



Gender Equality Plan

Behorende bij Openbare Verklaring Gendergelijkheid



Citeertitel

Datum inwerkingtreding

Vastgesteld door Bestuur

Instemming van Medezeggenschapsraad

Rechtsgrondslag

Korte omschrijving

Gender Equality Plan

29-03-2022

29-03-2022

Niet vereist

Europese Commissie - financieringsvereiste

Met de openbare verklaring, zoals in bijlage 1 opgenomen, onderstreept NHL Stenden Hogeschool het belang van (gender)diversiteit en inclusie en committeren wij ons eraan om in lijn met deze openbare verklaring de toepassing van de principes van gelijke kansen te bevorderen en zorg te dragen voor een veilige leer- en werkomgeving. Dit Gender Equality Plan geeft inhoud aan deze openbare verklaring.

Inhoud

Introductie	4
1 Aanleiding	6
2 Visie	7
3 Maatregelen	8
3.1 Balans werk/privé en cultuur	8
3.2 Leiderschap en besluitvorming	8
3.3 Werving & loopbaanbeleid	8
3.4 Integreren van de genderdimensie in onderwijs en onderzoek	9
3.5 Maatregelen tegen geweld	10
4 Toegewezen budget en middelen	11
5 Data beschikbaarstellen over gender en hierover jaarlijks rapporteren	12
6 Training en capaciteitsopbouw	13
7 Bronnen	14
Bijlage 1	15

Introductie

Kunnen zijn wie je bent is voor mij één van de belangrijkste waarden van onze hogeschool. Alle studenten en medewerkers zijn welkom bij NHL Stenden, ongeacht achtergrond of geslacht. We scherpen onze zienswijze en uitgangspunten rondom inclusiviteit en diversiteit continu aan. Het ondertekenen van dit Gender Equality Plan is daar een mooie aanvulling op.

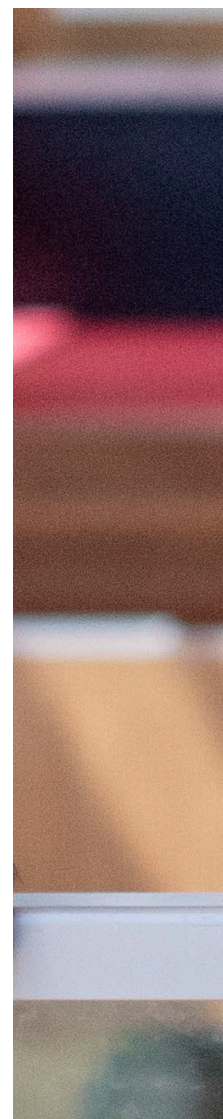
NHL Stenden wil een inclusieve en diverse hogeschool zijn waar iedereen zich thuis voelt. Daarom is het belangrijk dat studenten rolmodellen hebben en onze medewerkers een goede afspiegeling zijn van onze studentenpopulatie zodat zij zich vrij voelen en zichzelf kunnen zijn. Dit gaat niet vanzelf; inclusie is een werkwoord. Je moet je best doen om gezamenlijk een inclusieve werkomgeving te creëren en de juiste mensen te werven, waarbij diversiteit in acht wordt genomen. Hierin hebben alle organisatieonderdelen een bijdrage te leveren en vragen we als College van Bestuur de werkgroep IDARE (Inclusion, Diversity, Anti Racism en Equity) ons hier voortdurend scherp op te houden.

Wij willen studenten aan het werkveld afleveren die niet schrikken van diversiteit en het zien als een meerwaarde. Ook daarom is het zo belangrijk dat studenten op onze hogeschool leren samenwerken met medestudenten met een andere achtergrond, cultuur of genderidentiteit. Binnen het onderwijs zelf moet dit bespreekbaar gemaakt worden zodat studenten zich vrij voelen naar buiten te treden als de persoon die zij willen zijn: man, vrouw, transgender of non-binair. Dit vereist ook de juiste faciliteiten die erkenning bieden, zoals bijvoorbeeld genderneutrale toiletten. Ik ga er daarom mijn persoonlijke doel van maken om dit te realiseren.

Nu dit plan ondertekend is, kunnen we verder met de uitvoering hiervan, want dat is immers waar het om draait. Ik kijk ernaar uit om verder te bouwen aan een inclusieve en diverse hogeschool waar iedereen zich veilig voelt en volledig zichzelf kan zijn.



