

Gendergelijkheidsplan Zuyd Hogeschool

Inhoud

0. Inleiding	2
1. Openbaar document	2
2. Maatregelen ten aanzien van organisatie.....	2
3. Maatregelen ten aanzien van aantallen	4
4. Maatregelen ten aanzien van instituties	4
5. Maatregelen ten aanzien van kennisontwikkeling en overdracht	4
6. Afsluiting	5

Bijlage: Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan

0. Inleiding

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 hoger onderwijsinstelling) beschikken over een gendergelijkheidsplan om in aanmerking te komen voor financiering vanuit Horizon Europe.

Zuyd Hogeschool vindt gendergelijkheid, diversiteit en inclusie belangrijk. Alle medewerkers en studenten moeten zich welkom en geaccepteerd voelen bij Zuyd. In dat verband onderschrijft Zuyd de Gender Equality Strategy 2020-2025 van de Europese Commissie.

Bovengenoemde verplichting is aanleiding tot het opstellen van het (eerste) institutionele Zuyd gendergelijkheidsplan, waarin bestaand beleid, middelen en maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid zijn opgenomen. Het plan is daarmee de basis voor het in stand houden en regelmatig evalueren van de effectiviteit van bestaande middelen. En vormt tevens een opstap naar het formuleren van een breder diversiteits- en inclusiebeleid in 2022.

Het plan is opgesteld conform de adviezen uit de Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (zie bijlage).

1. Openbaar document

Dit gendergelijkheidsplan is een openbaar document en voor iedereen beschikbaar via de website van Zuyd. Het is tevens beschikbaar voor alle studenten en medewerkers via Zuydnet.

Achtereenvolgens worden in dit plan de genomen maatregelen beschreven op het gebied van organisatie, aantallen, instituties en kennisontwikkeling ter bevordering van gendergelijkheid bij Zuyd.

2. Maatregelen ten aanzien van organisatie

Een goede infrastructuur – voldoende middelen, heldere doelen en een plan van aanpak – vormt de basis voor de drie groepen maatregelen.

1.1. Middelen

Er is een **Vertrouwenspersoon** aangesteld bij wie studenten en medewerkers terecht kunnen als zij slachtoffer of getuige zijn van ongewenst gedrag zoals discriminatie, pesten of (seksuele) intimidatie. De Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag onderneemt eventueel actie(s) in nauw overleg met de melder. Deze vertrouwenspersoon is bij de bestuursdiensten geplaatst. Het terrein van de vertrouwenspersoon is ongewenst gedrag, zoals omschreven in de **Regeling Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag** Zuyd Hogeschool. Deze regeling sluit aan bij de **integriteitscode** van Zuyd. Er wordt jaarlijks via een jaarverslag gerapporteerd over de activiteiten van het afgelopen jaar, waarbij ook adviezen voor verbetering worden geformuleerd. Het verslag wordt met de CMR besproken. Informatie over de Vertrouwenspersoon is gepubliceerd op [Zuydnet](#).

Er is een **Klachtencommissie Ongewenst Gedrag** ingesteld. Studenten en medewerkers kunnen een formele klacht inzake ongewenst gedrag (alle vormen van discriminatie, agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en treiteren, inclusief combinaties) richten aan de gezamenlijke klachtencommissie.

Er is een **Ombudsman**. Dit is een onafhankelijk en onpartijdig persoon waarop (voormalig) medewerkers een beroep kunnen doen wanneer ze een klacht hebben over de hogeschool, de academie, de opleiding of de medewerkers. De ombudsman dient als sluitstuk van de klachtenregeling en is met name bedoeld voor alle klachten die buiten de bestaande regelingen vallen. Het terrein van de Ombudsman, zoals omschreven in de Regeling Ombudsman Zuyd Hogeschool. Er wordt jaarlijks via een jaarverslag gerapporteerd over de activiteiten van het afgelopen jaar. Informatie over de Ombudsman is gepubliceerd op [Zuydnet](#).

