

Introductie

Gendergelijkheidsplan en Horizon Europe

In het kader van de [Strategie voor Gendergelijkheid 2020-2025](#), waarin de Europese Commissie zich inzet voor de bevordering van gendergelijkheid in alle EU-beleid, en haar visietekst "[Een nieuwe Europese Onderzoeksruijme voor onderzoek en innovatie](#)", treft de Europese Commissie bindende maatregelen om gendergelijkheid te bevorderen in onderzoek en innovatie. Deze maatregelen zijn aanvullend aan het bestaande EU-regelgevingskader inzake gendergelijkheid dat van toepassing is op de arbeidsmarkt. Het hebben van een gendergelijkheidsplan is een ontvankelijkheids criterium voor onderzoeksorganisaties en instellingen voor hoger onderwijs om toegang te krijgen tot subsidies van Horizon Europe, het EU-kaderprogramma voor onderzoek en innovatie (2021-2027).

Met het gendergelijkheidsplan onderkent Arteveldehogeschool expliciet het belang van gendergelijkheid in onderzoek en innovatie en wil ze bijdragen aan het verwezenlijken van deze duurzame institutionele verandering. Het gendergelijkheidsplan draagt bovendien direct bij aan het behalen van Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling (SDG) 5 "Gendergelijkheid" van de Verenigde Naties, en alle andere SDG's, aangezien gendergelijkheid een noodzakelijke voorwaarde is voor alle SDG's.

Met het gendergelijkheidsplan wil Arteveldehogeschool een omgeving creëren met gelijke kansen voor iedereen, waar geen onderscheid wordt gemaakt op basis van gender. Het plan is een opstap naar een breder diversiteitsbeleid voor Arteveldehogeschool. Algemeen streeft Arteveldehogeschool via dit plan naar de volgende doelstellingen:

- Voldoende aandacht voor gender in de hogeschool, onderwijs en onderzoek
- Transparantie van het gendergelijkheidsplan
- Bereikbaarheid voor klachten inzake gender bij medewerkers

Om te voldoen aan ontvankelijkheids criteria bepaald door de Europese Commissie, omvat het gendergelijkheidsplan minimaal de volgende 4 elementen:

1. Het is een formeel document dat gepubliceerd is op de website van Arteveldehogeschool en ondertekend door het hoogste bestuursorgaan;
2. Het verbindt middelen en expertise in gendergelijkheid aan haar acties om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken;
3. Het beschrijft gegevensverzameling en monitoring over geslacht/gender van medewerkers en jaarlijkse rapportage op basis van indicatoren.
4. Het beschrijft opleidingen en bewustmaking over gendergelijkheid en onbewuste vooroordelen over gender bij medewerkers.

Deze elementen werden opgenomen in de onderstaande secties.

Brèdere inzet op diversiteit en inclusie

Arteveldehogeschool stelt een inclusief diversiteitsbeleid voorop. Arteveldehogeschool beschouwt dit gendergelijkheidsplan als een bouwsteen van een **breder diversiteitsbeleid** en als

onderdeel van het strategisch instellingsplan. De bestuurlijke aandacht voor diversiteit, inclusie en gendergelijkheid komt tot uitdrukking in de mindshift Kansrijk en Kleurrijk.

Diversiteit verwijst hierbij naar 'alle mogelijke verschillen die kunnen bestaan tussen mensen die in onze maatschappij samenleven, op het vlak van gender, huidskleur, sociale achtergrond, seksuele geaardheid, lichamelijke en verstandelijke mogelijkheden, levensbeschouwing, etniciteit, ...'. Een diversiteitsbeleid stuurt op processen van vernieuwing en manieren van omgaan met verschil, gelijkheid en gelijkwaardigheid. We hechten als hogeschool dan ook veel belang aan het creëren van een inclusief werk- en leerklimaat, waar alle studenten en medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en waar zij zich in een veilige omgeving kunnen ontwikkelen en dezelfde kansen krijgen.

