

# Bijdragen aan een betere wereld...



## Gendergelijkheid bevorderen binnen HZ

Datum: juni 2022  
Door: Frederiek van Wickeren  
Nalezing door: Roos Dieleman, Jorien Mesu-Minderhoud  
Versie: Conceptversie 1.6 (5 juli 2022)

# INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave .....	2
Inleiding .....	3
DEEL 1 Vooraf .....	4
Wat houdt gender in?.....	4
Waarom gendergelijkheid bevorderen belangrijk is .....	4
Stand van zaken gendergelijkheid in Nederland .....	4
Beleid rondom gendergelijkheid in organisaties .....	5
Wat is er nodig om gendergelijkheid te bevorderen .....	6
SDG's en IDG's gaan hand- in- hand samen.....	6
DEEL II Missie van HZ.....	7
Deel III Waar staan we nu? .....	8
Inleiding .....	8
Onderwijs en gendergelijkheid .....	8
Kengetallen binnen het onderwijs en onderzoek.....	9
DEEL IV Waar zetten we de komende jaren op in? .....	11
Personeelsbeleid.....	11
Onderwijs en verrijken curriculum .....	13
Verhalen, symbolen, rituelen en rolmodellen .....	13
Financiële middelen.....	14
Bronnenlijst .....	16

# INLEIDING

## Achtergrond

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. De voorwaarde is onderdeel van de plannen die Europese Commissie heeft opgesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen (Gender Equality Strategy 2020-2025; Gender Equality in the European Research Area). Met ingang van 2022 moet elke juridische entiteit (overheidsinstantie, onderzoeks- of hogeronderwijsinstelling) beschikken over een gendergelijkheidsplan (Gender Equality Plan, hierna: GEP) om in aanmerking te komen voor financiering vanuit Horizon Europe. Het is waarschijnlijk dat deze voorwaarde (van het hebben van een GEP) een opstap is naar bredere diversiteitsvoorwaarden, om in aanmerking te komen voor financiering vanuit Horizon Europe.

Dit Gendergelijkheidsplan (GEP) van HZ University of Applied Sciences is opgesteld in het kader van de voorwaarden voor financiering vanuit Horizon Europe. De inhoud sluit echter aan bij bestaande strategieën, doelen, ambities en ontwikkelingen binnen HZ, die in het kader van GEP samengebracht worden.

Dit plan betreft een *werkdocument*: niet alleen bestaande, maar ook toekomstige doelen, randvoorwaarden, ontwikkelingen en acties met betrekking tot gendergelijkheid, diversiteit en inclusie worden in het plan opgenomen. Dit document is er ook voor bedoeld om de dialoog gaande te houden en onszelf scherp te houden in de te ondernemen acties en maatregelen. Tot slot is het bedoeld om onszelf in de spiegel aan te kijken en te reflecteren op ons eigen handelen.

## Leeswijzer

In het onderliggende document wordt in deel 1 het onderwerp gender en gendergelijkheid geïntroduceerd en komt het waarom van gendergelijkheid en het belang van bevorderen van gendergelijkheid aanbod. Vervolgens is in deel 2 de missie en de ambitie van HZ opgenomen waaruit blijkt dat de HZ haar bijdrage wil leveren. Wat in grote lijnen de huidige stand van zaken is en hoe wij de komende jaren verder werken aan het bevorderen van gendergelijkheid wordt uitgewerkt in de delen 3 en 4.

## Communicatie over het Plan

Het plan is beschikbaar op de website van HZ, ook in de Engelse taal. Daarnaast staat het op MyHZ, het interne digitale portal voor medewerkers en studenten. Via de lijn, maar ook via de nieuwsbrief van P&OO wordt het plan onder de aandacht gebracht en wordt van alle medewerkers medewerking en inzet gevraagd.

Dit document is ter informatie gedeeld met de Hogeschoolraad.

## Commitment vanuit College van Bestuur

Als kartrekker/voorzitter en verantwoordelijke voor de uitvoering van dit plan is in de BDT-vergadering van 5 juli 2022 Barbara Oomen benoemd. Barbara heeft zich als voorzitter van het College van Bestuur nadrukkelijk verbonden aan het thema Diversiteit, Inclusie en Gendergelijkheid.

