



Gendergelijkheidsplan Hogeschool Utrecht

Gendergelijkheidsplan Hogeschool Utrecht

Januari 2022

Ondertekening – Statement CvB



Het College van Bestuur van Hogeschool Utrecht vindt gendergelijkheid van groot belang en accepteert geen discriminatie op grond van gender of welke andere grond dan ook. Onder gendergelijkheid verstaan wij een balans en gelijke behandeling in de verhouding man-vrouw bij onze medewerkers op alle niveaus in de organisatie.

Op diverse manieren committeert het College van Bestuur van Hogeschool Utrecht zich aan het streven naar gendergelijkheid. Via onze koepelorganisatie Vereniging Hogescholen zijn we verbonden aan de Charter Diversiteit, waarmee we de meerwaarde van diversiteit en inclusie onderstrepen. Ook via de cao-hbo en onze integriteitscode spreken we ons uit voor gendergelijkheid en tegen discriminatie en ongewenst gedrag. Daarmee sluiten we ons aan bij de Europese Unie en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen. Gendergelijkheid is een kernwaarde en een grondrecht.¹

We beschouwen gendergelijkheid als onderdeel van onze ideeën over diversiteit en inclusie. Hogeschool Utrecht faciliteert actief de weg naar gelijkheid, diversiteit en inclusie. Dat doen we onder meer door capaciteit te organiseren op het thema van diversiteit en inclusie. Hogeschool Utrecht heeft sinds 2021 een diversity officer in dienst en onderhoudt een Netwerk Diversiteit en Inclusie waarin medewerkers en studenten participeren. Hogeschool Utrecht publiceert in 2022 een totaalvisie op en beleidsambities voor diversiteit en inclusie, waarin het thema gendergelijkheid een integraal onderdeel is. Het beleid, de activiteiten, workshops en evenementen die uit deze totaalvisie komen, zullen te vinden zijn op de website [Diversiteit en Inclusie](#). Daarnaast voorziet Hogeschool Utrecht in regelingen en trainingsaanbod die helpen bij het creëren van een goede werk-privébalans, het doorbreken van vooroordelen, en een veilige werkomgeving.

Hogeschool Utrecht doet jaarlijks verslag van de data die we bijhouden op het gebied van gendergelijkheid. Op basis van deze cijfers zullen wij jaarlijks die acties uitvoeren die nodig zijn om genderbalans en gendergelijkheid na te streven en verder vorm te geven.

Utrecht, datum

Handtekening

Jan Bogerd

Voorzitter College van Bestuur

Tineke Zweed

Lid College van Bestuur

Wilma Scholte op Reimer

Lid College van Bestuur

¹ Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, Europese Commissie, 2020.

Inleiding



Zoals blijkt uit de [Europese Gender Equality Strategy](#) voor de periode 2020-2025 acht de Europese Commissie extra inzet nodig om gendergelijkheid te bereiken binnen de Europese sector voor onderzoek en innovatie, waaronder hogescholen. Die extra inzet krijgt onder meer vorm door de vraag aan onderzoeksinstellingen om een gendergelijkheidsplan op te stellen. In een dergelijk plan geven de instellingen aan wat zij doen om een inclusieve organisatie te zijn en om gelijkheid te stimuleren. Een Gendergelijkheidsplan is een voorwaarde om deel te kunnen nemen aan subsidieprogramma's binnen Horizon Europe.

1. Diversiteit en Inclusie bij Hogeschool Utrecht



Zoals we in ons [Ambitieplan 2026](#)² aangeven willen we als hogeschool inclusief en toegankelijk zijn, “waar iedere student en medewerker zich thuis voelt en kan voelen. Waar iedereen zich gekend weet en gelijke kansen krijgt. Diversiteit is een groot goed, we koesteren ieder talent en omarmen de verschillen.”

De HU ambities op diversiteit en inclusie zullen worden geformuleerd in een visiedocument dat momenteel in voorbereiding is en dat in 2022 gepubliceerd wordt. Daarin willen we helder weergeven hoe we de kernwaarden van diversiteit en inclusie meenemen in de strategie en doelstellingen van de HU en verankeren in ons HU-beleid. Aan de hand van onze visie zetten we activiteiten in gang die ons helpen om de HU inclusief en divers te maken en te behouden.

Onze visie, onze monitoring en onze activiteiten zijn te vinden op onze website Diversiteit en Inclusie.

2. Organisatie Diversiteit en Inclusie



In september 2020 is vanuit de kwaliteitsgelden in het kader van HU Gemeenschapsvorming subsidie verleend aan het Netwerk Diversiteit en Inclusie (Netwerk D&I) van de HU. Dit heeft geleid tot de aanstelling van een diversity officer per 1 januari 2021, en een student- en medewerkeraanjager van het netwerk per 1 april 2021.

