnaast is er een verslag van het netwerkdiner in Amsterdam en stelt een van de leden zich aan je voor.

In deze nieuwsbrief is er natuurlijk ook aandacht voor de positie van de vrouw in de arbeidsmarkt. Zo vindt je onder meer twee bijdragen over de wereldvrouwendag en een toelichting op de stand van zaken rond het GAIA gender-ambassadeursnetwerk (een voortvloeisel uit het loopbaanonderzoek). Daarnaast zijn er twee artikelen in het kader van 'Wat ons opviel in de media'.

Er worden volop studies gepubliceerd over de slechte positie van de vrouw in de arbeidsmarkt. Om de positie van de vrouwen in de aardwetenschappen te verbeteren heeft GAIA samen met haar convenantpartners het Ambassadeursnetwerk opgericht. Over de voortgang van dit netwerk berichten Marjolijn Haasnoot en Klaudia Kuipers.

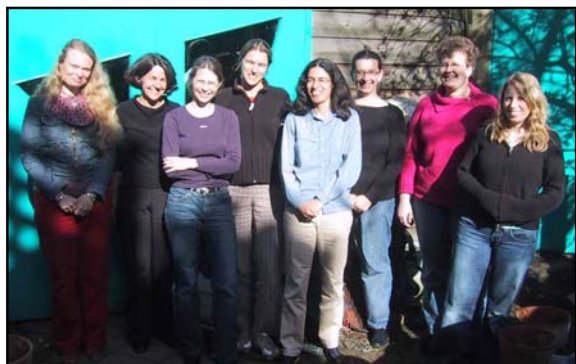
Tenslotte is er weer een inhoudelijk verhaal van Anke van der Geest. Dit keer over (ondergrondse) watersystemen in het Midden-Oosten. Als je naar aanleiding van dit stukje geïnteresseerd bent geraakt in deze watersystemen dan is het leuk om de roman 'De gedoemde oase' van Hammond Innes eens te lezen. Deze roman speelt zich af in een fictief land in het Midden Oosten waar een olieveld in het grensgebied aanleiding is tot een conflict met een buurland en de ondergrondse watersystemen worden gebruikt om dit conflict te beslechten.

We wensen jullie veel leesplezier,

De redactie

GAIA bestuur 2004-2005

Sinds de vorige ALV hebben er nog enkele aanvullingen en wijzigingen plaatsgevonden binnen het bestuur van GAIA. De meeste bestuursleden hebben zich op de ALV of later aan jullie voorgesteld, maar het voltallige bestuur was nog niet in die gelegenheid. Daarom maken we van deze mogelijkheid gebruik om het voltallige bestuur aan jullie voor te stellen.



Van links naar rechts:
 Mechteld Wisse – Activiteitencommissie
 Hanneke Verweij – Voorzitter
 Maryke den Dulk – Website commissie
 Klaudia Kuiper – GAIA ambassadeursnetwerk
 Hayfaa Abdul Aziz – Secretariaat
 Els Ufkes – Penningmeester
 Ingeborg van Oorschot – Nieuwsbriefcommissie
 Marjolijn Haasnoot – GAIA ambassadeursnetwerk

Van de Voorzitter**GAIA & stimuleren loopbanen vrouwelijke geowetenschappers**

Het voelt goed om nu voorzitter van GAIA te zijn. Een belangrijke reden hiervoor is de succesvolle afronding van het GAIA loopbaanonderzoek in 2004 en de duidelijke spin-off van dit onderzoek. Met de afronding van het onderzoek is een belangrijke doelstelling van GAIA, zoals geformuleerd bij de oprichting van GAIA, bereikt, nl. het in kaart brengen van de actuele stand van de geowetenschappelijke arbeidsmarkt en de inventarisatie van de barrières die vrouwen ondervinden bij de in- en doorstroom.

Het loopbaanonderzoek is goed ontvangen bij de deelnemende bedrijven en instellingen en heeft GAIA duidelijk op de kaart gezet bij de verschillende typen werkgevers van geowetenschappers, en ook bij geo-netwerken,

verschillende vrouwennetwerken (NVR, NIMF, VWI), en universitaire onderzoeksgroepen op het gebied van diversiteit m/v. De logische en belangrijke vervolgstap is nu het daadwerkelijk gebruiken van de resultaten en adviezen van het loopbaanonderzoek om GAIA's missie ten aanzien van de bevordering van arbeidsparticipatie van geowetenschappelijke vrouwen en de ondersteuning van deze vrouwen in hun (loopbaan)ontwikkeling, te verwezenlijken.

Dit zie ik dan ook als belangrijke missie van GAIA voor de komende jaren. Hierbij hebben we zowel focus als massa nodig.

Focus en massa

De focus die is er: het stimuleren van loopbanen van vrouwelijke geowetenschappers. Teneinde dit onderwerp daadwerkelijk op de agenda van bedrijven en instellingen te krijgen en te bevorderen dat vrouwen instromen én doorstromen, en ook in hogere, leidinggevende of besluitvormende functies terechtkomen, hebben we meer massa nodig dan alleen het GAIA netwerk. Dit onder meer om een breed draagvlak te creëren, ruime inhoudelijke en financiële ondersteuning te verkrijgen en onze zichtbaarheid verder te vergroten. De ambitie is om aan te haken bij netwerken en initiatieven op nationaal en internationaal niveau, die elkaar aanvullen of met wie GAIA een gezamenlijk belang heeft. Er zijn, overigens al sinds oprichting van GAIA, stappen gezet om meer massa te creëren:

- GAIA wordt ondersteund door een Adviesraad
- GAIA is gelieerd aan andere geo-netwerken: het ressorteert als kring onder het KNGMG, en als werkgroep onder het KNAG
- GAIA is gelieerd aan andere vrouwen-netwerken; het is lidorganisatie van de Nationale Vrouwen Raad (NVR, de koepelorganisatie in Nederland van en voor vrouwenorganisaties)
- Er zijn recent nieuwe netwerken van GAIA met bedrijven, wetenschappelijke en overheidsinstellingen gecreëerd met een specifiek doel:
 - GAIA genderambassadeursnetwerk
 - Netwerk via deelname aan het EQUAL programma van het Europees Sociaal Fonds 'Participatie van vrouwen als prioriteit voor wetenschap'. Dit programma wordt getrokken door het Centrum voor Gender en Diversiteit van de Universiteit van Maastricht, en voor GAIA door Marjolijn Haasnoot en Klaudia Kuiper

Momenteel worden contacten gelegd met NIMF (netwerk voor vrouwen in de informatica, wiskunde, natuurkunde en aanverwante richtingen) en VWI (netwerk voor vrouwelijke afgestudeerden en gepromoveerden van Wageningen Universiteit), de contacten met NVR en KNGMG zijn dit jaar verstevigd door actieve deelname aan vergaderingen en bijeenkomsten en het doen van voorstellen. Het loopbaanonderzoek in combinatie met intensiever contact met de NVR heeft onder meer geresulteerd in toekenning van een subsidie voor GAIA van € 5000,- bestemd voor de organisatie van een workshop. KNGMG heeft zeer positief gereageerd op ons voorstel om een themadag te organiseren: 'Kansen en bedreigingen van de Nederlandse Delta' (waarbij ook aandacht besteed wordt aan carrièrekansen en -bedreigingen voor geowetenschappers) en onze ideeën voor nauwere samenwerking GAIA-KNGMG. Op 8 maart heeft de Europese Commissie aangekondigd dat er een nieuw EU-instituut wordt opgericht dat zich richt op 'Gender Equality'. GAIA zal internationaal aansluiting zoeken met dit nieuwe instituut en met netwerken van vrouwelijke geowetenschappers buiten Nederland.