Erica Schaper
Voorzitter College van Bestuur





1. Aanleiding

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. Dit als een van de uitvloeisels van de gendergelijkheidsstrategie 2020-2025 waarin de inzet van de Europese Commissie voor gelijkheid op alle EU-beleidsterreinen uiteen wordt gezet.

Met de openbare verklaring, zoals in bijlage 1 opgenomen, onderstreept NHL Stenden Hogeschool het belang van (gender)diversiteit en inclusie en committeren wij ons eraan om in lijn met deze openbare verklaring de toepassing van de principes van gelijke kansen te bevorderen en zorg te dragen voor een veilige leer- en werkomgeving.



2. Visie

NHL Stenden Hogeschool wil een inclusieve en diverse hogeschool zijn waar studenten en medewerkers welkom zijn, ongeacht afkomst, geslacht, achtergrond of welk kenmerk dan ook. Met een divers samengesteld personeelsbestand, een afspiegeling van de maatschappij, zetten we ons in voor kwalitatief goed en inclusief onderwijs en onderzoek.

Diversiteit gaat voor NHL Stenden Hogeschool over meer dan over verschillen in gender en net zo goed over verschillen in kwaliteiten, waarden, arbeidsmarktpositie, culturele achtergrond of behoeftes. Inclusiviteit gaat over het waarderen en benutten van deze verschillen, over respect hebben voor eikaars mening en achtergrond. We zijn samen verantwoordelijk voor een leer- en werkomgeving waar iedereen gezien en gekend wordt en waar talenten worden benut. Dit vinden we belangrijk en dit blijven we ontwikkelen.

Onze manier van werken, de ontwikkeling van beleid en de besluitvorming in alle onderdelen van de organisatie zijn gebaseerd op uitwisseling en begrip tussen verschillende culturen en waarden op de verschillende vestigingen. Taalverschillen mogen daarbij geen barrière zijn. We bevorderen interculturaliteit. Op wereldschaal bekeken sluiten we via onze vestigingen aan bij vraagstukken die samenhangen met de realisering van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties.



3. Maatregelen

NHL Stenden heeft een (IDARE) werkgroep ter bevordering van een inclusieve leer- en werkomgeving waarin iedereen zich gelijkwaardig behandeld voelt, waarin respect de norm is en diversiteit wordt omarmd. Zij bestaan uit studenten en medewerkers vanuit diensten en onderwijs. IDARE (Inclusiviteit, Diversiteit, Anti-Racisme, Equity) signaleert, biedt een luisterend oor voor studenten en medewerkers en fungeert als intern adviesorgaan.

NHL Stenden hanteert geen voorkeursbehandelingen voor vrouwen maar zet zich in voor het creëren van een veilige omgeving voor alle medewerkers en studenten en specifiek voor hen in een kwetsbare positie. Al eerder tekende NHL Stenden de Verklaring van Dordrecht, ter ondersteuning van transgender medewerkers. Ook geven wij gehoor aan het manifest van Amnesty over seksuele intimidatie onder vrouwen door een intern onderzoek te starten onder studenten.

We schetsen hieronder onze standpunten en zienswijze op de door OC&W aanbevolen thema's ter bevordering van diversiteit en inclusie.

3.1 Balans werk/privé en cultuur

NHL Stenden Hogeschool is van mening dat organisatiecultuur en evenwicht tussen werk en privéleven sleutelementen zijn voor de totstandbrenging van een omgeving waarin zowel mannen als vrouwen zich kunnen ontplooiën en gelijke kansen hebben om een bevredigende loopbaan op te bouwen. Wensen, kansen, mogelijkheden en onmogelijkheden zijn in de tijd aan verandering onderhevig. Dit betekent dat dit voortdurend onderwerp van gesprek zal zijn.

Binnen MyAcademy (de interne professionaliseringsacademie) bieden we workshops aan die ondersteunend zijn aan het vergroten van het bewustzijn over diversiteit en onbewuste vooroordelen. Om bij te dragen aan een gezonde balans tussen werk en privé bieden we een verzameling diensten aan die variëren van life balance coaches, cursussen over stressmanagement, mindfulness, timemanagement als ook personal coaching. Naast deze diensten bieden we ook passende arbeidsvoorwaarden zoals betaald ouderschapsverlof, regeling aanvullend geboorteverlof, beleid bewust en flexibel belonen.

