

Gendergelijkheidsplan

De Haagse Hogeschool



let's change
YOU. US. THE WORLD.

Gendergelijkheidsplan

De Haagse Hogeschool

Auteur

Sharon Mallee (Taskforce Diversiteit & Inclusie)

Datum

9 december 2021

Type project

Beleidsplan

Versie

1.0

Status

Vastgesteld College van Bestuur (21 december 2021)

Inhoud

Diversiteit en Inclusie	4
Gendergelijkheid	4
1. Middelen	4
2. Training en capaciteitsopbouw	5
3. Dataverzameling en monitoring	6
4. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie	7
5. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming	7
6. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.	8
7. Integreren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs	8
8. Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.	8
9. Borging en evaluatie.....	9

De inhoud van dit document is opgesteld in overleg met:

- De Taskforce Diversiteit & Inclusie
- Marjolein Moonen (Faculteit Sociaal Werk en Educatie)
- Ineke van Halsema (Dienst HRM)
- Naomi van Stapele (Lectoraat Inclusive Education)
- Saskia Rademaker & Juliet Viersen (Unit onderwijs en onderzoek, dienst OKC)
- Lisette van Weeren (Subsidiedesk, dienst B&C)
- Kim van der Kruis (Unit onderwijs en onderzoek, dienst OKC)
- Laura Lodewijk (HR analytics, dienst HRM)
- Marianne Bijleveld (Unit Advies en dienstverlening, dienst HRM)
- Fee Romein (Unit Studentservices, dienst OKC)

Diversiteit en Inclusie

De Haagse Hogeschool (HHs) wil een plek zijn waar eenieder zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Daarom kent de HHs al sinds 2002 een brede en gevarieerde historie waar het gaat om initiatieven ter bevordering van diversiteit en inclusie, in het kader van anti-discriminatie en representatie van o.a. etnisch-culturele diversiteit, gender en functiebeperking. De HHs ziet in dit kader kansen in het verder bevorderen van meer gendergelijkheid in het onderwijs, onderzoek en onder de medewerkers. Daarnaast heeft de HHs zich als Unesco hogeschool verbonden aan de Sustainable Development Goals waarin heel nadrukkelijk aandacht wordt gevraagd voor inclusie, zodat studenten en medewerkers zich met al hun talenten kunnen ontplooien naar hun eigen potentieel in waardigheid, gelijkheid en bovenal in een gezonde en veilige onderwijsomgeving.

Gendergelijkheid

In dit plan definiëren we gendergelijkheid als de gelijkwaardigheid en gelijke behandeling van mensen met een verschillend geslacht, gender of seksuele geaardheid¹.

De Europese Commissie heeft als doel gesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen (Gender Equality Strategy 2020-2025; Gender Equality in the European Research Area), waaronder in onderzoek en innovatie. In dat kader moeten alle hoger onderwijs instellingen vanaf 2022 een gendergelijkheidsplan hebben.

De Haagse onderstreept het belang van de Europese Commissie voor het actief bevorderen van gendergelijkheid in het hoger onderwijs, onderzoek en innovatie. Onderstaande activiteiten en maatregelen dragen bij aan gendergelijkheid en zijn net als andere deelplannen op het gebied van diversiteit en inclusie een uitwerking van van onze hogeschoolbrede visie en doelstellingen op inclusie, zoals omschreven in het visiedocument **Een inclusieve hogeschool (2021)**.

1. Middelen

In 2018 is na het tekenen van de [Charter Diversiteit in 2018](#) opnieuw een impuls gegeven aan het thema Diversiteit en Inclusie (D&I) binnen onze hogeschool, met in 2019 de oprichting van de **Taskforce D&I**. Diversiteit en Inclusie is van alledag en een thema dat binnen onze hogeschool blijvende aandacht verdient, waardoor wij een belangrijke meerwaarde zien in het duurzaam voortzetten van de Taskforce D&I in 2022 en verder.

Ons streven is om in de zomer van 2022 de transitie van Taskforce D&I naar een Inclusion Office te hebben afgerond. Vanuit het **Inclusion Office** kan er integraal en centraal gecoördineerd gewerkt worden aan het bevorderen van een inclusief leer- en werkklimaat voor onze studenten en medewerkers. Vanaf begin 2022 zal er worden geworven voor een Inclusion Officer. Samen met een toegewijd team (tot 4FTE bestaande uit medewerkers en studenten) worden **events** georganiseerd, een gevarieerd aanbod van **netwerken** (o.a. een vrouwen netwerk, leernetwerk D&I en een regenboog netwerk) ondersteund en zorgen zij voor **kennisdeling, advisering en bewustwording** in onze hogeschool. Het Inclusion Office heeft jaarlijks een budget van circa € 100.000 voor out of pocket kosten.