Actief en pro-actief handelen

Actieve deelname van GAIA leden aan werkzaamheden binnen het GAIA-ambassadeursnetwerk in 2005 is onder meer gericht op advisering bij het vormen van een plan van aanpak met als doel de loopbanen van vrouwelijke geowetenschappers te stimuleren bij de verschillende instellingen in het netwerk.

Bij voortdurende vinden er veranderingsprocessen binnen instellingen en bedrijven plaats, maar ook grootschalige reorganisaties waarbij meerdere bedrijven en instellingen betrokken zijn. Het is voor de loopbanen van vrouwelijke geowetenschappers van belang dat bij aanvang van dergelijke veranderingsprocessen er een goede vertegenwoordiging en participatie is van vrouwen in denktankcommissies en stuurgroepen, d.w.z. bij het formuleren van missies, doelstellingen, bedrijfsstrategieën, en organisatievormen, en bij het invullen van functies. Het is tevens van belang om aan het begin van zo'n proces het onderwerp diversiteit m/v al op de agenda te zetten. Een proces van advisering en besluitvorming dat momenteel gaande is, betreft de vorming van het Delta Instituut, waarbij onder meer WL | Hydraulics, GeoDelft, NITG (TNO), R&D groepen van RIZA, RIKZ en DWW bij betrokken zijn (belangrijke werkgevers voor geowetenschappers). Als 'pro-actieve' actie heeft het GAIA bestuur de voorzitter van de Externe

Commissie Delta Instituut per brief verzocht een goede vertegenwoordiging en participatie van vrouwen te realiseren in de commissies en groepen die adviseren inzake de vorming van het Delta Instituut en er zorg voor te dragen dat diversiteit opgenomen wordt als integraal onderdeel van de bedrijfsstrategie van het Delta Instituut.

Leden die bovenstaande zaken interessant vinden, er graag direct bij betrokken willen zijn, commentaar willen leveren, ideeën willen aandragen etc. wil ik van harte uitnodigen om contact met het bestuur op te nemen: alle input wordt zeer gewaardeerd!

Bovenvermelde initiatieven van GAIA zijn met name gericht op het ondersteunen en stimuleren van de loopbanen van vrouwelijke geowetenschappers. Zoals vermeld in de GAIA Nieuwsbrief van januari 2005 hechten de leden van GAIA ook veel waarde aan het sociale aspect van ons netwerk.

Daarom is mijn algemene ambitie voor de komende tijd als voorzitter, om GAIA een netwerk te laten zijn waar je als beginnende én ervaren vrouwelijke geowetenschapper bij wilt horen en trots op bent, omdat het zowel sociale als praktische – loopbaangerelateerde – ondersteuning en ontplooiingsmogelijkheden biedt.

Hanneke Verweij

GAIA netwerkdiner Amsterdam

Voorbereiding

Op 4 februari kwam de activiteitencommissie voor het eerst dit jaar bijeen, en wel in nieuwe samenstelling!! Er is gebrainstormd over ideeën voor activiteiten in 2005. Besloten is om te starten met een netwerkdiner. Om de netwerkdiners iets extra's te geven is het plan om een kleine excursie, praatje of workshop aan de diners te koppelen. Eén van de ideeën is een rondleiding op het water-educatieschip "de Watervlo" van Stichting Reinwater *. De combinatie met Wereldwaterdag ligt voor de hand...

Om de bekendheid van GAIA uit te breiden worden naast GAIA-leden deze keer ook niet-leden uitgenodigd, zoals collega's van deelnemers. Daarnaast zijn uitnodigingen verstuurd aan studieverenigingen van aardwetenschappelijke studies in Nederland.

Excursie

Zo zit op dinsdag 22 maart, aan het einde van de middag, een zeer divers rijtje aardwetenschappers te wachten langs het water bij de Sumatrakade (Java-eiland, Amsterdam). Bij het schip worden we verwelkomd door een enthousiaste medewerker van Reinwater, Mark. De loopplank van "De Watervlo" wordt omlaag gelaten en na een korte uitleg over de activiteiten van de Watervlo* begint de rondleiding over het schip.

Normaalgesproken is de rondleiding in eerste instantie bedoeld voor kinderen. Een heel leuke combinatie van beleving en kennis van water: Waar wordt water voor gebruikt? Waar kom je water tegen in het dagelijkse leven? Hoeveel water gebruiken we eigenlijk? Wat is precies de waterkringloop en waar komt het water eigenlijk allemaal? Al deze aspecten worden duidelijk gevisualiseerd en uitgelegd. We maken zelfs een reis in een heuse onderzeeër. Als laatste is er een laboratorium waar proeven gedaan worden met water.

Alle deelnemers van de excursie zijn onder de indruk en het kan bijna niet anders dat ze gefascineerd moeten zijn door de ervaringen op het schip. Tot plezier van Mark zijn verschillende GAIA-leden geïnteresseerd in vrijwilligerswerk op het educatieschip.

Netwerkdiner

Weer aan dek gekomen blijkt het flink te regenen. Doorweekt komt iedereen dan ook aan in "De Bekeerde Suster" op de Nieuwmarkt. Gelukkig kunnen we eerst bijkomen met een gezellige borrel waar we napraten over de excursie. Het eigen gebrouwen en getapt biertje van "De Bekeerde Suster" gaat er bij iedereen goed in.

Als we aan tafel gaan, zit de stemming er goed in!! Om iedereen de kans te geven elkaar te leren kennen, wordt gedurende het etentje drie keer van plek gewisseld. Natuurlijk komen tijdens het diner weer alle belangrijke zaken des levens aan bod. Na een heerlijk drie-gangen-menu neemt een aantal van de deelnemers afscheid om de trein te kunnen halen.

De achterblijvers besluiten nog te genieten van een drankje aan de bar. Waar nog even wordt doorgepraat...

