



# **Gender Equality Plan**

Hogeschool Rotterdam

## Gender Equality Plan Hogeschool Rotterdam

### Inleiding

Diversiteit en inclusie zijn voor Hogeschool Rotterdam essentiële thema's. Als hogeschoolgemeenschap zijn we een samenleving in het klein. Het is onze maatschappelijke taak het goede voorbeeld te geven. Door samen verantwoordelijkheid te dragen voor een open, inclusieve leer- en werkomgeving, waarin het draait om het ontwikkelen van talenten en het samen vormgeven van maatschappelijk relevante transitie's. In 2022 is er een [Whitepaper Diversiteit en Inclusie](#) opgesteld, waarin de stand van zaken, de ambities en een plan van aanpak zijn opgenomen. Gelijkheid, en meer specifiek ook gendergelijkheid, is hierin uiteraard een zeer belangrijk thema, binnen het grote palet aan onderwerpen met betrekking tot diversiteit en inclusie. In dit Gender Equality Plan gaan we nader in op de visie, regelingen, richtlijnen en ambities van Hogeschool Rotterdam op (gender)gelijkheid op basis van de onderliggende Whitepaper en overige onderliggende beleidsdocumenten. De gehanteerde hoofdstukindeling en de behandelde onderwerpen zijn gebaseerd op de richtlijnen voor een gendergelijkheidsplan zoals deze door Horizon zijn [gepubliceerd](#).

### Gendergelijkheid

Onder gendergelijkheid verstaan we het gelijk stellen en gelijk behandelen van mensen ongeacht geslacht, genderidentiteit of seksuele geaardheid. We beschouwen gendergelijkheid als een integraal thema waarbij we gender vanuit intersectionaliteit benaderen. Intersectionaliteit (ook wel kruispuntdenken) betekent dat diversiteit nooit alleen over één aspect van verschil (gender, ras/ethniciteit, etc.) gaat. Verschillende vormen van ongelijkheid versterken elkaar en moeten begrepen worden in relatie tot elkaar. Bijvoorbeeld, ervaringen van gender zijn altijd verbonden met iemands etnische en seksuele achtergronden. Er moet dus altijd gekeken worden naar verschillende sociale positioneringen. We streven naar gendergelijkheid in alle lagen van de organisatie en willen met dit plan gendergelijkheid actief bevorderen. Concreet betekent dit dat de maatregelen die ontwikkeld en geïmplementeerd worden het doel moeten hebben om gendergelijkheid te bevorderen. We zien gender niet als een binair begrip. We hebben het zowel over een "gendergelijke" verdeling van taken en functies als over ons uitgangspunt dat gender geen rol mag spelen bij beslissingen en kansen voor medewerkers en studenten.

De beschikbare data in de verschillende hoofdstukken zijn vooralsnog gebaseerd op man-vrouwverschillen omdat de huidige systemen nog geen bredere data kunnen leveren.

## 1. Werk-privébalans en organisatiecultuur

### 1.1 Werk-privébalans

Werkgeluk is essentieel. Het draagt bij aan een positieve organisatiecultuur (en een positieve organisatiecultuur draagt bij aan werkgeluk), een betere werk-privébalans en maakt het mogelijk voor medewerkers hun unieke talenten in te zetten. Door te streven

naar werkgeluk wil de hogeschool onder andere aandacht genereren voor onderlinge verbondenheid, voor zingeving in werk en studie en persoonlijke groei van medewerkers. Bij werk- en privébalans gaat het over mogelijkheden voor werknemers om het privéleven op een flexibele manier te kunnen combineren met het werkleven. De regelingen hieromtrent komen uit algemene wet- en regelgeving, uit de cao en uit hogeschoolspecifieke regelingen. Veel van deze regelingen dragen bij aan gendergelijkheid doordat zij voorzieningen treffen om bijvoorbeeld zorgtaken die maatschappelijk gezien vaak scheef over diverse genders zijn verdeeld te combineren met werk. Denk bijvoorbeeld aan ouderschapsverlof niet alleen voor moeders, maar ook voor vaders.

Naast algemene regelingen als ouderschapsverlof en duurzame inzetbaarheid die voortkomen uit de cao en regelgeving, schenkt Hogeschool Rotterdam extra aandacht aan werkdruk via ons werkdrukbeleid. Uit onderzoek is bekend dat onder meer de combinatie van zorgtaken en werk kan leiden tot hogere werkdruk. Vanuit het jaarlijks afgenomen werkbelevingsonderzoek (WBO) krijgen we inzicht in de ervaren werkdruk en eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen. Teams gaan hier vervolgens zelf mee aan de slag en het bestuur houdt zicht op de werkdruk voor de gehele hogeschool.