# DEEL 1 VOORAF

## Wat houdt gender in?

We gebruiken het woord gender voor de sociaal ontstane verschillen tussen vrouwen en mannen. Sekse of geslacht is dat wat biologisch bepaald is: mensen worden meestal geboren met vrouwelijke of mannelijke biologische kenmerken. We leren meisjes en jongens aan om uit te groeien tot vrouwen en mannen. Dit aangeleerde gedrag zorgt voor een bepaalde identiteit en rol: gender. Mensen hebben vaak op basis van hun gender verschillende plekken in de samenleving. Bij gendergelijkheid is er sprake van geen enkele discriminatie op basis van het biologisch geslacht of de rol die mensen in de samenleving innemen. Mensen van verschillende genders hebben dan toegang tot evenveel kansen, middelen en diensten (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (hierna RVO), 2022).

## Waarom gendergelijkheid bevorderen belangrijk is

Onderzoek heeft uitgewezen dat de wereldeconomie, en daarmee direct het realiseren van ambities van organisaties, een boost krijgt en de maatschappij profiteert van gendergelijkheid (zie onderstaande afbeeldingen). Het is niet voor niets dat de Europese commissie (EC) ervoor gekozen heeft om zich in te zetten voor het bevorderen van gendergelijkheid.



Afbeelding: waarom gendergelijkheid bevorderen belangrijk is (RVO, 2022)

De EC is van mening dat er specifieke maatregelen nodig zijn om de genderkloof te dichten op de arbeidsmarkt en ziet daarin een belangrijke taak weggelegd voor onderwijs- en onderzoeksinstituten. HZ onderschrijft deze visie en wil actief beleid maken om gendergelijkheid te stimuleren. Zij ziet het bevorderen van gendergelijkheid als onderdeel van het aandachtsgebied “Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid” van HZ. De kanttkening die wij hierbij maken is wel dat, gezien het feit HZ behoort tot de kleinere hogescholen van Nederland, het belang van het onderwerp zeker gezien wordt maar tot op heden niet per se tot uitdrukking komt in het schrijven van omvangrijke beleidsplannen. Dit onderliggende verantwoordingsdocument ter bevordering van gendergelijkheid GEP moet om die reden ook als een beleidsdocument gezien worden waarmee HZ voor de komende jaren invulling geeft aan dit onderwerp maar dat ook richting geeft aan een breder inclusiebeleid binnen HZ.

## Stand van zaken gendergelijkheid in Nederland

Nederland zakte in 2019 met 11 plekken ten opzichte van 2018 naar plek 38 op de ranglijst gendergelijkheid van het World Economic Forum (WEF) (Trouw, 2022). Drie jaar later staat

Nederland weer op de 31e plaats. Deze stijging is zeker een verbetering, maar het WEF waarschuwt dat we er nog lang niet zijn. Uit hetzelfde rapport blijkt dat Nederland in 2022 nog steeds onderaan staat op de ranglijst van de 22 West-Europese landen en Noord-Amerika. Nederland is hierbij zelfs gezakt van plek 16 naar 17 (Womeninc, 2021).

Het HZ-beleid zal er niet rechtstreeks voor zorgen dat de genoemde lijst er op korte termijn anders zal gaan uitzien. Tegelijkertijd moeten wij ook niet onderschatten wat onze impact op de lange termijn kan zijn als we in ons beleid aandacht besteden aan gendergelijkheid als onderdeel van inclusie. Elk jaar studeren honderden van onze studenten af. Zij komen op posities terecht waar zij hun invloed kunnen doen laten gelden. Laat hun invloed dan positief zijn ten aanzien van dit onderwerp.

### Beleid rondom gendergelijkheid in organisaties

Een organisatie heeft verschillende manieren om dit beleidsthema invulling te geven. Er kan onderscheid worden gemaakt in *gender blind* zijn, *gender aware* zijn en *gender transformatief* zijn (RVO, 2022). De HZ kan op het moment van dit schrijven getypeerd worden als “gender aware”: zij heeft de ambitie de komende jaren haar beleid en beleidsuitvoering op zo’n manier invulling te geven dat het een wezenlijke bijdrage levert in gendergelijkheidsbevordering in de eigen organisatie en in het bewustzijn van mensen die zij aflevert voor het beroepenveld.

#### Gender blind

Beleid en programma’s die gender totaal negeren. Hierin wordt geen rekening gehouden met: culturele, economische, sociale en politieke rollen; rechten, verantwoordelijkheden en machtsrelaties van vrouwen en mannen; de dynamiek tussen mannen en vrouwen en jongens en meisjes. Hierdoor kunnen ongelijkheid en stereotypen onbedoeld groter worden in plaats van kleiner.