Wat ons betreft was het netwerkdiner mét activiteit zeer geslaagd en zeker voor herhaling vatbaar!!!

**Stichting Reinwater en "De Watervlo"*

Stichting Reinwater is een milieuorganisatie en is in 1974 opgericht. De stichting bestaat uit een bestuur, betaalde medewerkers en een groot aantal vrijwilligers. Reinwater verricht haar werkzaamheden vanuit haar kantoor in Amsterdam, maar heeft ook twee schepen in de vaart: de MS Reinwater en het nieuwe educatieschip de Watervlo. Reinwater werkt met een groot aantal milieuorganisaties, overheden en andere instanties samen. De stichting wordt gefinancierd door verschillende Ministeries en fondsen, maar ook bijdragen van particulieren zijn welkom! www.reinwater.nl

Reinwater voor schoon en natuurlijk water!

De MS Watervlo is het educatieschip van Stichting Reinwater dat door heel Nederland vaart. Overal waar het aanlegt, kunnen jong en oud spelenderwijs leren over water. Vroeger vervoerde het schip zand, maar nu is het ruim volledig omgebouwd tot tentoonstellingruimte. En niet zomaar een tentoonstellingsruimte! Vera Ros, journaliste voor Cultuurbericht, omschreef het schip als een "unieke combinatie van sprookjespark, museum en lab". En terecht, want vanaf de eerste stap aan boord is er wat te zien en te beleven!

door: Dimmie Hendriks

GAIA Gender-ambassadeursnetwerk: de stand van zaken

In de laatste nieuwsbrief heb je kort iets kunnen lezen over het gender ambassadeursnetwerk. Hier geven wij een overzicht van de huidige stand van zaken m.b.t. tot dit netwerk.

Convenant

Naar aanleiding van de resultaten van het loopbaanonderzoek is tijdens het symposium op 11 november 2004 een convenant gesloten tussen GAIA en vrijwel alle participerende organisaties, te weten: UU, VU, TUD, TNO-NITG, WL | Delft Hydraulics, KNMI, RIZA, SHELL/NAM, Fugro en Grontmij. In het convenant zeggen de organisaties de resultaten van het loopbaanonderzoek te onderschrijven en de beleidsaanbevelingen om te zetten in actieplannen. In zo'n actieplan (ofwel "Plan van Aanpak") wordt bijvoorbeeld aandacht besteed aan

bedrijfsspecifieke korte en lange termijn doelen, monitoring, afspraken over het bekend maken van resultaten, afspraken over selectieprocessen bij werving en promotie, heldere stellingname over deeltijdwerken en mentoring/coaching.

Ambassadeursnetwerk

Het ambassadeursnetwerk bestaat uit een ambassadeur (vertegenwoordiger van organisatie) en een contactpersoon (medewerker van het betreffende instituut en GAIA-lid). Helaas zijn er op dit moment geen contactpersonen bij Grontmij (geïnteresseerden kunnen contact opnemen met ondergetekenden). In februari is er een bijeenkomst georganiseerd met de GAIA-contactpersonen om de stand van zaken bij diverse organisaties te inventariseren. Dit varieert nogal van organisatie tot organisatie, maar op dit moment werken de meeste organisaties aan een plan van aanpak of hebben dit reeds afgerond. Een tweede bijeenkomst voor GAIA-contactpersonen staat nog voor de zomervakantie gepland.

Instituut	Gaia-gender ambassadeur	Gaia-contactpersoon
Fugro	Geert Janssen	Mirja Baneke / Loeki Vos
Grontmij	Jeanie Rol van Calverenbrouck-Schaap	--
KNMI	Piet de Wildt	Nanne Weber
RIZA	Frans Claessen	Kyrian van Vliet / Leonie Bolwidt
SHELL/NAM	Rein Willems	Marietta Vroon / Ingrid Spillekom
TNO-NITG	Hans Peter Baars	Hanneke Verweij
TUD	Louis de Quelerij	Marit Bente Brommer
UU	Pieter Hooijmeijer	Klaudia Kuiper
VU	Pier Vellinga	Reini Zoetemeijer
WL Delft Hydraulics	Jan Groen	Marjolijn Haasnoot

EQUAL

Naar aanleiding van het loopbaan onderzoek is GAIA benaderd door het Centrum voor Gender en Diversiteit in Maastricht om mee te doen aan het project "Participatie als Prioriteit" in het kader van de tweede subsidieronde van het Europese programma EQUAL. Dit project is een vervolg op "Bridging the Gendergap at Universities", dat 12 mei j.l. is afgerond. Het Equal-programma wordt ingezet ter bestrijding van allerlei ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Het gebrek aan doorstroming van vrouwen naar hogere functies is er daar één van. Het project mixed equal, waarover in de

vorige nieuwsbrief is geschreven, wordt bijvoorbeeld ook mede gefinancierd door EQUAL.

Participatie als Prioriteit

Om de activiteiten van haar ambassadeursnetwerk te financieren heeft GAIA binnen het programma Participatie als Prioriteit subsidie aangevraagd als 1 van 12 deelnemers. Het project dat GAIA heeft ingediend heeft als doel de loopbanen van vrouwen in de aardwetenschappen te stimuleren en de doorstroming van vrouwen naar medior en senior functies te bevorderen teneinde de ondervetegenwoordiging van vrouwen in aardwetenschappelijke functies te verminderen. Hierbij wordt getracht zowel de arbeidsorganisaties als de vrouwen zelf te stimuleren.. Het huidige project zal de invulling van het convenant ondersteunen. Tevens zullen de vrouwen zelf bewust worden gemaakt van de kansen en valkuilen door middel van workshops en mentoring, die zich in een aardwetenschappelijk loopbaan kunnen voordoen.

De voorlopig planning ziet er als volgt uit. Het komende jaar zullen de organisaties een bedrijfsspecifiek plan van aanpak maken en dit ook gedeeltelijk uitvoeren. In het najaar van 2005 wordt een kick-off workshop georganiseerd met dit ambassadeursnetwerk, waarin de deelnemende organisaties een concreet "Plan van Aanpak" zullen presenteren. Een jaar later zal een follow-up gehouden worden om te zien of de getroffen maatregelen al effect hebben gehad en om ervaringen uit te wisselen.

Bewustwording van de situatie en onderliggende processen is een belangrijke stap richting verandering. Daarvoor zullen de participerende organisaties kunnen beschikken over professionele hulp in communicatie binnen de organisatie. Bij iedere bijeenkomst zal door een professional in genderspecten aandacht worden besteed aan vragen van de deelnemers.

