

**van hall
larenstein**
university of applied sciences

gender equality plan

HOGESCHOOL VAN HALL LARENSTEIN
AFDELING HRM

Drs. J. van Iersel
Voorzitter College van Bestuur

1. Inleiding

Inclusie bij HVHL

Hogeschool Van Hall Larenstein (HVHL) is een inclusieve hogeschool.¹

We streven naar excellentie en willen met elkaar een stimulerende studie- en werkomgeving creëren op basis van respect voor diversiteit in de breedste zin van het woord. Inclusie betekent voor ons dat je mag zijn wie je bent, dat je je gewaardeerd voelt en je jezelf kunt zijn in de werkomgeving. Dat je vrij voelt om te zeggen wat je wilt zeggen, uiteraard met respect voor een ander. Dat er ruimte is voor afwijkende meningen en dat er gelijke kansen zijn voor iedereen. Wij geloven dat een juiste afspiegeling van studenten en medewerkers de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek verbetert.

Gelijkheid gaat bij HVHL over gendergelijkheid, geaardheid en meer diversiteit aan medewerkers met een culturele achtergrond, oud-jong, fulltimers-parttimers en medewerkers met een arbeidsbeperking. Juist de verscheidenheid en het inzetten van ieders uniekheid leidt tot creatievere oplossingen, ideeën en inzichten op de hogeschool.

Bovenstaande geeft weer dat HVHL het nut en de noodzaak ziet van een plan ter bevordering van diversiteit en inclusie op de hogeschool. Op deze manier draagt de hogeschool bij aan de wereld van morgen en overmorgen.

Subsidie uit het Horizon Europe programma

In dit document, het gender equality plan genaamd, wordt bovenstaande ambitie, conform de richtlijnen van de Europese Commissie vertaald naar een deelplan wat ons mogelijk maakt om in aanmerking te komen voor subsidie uit het Horizon Europe programma voor onderzoek en innovatie. Hogeschool Van Hall Larenstein dient met enige regelmaat aanvragen voor de EU in.

De thematische invulling van het gender equality plan verloopt via vijf lijnen die de Europese Commissie² ons laat inspireren:

1. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.
2. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.
3. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.
4. Integreer van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.
5. Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.

Waar het bij diversiteit met name gaat over verschillen tussen mensen, gaat het bij inclusie om het vermogen een context tot stand te brengen waarin iedereen zich thuis voelt, gewaardeerd voelt en ook in staat is een bijdrage te leveren aan diezelfde cultuur.³

In dit document wordt weergegeven hoe het er nu voor staat met inclusie en diversiteit bij HVHL. Daarnaast omvat het een plan van aanpak hoe wij de bouwstenen gaan vormen voor een inclusieve hogeschool.

¹ Instellingsplan HVHL 2022 – 2025 ‘Groeien als experts in transitie’

² [Gender equality strategy | European Commission \(europa.eu\)](#)

³ Riordan, C. M. (2014) Diversity is useless without inclusivity. Harvard Business Review

2. Wie is Hogeschool Van Hall Larenstein?

Missie

Als University of Applied Sciences verbindt Hogeschool Van Hall Larenstein (HVHL) mensen die samen willen werken aan een betere aarde. Met ons onderwijs en onderzoek leiden we mensen op die uiteindelijk als ambitieuze professionals het verschil maken bij de belangrijkste maatschappelijke vraagstukken over de hele wereld. Professionals die hun idealen kunnen vertalen in innovaties, beleid, verdienmodellen en impact. Ons praktijkgerichte onderzoek maakt ons een betrouwbare partner binnen onze netwerken, waar we onze kennis toepassen en gezamenlijk ontdekken wat onze optimale bijdrage is aan de wereld van morgen.

