

Notitie GENDERGELIJKHEID



Inleiding en aanleiding

“De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. Met ingang van 2022 moet elke juridische entiteit beschikken over een gendergelijkheidsplan om in aanmerking te komen voor financiering vanuit Horizon Europe. Gender is altijd gekoppeld aan andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse” (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen).

In de missie en visie van Hogeschool Windesheim wordt omschreven waar we voor gaan en staan als Hogeschool. Onze merkbelofte refereert aan een samenleving die gebaseerd is op gelijkheid, solidariteit, menselijke waardigheid en omarming van diversiteit. Hiermee sluiten we aan bij de Sustainable Development Goals (SDG's) gendergelijkheid en het verkleinen van ongelijkheid.

Hogeschool Windesheim ([jaarverslag_2020_infographic](#)) staat voor een inclusieve samenleving en zet kleine en grote stappen die ertoe moeten leiden dat iedereen gelijke kansen en rechten heeft, binnen en buiten onze organisatie. Waar we naar streven is 'dichter bij jou, met oog voor verschil'. Ten aanzien van diversiteit en inclusie, waar gender onderdeel van uitmaakt, hebben we een duidelijke ambitie:

Op Hogeschool Windesheim zorgen we er samen voor dat alle studenten en medewerkers zich welkom en prettig voelen. Wij dragen actief bij aan het creëren van situaties waarin eenieder, op basis van verschillende vermogens, gelijke mogelijkheden voelt om een bijdrage te leveren. Onze studenten en medewerkers dragen actief bij aan een inclusieve en duurzame samenleving. Wij dragen actief bij aan het bespreken en bespreekbaar maken van verschillen. We sluiten geen mensen uit op basis van zaken als huidskleur, leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, sociale klasse, politieke voorkeur of religie of andere persoonskenmerken en zetten ons er actief voor in om te zorgen dat er voor iedereen ruimte en waardering is op onze hogeschool.

De ambitie wordt verwezenlijkt langs 4 pijlers, te weten: de inhoud van onderwijs en onderzoek, de organisatiecultuur, het studentbeleid en het HR beleid. Het thema gender vormt binnen Windesheim een integraal onderdeel van de diversiteit en inclusieagenda.

Wat doen we binnen Windesheim

1. Openbaar document

Het College van Bestuur onderschrijft met volle overtuiging het thema diversiteit en inclusie, opgetekend in de Strategische Koers van de Hogeschool ['Onze-missie-en-ambities'](#).

Daarnaast heeft Hogeschool Windesheim twee portfolioboards ingesteld: één voor duurzaamheid en één voor inclusie. In de bijgevoegde links is hierover meer informatie te vinden:

[Inclusieve samenleving en Duurzame samenleving.](#)

Ter ondersteuning van de Portfolioboard Inclusie zijn er drie werkgroepen geformeerd die zich bezighouden met (het formuleren van) acties op het vlak diversiteit en inclusie (en dus ook gender) voor 1. de inhoud van onderwijs en onderzoek, 2. studenten en 3. medewerkers.

Daarnaast is op 24 januari 2022 het charter Diversiteit & Inclusie getekend, waarbij een activiteitenplan 2022 is geformuleerd. In dit activiteitenplan staan concrete acties opgenomen, met betrekking tot de vier pijlers, die gedurende het jaar uitgevoerd en gemonitord worden ([Diversity-Charter-getekend](#)) / ([SER / Charter Diversiteit](#)).

2. Specifieke middelen

Hogeschool Windesheim heeft een adviseur Diversiteit en Inclusie aangesteld binnen de stafdienst 'Strategie en Support' en het werving- en selectietraject voor een functionaris Diversiteit en Inclusie op

instellingsniveau is gestart. Deze functionarissen zullen vanuit het brede perspectief van Diversiteit en Inclusie het aspect 'gender' verder vormgeven.

Welke acties dan verder ingezet worden maken onderdeel uit van de diversiteit en inclusieagenda. Deze zijn op basis van de gestelde ambities al deels vorm gegeven voor de drie bovengenoemde doelgroepen (inhoud onderwijs en onderzoek, studenten en medewerkers) en moeten deels nog verder worden uitgewerkt. Na formele afstemming zal hierover gecommuniceerd worden. Voor de beoogde acties zal worden bekeken welke middelen nodig zijn om onze doelstellingen te realiseren.

3. Gegevensverzameling – en monitoring

Jaarlijks wordt in de HR Monitor onder meer gerapporteerd over formatie en daarbij ook over de genderdiversiteit. Cijfers over genderdiversiteit in functieschalen en van de formatie van domeinen en diensten zijn beschikbaar. Het beoordelen van de verzamelde data over gendergelijkheid maakt onderdeel uit van de monitoring van het beleid rond diversiteit en inclusie. Dit wordt uitgevoerd door het lectoraat Sociale Innovatie van Windesheim.

Daarnaast maakt binnen de verschillende organisatieonderdelen 'diversiteit van ons medewerkersbestand' onderdeel uit van de Strategische Personeelsplannen (SPP) en worden waar nodig acties geformuleerd.

Ten derde wordt tweejaarlijkse een werkbelevingsonderzoek gehouden waarbij in het onderzoek van 2021 ook specifieke vragen zijn opgenomen over kansengelijkheid. In de resultaten wordt onder meer gekeken naar de significante verschillen in werkbeleving tussen mannen en vrouwen (waar van toepassing) [Werkbelevingsonderzoek](#).

4. Training/opleiding en capaciteitsopbouw

Hogeschool Windesheim biedt via de Corporate Academy o.a. diverse trainingen, masterclasses, inspiratie en boekentips aan op het gebied van diversiteit en inclusie. Hiervoor is een speciale interne site ingericht, [Leren en ontwikkelen diversiteit en inclusie](#).

Daarnaast zal in het reguliere aanbod van trainingen aandacht besteed aan diversiteitsaspecten die relevant zijn binnen het thema (bijvoorbeeld bij leiderschapstraining en training rondom de 'aanpak van verzuim').

5. Overige aandachtsgebieden

Op basis van en in het verlengde van de strategische koers van Windesheim is het HR beleid (één van de bovengenoemde pijlers) opgesteld [HR Beleid 2020-2025](#). In de verschillende HR instrumenten/HR beleid wordt bewust gewerkt aan diversiteit en inclusie.

Een voorbeeld hiervan is het werven en selecteren van medewerkers. Het begint dan bij het opstellen van vacatureteksten. Hierin wordt standaard een statement met betrekking tot gelijke kansen en een divers medewerkersbestand opgenomen. Verder is het inrichten van sollicitatiecommissies belangrijk in het proces alsmede wat van de potentiële kandidaat wordt gevraagd om in een motivatiebrief op te nemen. Zie voor nadere informatie hierover [Objectief werven en selecteren](#).

Tot slot heeft Windesheim twee vertrouwenspersonen aangesteld en beleid/regeling opgesteld met betrekking tot ongewenste omgangsvormen [Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen](#)).

Bij de vertrouwenspersonen kan een medewerker doen van ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, staat een medewerker bij en adviseert over mogelijke oplossingen. Ook kan de vertrouwenspersoon doorverwijzen naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties of ondersteunen als de medewerker een klacht wil indienen bij de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.