Voor de GAIA-leden en andere technisch opgeleide vrouwen werkzaam bij de deelnemende bedrijven worden twee workshops georganiseerd (o.a. carrièreplanning, communicatie & presentatietechnieken). Tevens wordt een internet forum opgezet voor discussie en de uitwisseling van ervaringen. Om mentoring tussen vrouwen onderling te stimuleren wordt een netwerkmiddag georganiseerd en op internet een database opgezet met interesses en CV's van aardwetenschappelijk opgeleide vrouwen. Vrouwen kunnen hiermee zelf contact zoeken met vakgenoten. De database maakt het ook makkelijker voor potentiële

werkgevers om vrouwen met de juiste kwalificaties te vinden. Daarnaast maakt deze database het voor werkgevers mogelijk snel geschikt kandidates voor vacatures te vinden, maar bijvoorbeeld ook voor het vinden van vrouwelijke sprekers over geowetenschappelijk onderwerpen. De database is alleen toegankelijk voor GAIA-leden dus informatie kan alleen via hen verkregen worden.

Uiterlijk 1 juli horen we of de subsidie aanvraag gehonoreerd wordt.

NVR-subsidie

Tevens heeft GAIA een subsidie ontvangen van de Nederlands VrouwenRaad. De subsidie is bedoeld voor acties rondom het ambassadeursnetwerk en mentoring en intervisie. Omdat het geld afkomstig is van de NVR, zal dit direct besteed worden ten bate van de GAIA-leden. Een groot deel van de NVR subsidie zal besteed worden aan een workshop, waarin de aanbevelingen uit het loopbaanonderzoek voor de vrouwen zelf aan bod zullen komen. De workshop zal worden verzorgd door een professional. Daarnaast zal de subsidie worden besteed aan het interactief maken van de website, middels een forum, waarin GAIA-leden informatie met elkaar kunnen uitwisselen en over diverse onderwerpen van gedachten kunnen wisselen. Dit laatste is ook naar voren gekomen tijdens de discussie over de toekomst van GAIA bij de ALV van afgelopen najaar.

Bundeling loopbaanonderzoeken

Naast GAIA hebben ook de zusterorganisaties, VWI (Vrouwelijke Wageningse Ingenieurs) en het Platform voor Vrouwen in de Waterwereld een onderzoek verricht naar de loopbaan van vrouwen. De VWI heeft gekeken naar vrouwen werkzaam bij de WUR en de PVW naar vrouwen werkzaam bij o.a. waterschappen, KIWA en Vewin. We hebben met deze organisaties en de NVR gesproken over overeenkomsten en verschillen in de resultaten. De NVR gaat kijken of de conclusies van de onderzoeken gebundeld kunnen worden en of hieruit meer algemene conclusies getrokken kunnen worden.

Informatie

Van het project "Participatie als Prioriteit" is nog geen informatie beschikbaar op internet. Voor meer informatie over de overige genoemde projecten kun je kijken op de internetsites:

- Bridging the Gendergap at universities:
www.gendergap.nl

- EQUAL:
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm
- Mixed Equal: www.mixed-equal.nl
- Centrum voor Gender & Diversiteit Maastricht:
http://www.genderdiversiteit.unimaas.nl/frameset_nl.html
- Inmiddels is de informatie over het loopbaanonderzoek ook overgezet naar de GAIA website.

door: Marjolijn Haasnoot en Klaudia Kuiper

Vragen of suggesties? Of wil je meehelpen met acties rondom het ambassadeursnetwerk? Mail of bel ons dan.

Aankondiging

Via de NVR ontvingen wij een uitnodiging voor het aandraagen van vrouwen om te participeren in gebiedscommissies van de KRW (KaderRichtlijn Water) t.b.v. de implementatie van de KRW in Nederland. Begin dit jaar vroegen we of jullie hiervoor interesse hadden. Wij kregen hierop veel reacties en hebben dit doorgegeven aan de NVR. NVR houdt hierover contact met Rijkswaterstaat. Zij hebben nog geen aanvullende informatie hierover ontvangen. We houden jullie op de hoogte...

Marjolijn Haasnoot

Geef de pen door...

Via deze rubriek wil de nieuwsbriefredactie de GAIA-leden wat meer te betrekken bij de nieuwsbrief en bij elkaar (we zijn immers een netwerk!). De vorige keer heeft Paulien Veen zich voorgesteld. Zij geeft de pen door aan Daniela Benedicto van Dalen:

Muito prazer!*

Mijn naam is Daniela Benedicto van Dalen. Inderdaad, met twee achternamen. Dat komt omdat ik in Brazilië geboren ben en daar krijg je één achternaam van je vader en één van je moeder. Als je trouwt mag je één van de achternamen vervangen door de achternaam van je partner. Dit heb ik dus gedaan, in 2003.

Ik woon nu bijna 5 jaar in Nederland en heb inmiddels ook de Nederlandse nationaliteit. Ik was net afgestudeerd in de geologie aan de Federale Universiteit van Rio de Janeiro toen ik naar Nederland kwam. Ik ben meteen een master opleiding gaan volgen om wat meer over Nederland te leren, voornamelijk over het waterbeheer.

Na mijn studie Milieu Technologie heb ik bij verschillende organisaties een steentje bijgedragen. Bij NITG bijvoorbeeld, heb ik aan het project van de Gecompileerde Atlas gewerkt. Daarnaast heb ik ook als geohydroloog bij verschillende ingenieursbureaus gewerkt. Helaas is het altijd op projectbasis geweest en ik kon niet in vaste dienst genomen worden. Bij NITG heb ik Paulien Veen leren kennen, die GAIA aan mij heeft voorgesteld. Ik raakte meteen enthousiast over de organisatie en de mogelijkheid een netwerk op te bouwen. Ik vond het ook belangrijk om deel te nemen aan een organisatie die wil bijdragen aan 'een meer diverse en gendergelijke werkomgeving'.

Sinds november j.l. ben ik op zoek naar een functie waarin ik mijn kennis van de aardwetenschappen kan toepassen en mijn carrière verder kan opbouwen. Momenteel heb ik een bijbaantje in de catering naast mijn hoofdactiviteit, solliciteren. Verder dans ik (als hobby) in een percussieband die veel Braziliaanse ritmes speelt en doe ik vrijwilligerswerk bij een instelling die houtbewerkingscursussen geeft.

Ik geef de pen door aan Klaudia Kuiper, iemand die ik bijna tien jaar geleden voor het eerst heb ontmoet.

door: Daniela Benedicto van Dalen

* Aangenaam!

Verslag GAIA ALV- workshops – deel 2

GAIA bestaat al ruim vijf jaar en is een heel actieve vereniging die inmiddels zo'n 160 leden telt. Het bestuur vond dit een mooi moment om eens te brainstormen over een toekomstvisie voor GAIA met haar inmiddels grote achterban. Tijdens de ALV van 27 november werd over een aantal onderwerpen gediscussieerd. Hieronder volgt het verslag van de discussie over de onderdelen *Betrokkenheid en Netwerken*.

