

# **GENDER EQUALITY PLAN**

Open up new horizons

**L. Kersten (Centrale Staf Human Resources)**

**A. Sluis (Centrale Staf Onderwijs, Onderzoek & Kwaliteitszorg)**

**Nijmegen/Arnhem**

**21 december 2021**

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>1</b>	<b>INLEIDING .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>GENDERGELIJKHEID BIJ DE HAN.....</b>	<b>4</b>
2.1	Recente stand van zaken .....	4
2.2	Wat doet de HAN momenteel al op het gebied van gendergelijkheid? .....	6
2.3	Wat gaan we nog meer doen om gendergelijkheid te bereiken? .....	7

## **1 INLEIDING**

### **Voor een slimme, schone en sociale wereld van morgen**

De HAN University of Applied Sciences (UAS) biedt studenten onderwijs en voert praktijkgericht onderzoek uit. De HAN leidt met onderwijs, persoonlijke en professionele vorming en praktijkgericht onderzoek studenten op. En de HAN innoveert en ontwikkelt samen met het werkveld, docenten, onderzoekers en studenten kennis en vaardigheden op maatschappelijke vraagstukken, multidisciplinair en een leven lang. Om een volwaardige plaats in te kunnen nemen in en bij te dragen aan de wereld van morgen. Om verschil te kunnen maken en daadwerkelijk verandering teweeg te brengen. Dat hebben we altijd gedaan. En dat blijven we doen.

De wereld verandert en de HAN verandert mee. Om ook in die veranderende wereld van meerwaarde te zijn, gaan we duurzame verbindingen aan, leiden we wendbare en reflectieve professionals op, dragen we bij aan maatschappelijke innovatie en omarmen we de digitalisering en technologische transformatie.

Natuurlijk doen we dat niet alleen. De HAN innoveert en ontwikkelt samen met het werkveld, docenten, onderzoekers en studenten kennis en vaardigheden op maatschappelijke vraagstukken, multidisciplinair en een leven lang. We verbinden hiertoe grote maatschappelijke thema's aan ons dagelijks werk. En we toetsen ons handelen continu aan onze missie. Zodat we direct en indirect duurzaam en toekomstbestendig bijdragen aan slimme, schone en sociale oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken van nu én morgen<sup>1</sup>.

### **De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen**

Als HAN zijn we met meer dan 37.000 studenten, een keuze uit meer dan 110 bachelor-, masteropleidingen en associate degrees en ruim 4.000 medewerkers één van de grootste hogescholen van Nederland. De HAN kent een organisatiestructuur van 14 academies. Deze academies zijn verantwoordelijk voor de inhoud én organisatie van alle onderwijs en onderzoek binnen een domein (werkveld). Binnen de HAN bestaan zo'n 50 lectoraten, verbonden aan de verschillende academies. Binnen die lectoraten verrichten zo'n 60 lectoren praktijkgericht onderzoek, waarbij ze nieuwe kennis ontwikkelen, bijdragen aan de beroepspraktijk en bijdragen aan het verbeteren van het onderwijs. De HAN focust in haar onderzoek en onderwijs op de zwaartepunten Smart Region, Sustainable Energy & Environment en Health. Zo creëren we meer impact in de regio en werken we samen met partners aan innovatie. De ondersteuning is georganiseerd in de Centrale Staf en Services. Het centrale bestuur van de HAN is belegd bij het College van Bestuur.

### **Subsustainable Development Goals en gendergelijkheid**

Op 9 mei 2019 ondertekende de voorzitter van de Vereniging Hogescholen (VH) namens alle hogescholen het SDG Charter (nu SDG Nederland). Eén van de 17 SDG's betreft gendergelijkheid: gelijke rechten voor mannen en vrouwen en empowerment van vrouwen en meisjes.