HVHL kiest er nadrukkelijk voor de transitie centraal te stellen. Het domein is 'de Aarde'. We leiden experts in transitie op en dragen met elkaar de transitie uit. Onze passie voor de aarde vormt ons karakter als instelling. Dit karakter is samen te vatten in de volgende elementen die wij - en anderen - het meest waarderen in onze houding en gedrag:

- *We gaan voor de transitie*
Wij bepalen de waarde van wat we doen door het verschil dat we maken in de praktijk. Iedereen mag verwachten dat onze experts keuzes maken die tot echte verbeteringen leiden. We durven keuzes te maken, benutten onze kennis, en trekken samen op. De opgedane ervaringen uit de praktijk gebruiken we weer in ons onderwijs en onderzoek.
- *We lopen in de voorhoede*
Wij zijn proactief in gebieden waar onze expertise ligt. Iedereen mag verwachten dat we op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen en dat we grenzen verleggen door te blijven zoeken naar hoe het beter kan. We zijn nieuwsgierig, ondernemend en gefocust.
- *We streven naar excellentie*
Wij leiden gemotiveerde professionals op door zelf voluit professioneel te zijn. Iedereen mag de hoogste kwaliteit verwachten in de dingen die we doen. We zijn verantwoordelijk, deskundig en betrouwbaar.
- *We doen het samen*
Wij zijn een persoonlijke hogeschool met korte lijnen. We koesteren de relatie met onze studenten, onze collega's en onze partners. Iedereen mag verwachten persoonlijk gehoord en gezien te worden. We zijn in gesprek, leveren daar waar nodig maatwerk, laten onszelf zien en zien diversiteit als een voordeel.

In het instellingsplan 2022 – 2025⁴ is de strategische agenda inclusief speerpunten verder uitgewerkt. Een volgende stap is het implementeren van de vernieuwde strategie.

⁴ Instellingsplan HVHL 2022 – 2025 'Groeien als experts in transitie'

Studenten en medewerkers in cijfers 2021

Bij HVHL studeren 4787 studenten met 63 nationaliteiten, verdeeld over de locatie Leeuwarden en Velp. Er werken iets meer dan 670 medewerkers met 17 verschillende nationaliteiten. Er zijn geen cijfers bekend over seksuele oriëntatie noch over de culturele etnische of religieuze achtergrond van onze medewerkers. Van het totaal aantal medewerkers is 65% onderwijsgevend.

3. Visie Diversiteit & Inclusie

Het succes van onze hogeschool staat of valt met de kwaliteit én de diversiteit van onze mensen. Verrassende inzichten en innovatieve oplossingen komen voort uit een samenspel van zienswijzen, culturen, kennis en ervaringen.

We streven naar excellentie en willen met elkaar een stimulerende studie- en werkomgeving creëren op basis van respect voor diversiteit in de breedste zin van het woord. Diversiteit, inclusie en rechtvaardigheid zijn belangrijke kernwaarden voor de hogeschool. Inclusie betekent voor ons dat je mag zijn wie je bent, dat je je gewaardeerd voelt en je jezelf kunt zijn in de werkomgeving. Dat je je vrij voelt om te zeggen wat je wilt zeggen, uiteraard met respect voor een ander, dat er ruimte is voor afwijkende meningen en dat er gelijke kansen zijn voor iedereen.

Wij geloven dat een juiste afspiegeling van studenten en medewerkers de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek verbetert. Een juiste afspiegeling kenmerkt zich door verschillen in gender, leeftijd, seksuele geaardheid, culturele en religieuze achtergrond, en arbeidsbeperkingen. Deze verschillen worden gewaardeerd en optimaal benut zodat de bijdrage van iedereen van grote waarde is bij HVHL.

Aandachtspunten

Bovenstaande bewerkstelligen we door onderstaande aandachtspunten voor 2022 – 2025:

1. Diversiteit & inclusie wordt strategisch verweven in alle organisatieniveaus van HVHL. Dit is een voorwaarde voor de kwaliteit en het succes van de hogeschool. Diversiteit en inclusie maakt deel uit van het instellingsplan van HVHL en het strategisch HRM plan.
2. HVHL streeft een inclusieve cultuur na. Een cultuur waarin alle professionals worden betrokken en zich betrokken voelen door het optimaal kunnen inzetten en ontwikkelen van uiteenlopende kwaliteiten in een veilige omgeving.
3. HVHL streeft een actief diversiteit- en inclusiviteitsbeleid na, waarin gelijke kansen worden gecreëerd.
4. HVHL monitort en bewaakt de effectiviteit van de acties die gemaakt worden ten aanzien van diversiteit en inclusie. Er wordt structureel gerapporteerd over de voortgang en resultaten aan het management en het bestuur. Dit verloopt via de P&C cyclus.