#### Gender aware

Beleid en programma’s die deze culturele aspecten analyseren en meenemen in hun plan, maar zonder de onderliggende structuren te veranderen. Mannen en vrouwen profiteren allebei van de inspanningen.


#### Gender transformatief

Projecten en programma’s waarin het doel is om gelijkheid te versterken als onderdeel van de programmadoelstellingen. Tegelijkertijd pakken ze onderliggende sociale structuren, beleid en sociale normen aan.

Afbeelding: Drie niveaus van genderbewust zijn.

## Wat is er nodig om gendergelijkheid te bevorderen

Onderstaande afbeelding laat zien welke factoren gendergelijkheid bevorderen (op de subthema's besluitvorming, zelfvertrouwen en capaciteiten).

DAADKRACHT > Invloed & zeggenschap		
 Besluitvorming	 Zelfvertrouwen	 Capaciteiten
 Middelen	 Zelfbeeld	 Ondernemerschap
 Uitgaven	 Bewustzijn van capaciteiten	 Leiderschap
 Tijd	 Durf om zich uit te spreken	 Management

Afbeelding: wat is er nodig om gendergelijkheid te bevorderen

Vanuit het perspectief gezien zoals genoemd in bovenstaande afbeelding: vrouwen wereldwijd hebben minder toegang tot middelen, kunnen minder uitgaven doen en hebben minder tijd. Hun zelfvertrouwen is vaak lager dan dat van mannen en ze krijgen minder mogelijkheden om hun capaciteiten te ontwikkelen (RVO, 2022). Daarnaast moeten wij er ons van bewust zijn, dat ook persoonlijke karaktereigenschappen, culturele factoren en opvoeding ertoe leiden dat daadkracht in meer of mindere mate aanwezig is bij een persoon van welk gender dan ook. Als een deel van de wereldbevolking minder daadkrachtig is en/of het minder goed heeft, vraagt dat ook iets van het ander deel van de wereldbevolking om deze mensen tegemoet te komen.

## SDG's en IDG's gaan hand- in- hand samen

De SDG's (Sustainable Development Goals) zijn ontwikkeld om de gelijkheid in de wereld te beslechten. En uit de SDG's zijn begin 2021 5 IDG's (Inner Development Goals) ontwikkeld. Kort gezegd komt het erop neer dat de IDG's gaan over welke skills mensen nodig hebben om een bijdrage te leveren aan het realiseren van de SDG's. Het IDG's-raamwerk bestaat uit vijf categorieën die 23 vaardigheden en kwaliteiten van menselijke innerlijke groei en ontwikkeling organiseren. Het raamwerk is ontwikkeld door een team van internationale onderzoekers na uitgebreid outreachend overleg met meer dan duizend personen ([www.innerdevelopmentgoals.org](http://www.innerdevelopmentgoals.org), 2021).

1	Being — Relationship to Self
2	Thinking — Cognitive Skills
3	Relating — Caring for Others and the World
4	Collaborating — Social Skills
5	Acting — Driving Change

Afbeelding: Innerdevelopmentgoals (IDG, 2021)

## DEEL II MISSIE VAN HZ

De in deel I genoemde SDG's, oftewel de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties, vormen het moreel kompas van de HZ. De missie van de HZ is als volgt geformuleerd:

De HZ draagt bij aan een betere wereld...

*... door als persoonlijke hogeschool hbo-professionals op te leiden.*

*... door als University of Applied Sciences samen met partners oplossingen te vinden voor vraagstukken op het gebied van water, energie en vitaliteit.*

*... door als regiopartner voor de Zeeuwse delta de ontwikkelingen in de regio de ondersteunen.*

Onze missie laat zich weer vertalen in de volgende vier ambities, die de komende jaren (2022-2027) centraal staan.

Ambitie 1	Ambitie 2	Ambitie 3	Ambitie 4
We zijn een opleider van professionals voor een wereld in transitie.	Wij zijn een gewaardeerd instituut op het gebied van water, energie, en vitaliteit.	Wij zijn dé partner voor maatschappelijke opgaves in onze regio.	Wij zijn een bruisende community voor alle partijen.

Tabel: De 4 ambities van HZ.

Vanuit onze missie en visie op hoe wij dit gaan bereiken, onderschrijft HZ de doelstellingen van de Europese Unie op het gebied van gendergelijkheid, en verklaart HZ concreet te willen bijdragen aan de bevordering van gendergelijkheid. Als werkgever faciliteert en bevordert HZ gendergelijkheid binnen de eigen organisatie. En als onderzoeks- en onderwijsinstelling faciliteert en bevordert HZ door onderzoek en onderwijs de gendergelijkheid in de maatschappij.