¹ Bron: [Gendergelijkheid | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

2. Training en capaciteitsopbouw

Onze visie op inclusie staat beschreven in het **visiedocument 'Een inclusieve hogeschool'**, waarin wij beschrijven hoe wij willen samenwerken aan inclusief onderwijs en onderzoek. Onze visie gaat uit van verschillende sociale categorieën zoals gender, etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie. We zien dat deze categorieën niet los van elkaar kunnen bestaan en hanteren een intersectionele lens om een integrale aanpak van inclusie mogelijk te maken, waar gender een belangrijk onderdeel van is.

Inclusie is daarnaast een belangrijk speerpunt in onze [onderwijsvisie en kader](#), waar zowel in de klas als bij de ontwikkeling van ons onderwijs en onderzoek aandacht voor is. Dit heeft onder andere geresulteerd in de start van het **lectoraat Inclusive Education** in 2017, met sinds januari 2021 lector dr. Naomi van Stapele. Dit lectoraat is onderdeel van het [kenniscentrum Global & Inclusive Learning](#), bestaande uit vijf lectoraten. Het lectoraat Inclusive Education richt zich op actiegericht onderzoek om De Haagse te helpen zich verder te ontwikkelen tot een onderwijsinstelling waar iedereen zich welkom en opgenomen voelt en ondersteund wordt om zijn of haar potentieel op onderwijsgebied optimaal te kunnen ontplooiën. Via het lectoraat [Inclusive Education](#) zet de HHs zich in voor meer gendergelijkheid door:

- **Inclusivity pathway training** — waarbij patronen van dominantie (o.a. op het gebied van gender) worden tegengegaan vanuit het perspectief van 'de Ander' (bv. Vrouwen van kleur).
- **Haagse Didactische Bekwaamheid Inclusive Education** — waardoor docenten getraind worden in het herkennen en actief tegengaan van in- en uitsluitingsmechanismen in onderwijssituaties om gelijkheid in diversiteit te bevorderen, waaronder gelijke gender verhoudingen tussen studenten en tussen collega's.
- **Studentbranch** is een studenten-geleid project dat o.a. onderzoek doet en acties onderneemt om gelijke gender verhoudingen te versterken.
- **Inclusive Language Project** is een project waarbij studenten en docenten samen een nieuwe onderwijstaal ontwikkelen om o.a. seksisme tegen te gaan en via taal bij te dragen aan gelijke gender verhoudingen.
- **Student-led pedagogy** is een methode waarbij studenten actief en kritisch participeren in het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van onderwijs waardoor o.a. hun genderexpressies en ervaringen leidraad worden in het onderwijs, om vanuit studentperspectieven toe te werken naar gelijke gender verhoudingen.
- **Minor Gender en Seksuele Diversiteit** begeleidt studenten van de hele hogeschool in het doen van onderzoek naar gender relaties en het ontwikkelen en toetsen van interventies om gelijkheid en inclusie te bevorderen.

Maar niet alleen via ons lectoraat Inclusive Education zien wij aandacht voor dit belangrijke thema. We zien ook dat:

- **Gender and peacebuilding** een belangrijke rol speelt in de in de minor 'Making Peace not War' vanuit het lectoraat United Nations Studies in Peace en Justice. Hieraan doen jaarlijks studenten van alle faculteiten en andere hogescholen mee.
- het Kenniscentrum Global Governance scholing organiseert voor studenten, zoals een [leesgroep op het thema diversiteit](#), waarbij ook het thema gender wordt besproken.
- Ook dragen we bij aan gendergelijkheid door onze studenten te trainen om als **ambassadeurs voor gendergelijkheid** in de samenleving op te treden.

Daarnaast zijn we in 2020 vanuit de Taskforce D&I gestart met twee hogeschoolbrede initiatieven, namelijk:

- de ontwikkeling van een hogeschoolbreed **traineeprogramma**. 17 talentvolle docenten met diverse achtergronden volgen sinds november 2020 een intensief ontwikkelprogramma tot docent-onderzoeker. Daarnaast werken zij gezamenlijk aan opdrachten die zich richten op meer inclusie in het onderwijs en onderzoek. In september 2021 is een tweede lichter trainees gestart.