## **1.2 Organisatiecultuur**

Organisatiecultuur verwijst naar een set van waarden en normen: wat vinden we belangrijk en hoe gedragen we ons? Bij Hogeschool Rotterdam krijgen we via het WBO informatie over hoe medewerkers de organisatiecultuur beleven. Er lijkt op basis van het WBO geen reden om aan te nemen dat de organisatiecultuur, zoals deze ervaren wordt, nadelige gevolgen heeft voor één van de beide sekses. We hebben nog geen onderzoek of dit ook geldt voor personen die buiten de traditionele man/vrouw-indeling vallen.

## **2. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming**

Hogeschool Rotterdam hecht waarde aan genderbalans in besluitvorming (gelijke vertegenwoordiging). Tweeënveertig procent van de fte's in de functieschalen 14 tot en met 18 staan geregistreerd als V (2022). In schaal 13 (middenmanagement en hogere beleids- en docentfuncties) is dit 48%. In de selectieprocedures voor management-, directie- en CvB-functies wordt er aandacht besteed aan de genderbalans in de besluitvormingsgremia.

Om de hogeschool een inclusieve werkomgeving te maken, worden managers getraind in inclusieve besluitvorming en worden sollicitanten voor management- en directiefuncties getoetst op hun capaciteiten op inclusief leiderschap en inclusief handelen (zie onder 7).

## **3. Gendergelijkheid in recruitment en carrièrevoortgang**

### **3.1 Inclusieve werkomgeving**

Hogeschool Rotterdam heeft als doel een inclusieve werkomgeving te bieden waarin diversiteit als kracht aangewend wordt. Het streven is dat de diverse studenten zich

herkennen in onze medewerkers en dat docenten zich kunnen inleven in de diversiteit van onze studenten. Een inclusieve werkomgeving is een randvoorwaarde om onze studenten een inclusieve leeromgeving te kunnen bieden.

Zichtbare genderdiversiteit zorgt voor een inclusiever beeld van de hogeschool als werkgever waardoor de hogeschool aantrekkelijker is voor nieuwe medewerkers. Ook zorgt het voor minder ziekteverzuim en minder personeelsverloop. Daarnaast heeft zichtbare genderdiversiteit ook invloed op het beeld van Hogeschool Rotterdam als opleider bij (potentiële) studenten en ouders.

Het werving- en selectieproces van de hogeschool is in de afgelopen jaren aangepast om het proces objectiever te maken en inclusiever te kunnen werven. Vacatures zijn herschreven en beoordelingsprocessen zijn aangepast zodat competenties en vaardigheden van de kandidaten steeds centraal staan tijdens werving en selectie.

In het Strategisch HRM-beleid Hogeschool Rotterdam worden de ambities en activiteiten voor het HRM-beleid 2020-2022 beschreven. Dit beleid krijgt op korte termijn een vervolg voor de komende jaren, waarin we onder ander beschrijven hoe Hogeschool Rotterdam toewerkt naar een inclusieve en diverse organisatie. Ook in het Actieplan Diversiteit en Inclusie 2.0 staan de ambities en voorgenomen acties verder uitgewerkt.

### **3.2 Gelijke beloning**

In 2022 is een onderzoek uitgevoerd naar eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen de hogeschool. De uitkomsten van dit onderzoek geven geen aanleiding tot nadere acties. Wel zullen we als hogeschool periodiek blijven monitoren op eventuele beloningsverschillen. Rapportage hierover vindt plaats in het Sociaal Jaarverslag

## **4. Integratie van (gender)gelijkheid in onderzoek en onderwijs**

Hogeschool Rotterdam positioneert zich als een maatschappelijk verantwoordelijke en inclusieve hogeschoolgemeenschap. In de Strategische Agenda (2023 – 2028) wordt specifiek benoemd dat we willen dat elke student en medewerker zich welkom, veilig, gezien en gekend voelt. Informatie rondom diversiteit en inclusie binnen Hogeschool Rotterdam is gebundeld op een webpagina.