# DEEL III WAAR STAAN WE NU?

## Inleiding

De HZ heeft zich als persoonlijke hogeschool altijd ingespannen om (nieuwe) medewerkers en studenten welkom te heten en de HZ een prettige werkomgeving te laten zijn. Er is aandacht voor sociale veiligheid en het creëren van een prettig leerklimaat. Dat de samenleving altijd in beweging is, de tijdgeest verandert en inzichten worden opgedaan, maakt dat de HZ voor het beleidsonderwerp diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid - waar gendergelijkheid onderdeel van is - meer aandacht heeft. De HZ streeft er naar de komende jaren te komen tot een volwassen beleid op het genoemde thema, uitgewerkt in personeelsbeleid, onderwijs- en onderzoeksbeleid.

## Onderwijs en gendergelijkheid

Een onderwijsinstelling is de uitgelezen plek om aandacht te besteden aan gendergelijkheid. Dat het belangrijk is om hier aandacht aan te besteden wil niet zeggen dat we dat op allerlei plekken precies op dezelfde manier moeten en willen doen. Er kan worden afgewisseld tussen meer impliciete en expliciete manieren om dit onderwerp onder de aandacht te brengen en te houden (afhankelijk van het curriculum van de opleidingen door de jaren heen). De kracht zit in de variatie (deel IV)) waarmee HZ het onderwerp gendergelijkheid als onderdeel van het beleidsonderwerp diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid onder de aandacht gaat brengen bij medewerkers, studenten en partnerorganisaties.

## Onderwijs en het thema diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

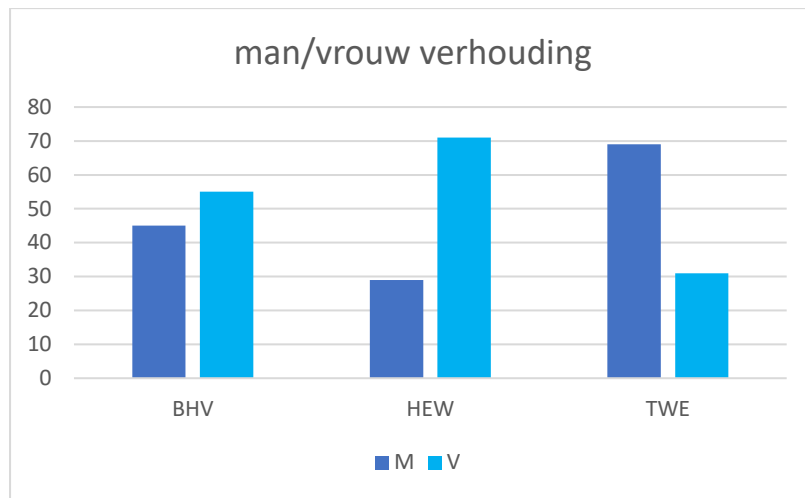
De docenten van HZ streven naar een veilige inclusieve leeromgeving voor hun studenten. Deze veilige leeromgeving moet allereerst worden gewaarborgd door docenten. HZ vindt dat alle docenten zich bewust moeten zijn van de verschillen die er nog steeds zijn in gender (binnen en buiten de school) én van de voorbeeldrol die zij naar studenten hebben om de gendergelijkheid te bevorderen.

## Onderwijs en de Inner Development Goals

De IDG's die genoemd zijn in het vorige hoofdstuk zijn zeker niet helemaal nieuw binnen het onderwijs. Immers, er zijn continu ontwikkelingen gaande in het onderwijs. Aan sommige IDG's is binnen verschillende opleidingen en binnen verschillende curricula ook al aandacht besteed. Echter, toen waren de IDG's nog niet expliciet als zodanig benoemd. Het is het streven om de SDG's als moreel kompas te gebruiken en de IDG's binnen het curriculum meer aandacht te geven en bij toekomstige onderwijsontwikkeling te betrekken.