---

<sup>1</sup> Bron: HAN koersbeeld 2022-2028

Gendergelijkheid is niet alleen een fundamenteel mensenrecht, maar ook een noodzakelijke basis voor een vreedzame, welvarende en duurzame wereld<sup>2</sup>. De positie van meisjes en vrouwen is al flink verbeterd in de afgelopen decennia op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg, werk en politiek. Ondanks de wereldwijde vooruitgang blijven er uitdagingen bestaan, ook in Nederland en het hoger onderwijs. Zo toonde onderzoek van Amnesty in juni 2021 aan dat 1 op de 10 vrouwelijke studenten te maken krijgt met seksueel geweld<sup>3</sup> en OCW publiceerde in september 2020 een nationaal actieplan voor meer Diversiteit en Inclusie in het wetenschappelijk onderwijs<sup>4</sup>. Ook subsidieverstrekkers vragen aandacht voor gendergelijkheid. Zo verplicht Horizon Europe kennisinstellingen om over een Gender Equality Plan te beschikken voor 'calls for proposal' met een sluitingsdatum in 2022.

Voor de HAN is het van groot belang dat studenten en medewerkers studeren en werken in een veilige en inclusieve werk- en studeeromgeving. Een omgeving waar studenten zich thuis voelen en met respect met elkaar omgaan, en waarin medewerkers vanuit professionele en persoonlijke expertise een bijdrage leveren aan een slimme, schone en sociale wereld van nu én morgen. Dat komt niet alleen de instelling en de studenten ten goede, maar ook het werkveld, dat vraagt om kennis en vaardigheden die aansluiten bij de maatschappelijke opgaven. We beschouwen het zodoende als onze opdracht om ons in te spannen voor diversiteit en inclusie in het algemeen en voor gendergelijkheid in het bijzonder.

---

<sup>2</sup> <https://www.sdgnerland.nl/sdgs-2/doel-5-vrouwen-en-mannen-gelijk/>

<sup>3</sup> <https://www.amnesty.nl/actueel/een-op-tien-vrouwelijke-studenten-slachtoffer-van-verkrachting-tijdens-studie>

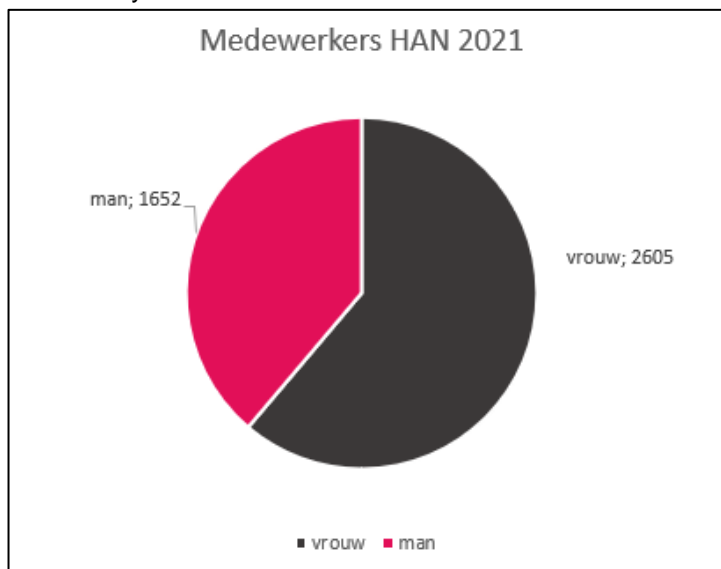
<sup>4</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/09/01/nieuw-nationaal-actieplan-voor-diversiteit-en-inclusie>

## 2 GENDERGELIJKHEID BIJ DE HAN

We hebben een eerste start gemaakt met het genereren van data over de genderbalans binnen de HAN. Deze data worden in de toekomst gebruikt om conclusies te trekken en mogelijke strategische interventies uit te zetten ter bevordering van gendergelijkheid.