3.2 Leiderschap en besluitvorming

Omdat we meer in teams en multidisciplinair werken krijgen we meer te maken met verschillen. Teams zijn effectiever als ze deze verschillen kunnen benutten. Dit vraagt van ieder teamlid, en van een leidinggevende specifiek, verantwoordelijkheid voor het creëren van een veilige leer- en werkomgeving. In deze leer- en werkomgeving is er ruimte voor verschillen, voelt eenieder zich gezien en gehoord en verliezen we onze strategische doelstellingen niet uit het oog. We ondersteunen teams en leidinggevenden hierin via het Leadership Development programma en teambegeleiding op maat.

3.3 Werving & loopbaanbeleid

NHL Stenden hanteert de NVP sollicitatiecode, waarbij gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en een transparante procedure waarbij functie-eisen en criteria vooraf vastgelegd zijn, de kern is. Aanvullend wordt er in 2022 een werving en selectiebeleid opgesteld.

Wij hechten belang aan een goede introductie van nieuwe medewerkers zodat zij zich welkom voelen en een succesvolle start kunnen maken in onze organisatie.

Specifieke aandacht richt NHL Stenden binnen het werving- en loopbaanbeleid op de doelgroep van arbeidsparticipanten. NHL Stenden heeft zich gecommitteerd aan de banendoelstelling van de Participatiewet. Deze wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook met een arbeidsbeperking.

3.4 Integreren van de genderdimensie in onderwijs en onderzoek

Als instelling voor hoger onderwijs hebben wij inspraak in wie onze toekomstige samenlevingen opbouwt. We zien het als onze opdracht om door middel van inclusief, hoogwaardig onderwijs en onderzoek een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten en aan de maatschappelijke vooruitgang van de regio's waarin wij actief zijn. Onze internationale aanwezigheid helpt ons om daarbij over grenzen heen te kijken en open te staan voor andere perspectieven. Onze studenten worden opgeleid tot wereldwijze burgers en voelen zich thuis in een internationale context. Ons onderwijs en onderzoek worden ontwikkeld in co-creatie, gebaseerd op kennis die ontwikkeld is in verschillende delen van de wereld. Het leert ons omgaan met verschillende culturen, waarden en normen.



Het is de verantwoordelijkheid van de universiteiten en hogescholen om alle studenten gelijke kansen te bieden, ongeacht achtergrond, herkomst en vooropleiding. Niet alleen incidenteel, als het mis dreigt te gaan, maar ook proactief en structureel. Passende en betere begeleiding voorkomt problemen en zorgt voor optimale ontwikkeling van alle studenten.

Alle studenten die daarvoor de capaciteiten hebben moeten de kans krijgen om hun studie succesvol te starten en te voltooien. Aandacht voor de doorstroom en toegankelijkheid van het onderwijs voor studenten uit het vo en mbo, gelijke kansen, inclusief hoger onderwijs, het voorkomen van uitval en het bevorderen van studiesucces zijn belangrijke thema's voor het hoger onderwijs.

3.5 Maatregelen tegen geweld

De hogeschool vindt het belangrijk dat medewerkers en studenten in een veilige omgeving kunnen werken en leren. Medewerkers hebben via intranet toegang tot het beleid, regelingen en protocollen rond de behandeling van klachten en (vermeende) misstanden in de organisatie. Daarnaast kent de hogeschool een 'integriteitscode' en een 'protocol arbeidsconflicten'.

De hogeschool beschikt via het GIMD (specialist op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk) over twee vertrouwenspersonen zowel voor studenten als voor medewerkers.

Als NHL Stenden hebben we beleid geformuleerd op het gebied van (on)gewenste omgangsvormen. Het beleid Ongewenst Gedrag heeft tot doel om ongewenst gedrag te voorkomen. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. Ongewenst gedrag leidt vaak tot psychosociale klachten.

Het beleid besteedt aandacht aan preventie van ongewenst gedrag, sancties, voorlichting, vertrouwenspersonen, een klachtenregeling en het waarborgen van de bescherming van de privacy van betrokkenen. Hierbij is het uitgangspunt dat binnen NHL Stenden Hogeschool agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie niet worden geaccepteerd. Er worden disciplinaire maatregelen genomen tegen iedereen die handelt in strijd met dit beleid.