Binnen de hogeschool is de expertise aanwezig om een gendergelijkheidsplan en inclusief diversiteitsbeleid verder te ontwikkelen en te implementeren. De hogeschool engageert zich om hiervoor de nodige middelen beschikbaar te stellen. De uitrol van het gendergelijkheidsplan wordt ondersteund door de dienst HR Development (medewerkers) en de dienst Studieadvies (studenten). Een **stuurgroep "gendergelijkheid"**, samengesteld uit verschillende interne stakeholders (HR, studieadvies, onderzoek en onderwijs), volgt het gendergelijkheidsplan nauwgezet op en stuurt bij waar nodig.

Zodra het diversiteitsbeleid is uitgetekend, wordt dit gendergelijkheidsplan bijgesteld en wordt er verwezen naar het nieuwe **inclusief diversiteitsbeleid**.

Algemeen beeld gender Arteveldehogeschool

Arteveldehogeschool verzamelt en volgt de volgende **gegevens** op met betrekking tot haar medewerkers. Deze cijfers hebben betrekking op 2019 en 2020, met 2020 als nulmeting:

PERSENEELSBESTAND OPGESPLITST NAAR GESLACHT	2019		2020	
	VTE	%	VTE	%
Mannen	308,96	29,7	323,05	28,9
Vrouwen	731,93	70,3	796,35	71,1
TOTAAL	1040,89	100,0	1119,40	100,0

Personneelsbestand 2019 en 2020: opsplitsing naar geslacht

PERSENEEL OPGESPLITST NAAR GESLACHT	OP 01.12.2019		OP 01.03.2020		OP 01.12.2020	
	AANTAL	%	AANTAL	%	AANTAL	%
Mannen	(incl. 26 GP en 7 jobst) 454	30,2	(incl. 29 GP en 9 jobst) 453	30,3	(incl. 21 GP en 7 jobst) 448	29,2
Vrouwen	(incl. 38 GP en 7 jobst) 1049	69,8	(incl. 43 GP en 9 jobst) 1043 ²	69,7	(incl. 27 GP en 9 jobst) 1084	70,8
TOTAAL	(incl. 64 GP en 14 jobst) 1503	100,0	(incl. 72 GP en 18 jobst) 1496	100,0	(incl. 48 GP en 16 jobst) 1532	100,0

Personneelsbestand: opsplitsing naar geslacht. Verhouding tussen 01.12.2019, 01.03.2020 en 01.12.2020

Samenvattend: In Arteveldehogeschool zijn meer vrouwen dan mannen tewerkgesteld. De verhouding vrouwen ten opzichte van mannen volgt al jaren een 70/30 verhouding. Het grootste deel van onze opleidingen behoort tot de 'zachte' sector (gezondheidszorg, sociaal werk, onderwijs, ...) waarin traditioneel meer vrouwen actief zijn. De verhouding vrouwelijke leidinggevenden ten opzichte van mannelijke leidinggevende geeft dezelfde tendens weer. In 2021 waren 71% van de leidinggevenden vrouwen en 29% van de leidinggevenden mannen.

Actiepunten:

- De stuurgroep gendergelijkheid volgt jaarlijks de evolutie van hogervermelde data op.
- De geanonimiseerde data van medewerkers worden gepresenteerd op de relevante overlegorganen, zoals het directieteam.
- Het gendergelijkheidsplan kan bijgestuurd worden op basis van de data en status van implementatie. De bijsturing van het gendergelijkheidsplan wordt schriftelijk vastgelegd en gepubliceerd op het intranet.
- De stuurgroep maakt duidelijk dat geslacht een privacygevoelig gegeven is. Dit zal zo worden benoemd in privacyrichtlijnen en klachtenregelingen.
- Medewerkers worden gestimuleerd om na te gaan of vragen naar het geslacht van deelnemers bij evenementen of enquêtes een meerwaarde is en dus noodzakelijk is. Waar mogelijk wordt de vraag naar geslacht achterwege gelaten. Indien er wel gevraagd wordt naar het geslacht van deelnemers worden ook de opties 'X' en 'Ik zeg dit liever niet' voorzien.

Strategische thema's en actiepunten

3.1. Balans werk-privé en organisatiecultuur

Het gevoerde beleid:

De medewerkers hebben via opname van **vakantiedagen, opname van diverse verlofstelsels & zorgkrediet**, mogelijkheid tot aanpassing van hun arbeidsduur, de mogelijkheid om hun balans tussen werk en privéleven te regelen. Medewerkers kunnen uitgebreide informatie over deze mogelijkheden terugvinden op het intranet. De dossierbeheerders van de personeelsdienst kunnen steeds gecontacteerd worden voor bijkomende inlichtingen.

