

## **Gender-effectmeting gezamenlijke opleiding VU-Windesheim**

Vrije Universiteit (Amsterdam) en Christelijke Hogeschool Windesheim (Zwolle)  
Nederland

### **Doel**

Onderzoeken of en in hoeverre de fusie tussen de VU en Windesheim (en de bijbehorende extra onderwijstaken voor docenten) tot verschillende carrière-effecten voor mannelijke en vrouwelijke docenten leiden.

### **Voor wie**

Beleidsmakers bij de betrokken onderwijsinstellingen.

### **Wanneer**

2003-2004

### **Instrument**

Gender Impact Assessment (GIA)/ Emancipatie Effect Rapportage

### **Aanpak**

In maart 2001 startte de Vrije Universiteit van Amsterdam (VU) een fusieproces met de Christelijke Hogeschool Windesheim in Zwolle. Het idee was dat de VU en Windesheim samen beter zouden kunnen inspelen op een aantal maatschappelijke tendensen dan elk afzonderlijk. Het VU-bestuur zag in de fusie tevens mogelijkheden voor gender mainstreaming. Het wilde in het ontwikkelen van het beleid rondom deze nieuwe organisatie inzetten op gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Om die reden werd er onder andere een Gender Impact Assessment (GIA) losgelaten op de eerste gezamenlijke opleiding die in het kader van het fusieproces werd ontwikkeld.

GIA – in Nederland ook wel bekend als Emancipatie Effect Rapportage – is een instrument om de gendereffecten van beleid in kaart te brengen. Vaak blijkt dat beleid dat neutraal bedoeld is onverwacht een verschillende impact op mannen en vrouwen heeft. Door vooraf een GIA toe te passen, kan worden voorkomen dat beleid onbedoeld onderscheid maakt en zo sekseongelijkheid in stand houdt of versterkt. Door beleid achteraf te toetsen, kunnen eventuele negatieve effecten in kaart gebracht worden en kan het beleid indien nodig bijgesteld worden.

De eerste nieuwe opleiding die in het kader van de fusie ontstond was Bedrijfswetenschappen. Zowel docenten van de VU als van Windesheim gingen in het kader van die opleiding lesgeven in Zwolle. Door middel van een Gender Impact Assessment werd onderzocht of de extra onderwijstaken die deze nieuwe opleiding met zich meebracht, een verschillende uitwerking hadden op de loopbanen van mannelijke en vrouwelijke docenten. De *assessment* bestond uit een analyse van de notulen van de vergaderingen over de fusie en het nieuwe onderwijsprogramma, gegevens over het aantal mannelijke en vrouwelijke docenten en studenten in Amsterdam en Zwolle, en interviews met betrokken beleidsmakers en docenten.

### **Resultaat**

De Gender Impact Assessment maakte allereerst duidelijk dat opvallend veel vrouwelijke, ongepromoveerde en soms in deeltijd werkende docenten van de VU een onderwijstaak in Zwolle kregen. Vanuit Windesheim waren er juist veel mannelijke docenten die een onderwijstaak in de nieuwe opleiding gingen vervullen. Voor die laatste groep leverde dat loopbaankansen op, omdat het lesgeven in een academische omgeving hun een hoger aanzien opleverde. Bovendien gaf het hun de kans meer uren te maken, wat al met al leidde tot een grotere kans op promotie. Voor de VU-docenten echter betekende het lesgeven in Zwolle een extra taak die nauwelijks iets

opleverde (omdat het doen van onderzoek in een wetenschappelijke carrière veel belangrijker is dan het geven van onderwijs).

De genderverschillen die de nieuwe fusieopleiding aldus veroorzaakte waren niet bewust bewerkstelligd, maar al met al wel aanzienlijk: vrouwelijke VU-docenten ondervonden meer nadelen van de fusie dan hun mannelijke collega's, en mannelijke Windesheim-docenten trokken meer voordeel van de fusie dan hun vrouwelijke collega's.

Een dergelijke Gender Impact Assessment laat zien dat (nieuw) beleid onverwachte effecten kan hebben op de positie van vrouwelijke en mannelijke universitaire medewerkers. De uitkomsten van het onderzoek konden direct ingezet worden bij de opzet van een andere opleiding, Gezondheid en Leven. Door daarbij vanaf het begin aandacht te besteden aan mogelijke gendereffecten, konden negatieve loopbaaneffecten voor vrouwen worden voorkomen.

### **Bruikbaarheid elders**

De procedure van een Gender Impact Assessment (GIA) of Emancipatie Effect Rapportage is in principe inzetbaar in elke organisatie. Bij voorkeur wordt vooraf het emancipatie-effect van nieuw beleid getoetst, om onbedoelde effecten uit te sluiten, maar het is natuurlijk ook mogelijk om het instrument in te zetten om bestaand beleid te evalueren en te verbeteren.

Voor een beschrijving van het instrument en de toepassingsmogelijkheden, zie M. Verloo, *A guide to gender impact assessment* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997).

### **Financiën**

De GIA vond plaats in het kader van het ESF/EQUAL-project 'Doorbreking Genderkloof Universiteiten' dat van 2001 tot 2004 liep. De VU was een van de partners in dit project. De GIA is mede gefinancierd door ESF/EQUAL-middelen.

### **Meer informatie**

- Bridging the Gendergap at Universities & Divers@: Gender and Diversity (2004). *Mainstreaming Gender and Diversity at Universities. A Guide to Good Practices from a Transnational EQUAL Project*. Valencia/Maastricht: EQUAL initiative, pp.78-82.

Over Gender Impact Assessments:

- Directie Coördinatie Emancipatiebeleid (2001). *Handleiding Emancipatie Effect Rapportage*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Verloo, M. (1997). *A guide to gender impact assessment*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Visser, A. (2005). *Position Paper Stroom Assessment. EQUAL project Participatie als Prioriteit*. Maastricht: Centrum voor Gender en Diversiteit.

Alle publicaties zijn te downloaden of op te vragen via de website [www.participatiealsprioriteit.nl](http://www.participatiealsprioriteit.nl).

### **Contact**

Vrije Universiteit  
De Boelelaan 1105  
1081 HV Amsterdam  
Telefoon: 020-5985420  
Website: [www.equal-vu.nl](http://www.equal-vu.nl)

Christelijke Hogeschool Windesheim

Postbus 10090  
8000 GB Zwolle  
Telefoon: 038-4699551  
Website: [www.equal-windesheim.nl](http://www.equal-windesheim.nl)