Tijdens de discussie werd aan alle leden de vraag voorgelegd waarom zij lid zijn geworden van GAIA. Een aantal van de meest genoemde redenen waren:

- de netwerkfunctie
- het mentoringnetwerk
- maatschappelijk platform
- kleinschaligheid en aardwetenschappelijke identiteit

Netwerkfunctie

Het uitwisselen van ervaringen en informatie over potentiële werkgevers en de vacatures die rondgemaild worden, wordt door veel leden als reden genoemd om lid te worden van GAIA. Het contact onderhouden met de aardwetenschappelijke wereld werd tijdens de discussie ook een aantal keren als reden genoemd. Naast het belang voor de carrière fungeert GAIA ook als netwerk om gewoon nieuwe mensen te leren kennen en voor de gezelligheid. Door middel van ondermeer de netwerkdiners wordt deze uitwisseling gestimuleerd. Toch blijkt dat de netwerkdiners de laatste tijd vooral bezocht worden door hetzelfde kleine groepje mensen of jongere leden die vaak werkzoekend zijn. De oudere leden laten vaker verstek gaan tijdens de netwerkdiners. Op deze manier schiet de netwerkfunctie van de diners haar doel voorbij. Tijdens de discussie is opgemerkt dat er kennelijk een verschil in behoefte aan activiteiten bestaat tussen de jongere en oudere garde. Het is wel belangrijk dat er een uitwisseling blijft bestaan tussen de ervaringen van de oudere leden en de jonge nieuwe leden.

Mentoring netwerk

De opzet van een *mentoring netwerk* zou hierin heel veel kunnen betekenen. Dit wordt vaak ook als reden aangegeven om lid te worden van GAIA. Binnen GAIA is de opzet van een dergelijk netwerk nooit echt van de grond gekomen. Er blijkt binnen de vereniging wel behoefte te bestaan aan mentoring maar het aanbod van mentoren is gering.

Tijdens de discussie is gesproken over de mogelijkheid om deze activiteit in samenwerking met zuster-netwerken te doen. Zo is binnen NIMF (Netwerk voor Informatica, Mathematica en Fysica) veel aanbod van mentoren en weinig vraag.

Ook het netwerkboekje zou gebruikt kunnen worden in de opzet van een mentoring netwerk. In het netwerkboekje zou bijvoorbeeld kunnen worden aangemerkt welke leden interesse hebben in mentorschap. Hierbij kan ook gedacht worden aan een beschermde omgeving op de website van GAIA waar leden zich kunnen aanmelden als mentor of mentee.

Voor de opzet van een mentoring netwerk zouden een paar mensen het initiatief moeten nemen waarna het netwerk zoveel mogelijk zichzelf moet gaan organiseren. Als voorbeeld wordt de mentoring circle bij Shell genoemd waarbij vier keer per jaar een aantal seniors en 15 mentee bij elkaar komen. Tijdens elke bijeenkomst wordt er een bepaald onderwerp behandeld waarover gediscussieerd gaat worden. Het groepje is autonoom en organiseert zichzelf. Tijdens de discussie is opgemerkt dat voor de opzet van een mentoring netwerk wel een handleiding met instructies noodzakelijk is. Deze handleiding kan als kader gebruikt worden zodat voorafgaande aan het traject de doelen en de hoeveelheid beschikbare tijd duidelijk zijn.

Maatschappelijk platform

GAIA fungeert tevens als *maatschappelijk platform* om de belangen te behartigen van vrouwen in het aardwetenschappelijk werkveld. Een aantal leden gaf te kennen dat de verschillen tussen man/vrouw verdeling in de aardwetenschappen pas zichtbaar worden na de afstudeerfase; tijdens de eerste baan. Tijdens de discussie werd ook de suggestie gedaan om de zichtbaarheid van GAIA op universiteiten daarom te vergroten. Dit niet alleen om nieuwe studentleden te werven maar ook om het bewustzijn van vrouwelijke studenten te vergroten zodat ze wellicht beter voorbereid de arbeidsmarkt op gaan.

Over het algemeen wordt er vanuit de opleidingen minimale inspanning verricht om de studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Hier zou heel duidelijk een taak kunnen liggen voor GAIA. Er zou bijvoorbeeld een lezing of workshop gemaakt kunnen worden die meer aansluit op de belevingswereld van studenten.

Er is binnen GAIA al heel veel materiaal voorhanden om een dergelijke lezing/workshop te ontwikkelen. GAIA-leden die binnen de universiteit werkzaam zijn zouden benaderd kunnen worden om een lezing te geven.



Kleinschaligheid en aardwetenschappelijke identiteit

De *kleinschaligheid en aardwetenschappelijke identiteit* van GAIA wordt tijdens de discussie een belangrijke reden genoemd om lid te worden. Er is tijdens de discussie echter wel op gewezen dat er in de communicatie naar buiten toe vaak gesproken wordt over geologen en minder over fysisch geografen of geodeten.

Uit het ledenbestand van GAIA blijkt dat veel leden afkomstig zijn van de VU en dat er sprake is van een zekere 'vergrijzing' onder de leden. Het is daarom van groot belang voor het voortbestaan van het netwerk dat er weer wat verjonging optreedt in het ledenbestand. Het zijn met name de jongere leden die actief zijn binnen GAIA.

Geopperd wordt om via alumnibestanden van de universiteiten leden te werven door pasafgestudeerden een lidmaatschap aan te bieden. Het beslismoment van vrouwen om lid te worden ligt vaak aan het eind of vlak na de afstudeerfase. Het komende jaar gaat GAIA meer aan haar naamsbekendheid werken door het geven van workshops tijdens bedrijvencontactdagen aan de VU en de TU Delft.

Organisatie

In de praktijk komt de organisatie van activiteiten vaak neer op een kleine groep mensen. Ook de spreiding van leden over Nederland blijkt vaak een logistiek probleem voor het organiseren van activiteiten. Tijdens de discussie is het idee geopperd om leden op projectbasis bij de organisatie van activiteiten te betrekken en de commissies een meer coördinerende en faciliterende rol te laten vervullen. Op deze wijze wordt meer gebruik gemaakt van de expertise binnen de grote achterban van GAIA. Daarnaast kunnen workshops over loopbaanontwikkeling in samenwerking met zuster-netwerken zoals NIMF en VWI (Vrouwennetwerk Wageningse Ingenieurs) worden georganiseerd.

Samenvattend kunnen we stellen dat de discussie zeer informatief was en er veel nieuwe ideeën naar voren gekomen zijn. De komende tijd zal het bestuur van GAIA zich gaan richten op de verdere uitwerking van deze ideeën en op welke wijze deze vorm te geven.