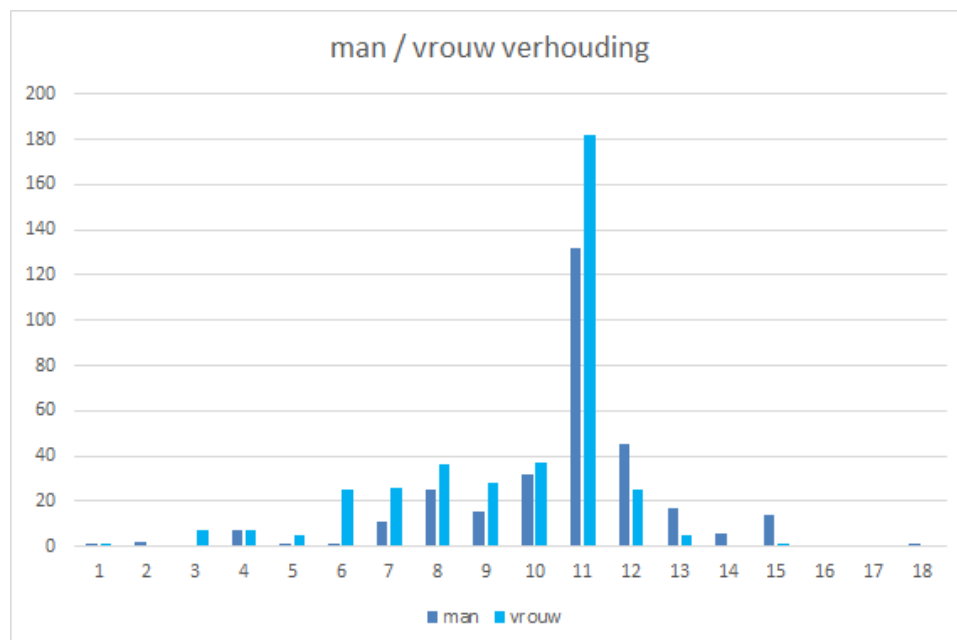
## Kengetallen binnen het onderwijs en onderzoek



Grafiek: man/vrouw verhouding per domein (medewerkers) (bron: sociaal jaarverslag 2021)

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de man/vrouw verhouding in medewerkers per domein erg verschilt. Traditioneel zijn er meer vrouwen dan mannen binnen het sociale domein en is het binnen het technisch domein precies andersom. In het economische domein is er sprake van een meer gelijke verdeling; iets meer vrouwen dan mannen. Dit beeld geldt niet alleen voor de HZ maar ook binnen het hoger onderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. Dat gegeven ontslaat ons nog niet van de plicht om meer vrouwen aan te trekken voor ons technisch domein, zowel studerende als medewerkers.

### Medewerkers en gendergelijkheid in functieniveau



Grafiek: man/vrouw verhouding totale personeelsbestand.

Als er vervolgens wordt gekeken naar de man/vrouw verhouding in het totale personeelsbestand in schaal 12 en hoger dan is de verhouding behoorlijk scheef te noemen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in schalen tot en met schaal 11. In schaal 12 zijn bijna twee keer zoveel mannen. In schaal 13 en hoger zitten slechts 6 vrouwen tegenover 38 mannen.

#### Monitoring van kengetallen

HZ verbindt zich de kengetallen naar gender jaarlijks te monitoren en hierover te laten rapporteren aan de verantwoordelijke portefeuillehouder binnen het BDT.

#### Geslachtsaanduiding voor studenten en medewerkers?

In een GEP kan de discussie, die in Nederland momenteel steeds vaker plaatsvindt, over de aanduiding van iemands geslacht, niet ontbreken. Uit onderzoek blijkt dat op de vraag 'Hoe moet je geslacht wel uitvragen?' geen eenduidig antwoord wordt gegeven. Dat is afhankelijk van wie je het vraagt (pro-public.nl, 2021).

Wanneer een medewerker in dienst treedt bij de HZ wordt gevraagd (sinds juni 2022) naar het geslacht: man/vrouw /anderszins. Dit is ook het geval wanneer een student zich inschrijft bij HZ.

# DEEL IV WAAR ZETTEN WE DE KOMENDE JAREN OP IN?

HZ wil dat haar studenten en haar medewerkers zich nu en in de toekomst veilig en gewaardeerd voelen en wil dat studenten en medewerkers zichzelf kunnen zijn, ongeacht gender, geloof en/of afkomst. Het bevorderen van gendergelijkheid is onderdeel van het beleid van de HZ dat ook diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid onder de aandacht brengt. Dit beleid wordt in de komende tijd verder ontwikkeld.