De policy rond **afstandswerken** geeft een bijkomende flexibiliteit in het vinden van een balans. Deze policy is van toepassing sinds het academiejaar 2020-2021. Afstandswerken gebeurt in wederzijds vertrouwen tussen de medewerker en de leidinggevende. Verwachte vooropgestelde resultaten en bereikbaarheid worden vooraf transparant afgesproken met de leidinggevende en binnen het team.

Het HR-beleid helpt de doelen van Arteveldehogeschool te realiseren door een **duurzame inzet en ontwikkeling** van medewerkers. Medewerkers (en teams) kunnen zichzelf zijn en groeien op hun eigen ritme. Vier wederzijds afhankelijke en op elkaar inspelende principes zijn dé dragers van het HR-beleid: vertrouwen, vrijheid, verantwoordelijkheid en verbondenheid.

Medewerkers kunnen voor een **ondersteunend gesprek** terecht bij de medewerkers van de dienst HRD, bij de HRD-coördinatoren of bij de vertrouwenspersoon in het kader van hun welbevinden en mentale weerbaarheid.

Het welbevinden van de medewerkers wordt onder andere opgevolgd via de **medewerker tevredenheidsenquête**.

Actiepunten:

- De policy rond afstandswerken wordt in academiejaar 2021-2022 geëvalueerd door de dienst HR Development met eventuele bijstellingen als gevolg.
- De resultaten van de tevredenheidsenquête worden geanalyseerd en concrete acties worden genomen.
- Via professionaliseringsinitiatieven wordt het bewustzijn rond diversiteit en gendergelijkheid bij leidinggevendenden en medewerkers gestimuleerd.

- Via communicatie-initiatieven, opgezet samen met de dienst Marketing en Communicatie, wordt de visie van Arteveldehogeschool over gendergelijkheid in de verf gezet.
- We maken een plan om, naast klassieke mannen- en vrouwen toiletten, ook genderneutrale toiletten op de campussen te voorzien.

3.2 Leiderschap en besluitvorming

Het gevoerde beleid:

Zoals vermeld in de statuten engageert Arteveldehogeschool zich dat ten minste één derde van de leden van de **algemene vergadering** van een verschillend geslacht zijn.

Voor de **leidinggevende rollen** binnen de Arteveldehogeschool wordt, intern of extern, geselecteerd op basis van talenten en competenties. De selectie wordt ondersteund door een assessment dat gebaseerd is op een competentieprofiel gelinkt aan een leidinggevende rol. Het assessment wordt uitgevoerd door een externe partner.

Actiepunten:

- De evolutie van genderverhouding bij de leidinggeevenden wordt jaarlijks opgevolgd door de stuurgroep gendergelijkheid.
- Er worden professionaliseringsinitiatieven opgenomen in onze leiderschapstrajecten om het bewustzijn rond diversiteit en gendergelijkheid bij leidinggeevenden te stimuleren.

3.3 Werving en loopbaanontwikkeling

Het gevoerde beleid:

Het HR-beleid van Arteveldehogeschool helpt de doelen van de hogeschool te realiseren door een duurzame inzet en ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers kunnen groeien op hun eigen ritme.

De **werving** van nieuwe medewerkers gebeurt op basis van talenten en competenties. Om transparantie te creëren in het selectiebeleid van Arteveldehogeschool werd er een handleiding selectieprocedure opgemaakt. Deze handleiding vormt een leidraad doorheen de volledige selectieprocedure voor de leidinggeevenden, geeft aandacht en ondersteuning aan gendergelijkheid bij werving. De volgende elementen worden vermeld in de handleiding:

- Aanbeveling: de vacature moet op een neutrale wijze omschreven worden (m/v/x, maar let ook op met de term “junior”).
- Feedback voor kandidaten die niet weerhouden zijn: de HRD-coördinator of rechtstreekse leidinggevende geeft een bondige en eerlijke feedback waarom de kandidaat niet wordt weerhouden, met aandacht voor de wetgeving rond discriminatie.
- Het is verboden om vragen te stellen die kunnen leiden tot discriminatie (CAO nr.95). Lijst van onderwerpen waarover best geen vragen worden gesteld: genderexpressie, geslachtsverandering, ...
- De opvolging van gendergelijkheid bij selectie gebeurt door de monitoring van de verhouding m/v bij nieuwkomers.