Heb je naar aanleiding van dit verslag nog suggesties of opmerkingen, mail deze dan naar gaia@vrouwen.net.

door: Mechteld Wisse



Bedrijven met vrouwen beter af

In opdracht van TPG – waarvan bestuursvoorzitter Peter Bakker optreedt als voorzitter van het Ambassadeursnetwerk – hebben bedrijfskundestudenten van de VU onderzocht of er een correlatie is tussen de aanwezigheid van vrouwen in de top van Nederlandse bedrijven en de bedrijfsresultaten. In navolging van buitenlandse onderzoeken o.a. door Catalyst in de Verenigde Staten, namen zij als maat hiervoor de ‘Total Return to Shareholders’ (TRS) en ‘Return on Equity’ (ROE). Uit het onderzoek – dat overigens op een minder omvangrijke steekproef betrekking had dan de onderzoeken in het buitenland – blijkt een positieve correlatie. Bedrijven met een hoger percentage vrouwen in de Raad van Commissarissen hebben een positiever bedrijfsresultaat dan die met een laag percentage. Zij hadden een 34% hogere TRS en een 35% hogere ROE. De onderzoekers achten de materie te complex om in dit stadium van onderzoek te kunnen spreken van een causale relatie. Wel sluiten de bevindingen aan bij de conclusies van de eerder genoemde buitenlandse onderzoeken, die eveneens een positieve relatie indiceren tussen gender diversiteit aan de top en bedrijfsresultaten.

*Uit: Nieuwsbrief Mixed, maart 2005
www.mixed.equal.nl*

De kosten van het gezin

Een recent rapport van het National Science Foundation bevestigt wat menigeen al vermoedde: ‘Een gezin schaadt de kansen van een vrouw op succes in de wetenschap’. Het rapport, een statistische analyse van data uit een nationale steekproef van afgestudeerden in de Amerikaanse arbeidsmarkt, suggereert verder dat vrouwelijke academici met een gezin meer succesvol zijn in hun carrière als ze relatief laat kinderen krijgen. “Zolang de primaire verantwoordelijkheid voor de kinderopvang op de schouders van vrouwen rust blijft het werkelijke dilemma voor vrouwelijke wetenschappers het vinden van de balans tussen het maximaliseren van hun eigen carrière en hun verantwoordelijkheid voor het welzijn van hun kinderen.”, aldus Yu Xie, socioloog aan de Universiteit van Michigan, Ann Arbor.

Het rapport, van een team geleid door Jerome Bentley, een arbeidseconoom aan Rider Universiteit in Lawrenceville, New Jersey, stelt vast dat er een groeiende kloof is tussen vrouwen en mannen bij opeenvolgende mijlpalen in het academische carrièretraject. Vanaf het zoeken naar een tijdelijke positie, naar het krijgen van een vaste baan en verdere promoties.

Vrouwen hebben bijvoorbeeld 14% minder kans dan mannen op een positie als hoofddocent of professor binnen 14 tot 15 jaar na het afronden van hun promotie, waarbij ongeveer de helft van dit verschil wordt verklaard door het feit dat de vrouwen getrouwd zijn en vroeg in hun carrière kinderen hebben gekregen.

De bevindingen onderstrepen het belang van een goed aanstellingsbeleid dat zowel mannelijke als vrouwelijke wetenschappers toestaat om hun gezin en carrière succesvol te combineren, zegt Bentley. Veel universiteiten in Amerika gunnen hun medewerkers inmiddels een verlenging van hun contract voor 1 jaar om zwangerschap, kinderopvang en andere gezinsverplichtingen te vergemakkelijken.

Maar dit beleid heeft ook een keerzijde, zegt Joan Girgus, een psychologe aan Princeton, die een onderzoek heeft uitgevoerd naar gender-ongelijkheden tussen stafleden aan haar universiteit. “Sommige mensen denken dat het bieden van aanvullende tijd een oneerlijk voordeel biedt aan vrouwelijke wetenschappers”, aldus Girgus. “Daardoor zijn stafleden vaak onzeker over het aanvragen van een verlenging van hun contract vanwege zwangerschap of adoptie, omdat men [de aanstellingscommissie] hier niet gunstig tegenover staat.”

*Vrij vertaald uit: Science; juli 2004; vol 305; p 38
‘The price of family’*

N.B. Een digitale versie van het (Engelstalige) rapport ‘*Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers*’ van de NSF kan bij de redactie van de nieuwsbrief worden opgevraagd.

Conferentie Beijing+10, tijd voor actie! (1)

Inleiding

Op 15 januari 2005 vond in Utrecht de conferentie Beijing+10 plaats. De conferentie was opgezet om een inventarisatie te maken van de ontwikkelingen met betrekking tot vrouwenemancipatie in de meest brede zin van het woord 10 jaar na de Wereldvrouwenconferentie in Beijing en het was de bedoeling een actieplan te maken voor de komende twee jaar.

Programma

Er was een speech (in het Engels) door Bisi Adeleye-Fayemi, directeur Africa Women Development Fund en vooraanstaand Nigeriaans feministe. Het onderwerp van de speech was: 'De positie van vrouwen in het Zuiden en de rest van de wereld'.

De speech werd gevolgd door een presentatie van Welmoed Koekebakker, onafhankelijk genderdeskundige, getiteld 'Tien jaar na Beijing, het Nederlands internationaal emancipatiebeleid'. Uit haar onderzoek blijkt geen rooskleurig beeld voor de Nederlandse situatie (binnen het huidige politieke klimaat).

Daarna was er een indrukwekkende theatervoorstelling van Adelheid Roosen "De Gesluierde Monologen".

Na de lunch waren er diverse workshops.

Workshop "Waar blijven de vrouwen?"

Subgroep: Vrouwen in wetenschap en bedrijfsleven

Deze workshop werd voorbereid door:

- Actieve vrouwen Zoetermeer
- AbvaKabo FNV vrouwen
- Multi-Etnisch Vrouwenennetwerk PvdA
- Jonge Socialisten
- Nederlandse Vrouwenraad
- Vereniging voor Vrouwenbelangen
- Vrouwenennetwerk Wageningse Ingenieurs (VWI)
- GAIA Netwerk voor Vrouwen uit de Aardwetenschappen.



foto: deelnemers van de workshop "Waar blijven de vrouwen?" (bron: www.beijing10.nl)

De Workshop was onderverdeeld in drie subgroepen:

- Vrouwen in politiek en bestuur.
 - Inleider: M/V 50/50
- Vrouwen in wetenschap en bedrijfsleven.
 - Inleiders: VWI en GAIA
- Jonge vrouwen in de politiek.
 - Inleider: Jonge Socialisten

Na een algemene inleiding en inleidingen door vertegenwoordigers van de subgroepen konden de aanwezigen kiezen voor één van de subgroepen voor verdere discussie (26 van de 60 aanwezige vrouwen kozen voor de subgroep "Vrouwen in wetenschap en bedrijfsleven").