### **4.1 Onderwijs**

In ons onderwijs hebben we als een van de uitgangspunten dat we rekening houden met de kenmerken (achtergrond, leerstijl, leeftijd, etc.) van de student. Ons onderwijs wordt ontwikkeld vanuit inclusieve pedagogiek en didactiek. Studenten worden actief betrokken bij het onderwijs zelf en de innovatie, uitvoering en besluitvorming over het onderwijs. Zo verbeteren we de onderwijskwaliteit en vergroten we binding met de opleiding en de hogeschool. Ook biedt Hogeschool Rotterdam studenten de ruimte om talenten te ontwikkelen op een manier die bij hen past.

Voor en door studenten is de community Included, waar ruimte wordt geboden aan ongehoorde verhalen van studenten, het studentengeluid gericht op inclusie, racisme en discriminatie én het thuis voelen binnen Hogeschool Rotterdam. De ambitie van de community is een hogeschool waarin iedereen zich welkom en thuis voelt, ongeacht seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie, seksuele geaardheid, beperking, uiterlijke kenmerken, neurodiversiteit, leeftijd, afkomst of religie, en waar acceptatie en diversiteit de boventoon voert. Ook heeft de hogeschool een afdeling Studentenwelzijn die studenten ondersteunt. Studentendecanen, studentenwelzijnsadviseurs en peercoaches staan klaar voor studenten die ondersteuning kunnen gebruiken op persoonlijk vlak of studiegerelateerd.

De Expertisegroep Inclusiviteit heeft als doel het versterken van pedagogische en didactische competenties van docenten ten behoeve van inclusief onderwijs en het vergroten van samenhang tussen een inclusieve leer- en werkomgeving. Inclusief onderwijs benut diversiteit aan talenten en rolmodellen in een inclusieve werkomgeving. En vice versa, een inclusieve werkomgeving is voorwaarde voor een inclusieve leeromgeving. De expertisegroep geeft handvatten voor het omgaan met diversiteit in je werk en om onderwijs zo te organiseren, ontwikkelen en uit te voeren dat alle studenten zich thuis kunnen voelen en succesvol kunnen zijn.

Leer- en innoveerprogramma's vonden tot eind 2023 onder meer plaats in de WERKplaats Inclusieve Pedagogiek & Didactiek, waar docenten de mogelijkheid hebben om concreet aan de slag te gaan om hun onderwijs inclusiever te maken via experimenten. Er wordt begeleiding, ruimte (tijd) en een community geboden. De WERKplaats zorgt voor kennisdeling en onderzoek naar effecten. Het uitgangspunt is inclusive excellence. Vanaf medio 2023 worden de uitkomsten van de werkplaats breed gedeeld in de hogeschool, onder meer via deze website, via de Adviseurs Onderwijskwaliteit die adviseren over inclusieve curricula en via het lectoraat Diversiteit en Inclusiviteit.

#### **4.2 Onderzoek**

In het praktijkgericht onderzoek van Hogeschool Rotterdam is aandacht voor (gender)gelijkheid, zowel inhoudelijk in het onderzoek als in de organisatie rondom het onderzoek. Waar van toepassing worden (mogelijke) gendergebaseerde verschillen meegenomen in het ontwerp van het onderzoek, zoals in zorggerelateerd- en medisch onderzoek. Dergelijk onderzoek wordt ook conform de geldende wet- en regelgeving getoetst door een Medisch Ethische Toetsingscommissie (METC). Voor onderzoek waar deze wettelijke verplichting niet bestaat, is binnen Hogeschool Rotterdam een eigen Ethische Commissie Onderzoek (ECO) ingericht, waar onderzoekers terecht kunnen voor advies rond ethische, juridische en procedurele aspecten van hun onderzoek. De positie en rol van de ECO zijn vastgelegd in het Reglement Ethische Commissie. Dit is onderdeel van de borging van de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit.

Ook is het de ambitie om aandacht voor (potentiële) genderaspecten in onderzoek nog

meer onder de aandacht te brengen bij lectoren, docent-onderzoekers en andere medewerkers betrokken bij onderzoek, om tot een dusdanig bewustzijnsniveau op dit gebied te komen dat dit onderwerp vanzelfsprekend wordt meegenomen in nieuwe onderzoeksprojecten en plannen.