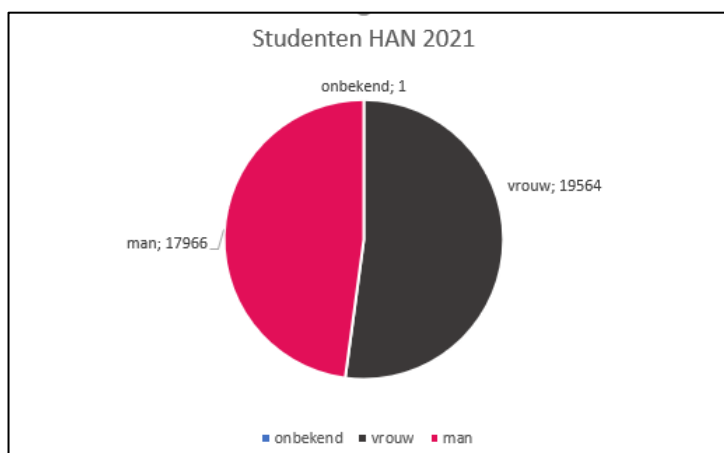
### 2.1 Recente stand van zaken

In november 2021 is een genderanalyse uitgevoerd bij de HAN. De resultaten zijn hieronder weergegeven. Bij de HAN zijn per 31 oktober 2021 in totaal 4254 medewerkers in loondienst, waarvan 1652 mannen en 2605 vrouwen (Figuur 1). Je laten registreren als genderneutraal is nog niet mogelijk in de HR-systemen<sup>5</sup>.



*Figuur 1. Genderverhouding medewerkers HAN; peildatum 1 november 2021*

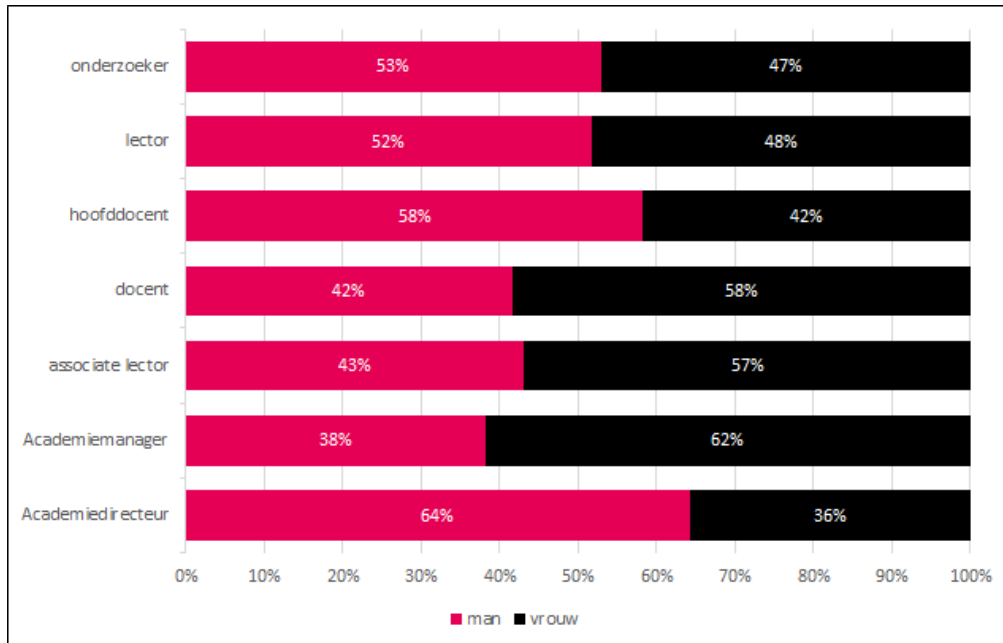
De genderverdeling bij studenten per 2021 is in onderstaande figuur weergegeven (Figuur 2).



*Figuur 2. Genderverhouding studenten HAN; peildatum 1 november 2021*

<sup>5</sup> RAET (leverancier HR-systemen) is in afwachting van wet- en regelgeving alvorens dit te wijzigen.

In het overzicht hieronder is de procentuele genderverhouding weergegeven van de management-, lectoraats- en docentfuncties (Figuur 3), waarbij opgemerkt moet worden dat het College van Bestuur tezamen bestaat uit 2 vrouwen en 1 man.