Arteveldehogeschool heeft CAO nr.25 betreffende de **gelijke beloning** voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers opgenomen als bijlage in het arbeidsreglement. Deze wettelijke bepaling zijn dus van toepassing binnen onze organisatie.

Binnen Arteveldehogeschool investeren we in een **inclusief duurzaam loopbaanbeleid** gericht op talenten en ambities van alle medewerkers, onafhankelijk van hun gender. Tegelijkertijd is en mag iedereen anders zijn. Medewerkers zijn divers in talenten, behoeften, ambities en deze evolueren doorheen de levensfasen. Interne loopbaanbewegingen staan dus los van leeftijd, gender, De medewerker is eigenaar van zijn eigen loopbaan. De directe leidinggevende denkt samen met de medewerker na over loopbaanmogelijkheden, potentieelontwikkeling en creëert kansen. De medewerker kan ook bij de dienst HRD of de HRD-coördinator om loopbaancompetenties te verwerven en loopbaanvragen uit te diepen.

Actiepunten:

- Er wordt werk gemaakt van een genderneutrale employer branding binnen selectie, rekrutering en retentie. Wij willen de medewerkers aantrekken en behouden op basis van talent en competenties onafhankelijk van gender.

3.4 Genderdimensie in onderzoek en onderwijs

Het gevoerde beleid:

Zowel in het onderwijs als in het onderzoek wordt aandacht besteed aan gendergelijkheid. Alle medewerkers nemen een voorbeeldrol op in het omgaan met diversiteit. Afhankelijk van de opleidingen en expertisedomeinen is hiervoor meer of minder expliciet aandacht.

Universeel ontwerp van het **onderwijs** zorgt voor gelijke kansen voor elke student om zich te informeren, problemen op te lossen, weloverwogen keuzes te maken en te participeren aan het onderwijs.

Ook in **onderzoek** wordt aandacht besteed aan gendergelijkheid. Onderstaande tabel (cijfers 2020) representeert m/v verdeling in onderzoek. Er zijn verschillen tussen de disciplines voor wat betreft m/v.

	Mannen	Vrouwen
Aantal	57	188
VTE	11,43	47,3
Ingenieurs- en technologische wetenschappen	1,19	0,98
Medische wetenschappen	3,05	8,73
Sociale wetenschappen	7,19	37,59

Samenvattend: Er is een grotere vertegenwoordiging van vrouwelijke onderzoekers in de sociale wetenschappen (84%) en medische wetenschappen (74%). Alleen in de technische/ingenieursdisciplines zijn vrouwen (45%) nog iets ondervertegenwoordigd. Deze cijfers werden reeds toegepast in communicatie-initiatieven om de nodige visibiliteit rond vrouwen in onderzoek te creëren.

Binnen de verschillende expertisedomeinen wordt er onderzoek uitgevoerd naar gender, diversiteit en inclusie in het algemeen en wordt er expliciete aandacht aan dit onderwerp besteed binnen de onderzoeksagenda's en onderzoeklijnen. Zo wordt er onderzoek gedaan rond:

- Gender bewuster werken in scholen
- Universeel ontwerp in de klas
- Inclusie en diversiteit in de tech sector
- Kwetsbare jongeren en STEM
- Een gendervriendelijke hogeschool
- ...

We zetten hiervoor in op extern gefinancierde projectoproepen die als doel hebben om gender/diversiteit/inclusie te stimuleren en hebben aandacht voor divers-sensitiviteit in onderzoeksaanpak (gender, etnisch-culturele achtergrond, socio-economische status, etc.)