## **5. Maatregelen tegen (gendergerelateerd) ongewenst gedrag**

Als Hogeschool Rotterdam streven we naar een veilige leer- en werkomgeving, waarin het uitgangspunt wederzijds respect is tussen alle studenten en medewerkers. Helaas kan in elke organisatie ongewenst gedrag voorkomen: (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie, zowel gendergerelateerd als op andere vlakken. We werken met elkaar aan een inclusieve omgeving, waarin studenten en medewerkers zich veilig voelen en waarin zij professioneel gedrag laten zien. In dit gedrag staat respect, integriteit, feedback durven geven en krijgen centraal. Ongewenst gedrag is onacceptabel, van zowel studenten als personeel. Dit is vastgelegd in het Beleid Ongewenst Gedrag Hogeschool Rotterdam, waarin onder andere de positie en rol van vertrouwenspersonen, de klachtenregeling en een breed scala aan ondersteunende maatregelen worden beschreven. Onderdeel hiervan is het Handlingsprotocol Ongewenst Gedrag, waarin de concrete stappen staan beschreven die studenten en medewerkers dienen te zetten als ze te maken krijgen met ongewenst gedrag in de breedste zin van het woord. Er is een structuur ingericht die ervoor zorgt dat meldingen professioneel worden behandeld, in een veilige omgeving met de mogelijkheid om bij een externe commissie een officiële melding te doen.

Het beleid Ongewenst gedrag richt zich op het voorkomen van en zo nodig ingrijpen bij ongewenst gedrag. Informatie over dit beleid is op ons intranet gepubliceerd en we werken ernaartoe dat iedereen ernaar handelt. Het belangrijkste uitgangspunt is professioneel en gewenst gedrag en een breed gedragen verantwoordelijkheid binnen de gehele organisatie. Melden alleen lost ongewenst gedrag immers niet op; voorkomen en zo nodig ingrijpen zijn essentieel.

## **6. Monitoring, evaluatie en middelen**

In de uitvoering van de wet- en regelgeving is er een uitgebreide jaarlijkse verslaglegging van Hogeschool Rotterdam. Onderdeel hiervan is het sociaal jaarverslag, waarin ook jaarlijks cijfers over de verdeling man/vrouw over verschillende functiefamilies worden opgenomen en vergeleken met eerdere jaren. Deze rapportage zal naar aanleiding van dit plan verder worden uitgebreid. De borging van deze monitoring is daarmee onderdeel van de reguliere verslagleggingscyclus van Hogeschool Rotterdam. Wel merken we hierbij op dat het om een binaire visie gaat; het verdient aandacht om hier een meer moderne formulering, passend bij de visie op diversiteit en inclusie te vinden, die recht doet aan het volledige genderspectrum en ook de informatie geeft die nodig is om gelijkwaardigheid verder te bevorderen.

De afgelopen jaren is een aanzienlijke extra financiële injectie gedaan om het actieplan diversiteit en inclusie uit te voeren. Dit benadrukt nogmaals de waarde en urgentie die Hogeschool Rotterdam hecht aan dit onderwerp. Voor de komende jaren ligt de focus op de vertaling van hetgeen is geleerd naar de staande organisatie en het maken van bewuste keuzes hierin. Hogeschool Rotterdam richt zich op vijf kernthema's: inclusief leiderschap, inclusieve leeromgeving, inclusieve werkomgeving, inclusieve communicatie en inclusief werven & selecteren.

In het jaarverslag over 2021 is voor het eerst een vergelijking gemaakt met 2020 op het gebied van de registratie van meldingen vanuit studentenwelzijn, vertrouwenspersonen, integrale veiligheid en bureau klachten en geschillen. In relatie tot landelijke cijfers over ongewenst gedrag, zijn de aantallen bij de hogeschool laag. De hogeschool streeft ernaar het melden van ongewenst gedrag laagdrempelig te laten zijn zodat incidenten ook daadwerkelijk worden gemeld. Bijvoorbeeld via onze vertrouwenspersonen.

Het is de ambitie van Hogeschool Rotterdam om de ingezette koers op het gebied van diversiteit en inclusie, met inbegrip van het volledige spectrum van genderaspecten en aanverwante onderwerpen, door te zetten en te bestendigen. Het is vanzelfsprekend dat het nodig is om de bestaande initiatieven, werkgroepen en andere gremia binnen en buiten onze organisatie te blijven ondersteunen, zodat de gestelde doelen behaald kunnen worden en Hogeschool Rotterdam zich nog verder ontwikkelt als een veilige leer- en werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn, mee mag doen en op waarde wordt geschat.