Een Hogeschool in een grote stad kiest er veelal voor om het personeelsbestand een afspiegeling van de studentpopulatie te laten zijn. Omdat de HZ gerekend kan worden tot een middelgrote school en niet gevestigd is bij een grote stad, wil de HZ op een andere manier dan het afspiegelbeginsel diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid onder de aandacht brengen. Tegelijkertijd heeft de HZ door een respectabel aantal internationale studenten wel degelijk de ambitie om dit onderwerp te markeren. Niet in de laatste plaats omdat de HZ erin gelooft dat de Nederlandse samenleving erbij gebaat is om professionals en toekomstige professionals met een nationale en een internationale achtergrond zich ervan bewust te laten zijn, dat wij leven in een democratische rechtsstaat waarin artikel 1 van onze grondwet een groot goed is en omdat bij het oplossen van de complexe wereldwijde vraagstukken het betrekken van diverse perspectieven van (levens)belang is.

Aan welke initiatieven we denken wanneer we het bevorderen van gendergelijkheid als onderdeel van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, praktisch en concreet willen vormgeven staat hieronder weergegeven. We hebben als voorlopige categorieën gekozen voor: 1) personeelsbeleid, 2) onderwijs, onderzoek en verrijken curriculum en 3) verhalen, symbolen, rituelen en rolmodellen.

De hierna opgenomen opsomming per thema is niet limitatief; er zijn meer en andere vormen denkbaar die later kunnen worden toegevoegd.<sup>1</sup>

## Personeelsbeleid

### Werving en selectie

- HZ vindt het belangrijk dat bij het werven van een nieuwe collega de vacaturetekst inclusief is opgesteld. Wij zullen ons hierbij laten ondersteunen door externe expertise om zo onze eigen skills op dit punt te ontwikkelen.
- Tijdens de onboarding /inwerkperiode wordt aandacht besteed aan het thema en wordt “zo doen wij het hier/ wij staan hiervoor...” en het waarom hiervan uitgebreid toegelicht.

## Professionaliseringsbeleid/ opleidingsaanbod

### I. Leren en ontwikkelen

---

<sup>1</sup> De acties die zien op het vanuit het Programma Horizon 2020 verplichte onderdeel training van een aanpak voor training van management en beslissingsbevoegden, met het oog op het zichtbaar maken van de mogelijke blinde vlekken op het onderwerp Gendergelijkheid en het vergroten van bewustwording van de noodzaak van investering op dit thema, zijn in onderstaande tabel aangeduid met een \*\*. Om een zo op maat mogelijke aanpak te bieden voor de breedte van alle medewerkers in onze organisatie, kiest de HZ ervoor om een divers palet aan activiteiten te benoemen.

- Intern wordt momenteel de discussie gevoerd wat ons standpunt is ten aanzien van het aantal docenten dat een master heeft/zou moeten hebben en het aantal docenten met een Phd (nu landelijk het quotum is losgelaten). De verhouding tussen mannen-vrouwen kwam niet in de discussie aan de orde maar voegen we nu toe. Daarnaast betrekken we bij het ontwikkelen van professionaliseringsbeleid de gelijkheid in ontwikkelkansen tussen onderwijsgevend en niet-onderwijsgevend personeel.

## II. Open dialoog: lunch lectures

- De HZ start een open dialoog tussen medewerkers en studenten, waarin ervaringen en ideeën met elkaar worden gedeeld voor een inclusieve hogeschool. Deze 'lunch lectures' kunnen input opleveren voor het maken of uitvoeren van (nieuw) beleid. De eerste staat gepland op 12 juli 2022.
- Door een kunstenaar (bijvoorbeeld een striptekenaar) worden een of meerdere dialogen in verhaalvorm opgetekend en uitvergroott ingelijst in de school opgehangen op een centrale plek.

## III. Gastsprekers uitnodigen

- Inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid is een onderwerp dat brede aandacht geniet. Tegelijkertijd is het een onderwerp dat de gemoederen ook hoog kan doen laten oplopen. Daarom is het van belang dat een ervaren gastspreker(s) wordt(en) uitgenodigd voor een inspiratiesessie, die de beheersing van het onderwerp en van de inclusieve taal meester is.

## IV. Masterclass diversiteit & inclusiviteit en waarde vrij selecteren\*\*

- We zetten in op het opnemen van een masterclass inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid en een training waarde vrij selecteren in het opleidingsaanbod van de HZ.

## V. Bestaande activiteiten

- Het organiseren van 'Diversity day' en dialoogsessies continueren we.

## Cultuur

### I. Werkbelevingsonderzoek / MTO

- MTO wordt om het jaar afgenomen. Hierin staan 3 vragen opgenomen die gaan over inclusiviteit en 8 vragen over ongewenst gedrag. We beraden ons op de vraag of dit voldoende is.

### II. Hoe spreken we elkaar aan?

- Bij voornaam of bij achternaam? Met of zonder zichtbare titel? We starten hierover een interne dialoog.