*Figuur 3. Genderverhouding management- en lectoraats- en docentfuncties; peildatum 1 november 2021*

Deze data zullen elk jaar worden gegenereerd, niet alleen voor medewerkers, maar ook voor studenten. Deze resultaten worden gepubliceerd op de openbare website van de HAN en worden opgenomen in het Sociaal jaarverslag van de HAN. Deze data vormen (onder andere) de input voor het gesprek over de gewenste genderbalans op gebied van leiderschap en beslisposities bij de HAN.

## **2.2 Wat doet de HAN momenteel al op het gebied van gendergelijkheid?**

### **Professionalisering**

In de HAN gaan werken en leren hand in hand. We streven een leercultuur na waarin kennis circuleert, innovatie wordt aangemoedigd en het belang van een leven lang ontwikkelen wordt erkend. Continue ontwikkeling in en van de HAN is van groot belang voor het volbrengen van onze missie. Ontwikkeling op het gebied van Diversiteit en Inclusie vinden plaats op verschillende plekken en in verschillende samenstellingen. Zo is er binnen opleidingsteams aandacht voor Diversiteit en Inclusie en is er de HAN-brede Leergemeenschap Diversiteit. De HAN Academy, de afdeling die de ontwikkeling van medewerkers en teams ondersteunt, biedt een gratis training aan, 'omgaan met diversiteit', waarbij aandacht wordt besteed aan gendergelijkheid.

### **Gendergelijkheid bij werving en selectie**

Voor (toekomstige) medewerkers op hogescholen is het van belang dat zij zich herkennen in de instelling en op die manier aan de organisatie willen én kunnen bijdragen. Divers samengestelde (onderwijs) teams blijken beter te presteren en een betere kwaliteit te leveren van het onderwijs en onderzoek. Zij zorgen voor diversiteit aan perspectief, en dragen bij aan het meer divers en inclusief maken van de opleidingscultuur. Dit is ook van belang voor studenten. Herkenning voor studenten uit zich namelijk niet alleen in inclusie en diversiteit onder de studentenpopulatie, maar ook in het personeel op een instelling, omdat medewerkers fungeren als rolmodellen.

De Resourcedesk (onderdeel van Services Human Resources) is aangesloten bij een project van Zestor<sup>6</sup>, waarbij oog hebben voor diversiteit en zicht krijgen op eigen blinde vlekken in procedures van werving en selectie centraal staat. Met betrekking tot managementfuncties is, voorafgaand aan het stellen van een vacature, het genderevenwicht binnen het management onderwerp van gesprek.

### **Ondersteuning bij werk-privébalans**

De HAN ondersteunt medewerkers voor het behoud of te komen tot een goede werk-privébalans. Medewerkers kunnen gebruik maken van diverse verlofvormen om zo tijdelijk meer tijd voor belangrijke privé-situaties te creëren;

- Zorgverlof; en mantelzorg;
- Buitengewoon verlof;
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- Adoptieverlof;
- Ouderschapsverlof.

Daarnaast is er persoonlijke coaching en loopbaanbegeleiding en zijn er diverse cursussen op dit thema, zoals;

- Yoga op het werk
- Effectieve werkgewoonten
- Meer werkplezier? Start hier!
- Mindfulness & Heartfulness
- Stressmanagement
- Stressreductie door hartcoherentie
- Vitaal vooruit in loopbaan en leven
- Mirro E-health

Ook faciliteert de HAN bedrijfsfitness en kunnen medewerkers gebruik maken van een gratis Healthcheck.

---

<sup>5</sup> Zestor is een arbeidsmarkt- en opleidingsfonds, die (door de overheid gefinancierde) hogescholen ondersteunt bij goed werknemer- en werkgeverschap.

**We hebben aandacht voor gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie.**

De Klachtenregeling seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie ('Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen') maakt deel uit van het beleid van de HAN ter preventie van en de wijze van omgang met gevallen van deze vormen van ongewenste omgangsvormen, waaronder seksueel geweld en seksuele intimidatie.