- structureel met elkaar het gesprek voeren en kennis en ervaring uit wisselen over diversiteit en inclusie. We zijn in 2020 een **leernetwerk diversiteit en inclusie** voor studenten, medewerkers en externe relaties gestart en organiseren drie keer per jaar een groot event, genaamd **Brave Conversations**, waarin met elkaar in dialoog gaan over diversiteit en inclusie binnen de hogeschool. Ook voor 2022 staan weer nieuwe bijeenkomsten gepland.

3. Dataverzameling en monitoring

Inzicht in de data is van belang om adequaat te kunnen sturen en ambities te kunnen formuleren. In 2020 hebben we ingezet op een 0-meting door deel te nemen aan de [Culturele Barometer](#) van het CBS. Een volgende stap is om in 2022 een bredere analyse op meerdere variabelen in de vorm van een **Diversiteit & Inclusie monitor** te ontwikkelen. In deze D&I monitor zal de Dienst HRM rapporteren op D&I gerelateerde data, zodat hier breed in de organisatie sturing aan gegeven kan worden. In deze monitor zal onder andere de balans man/vrouw in de organisatie en in management posities worden gemonitord, maar ook de gelijke beloning tussen man/vrouw in zelfde functies. Inzicht in de data zullen daarnaast onze toekomstige ambities op het thema D&I bepalen.

Daarnaast wordt verkend in hoeverre het mogelijk is om een **genderneutrale optie** toe te voegen in onze personeelssystemen.

Om de tevredenheid van onze medewerkers te monitoren wordt tweejaarlijks een [medewerkerstevredenheidsonderzoek](#) uitgevoerd. In deze vragenlijst worden ook vragen gesteld over inclusie en ongewenst gedrag. Daarnaast wordt ook een **Preventief Medisch Onderzoek** (PMO) uitgevoerd en starten we in het voorjaar 2022 een **welzijsonderzoek** onder medewerkers. De resultaten van deze onderzoeken bieden ons de mogelijkheid om nieuwe interventies in te zetten, of bestaand beleid aan te passen om gendergelijkheid in onze hogeschool te bevorderen. Ook monitoren wij sinds september 2021 de **redenen van vertrek** van een medewerker bij onze hogeschool. Jaarlijks zal hierover worden gerapporteerd in het Sociaal Jaarverslag.

Onze studentpopulatie is zeer divers. Daar zijn we trots op. Daarbij zien we het belang van een afspiegeling hiervan onder onze medewerkers, gelet op etniciteit, gender, seksuele voorkeur etc. De **NSE** geeft ons jaarlijks de studenttevredenheid, waarbij ook gevraagd wordt in hoeverre studenten zich thuis en veilig voelen binnen de hogeschool, hoe we respectvol met elkaar omgaan met mensen van verschillende achtergronden en de mate van tevredenheid over de mogelijkheden en informatievoorziening rondom ondersteuningsbehoeften (zoals zwanger- en ouderschap, gendertransitie en mantelzorg). Daarnaast voeren we **welijsonderzoeken** uit onder alle studenten en is het plan om dit structureel te monitoren. Alle eerstejaars studenten ontvangen daarnaast **een eerste 100-dagen onderzoek** waarin we het studiegedrag, de binding en het gevoel zich thuis te voelen bevragen.

Ook monitoren we structureel het **studiesucces van studenten**, omdat we zien dat er een verschil zit tussen mannen en vrouwen in het studiesucces en studiegedrag. Hiervoor stellen we jaarlijks KPI's op, dit zijn: het percentage uitvallers in het eerste jaar, het bindend studieadvies (BSA) na het eerste jaar en het diplomarendement van herinschrijvers.

Vanuit verschillende gremia wordt jaarlijks gerapporteerd over issues die raken aan de sociale veiligheid van medewerkers en studenten. Zo rapporteren de **vertrouwenspersonen** jaarlijks het aantal meldingen van ongewenst gedrag, waaronder misbruik van macht, discriminatie en seksuele intimidatie. Dit verslag wordt als signaleringsinstrument ingezet en krijgt opvolging via de PDCA-cyclus.

4. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie

Het **welzijn** van onze studenten en medewerkers staat voorop. Vanuit [The Hague Center for Teaching and Learning](#) (HCTL) wordt een breed scala aan **workshops en trainingen** op het gebied van vitaal werken, werk-privé balans, mindfulness en werkgeluk aangeboden. Daarnaast kunnen medewerkers en studenten gebruik maken van **coaches**. Voor studenten staan er tevens dagelijks [studentendecanen](#) en **studentpsychologen** klaar om hen te ondersteunen voor tal van persoonlijke vragen.

We hechten veel waarde aan de balans werk en privé voor onze medewerkers. Vanuit de **CAO, wet en regelgeving en onze eigen arbeidsvoorwaarden** zijn veel mogelijkheden om afspraken te maken voor meer balans in werk en privé, zoals de inzet van duurzame inzetbaarheidsuren, de mogelijkheid tot mantelzorg en geboorteverlof voor partners (WIEG).

In november 2021 heeft De Haagse een positief oordeel van de **inspectie arbeidsdiscriminatie** ontvangen ten aanzien van ons beleid van ongewenst gedrag op de werkvloer. Iets waar wij uiteraard trots op zijn.

Studenten en medewerkers krijgen de tijd en ruimte om tijdens studie-en werktijd borstvoeding te geven of te kolven. Hiervoor is op iedere locatie van De Haagse een **kolfkamer** ingericht, waar zij in alle rust kunnen kolven. Daarnaast kunnen zwangere studenten en medewerkers ook gebruik maken van een af te sluiten **rustruimte**. Ook hebben we op verzoek van studenten en medewerkers in 2019 **genderneutrale toiletten** geplaatst binnen de hogeschool.

Sinds 2021 organiseren we twee maal per jaar [Wellbeing weken](#) voor studenten, waar zij kunnen deelnemen aan verschillende workshops die bij kunnen dragen aan het verbeteren van sociaal, mentaal en fysiek welzijn. Daarnaast organiseren we op onze campus structureel voor alle studenten veel verschillende **sportieve en sociale workshops**. Ook heeft de hogeschool geïnvesteerd in een ontmoetingsplek voor studenten, genaamd **The LINK (Linking Inclusive Networks and Knowledge)**. Doel van deze plek is peer-to-peer ondersteuning voor studenten en het bevorderen van inclusiviteit binnen De Haagse.

5. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

In 2009 heeft De Haagse het **Charter Talent naar de Top** ondertekend, waarbij gestreefd werd naar een hogere toestroom, doorstroom en behoud van vooral vrouwelijk talent in topfuncties. Bij De Haagse plukken we hier nog steeds de vruchten van. Het **percentage vrouwen in managementfuncties** vanaf schaal 13 stijgt nog steeds. Ten opzichte van 2019 zien we een stijging van 6% (40,5% peildatum oktober 2019 naar 46,5% peildatum oktober 2021). Het **percentage vrouwen onder het aantal lectoren** (onderzoeksleders) is 41%, en van het aantal fte's lectoren is dat 44% (peildatum 1 december 2021). Dit is hoger dan het Europese gemiddelde van 33,8% vrouwen onder alle onderzoekers, en de 26,4% van alle Nederlandse onderzoekers². Ook leidt sinds september 2020 dr. Elisabeth Minnemann onze hogeschool als **voorzitter van het College van Bestuur**.

Al onze leidinggevenden nemen deel aan een **hogeschoolbreed leiderschapstraject**, waar er continu aandacht is voor diversiteit en inclusie, onder andere door het aanbieden van bewustwordings- en unconscious bias trainingen, de ontwikkeling van inclusief onderwijs en in beleid.

² Bron: <https://www.neth-er.eu/onderzoek/nederland-onderaan-qua-percentage-vrouwelijke-onderzoekers>

6. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.

Diversiteit en inclusie is een rode draad in ons [werving en selectiebeleid](#).

In 2021 hebben we daarnaast deelgenomen aan een **pilot Nudging in Werving en Selectie** in samenwerking met het ministerie SZW en TNO. De wetenschappelijk onderbouwde toepassingen passen we steeds meer toe in onze werkwijze, waaronder het schrijven van inclusieve vacatureteksten en een objectieve eerste selectie aan de hand van vooraf opgestelde vragen en een scoreformulier. Ook hebben we aandacht voor een divers samengestelde sollicitatiecommissie, bestaand uit leidinggevenden, medewerkers en studenten, maar ook met een juiste verhouding tussen mannen en vrouwen. Ons grootste belang is zorgen voor een transparant en inclusief proces. Begin 2022 wordt een **toolkit** ontwikkeld voor leidinggevenden op het gebied van inclusief werven en selecteren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de bevindingen uit de pilot.