Dit netwerk bestaat uit een kern van gefaciliteerde studenten en medewerkers. Samen hebben ze de opdracht om het belang van het thema D&I te benadrukken en te sturen op het realiseren van doelen. Dat doen ze door bijv. activiteiten, workshops en evenementen te organiseren en advies te geven. Van 2021 tot en met 2025 is er een bedrag begroot van €1.300.000,- voor bekostiging van het netwerk en de geplande activiteiten.

² Ambitieplan 2026, We koesteren elk talent, blz. 14

Bij het bevorderen van diversiteit en inclusie hebben de ondersteunende diensten Onderwijs, Onderzoek & Studentzaken (OO&S) en Human Capital een organisatorische en ondersteunende verantwoordelijkheid. Zij hebben een faciliterende en regisserende rol bij het realiseren van een diverse en inclusieve werk- en leergemeenschap en bij de professionalisering van onze docenten en medewerkers.

Het thema D&I is uiteraard niet alleen van bovengenoemde actoren, maar is van de hele HU gezamenlijk. Daarom wordt er altijd vanuit samenhang met alle andere programma's en netwerken binnen en buiten de HU samengewerkt en worden D&I thema's in gezamenlijkheid en in samenwerking verder vertaald in activiteiten, plannen en beleid.

2. Monitoring: Diversiteit en Inclusie in cijfers



De HU rapporteert jaarlijks over gendergelijkheid in haar [Jaarverslag](#). Naast gendergelijkheid monitoren we ook andere dimensies van diversiteit en inclusie, onder andere met behulp van onze interne HU Thermometer (medewerkerstevredenheid). Op basis van deze cijfers krijgen we evidence based informatie over hoe inclusiviteit wordt ervaren door medewerkers en hoe het medewerkersbestand van de HU is opgebouwd, kijkend naar gender, en leeftijd.

Het bijhouden van cijfers is een eerste stap naar het voeren van het gesprek over gendergelijkheid. Op basis van de cijfers en onze visie op diversiteit en inclusie kan in jaarlijkse managementgesprekken tussen directeuren en College van Bestuur besloten worden om specifieke acties te ondernemen. De effecten van deze acties worden waar mogelijk weer jaarlijks gemeten en geëvalueerd. Een overzicht van de in te zetten activiteiten worden gepubliceerd op de website [Diversiteit en Inclusie](#).

3. Voorzieningen



Om inclusie en gelijkheid te stimuleren hebben we bij de HU een aantal richtlijnen en regelingen die hier aan bijdragen. Hieronder volgt een overzicht van deze middelen die gelijkheid zoveel mogelijk stimuleren en tegelijkertijd zorgen voor een veilige omgeving waarin dit ook mogelijk is.

Arbeidsvoorwaardelijk

De HU volgt [de cao-hbo](#). Naast de cao heeft de HU een aantal extra regelingen die niet in de cao of bij wet zijn geregeld.

- HU kent, bovenop de [wettelijke regeling](#) en cao (artikel J-10 en J-12), betaald [verlengd bevallingsverlof](#) (HU regeling Verlengd bevallingsverlof) van 1 maand 100% verlof (of 2 maanden 50% verlof).
- HU voorziet in de [mogelijkheid](#) om gedurende negen maanden na een bevalling het werk te onderbreken voor kolven of het geven van borstvoeding. In alle gebouwen van de HU zijn aparte kolfruimtes aanwezig.
- Binnen de gebouwen van de HU zijn er genderneutrale toiletten aanwezig.

Ontwikkelingsmogelijkheden

- HU biedt ondersteuning voor alle medewerkers op het gebied van werk-privé balans via het [Ontwikkelportaal](#) voor medewerkers van de HU.
- Op het Ontwikkelportaal en op de website Diversiteit en Inclusie worden kennisclips, artikelen en trainingen aangeboden die bewustzijn creëren ten aanzien van onbewuste vooroordelen.
- Het aanbod van de verschillende trainingen en workshops wordt regelmatig vernieuwd en het aanbod op het gebied van diversiteit, inclusie, inclusief leiderschap, vrouwen in kracht en dergelijke zal gedurende de tijd verder worden uitgebreid.

Veiligheid

- HU heeft een [Integriteitscode](#) waarin voor studenten, [medewerkers](#) en [leidinggevenden](#) duidelijk staat dat discriminatie op welke grond dan ook niet getolereerd wordt.
- Medewerkers kunnen bij ongewenst gedrag of een vermoeden van integriteitsschending terecht bij hun leidinggevende en/of een vertrouwenspersoon. Regels hierover liggen vast in de regeling Ongewenst Gedrag en de regeling Vermoeden Integriteitsschending. Alle regelingen en de integriteitscode zijn te vinden op de website www.hu.integriteit.nl.
- HU heeft een aanbod op het gebied van preventie, vitaliteit en gezondheidsbevordering geregeld. Via een collectieve verzekering is ook een preventiepakket opgenomen voor HU-medewerkers met als doel om medewerkers te helpen de regie over hun gezondheid en loopbaan tijdig bij te sturen en duurzaam inzetbaar te blijven.