4. Verplichte proceseisen

Een gender equality plan dat ingezet kan worden ten behoeve van EU subsidie aanvragen, moet voldoen aan een set van vier proces eisen⁵. Deze eisen zijn door de Europese Commissie opgesteld. Om in aanmerking te komen voor Horizon Europe subsidie moet het plan van een instelling voldoen aan de volgende bouwblokken:



1 Publicatie

Het document is vastgesteld door het College van Bestuur op 8 februari 2022.

Het gender equality plan is gepubliceerd op de externe website www.hvhl.nl van de hogeschool en te vinden op het intranet voor medewerkers.

2 Middelen

- Het doel is om gezamenlijk beleid te ontwikkelen en activiteiten op elkaar af te stemmen. Hiervoor wordt in 2022 een taskforce Diversiteit en Inclusie in het leven geroepen, vertegenwoordigd door het onderwijs en afdelingen samen.
- Op centraal niveau is expertise gereserveerd voor ontwikkeling van beleid. Hiervoor is capaciteit beschikbaar in de ondersteunende afdelingen HRM, Facilitair & Support, M&C, Onderwijs & Onderzoek en International Affairs. Voor de ontwikkeling en implementatie van beleid zijn centrale gelden beschikbaar.
- Opleidingen en afdelingen geven invulling aan gendergelijkheid in hun (strategische personeels) plannen.

3 Data

- HVHL registreert in het personeelsinformatiesysteem van haar medewerkers sekse (man/vrouw), functie, schaal, leeftijd, omvang aanstelling en hoogste niveau opleiding (onderwijzend personeel). Monitoring vindt plaats binnen de afdeling HRM en voortgang op gendergelijkheid in bv. leidinggevende posities is publiekelijk toegankelijk via het jaarverslag van de hogeschool.

⁵ Horizon Europe, gender equality. Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), 10 juni 2021

- Tijdens de managementgesprekken, geborgd in de P&C cyclus, wordt gestuurd op kengetallen. In de planvorming rondom inclusie wordt bepaald op welke kengetallen gestuurd moet worden om onze ambitie te kunnen realiseren.
- Tweejaarlijks vindt er een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) plaats. De mate van inclusiviteit (sociale veiligheid, jezelf kunnen zijn, kansengelijkheid) is onderdeel van het onderzoek. Met de uitkomsten wordt zowel op hogeschool breed niveau actie als op opleiding/ afdelingsniveau actie ondernomen.

4 Training

- HVHL stelt medewerkers voor de taak om uit te dragen wat een transitie-expert is en stelt de hogeschool voor de taak transities in opleidingen en afdelingen te faciliteren.
- ‘Mensen tot bloei’ laten komen in een ‘duurzame werkomgeving’ zijn speerpunten binnen HVHL. Het professionaliseren van medewerkers is een onderdeel hiervan. Medewerkers hebben professionaliseringsuren (minimaal 40 uur op jaarbasis, CAO HBO) en opleidingen en afdelingen hebben professionaliseringsbudgetten (3% van de loonsom).
- De professionalisering wordt uitgevoerd door de HVHL-Academy.
- Naast professionaliseringsvraagstukken op opleiding-/ afdelingsniveau en individueel niveau wordt er ook gekeken naar strategische professionalisering gericht op de gehele hogeschool. Diversiteits- en inclusiviteitsvraagstukken worden vertaald door de HVHL Academy naar concrete ontwikkelingsoplossingen.

5. Thematische invulling proceseisen

De Europese Commissie beveelt aan om het gendergelijkheidsbeleid langs de volgende thematische gebieden invulling te geven en daarbij concrete acties en doelen te hanteren. Hieronder staat beschreven hoe HVHL op deze thema's acteert. Nadere uitwerking en concretisering vindt plaats in het beleid wat hierop volgt.