In het kader van gelijke kansen en **loopbaanontwikkeling** zal in de hogeschoolbrede D&I monitor onderzocht worden in hoeverre vrouwen gelijke doorgroeimogelijkheden hebben en in hoeverre de hogeschool hier aanvullende acties op moet ondernemen.

Zoals eerder genoemd monitoren we ook de **uitstroom van onze medewerkers**, aan de hand van exitinterviews en vragenlijsten. De feedback die wij daaruit ontvangen, wordt ingezet om onze processen en ons handelen te verbeteren.

7. Integreren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs

De Taskforce Diversiteit & Inclusie is in samenwerking met het vrouwen netwerk expliciet aan de slag met genderdimensies, genderverhoudingen en representaties van gender via verschillende onderwijs- en onderzoek interventies. In paragraaf 2 beschreven we diverse interventies die zich vooral op inclusief onderwijs richten. Daarnaast streven we naar gendergelijkheid in onderzoek door:

- **Volledige vertegenwoordiging en deelname van vrouwen in onderwijs en onderzoek** als docent, onderzoeksleiders, onderzoekers, onderzoeksdeelnemers, externe partners/opdrachtgevers, leden van curriculum- en onderzoekscommissies, genomineerden voor prijzen en aanvragers van subsidies.
- **Integratie van genderbewustzijn in bestaand institutioneel onderzoeksbeleid en in opleidingsactiviteiten** voor onderzoekspersoneel en ondersteuning. We hebben een [trainingsaanbod](#) voor onze onderzoekers, dat steeds verder wordt uitgebreid.

8. Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.

Ongelijkheid, onveiligheid, racisme en uitsluiting moeten onderzocht, erkend en aangepakt worden. We willen een organisatie zijn met een open en professionele cultuur, waar we het goede gesprek opzoeken en waar moeilijke gesprekken niet uit de weg worden gegaan. Onze medewerkers dienen op een veilige manier terecht te kunnen met een klacht, probleem of conflict bij onze bestaande [hulp- en klachtenstructuur](#). Een transparante, eenvoudige en toegankelijke hulp- en klachtenstructuur is hierbij essentieel. De hulp- en klachtenstructuur van De Haagse is daarom in 2018 nog volledig doorgelicht en waar nodig hernieuwd en bestaat uit **vertrouwenspersonen**, een **vertrouwenspersoon integriteit** en een **ombudsfunctionaris**. Daarnaast zijn er diverse commissies (waaronder de **klachtencommissie ongewenst gedrag** en een **klokkenluiderscommissie**).

Tevens hebben we een **Haagse Integriteitsode** en een [klachtenregeling ongewenst gedrag](#).

Onze medewerkers beschermen we tegen gender gerelateerd geweld en andere vormen van gender gerelateerde schade tijdens alle fasen van onderwijs- en onderzoeksprojecten, maar ook de preventie van gendervooroordelen krijgt aandacht. . Instellingscommissies dragen bij aan preventie, zoals de [vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit](#), de [ethische commissie voor onderzoek](#) en de [klachtencommissie wetenschappelijke integriteit](#).

Studenten kunnen terecht bij de **studieloopbaanadviseur, vertrouwenspersonen en de ombudsfunctionaris** wanneer zij te maken krijgen met problemen en ongepast of zorgwekkend gedrag. Ook is een Meld- en Adviespunt Veiligheid voor studenten ingericht. Er worden tevens jaarlijks thematisch sessies georganiseerd, waarbij onderwerpen worden geagendeerd en studenten worden uitgenodigd om in gesprek te gaan. Onlangs zijn er onlangs tijdens de Safety week 2021 workshops aangeboden rond seksueel geweld en onveilige situaties. Daarnaast staan onze studentdecanen en psychologen altijd voor onze studenten klaar wanneer hen iets is overkomen.

9. Borging en evaluatie

Het gendergelijkheidsplan is onderdeel van onze hogeschoolbrede visie en aanpak '**een inclusieve hogeschool**'. De evaluatie en borging van dit plan valt onder de verantwoordelijkheid van de nog te vormen Inclusion Office. Aan de hand van data (D&I monitor) en ontwikkelingen zal er jaarlijks worden gemonitord en geëvalueerd op gendergelijkheid binnen onze hogeschool.