De subgroep-inleiding duurde helaas maar kort en kon hierdoor niet helemaal recht doen aan de resultaten van de gebruikte onderzoeken. De informatie die is gebruikt in de inleiding van de workshop is te vinden op de websites:

- www.cordis.lu/ (EU)
- www.geogender.nl (GAIA)
- [www.kgrweb.nl/NL/webeditie 7](http://www.kgrweb.nl/NL/webeditie_7) (WUR)

De discussie in onze subgroep was levendig en interessant. Helaas was er ook hier weer een beperkte tijd, waardoor er niet lang op de diverse issues kon worden ingegaan.

Duidelijk was dat veel van de aspecten die vrouwen binnen hun werk zouden willen zien veranderen, hetzij anderszins bij hen leven, ook terug te vinden zijn in de resultaten van de gebruikte onderzoeken.

Een aantal actiepunten kwam naar voren uit de discussie:

- Beelden/rollen over man-vrouw aanpakken vanaf basisonderwijs;
- Geld voor extra vrouwelijke hoogleraren;
- Gender-budgettering;
- Zorgen voor randvoorwaarden door de overheid, zorg & werk combi;
- Netwerken

Naar aanleiding van de workshop zijn actiepunten voor de komende twee jaar geformuleerd. De actiepunten uit alle workshops en een verslag van de gehele conferentie zijn te vinden op: www.beijing10.nl.

door: Anke van der Geest



vrouwendag.nl

Conferentie Beijing+10, tijd voor actie! (2)

Input voor Agenda voor de Toekomst – Waar blijven de vrouwen?

Actiepunten/Eisen

De regering moet onderzoeken waarom haar maatregelen en strategieën om meer vrouwen in topfuncties te krijgen tot nu toe hebben gefaald en deze aanpassen.

Toelichting

Nederland loopt ver achter bij de rest van Europa. Terwijl vrouwen gemiddeld in Europa 26 procent van de hogere posities in de wetenschappen bekleden, hangt Nederland onderaan de lijst met een schamele 15 procent. Het glazen plafond wordt zelden doorbroken, slechts 6 procent van de professoren is vrouw.

De loopbaan van vrouwen verschilt sterk van die van mannen. Als starter zijn vrouwen redelijk vertegenwoordigd, hun aandeel neemt echter af met het aantal jaren werkervaring. De carrière van vrouwen volgt minder vaak een stijgende lijn dan die van mannen. Mannen stromen meestal door naar hogere functies (60 procent), vrouwen slechts in 40 procent van de gevallen. Zij vinden vaker een nieuwe baan op gelijk of lager niveau.

Wat beperkt vrouwen in hun loopbaan?

De combinatie van werk en zorg blijft problematisch, meer dan 60 procent van de vrouwen geeft aan dat voorzieningen voor zorg slecht zijn georganiseerd, en dat hun carrière daaronder lijdt. Behalve deze organisatorische zaken ervaren veel vrouwen (60 procent) de cultuur binnen organisaties als een belemmering om het glazen plafond te doorbreken. Wil je als vrouw hogerop, dan kan dat het beste in een bedrijf waar een vrouw de baas is. Een vrouwelijke werkgever heeft ruim 10 procent meer vrouwen in dienst dan een mannelijke. Het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden ligt bijna 18 procent hoger en er zit maar liefst een kwart meer vrouwen in de top.

Referenties:

- Laafia, L. & Larsson A.; 2001; Women in public research and higher education in Europe; Statistics in focus Theme 9. Office of Official Publications of the European Communities, L- 2985 Luxembourg.

- Portegijs, W. Boelens, A., Olsthoorn, L.; 2004; Emancipatiemonitor; SCP-publicatie 2004/9
- www.geogender.nl
- www.kgrweb.nl/NL/web editie 7

door: Chris Klok (VWI) en Margaretha Bakker (NVR).

Traditionele Water Systemen in het Midden-Oosten.

“... , but ingenuity has devised a plan of subterranean water-channels, which besides their other advantages prevent loss of evaporation. ... , the water is conducted as a running underground stream across great plains, its progress marked by mounds...” - Isabella Bird, p. 241

Namen gebezigd in diverse landen: qanat (Iran), kariz, falaj (Oman en Saudie-Arabië) , khattara (Marokko), foggara.



foto: aftappunt van een qanat in Iran
(bron: www.destinationiran.com)

Qanat.

Grondwater wordt vaak gebruikt in aride en semi-aride gebieden waar rivierafvoeren onregelmatig zijn. In het Midden-Oosten zijn al duizenden jaren qanats bekend. Het zijn ondergronds aangelegde waterkanalen, die zonder toegevoegde energie water naar velden en dorpen brengen. De qanats werden aangelegd in sedimenten (alluvial fans) afkomstig en in de directe nabijheid van heuvels en bergen met veel drainage. De sedimentlagen hebben een flauwe helling. Veel water van regen, sneeuwsmelt en afvoer van bergstromen gaat direct de grond in en verzamelt zich op diepte. De grondwaterspiegel kan op een diepte liggen van 7 tot wel 100 meter.

Vernietiging en verspreiding.

Veroveraars vernietigden vaak qanatsystemen in het Midden-Oosten (Alexander de Grote, Mongolen, Afghanen), maar ook door interne oorlogen gingen systemen verloren. Natuurlijke oorzaken die (delen van) het systeem konden ondermijnen waren aardbevingen, overstromingen en oprukkend zand.

Vanuit Iran werd het systeem in China geïntroduceerd, vluchtelingen uit de regio introduceerden het systeem naar Noord Afrika en bij de veroveringen van Spanje door moslims werd het in Spanje ingevoerd. De Spanjaarden namen het systeem weer mee naar Zuid- en Midden-Amerika en de Canarische Eilanden.

Hydrologen avant-la-lettre.

De qanats werden aangelegd door deskundigen, die het meestal van vader op zoon doorgaven. Ze zouden hydrologen en ingenieurs 'avant-la-lettre' genoemd kunnen worden.

Deze mensen hadden veel kennis van het land: ze hadden aandacht voor de helling van het land, algemene topografische omstandigheden en variaties in vegetatie. Dit relateerden ze aan de plek waar water nodig was, hetzij voor irrigatie van akkers of ten behoeve van huishoudelijk gebruik in een dorp.