Werk-privé balans en organisatiecultuur

HVHL geeft uitvoering aan de afspraken die zijn gemaakt binnen CAO HBO en hecht daarnaast veel waarde aan een goede werk-privé balans. Een goede werk-privé balans is doorlopende een belangrijk thema. De hogeschool heeft de afgelopen jaren veel aandacht besteed aan het (preventief) terugdringen van het verzuim en het verminderen van ongezonde werkdruk. Het gaat hierbij om communicatie over het thema, coaching maar ook trainingen, faciliteiten en vergoedingen voor een thuiswerkplek en sportabonnementen. Op locaties vinden daarnaast aanvullende activiteiten plaats. Ook is op de locaties een stilteruimte aanwezig, deze plek is nadrukkelijk bedoeld voor alle mensen van alle achtergronden, niet speciaal religieus of a-religieus.

Uit het medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) 2021 is gebleken dat werkdruk een terugkerend thema is. Hierop wordt extra actie ondernomen. Er is o.a. werkdrukbeleid ontwikkeld, dat een onderdeel is van het strategisch HRM plan. Hier worden voorstellen gedaan gericht op het terugdringen en voorkomen van ongezonde werkdruk. Hiermee bedoelen we dat de huidige instrumenten op een meer systematische en consistente wijze kunnen worden ingezet, zodat de

aanpak van werkdruk nauw aansluit bij de actuele ontwikkelingen en het bestaande beleid van de hogeschool.

Gender gelijkheid in leiderschap en besluitvorming

De belangrijkste doelstelling in de strategische personeelsplannen met betrekking tot het thema diversiteit, is het bevorderen van een meer divers personeelsbestand. Onderstaande tabel representeert man/vrouw verdeling in de belangrijkste functiegroepen bij HVHL.

(Peildatum 1 december 2021)	Vrouw	Man
HVHL (670 medewerkers)	55%	45%
Directie (CvB en locatiedirectie)	55%	45%
Leidinggevend (inclusief directie)	40%	60%
Onderwijs & Onderzoek		
Onderwijzend personeel en docent onderzoekers	50%	50%
Lectoren	42%	58%

Inclusie en diversiteit in werving en loopbaanontwikkeling

HVHL heeft op het gebied van gendergelijkheid t.o.v. werving en loopbaanontwikkeling de volgende doelstellingen voor 2022 – 2025:

- Meer docenten met een niet westerse culturele achtergrond.
- Een evenwichtige verdeling van parttime en fulltime medewerkers als het gaat om man/vrouw verhouding.
- Een evenwichtige verdeling van de verschillende generaties.
- Voldoende internationale ervaring onder het onderwijzend personeel en de docent onderzoekers.
- Het invullen van 20 participatiebanen voor 2023.

De doelstellingen worden verder uitgewerkt in de taskforce Diversiteit en Inclusie.

Verdeling man/vrouw in relatie tot parttime/ fulltime dienstverband

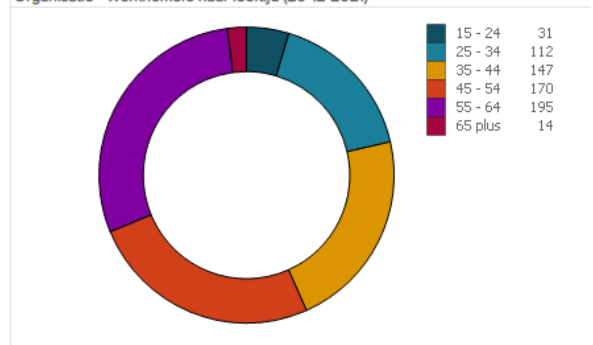
Ondanks de verdeling man/vrouw vrij evenwichtig verdeeld is, zien we dat er wel een onevenwichtige verdeling man/vrouw plaats vindt als het gaat om parttime/ fulltime dienstverband. 21% van de mannen werkt parttime t.o.v. 79% van de vrouwen.⁶ Dit heeft betrekking op de uitvoerende functies. Voor leidinggevende posities hanteert HVHL een minimale betrekkingssomvang van 0,8 FTE.