Medewerkers en studenten die in aanraking komen met ongewenst gedrag, zoals gendergerelateerd geweld kunnen terecht bij de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, geeft zo nodig ondersteuning en verwijst door. Twee vertrouwenspersonen zijn specifiek aangewezen op het thema 'huiselijk geweld en kindermishandeling'. Medewerkers en studenten kunnen er terecht als zij zelf te maken hebben met huiselijk geweld of als zij vermoeden dat er bij iemand in de omgeving sprake zou kunnen zijn van een gewelddadige situatie thuis.

Daarnaast kunnen medewerkers en studenten melding maken van (onder andere) gendergerelateerd geweld bij de klachtencommissie, die klachten onderzoekt en erover rapporteert en adviseert aan het College van Bestuur.

### **2.3 Wat gaan we nog meer doen om gendergelijkheid te bereiken?**

De ambitie om een veilige en inclusieve hogeschool te zijn vraagt om een collectieve en structurele inspanning, waarin zowel mannen als vrouwen, werknemers en werkgevers een rol te spelen hebben. Om deze ambitie te bereiken plegen we de volgende interventies:

#### 1 Gegevensverzameling, monitoring en analyse

Om meer zicht te krijgen op de genderdiversiteit op de HAN starten de Centrale Staf en Services Human Resources en Onderwijs, Onderzoek en Kwaliteitszorg vanaf 2021 met het verzamelen en monitoren van naar gender uitgesplitste gegevens van medewerkers en studenten. De resultaten van deze monitoring zullen in het sociaal jaarverslag worden gepresenteerd aan het management van de HAN.

We concentreren ons hierbij op de volgende indicatoren:

- Verdeling man/vrouw in zijn geheel bij de HAN;
  - Functie en niveau;
  - Salarisschaal;
- We zoomen in op specifieke functies, niveaus en inschaling;
  - Management;
  - Lectoren;
  - Docenten/onderzoekers.
- Verdeling man/vrouw in relatie tot studenten en medewerkers per academie of opleiding.

We analyseren de data. We zijn daarbij alert op opvallende uitkomsten en/of veranderingen ten opzichte van voorgaande jaren. We gaan met elkaar in gesprek om te achterhalen welke factoren ten grondslag liggen aan deze opvallende uitkomsten en onderzoeken of onbewuste vooroordelen een rol spelen. Op basis van de uitkomsten en gesprekken wordt onderzocht welke (beleids)acties dit vraagt. Daarnaast onderzoeken we of en zo ja welke kwalitatieve normen we stellen in relatie tot onze ambitie van het vergroten van gendergelijkheid en genderbalans.



2 Aandacht voor gendergelijkheid in beleid

- De HAN belegt de portefeuille gendergelijkheid bij de Centrale Staf Human Resources. Met de Centrale Staf Onderwijs, Onderzoek en Kwaliteitszorg wordt hierop samengewerkt. Het thema is belegd bij twee beleidsmedewerkers uit beide stafdiensten met expertise op het brede spectrum van Diversiteit & Inclusie. Beide afdelingen ondersteunen de organisatie bij het vergroten van gendergelijkheid in de volle breedte van het begrip en de implementatie van het gendergelijkheidsplan en hieruit voortvloeiende interventies.
  
- De Centrale Staf Human Resources en Centrale Staf Onderwijs, Onderzoek en Kwaliteitszorg initiëren een kennisplatform gendergelijkheid. Dit platform is een drijvende kracht met betrekking tot ontwikkelingen, vraagstukken en zorgen op het gebied van gendergelijkheid, genderbalans en overige gender gerelateerde vraagstukken.  
Het platform bestaat uit diverse experts, ambassadeurs vanuit verschillende lagen in de HAN, van en voor de hele HAN-gemeenschap. Het platform signaleert, agendeert en adviseert. Aandacht vragen voor gendergelijkheid en het creëren van bewustwording in het onderwijs en onderzoek, bij medewerkers én studenten, is een centraal thema van het kennisplatform. Na lancering verkent het platform in samenwerking met Centrale Staf Human Resources in ieder geval op welke manier diversiteit en inclusie in het algemeen en gendergelijkheid in bijzonder een plek kan hebben in het leiderschapstraject voor het management.

**OPEN UP**  
**NEW** **HAN\_** UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
**HORIZONS.**