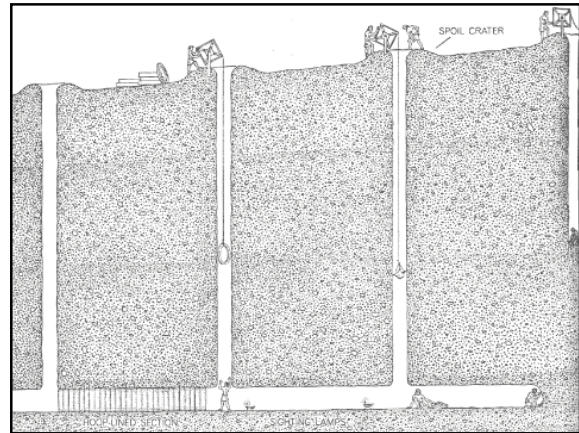
Het water werd zo hoog mogelijk op de alluviale fan opgevangen, dit vooral vanwege de zuiverheid van het water. Wordt het water lager op de helling opgevangen dan zijn er al meer zouten in het water opgelost. Dit kan voor irrigatiedoelen (en voor drinkwater) problemen geven.

De eerste stap om een qanat aan te leggen liep via een proefschacht. Hiermee werd de aanwezigheid en diepte van de grondwaterspiegel bepaald. De grondwaterspiegel was soms op geringe diepte (7 meter) soms op meer dan 100 meter diepte. De kanalen lagen voor het grootste deel ondergronds: om de 20-150 meter werden bij de aanleg verticale schachten gebouwd om het weggegraven materiaal te verwijderen en om de kanalen van zuurstof te voorzien. De verticale schachten werden vaak van een platte steen voorzien om inwaaien van zand tegen te gaan. De loop van het water was geheel gebaseerd op de zwaartekracht en de kanalen die het grondwater naar akkers of dorp leiden waren daarop afgestemd. De lengte van de kanalen kon van 7 tot meer dan 30 km zijn.

Het water in het laatste gedeelte van de qanats liep in open kanalen en er was een hiërarchie in het gebruik: hoe dichter bij de 'bron' des te zuiverder het water, dus het aftappunt werd bepaald door het

gebruik voor resp. drinkwater, wasactiviteiten (persoonlijk, kleding, afwas), gebruik t.b.v. bouwactiviteiten, vee en irrigatie van velden.

Als de moederlaag een permanente aquifer was, dan stroomde er continu water door de kanalen, hetgeen verspillend was. Soms kwam het water van een laag die delen van het jaar droog stond. De qanats waren (zijn) vaak in particulier bezit en rechtspraak was (is) vaak nodig om disputen te beslechten. Daarnaast vergt het qanatsysteem veel onderhoud en de mensen die er in werken lopen gevaar van instorting van de putten/gangen.



figuur: techniek van het graven van een qanat
(bron: www.waterhistory.org)

Nieuwe technieken, nieuwe voor- en nadelen.

Sinds de 2e W.O. zijn in landen in het Midden-Oosten veel putten geslagen: aanvankelijk (= vlak na de oorlog) was er onvoldoende lokale kennis om de putten te onderhouden. Het grondwaterpeil daalde ook sterker doordat de putten vaak te dicht bij elkaar geslagen werden, waardoor kleine boeren die afhankelijk waren van de qanats in de problemen kwamen. Ook werden meer en meer gewassen geïntroduceerd die uitheems zijn en meer water nodig hebben.

Dus hoewel het puttenstelsel betrouwbaarder is m.b.t. de beschikbaarheid van water, is het nadeel de neiging tot te grote onttrekking, waardoor het grondwaterpeil lager wordt of de aquifer uitgeput raakt (er is op sommige plekken verlaging van het grondwaterpeil geconstateerd van wel 60 meter in 20 jaar).

De laatste tientallen jaren zijn er veel nieuwe technieken ontwikkeld om putten of pompen te slaan en om irrigatie efficiënter te maken. De toegenomen bevolking en de behoefte om 'cash-crops' te verbouwen, die vaak uitheems zijn en meer water nodig hebben dan de inheemse soorten

schept op steeds meer plekken problemen. Er wordt vaak gebruik gemaakt van aquifers die al duizenden jaren bestaan en niet evenredig met het gebruik weer aangevuld worden.

Zoals op veel plekken in de wereld is het efficiënter omgaan met water essentieel. Ook hier zullen meer en meer keuzes gemaakt moeten worden, die de continuïteit van de watervoorziening voor in ieder geval de basisbehoeften zullen garanderen.

Literatuur:

- Beaumont, Peter, Michael Bonone and Keith McLachlan (eds); **Qanat, Kariz and Khatarra: Traditional Water Systems in the Middle East and North Africa**; 1989, p. 305 Uitg. Middle East and North African Studies Press Ltd., Cambridgeshire, England
- Bird, Isabella ; **Journeys in Persia and Kurdistan**; (Oorspr. uitgave 1891) 1988, p. 381 Virago Press, London
- Donkers, H.; **De witte olie. Water, vrede en duurzame ontwikkeling in het Midden-Oosten**; 1994, p.176 Uitg. Jan van Arkel, Utrecht

© Anke van der Geest (*fysisch geograaf*)

COLOFON

Deze nieuwsbrief wordt toegezonden aan alle leden, adviesraadleden en sponsoren van GAIA – Netwerk voor vrouwen uit de Aardwetenschappen.

GAIA ressorteert als kring onder het Koninklijk Nederlands Geologisch en Mijnbouwkundig Genootschap (KNGMG) en is een werkgroep van het Koninklijk Nederlands Aardrijkskundig Genootschap (KNAG).

Lidmaatschap GAIA: 23 EURO per jaar (11,50 EURO voor studenten).

Voor adreswijzigingen, aan- en afmeldingen (vóór 1 november): mail de ledenadministratie van GAIA via gaia@vrouwen.net.

Voor overige zaken:
Secretariaat GAIA
Hayfaa Abdul Aziz
De Poorterstraat 38
2597 CS Den Haag
of via e-mail: gaia@vrouwen.net

Nieuwsbriefredactie:
Ingeborg van Oorschot
Mieke de Jong

Milieu vraagt om breed denken



Royal Haskoning is een wereldwijd opererend adviesbureau met experts op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling, infrastructuur & transport, architectuur & bouw, installatietechniek, milieu, water, kust & rivieren en maritiem. Meer dan 2.900 medewerkers op meer dan 40 vestigingen houden zich bezig met vraagstukken waarbij de duurzame interactie tussen de mens en zijn omgeving altijd centraal staat. Onze experts van Milieu houden zich vooral bezig met het oplossen van vraagstukken op het gebied van bodem, milieumanagement en milieutechnologie omtrent afval & energie, geluid & trillingen en duurzame procestechnologie. Meer weten? Kijk op:

www.royalhaskoning.com



ROYAL HASKONING
thinking in
all dimensions