### III. Altijd een exitinterview met mensen die vrijwillig de organisatie verlaten

- Het is niet te hopen dat medewerkers van HZ de organisatie verlaten, omdat zij de organisatie als onvoldoende inclusief beschouwen. Om er zeker van te zijn, dat dit niet het geval is, willen we niet alleen een gesprek voeren met medewerkers die uit dienst gaan maar hen ook een (anonieme) vragenlijst laten invullen waar expliciet naar hun

ervaring wordt gevraagd. Deze verzamelde informatie is input voor de interdisciplinaire regiegroep Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (die start in juli 2022).

## Personele kengetallen

### I. Evenredige verdeling over functieniveaus

- HZ streeft naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen over de functieniveaus en functieschalen en daarmee loopbaanperspectieven voor mannen en vrouwen gelijk kunnen zijn.

## Onderwijs en verrijken curriculum

### Onboarding van studenten ten behoeve van studiesucces

HZ wil de nadruk leggen op bieden van gelijke kansen. Hierbij moeten professionals zich realiseren dat voor gelijke kansen er ook ongelijke behandeling soms nodig is. Onderwijs kan het verschil maken voor die mensen voor wie het vertrekpunt anders is (denk aan studenten met schulden, studenten met een onveilige thuissituatie, een student die vader of moeder is/wordt, een student wiens Nederlands niet de moedertaal is, een student die statushouder is, een student die in transitie is, een student die 's avonds in detentie gaat, een student die geen vaste woon en verblijfplaats heeft enz.). Wat moeten we doen?

### I. Open dialoog met professionals

- Studenten, die met een dergelijke problematiek zoals hierboven staat beschreven, te maken hebben, moeten zich veilig voelen voordat zij met hun verhaal naar buiten komen. De HZ is voornemens om in een open dialoog met professionals van de HZ (vertrouwenspersonen, studentpsychologen, decaan, studentzaken, docenten, studieloopbaancoaches, opleidingsmanagers enz) op frequente basis (2 per jaar) welke begeleiding studenten nodig hebben om studiesucces te ervaren. De professionals kunnen hun ervaring delen en van elkaar leren.

### II. Onderzoek naar gendergelijkheid

- In het najaar van 2022 zal een bijeenkomst worden georganiseerd met de leading lectoren om met elkaar het genderperspectief net als diversiteit in bredere zin te betrekken bij ontwikkelen van onderzoek en om te verkennen of gendergelijkheid in de nabije jaren nadrukkelijker een thema kan zijn om onderzoek op te ontwikkelen.

## Verrijken van curricula

### I. Inner development goals (IDG'S)

- We onderzoeken samen met de onderwijsprofessionals (uit elk domein) hoe de huidige SLC-programma's, maar ook andere vakken waar deze IDG's naadloos bij zouden kunnen aansluiten, verrijkt kunnen worden met deze IDG's opdat onze studenten zich kunnen ontwikkelen in deze IDG's (als voorwaarde om de beoogde SDG's te realiseren).

## Verhalen, symbolen, rituelen en rolmodellen

Het bevorderen van inclusiviteit binnen de HZ gaat samen met het vertellen van verhalen, het laten zien van symbolen, het introduceren van rituelen en rolmodellen aan het woord laten.

- Het kopen van een regenboogvlag/ LHTBIQ-vlag en deze hijsen en gezamenlijk hijsen op 11 oktober op Coming out day (met een foto op MyHZ).
- Wie van het personeel of de studenten wil als “rolmodel” optreden (interview geven, ervaring delen – positieve en negatieve enz)
- BDT bespreekt, verwijst naar het onderwerp inclusiviteit wanneer de gelegenheid zich voordoet of creëert deze gelegenheid op een natuurlijke wijze bij interne en externe gelegenheden.

### Financiële middelen

In de BDT-vergadering van 5 juli 2022 zijn voor de jaren 2022 en 2023 de middelen ten behoeve van uitvoering van dit plan toegezegd:

	2022	2023
<b>personele inzet</b>	0,1 fte	0,4 fte
<b>Overige middelen</b>	€ 2.500 euro (awareness sessie/inspiratie door expert)	€ 10.000 euro (10 dagdelen inhuur expertise voor training)