4. Toegewezen budget en middelen

NHL Stenden heeft een (IDARE) werkgroep ter bevordering van een inclusieve leer- en werkomgeving waarin iedereen zich gelijkwaardig behandeld voelt, waarin respect de norm is en diversiteit wordt omarmd. Zij bestaan uit studenten en medewerkers vanuit diensten en onderwijs. IDARE (Inclusiviteit, Diversiteit, Anti-Racisme, Equity) signaleert, biedt een luisterend oor voor studenten en medewerkers en fungeert als intern adviesorgaan.



5. Data beschikbaar stellen over gender en hierover jaarlijks rapporteren

NHL Stenden Hogeschool verzamelt gegevens over en houdt toezicht op naar geslacht/ gender uitgesplitste gegevens over medewerkers en studenten. Jaarlijks zullen we hier in ons jaarverslag over rapporteren.



6. Training en capaciteitsopbouw

De arbeidsmarkt en de werkvelden waarvoor onze studenten worden opgeleid zijn steeds meer geglobaliseerd. Om te kunnen omgaan met een in toenemende mate verweven en onderling verbonden wereld is het belangrijk dat studenten op de hoogte zijn van de interculturele en internationale dimensies binnen de context van hun studiegebied en deze begrijpen; ongeacht of ze in het buitenland studeren of 'at home', of het opleidingsniveau.

Dit geldt natuurlijk niet alleen voor onze studenten, maar vooral voor onze medewerkers die hierin het rolmodel zijn. Om voor medewerkers bij de dragen aan het verkrijgen van inzicht, begrip, herkenning van verschillen en waarden organiseert My Academy trainingen en workshops op het gebied van taal, internationalisering en culturele diversiteit.

Naast My Academy organiseert IDARE regelmatig activiteiten voor medewerkers en studenten om bewustwording op het gebied van diversiteit en inclusiviteit te bevorderen.



7. Bronnen

- IDare (2021), Over IDARE
<https://newuniversity.sharepoint.com/sites/idare/SitePages/Home.aspx>
- Leiderschapsontwikkeling (2021)
<https://newuniversity.sharepoint.com/sites/Leiderschapsontwikkeling>
- Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (2021), Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan
- My Academy (2021), Aanbod
<https://newuniversity.sharepoint.com/sites/MyAcademy>
- Netwerk voor HR professionals (2020), NVP sollicitatie code,
<https://www.nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode/>
- NHL Stenden (2019), Strategisch instellingsplan – werken aan wereldwijze innovatie
- NHL Stenden (2018), Beleid Ongewenst Gedrag NHL Stenden
- NHL Stenden (2019), Participatie beleid
- NHL Stenden (2019), Visie op resultaatverantwoordelijke teams en dienend leiderschap
- Verenigde Naties (2021), Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen
<https://unric.org/nl/duurzame-ontwikkelinasdoelstellingen/>

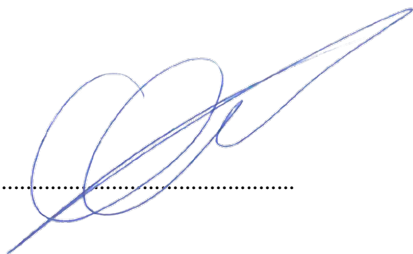
Bijlage 1

Openbare Verklaring Gendergelijkheid

Ondergetekende, namens NHL Stenden Hogeschool, verklaart:

- Het streven naar (gender)diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze hogeschool. Om deze reden willen we dan ook in alle geledingen de toepassing van de principes van gelijke kansen bevorderen.
- Nut en noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand zijn verbonden aan de strategische doelen. Diversiteit en inclusie ziet onze hogeschool als meerwaarde voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen.
- Het vergroten van bewustwording van de eigen zienswijze en onbewuste (voor)oordelen op het gebied van diversiteit is essentieel zodat passende actie kan worden ondernomen. Hier wordt budget en capaciteit voor vrijgemaakt.
- NHL Stenden Hogeschool doet jaarlijks verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van een zo heterogeen mogelijke populatie en het creëren van een veilige leer- en werkomgeving.

Handtekening:.....



Datum: 29 maart 2022

Bedrijf: NHL Stenden Hogeschool
Naam: Erica Schaper
Plaats: Leeuwarden
Functie: Voorzitter College van Bestuur