## **7. Trainingen**

Professionalisering wordt aangeboden vanuit onze eigen HR Academie. In de trainingen gericht op inclusief onderwijs wordt al sinds jaar en dag aandacht besteed aan inclusie in de breedste zin van het woord. Sinds enkele jaren wordt ook professionalisering aangeboden gericht op een inclusieve werkomgeving. Onderdelen hiervan zijn:

- De workshops inclusie als onderdeel van de introductie nieuwe medewerkers.
- De leergang inclusieve communicatie voor niet-docenten.
- Extra aandacht voor diversiteit en inclusie in de management developmentprogramma's van nieuwe managers.
- Een leergang Inclusief Leiderschap is ontwikkeld en wordt aangeboden aan het management van de hogeschool.

Gendergelijkheid is onderdeel van de diverse trainingen, onder meer in de vorm van casuïstiek. In de nieuwsbrief Inclusie waar alle medewerkers zich voor kunnen inschrijven wordt aandacht besteed aan nieuwe ontwikkelingen. De diverse trainingen zijn evidence based ontwikkeld en worden continue op basis van de meest recente inzichten bijgesteld.

## 8. Wat gaan we de komende jaren doen?

Op het gebied van inclusie en gendergelijkheid in het bijzonder heeft de hogeschool al veel activiteiten ondernomen en beleid ontwikkeld. We blijven echter ambitieus om meer te doen en meer te bereiken. Voor de komende jaren staat het volgende in de planning:

1. Sinds kort heeft de hogeschool in haar personeelsinformatiesysteem de mogelijkheid om medewerkers als non-binair of genderdivers te registreren. Medewerkers zijn echter niet actief in de gelegenheid gesteld zich als zodanig te registreren. We onderzoeken of dit wenselijk is. Ook voor studentenregistratie onderzoeken we de mogelijkheden.
2. Om ons streven naar gendergelijkheid verder te ondersteunen willen we in onze communicatie optimaal gebruik gaan maken van genderneutraal taalgebruik. We bedoelen met inclusief schrijven dat teksten zo zijn opgesteld, dat elke lezer zich er kan in herkennen. Genderneutraal taalgebruik kan helpen de stereotiepe mannelijke of vrouwelijke rol te doorbreken. Onderzoeksbureau Verwey Jonker Instituut heeft in 2022 een onderzoek uitgevoerd naar de stand van zaken rondom inclusieve communicatie op Hogeschool Rotterdam. We hebben onderzocht wat dit betekent in communicatie naar studenten, omgeving én medewerkers. De aanbevelingen worden toegepast en zijn vertaald naar een stijlguide inclusieve communicatie. Ons doel is continu inclusieve communicatie in te zetten en te ontwikkelen op alle onderwerpen waar dat mogelijk is. Bijvoorbeeld communicatie bij werving en selectie, bij trainingen en professionalisering van medewerkers en ook bij de diverse onderwijs en onderzoeksmaterialen.
3. In 2023 heeft een groot deel van het management professionalisering gericht op diversiteit en inclusie gevolgd. Deze lijn wordt verder doorgezet waarbij de trainingen ook zullen worden aangepast voor en aangeboden aan alle medewerkers van de hogeschool.
4. Tot nu toe gaat het beleid van onze hogeschool uit van gender als binair begrip. Waar we naar streven is een bredere opvatting rondom gender. We beogen in de toekomst ook inzicht te krijgen in de ervaren organisatiecultuur voor medewerkers met een non-binaire identiteit.
5. Hogeschool Rotterdam heeft de ambitie genderdiverse personen en transgender personen, in het bijzonder in hun transitieperiode, te ondersteunen. Dit geldt voor medewerkers, voor studenten en voor derden die op welke manier dan ook een relatie met de hogeschool hebben.
6. Bij ons Kenniscentrum Talentontwikkeling is er een onderzoekslijn op het gebied van inclusie. Binnen deze onderzoekslijn wordt kennis ontwikkeld die professionals helpt om de samenleving inclusiever te maken, zodat elk persoon met diens talenten kan en mag meedoen in de maatschappij. Dit onderzoek draagt bij aan het versterken van competenties van (aanstaande) professionals. Het is de ambitie om de kennis en lessen die worden geleerd uit dit onderzoek te implementeren in ons overige onderzoek, onderwijs en binnen de organisatiecultuur. Sinds april 2023 is bij het kenniscentrum een lector die op dit onderwerp gericht onderzoek zal doen.



*Definitief GEP n.a.v. CvB bespreking mei 23 en 12 december 2023, aanpassingen goedgekeurd door W. van der Brink 18 december 2023, KS/MK/AL e.a.*