### Maatregelen om diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid te bevorderen binnen HZ<sup>2</sup>

Thema Personeelsbeleid	Wat
Werving & Selectie	Inclusieve vacatureteksten en bewustwording t.a.v. bias – training team P&OO + leidinggevenden **
	Onboarding en thema Inclusie
Professionaliseringsbeleid	Gelijke scholingskansen voor alle medewerkers
	Open dialoog: lunch lectures **
	Uitnodigen gastsprekers** Masterclass diversiteit en inclusie**
Cultuur	Werkbelevingsonderzoek/MTO evalueren en zo nodig aanpassen
	Aanspreekvormen binnen de HZ? Voornaam, titels zichtbaar enz? Hoe rapporteren we of doen we mededelingen?
	Ontwikkelen beleid omtrent uitdiensttreding exitinterviews

<sup>2</sup> De acties die zien op het vanuit het Programma Horizon 2020 verplichte onderdeel training van een aanpak voor training van management en beslissingsbevoegden, met het oog op het zichtbaar maken van de mogelijke blinde vlekken op het onderwerp Gendergelijkheid en het vergroten van bewustwording van de noodzaak van investering op dit thema, zijn in onderstaande tabel aangeduid met een \*\*. Om een zo op maat mogelijke aanpak te bieden voor de breedte van alle medewerkers in onze organisatie, kiest de HZ ervoor om een divers palet aan activiteiten te benoemen.

Personele kengetallen	Monitoring gelijke man/vrouw verdeling over functieschalen.
	Acties ter bevordering van gelijke verdeling over functieschalen.
<b>Thema Onderwijs en verrijken curriculum</b>	<b>Wat</b>
Onboarding van studerenden t.b.v. bevorderen studiesucces	Open dialoog met professionals uit verschillende functies
Kengetallen studerenden aantallen	Monitoren van aanmeldingen studenten (m/v) Monitoren van uitstroom van studenten met diploma (m/v)
Werven van vrouwelijke studerenden voor de techniek opleidingen.	Gerichte acties op binnen halen van vrouwen. Acties ter bevordering van het behouden van vrouwelijke studenten voor de opleiding.
Verrijken van curriculum	Onderzoeken of IDG's het curriculum kunnen verrijken.
Onderzoek op het gebied van diversiteit, inclusie en gendergelijkheid	Verkenkend gesprek starten met Leading Lectures
<b>Thema Verhalen, symbolen e.d.</b>	
Zichtbare uitingen	Gerichte communicatie (vlag, verhalen, rolmodellen aan het woord, BDT roert het onderwerp aan)

<sup>[1]</sup> De acties die zien op het vanuit het Programma Horizon 2020 verplichte onderdeel training van een aanpak voor training van management en beslissingsbevoegden, met het oog op het zichtbaar maken van de mogelijke blinde vlekken op het onderwerp Gendergelijkheid en het vergroten van bewustwording van de noodzaak van investering op dit thema, zijn in onderstaande tabel aangeduid met een \*\*. Om een zo op maat mogelijke aanpak te bieden voor de breedte van alle medewerkers in onze organisatie, kiest de HZ ervoor om een divers palet aan activiteiten te benoemen.

## BRONNENLIJST

- Sturen op gender geen moeite maar een must.* (2022, 3 maart). RVO. Geraadpleegd op 6 juni 2022, van <https://www.rvo.nl/onderwerpen/sturen-op-gender-geen-moetje-maar-een-must>
- Nederland zakt op ranglijst gelijkheid tussen mannen en vrouwen.* (2019, 17 december). Trouw. Geraadpleegd op 6 juni 2022, van <https://www.trouw.nl/binnenland/nederland-zakt-op-ranglijst-gelijkheid-tussen-mannen-en-vrouwen~b794e4bc/>
- Ondanks een stijging op de ranglijst: We zijn er nog niet.* (2021, 15 april). Womeninc.nl. Geraadpleegd op 13 juni 2022, van <https://www.womeninc.nl/actueel/global-gender-gap-report-2021-ondanks-een-stijging-op-de-ranglijst-zijn-we-er-nog-niet>
- Meisjes voelen meer prestatiedruk dan jongens.* (2021, 14 december). CBS. Geraadpleegd op 19 juni 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/50/meisjes-voelen-meer-prestatiedruk-dan-jongens>
- Inner development goals.* (2021, 1 april). Inner development goals. Geraadpleegd op 6 juni 2022, van <https://www.innerdevelopmentgoals.org/>
- Man, vrouw of anders. Is het nodig: Goede antwoord categorieën?* (2021, 10 oktober). pro-public.nl. Geraadpleegd op 21 juni 2022, van <https://marketresponse.nl/actueel/inclusiever-marktonderzoek-hoe-kijkt-nederland-naar-geslachtsneutraliteit>