Actiepunten:

- Docenten worden gestimuleerd om in cursusmateriaal stereotype of discriminerende casussen en/of taalgebruik te vermijden.
- De mogelijkheid wordt nagegaan of medewerkers het geprefereerde voornaamwoord administratief kunnen laten registreren zodat die voorkomen in de volledige onderwijscontext, dat wil zeggen de klascontext, het e-mailadres, de online leeromgeving...
- We streven na dat een medewerker wordt aangesproken met naam en het voornaamwoord die ze verkiezen. Indien de voorkeur niet gekend is, wordt die discreet nagevraagd, zonder de persoon in kwestie in groep te *outen*.
- Er worden aanbevelingen opgesteld voor genderinclusieve curriculuminhoud en er wordt een workshop voor onderwijspersoneel ontwikkeld over het bevorderen van een genderinclusief curriculum.
- Er wordt nog meer ingezet op projectoproepen die als doel hebben om gender/diversiteit/inclusie te stimuleren.
- Onderzoekers en consortia worden ondersteund bij het opnemen van de genderdimensie in (inter)nationale onderzoeksvoorstellen, dat wil zeggen in het opstellen van een paragraaf waarin de aanvrager stilstaat bij de genderdimensie in het voorstel, overeenkomstig de vereisten van Horizon Europe en andere subsidieprogramma's.
- Er wordt meer bewustzijn gecreëerd door onder meer workshops aan te bieden over het integreren van gender en diversiteit in onderzoek en *best practices* en voorbeelden te delen, ook over Vlaamse hogescholen heen.
- Kennis over inclusief onderzoek wordt uitgebreid en er wordt nagegaan hoe deze resultaten kunnen worden ingezet binnen de hogeschoolcontext.

3.5. Gendergerelateerde intimidatie en geweld

Het gevoerde beleid:

In het arbeidsreglement wordt de procedure, met aanwijzing van de actoren en verantwoordelijkheden, beschreven aangaande ongewenst grensoverschrijdend gedrag.

De procedure en de rol van de vertrouwenspersoon en de externe preventieadviseur psychosociale aspecten wordt herhaaldelijk en duidelijk gecommuniceerd via het intranet en nieuwsbrief. De

vertrouwenspersoon geeft vormingen rond stress, burn-out, veerkracht aan de medewerkers. Tijdens deze sessies wordt ook aandacht besteed aan ongewenst grensoverschrijdend gedrag. De vertrouwenspersoon neemt ook deel aan de onthaal dag voor nieuwe medewerkers waar ze info geeft over haar taak en waarvoor medewerkers bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen. Ongewenst grensoverschrijdend gedrag komt hier aan bod.

In leiderschap professionalisering wordt aandacht besteed aan diversiteit en respect voor elke medewerker.

Medewerkers die vragen hebben over discriminatie, geweld, micro-agressie en grensoverschrijdend gedrag of een melding daarvan willen maken, kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon.

Voor problemen tussen medewerker en student is het aanspreekpunt de ombudsdienst, voor problemen tussen medewerkers onderling is het aanspreekpunt de leidinggevende, de dienst HRD, de HRD-coördinatoren of de vertrouwenspersoon. Alle meldingen worden op een veilige manier behandeld, eventueel met interne of externe doorverwijzing.

Actiepunten:

- We voorzien training voor de aanspreekpunten om met worstelingen en problemen die met gender en genderidentiteit samenhangen om te gaan.
- De aanspreekpunten worden zowel hogeschoolbreed als binnen de opleidingen bekendgemaakt en tevens op de website vermeld.

Slotwoord

De stuurgroep is eigenaar van dit gendergelijkheidsplan. Dit plan wordt vastgesteld door het bestuursorgaan en zal jaarlijks geëvalueerd (en zo nodig aangevuld) worden door het directieteam. Zodra het breder diversiteitsbeleid voor Arteveldehogeschool is uitgetekend, wordt dit gendergelijkheidsplan hierin opgenomen.

Ons plan wordt volledig gesteund en onderschreven door het bestuursorgaan dat ervan overtuigd is dat diversiteit in al zijn vormen en op alle niveaus in de organisatie zal bijdragen tot het creëren van een gastvrije, veilige en ondersteunende werkomgeving.



Pascal Verdonck - Voorzitter bestuursorgaan

Tomas Legrand – Algemeen Directeur



Wim De Wulf – Directeur organisatieontwikkeling

Wim