Generaties

HVHL gelooft in een evenwichtige balans tussen jonge en oudere medewerkers, zodat onderlinge samenwerking en kennisdeling gestimuleerd wordt.

De huidige leeftijdsverdeling bij HVHL is in evenwicht. In de strategische personeelsplannen wordt hier op opleidings- en afdelingsniveau aandacht aan besteed.

Organisatie - Werknemers naar leeftijd (20-12-2021)



⁶ Dit percentage ligt hoger dan het NL gemiddelde: Bijna 60 procent van de werkende vrouwen in Nederland werkt in deeltijd tegenover nog geen 20 procent van de mannen.

Participatiebanen

HVHL wil een toegevoegde waarde leveren aan de maatschappij. Een werkomgeving waarin alle medewerkers zich betrokken en gerespecteerd voelen, ongeacht de omstandigheden. De doelstelling, zoals afgesproken binnen de Vereniging Hogescholen, is dat HVHL per 1-1-2023 een 20 tal participatiebanen (1 participatiebaan = 25,5 uur) hebben ingevuld. Om dit te behalen wordt het beleid verder aangescherpt. Daarnaast zijn in de jaarlijkse kaderbrieven middelen opgenomen waarvan een gedeelte wordt geormerkt voor de kosten van participanten.

Personeelswerving met een niet westerse migratie achtergrond

In het voorjaar van 2022 neemt HVHL deel aan een focusgroep van het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo dat ingaat op het werkgeversimago van de hogeschool. Om meer mensen met een niet-westerse achtergrond dienstverband in het hbo aan te nemen, is het belangrijk dat HVHL voor deze doelgroep een aantrekkelijk(er) werkgeversimago krijgt. De adviezen uit de focusgroep worden meegenomen bij het bepalen van de arbeidsmarktcommunicatie uitingen. HVHL ziet dit onderzoek als een 0-meting.

Bij de selectie van kandidaten wordt op dit moment de beste match nagestreefd, zonder voorrang te geven aan kandidaten met een niet westerse migratieachtergrond.

Integratie van de gender dimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs

Diversiteit & inclusie wordt strategisch verweven in alle organisatieniveaus van HVHL. Dit is een voorwaarde is voor de kwaliteit en het succes van de hogeschool. Zo is de integratie van de gender dimensie in onderzoek en onderwijs belangrijk omdat het een aanvullend perspectief biedt op onderwijs, onderzoek en organisatievraagstukken. Het is relevant om inzicht te hebben in de mate waarin onderwijs en onderzoek vanuit 'mannelijk en vrouwelijk' perspectief wordt belicht en wat de consequenties hiervan zijn. In de strategische personeelsplannen wordt dit gewaarborgd.

Maatregelen tegen gender gebaseerd geweld inclusief seksuele intimidatie

HVHL heeft diverse maatregelen verankerd in de standaard regels en richtlijnen.

HVHL hanteert een gedragscode waarin uitgangspunten zijn vastgelegd van het gewenste gedrag binnen HVHL. Hierin wordt omschreven hoe medewerkers met collega's en studenten omgaan en waar men terecht kan als sprake is van ongewenst gedrag. Hierin wordt ook aandacht besteed aan het respecteren van elkaars etnische of nationale afkomst, godsdienstige overtuiging, geslacht, seksuele voorkeur en fysieke en verstandelijke (on)mogelijkheden. De gedragscode geldt voor alle medewerkers die in dienst zijn van HVHL en voor iedereen die in en om de gebouwen van HVHL werkt, bijvoorbeeld voor catering, schoonmaak of onderhoud. Voor studenten staan de gedragsregels apart beschreven in het Studentenstatuut.

Wanneer medewerkers te maken hebben met ongewenst gedrag, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie of geweld, kunnen zij zich wenden tot de vertrouwenspersonen of ombudsman. Daarnaast hanteert HVHL een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen en het reglement ombudsman. Ook de leidinggevenden hebben een cruciale rol bij het signaleren en bespreekbaar maken van klachten op het terrein van ongewenst gedrag.

Jaarlijks wordt het huidige beleid m.b.t. ongewenst gedrag geëvalueerd.