Sinds 2021 heeft Zuyd ook een **Vertrouwenspersoon WIO** voor onderzoek. Hier kunnen (docent-) onderzoekers terecht bij problemen ten aanzien van mogelijke schending van wetenschappelijke integriteit van onderzoek, waaronder gendergelijkheid. Informatie over de vertrouwenspersoon WIO en de borging van integriteit van onderzoek bij Zuyd is gepubliceerd op [Zuydnet](#).

Er is een **Ethische Commissie Onderzoek (ECO)**. Deze adviseert in het kader van de gedragscode WIO gevraagd en ongevraagd over ethische, juridische en procedurele kwesties rondom onderzoek. Gevraagd advies gebeurt op verzoek van onderzoekers zelf, maar kan ook op elk moment door andere betrokkenen bij het onderzoek worden ingeroepen. Daarnaast ziet de commissie het als haar taak om ruime aandacht voor wetenschappelijke integriteit en ethisch bewustzijn te stimuleren. Waar nodig maakt commissie gebruik van andere deskundigen. Meer informatie over de ECO vind u op [Zuyd.nl](#).

1.2. Doelen

Wat betreft de doelen voor gendergelijkheid streeft Zuyd naar:

- Een gelijke verdeling van gender over leidinggevende- en besluitvormende functies;
- Bereikbaarheid voor klachten op het terrein van gender bij docenten en studenten;
- Voldoende aandacht voor gender in onderwijs en onderzoek;
- Transparantie van het gendergelijkheidsbeleid binnen Zuyd.

1.3. Plan van aanpak

In het voorliggende, eerste gendergelijkheidsplan worden de reeds getroffen maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid beschreven Dit plan vormt tevens de opstap naar het formuleren van een breder diversiteitsbeleid en zo nodig aanvullende maatregelen in 2022. Dit moet o.a. leiden tot de eventuele keuze voor en aanstelling van een functionaris, specifiek voor dit thema.

3. Maatregelen ten aanzien van aantallen

Zuyd streeft naar een gelijke verdeling van mannen en vrouwen in leidinggevende posities en rapporteert jaarlijks de genderverdeling in leidinggevende functies in het sociaal jaarverslag. In 2015 was het aandeel van vrouwen nog 42%. Uit de laatste cijfers (Sociaal Jaarverslag 2020) blijkt het doel van een gelijke man-vrouw verdeling met 49% (nagenoeg) gehaald. Wat de gehele populatie betreft is 57% vrouw.

(in % van totaal aantal personen met een leidinggevende functie)

	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-1-2018	1-1-2019	1-1-2020
VROUW	42%	42%	44%	42%	44%	49%

Omdat de doelstelling van gelijke verdeling nagenoeg is gehaald vermeldt Zuyd geen voorrangsbeleid voor vrouwen in haar Werving & Selectie-teksten. Er wordt geen onderscheid gemaakt op dit punt, Vanuit de gelijkheid in alle opzichten wordt de meest geschikte kandidaat gezocht. De praktijk toont immers aan dat dit tot een gelijke verdeling leidt. Naar de toekomst toe is het voornemen om bij verdere modernisering van het recruitmentbeleid aandacht te besteden aan het borgen van gender neutrale vacatures en dito aanbevelingen.

Verder heeft Zuyd ter bevordering van gendergelijkheid diverse secundaire arbeidsvoorwaarden en andere voorzieningen, die het mogelijk maken zorgtaken te vervullen, zoals werken in deeltijd, inzet DI-uren, ouderschapsverlof en stelt Zuyd geschikte afgesloten ruimtes beschikbaar voor voeden en kolven.

4. Maatregelen ten aanzien van instituties

Zuyd kent diverse instituties voor de uitvoering van het gendergelijkheidsbeleid. Zoals hierboven reeds genoemd zijn dat: een Vertrouwenspersoon Ongewenst Gedrag, een Klachtencommissie Ongewenst Gedrag en een Ombudsman. En specifiek voor onderzoek sinds 2021 een Vertrouwenspersoon WIO en een Ethische Commissie Onderzoek (ECO).

T

evens is er een **Gezamenlijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag** ingesteld voor Zuyd Hogeschool, Universiteit Maastricht en Open Universiteit Nederland. De bijbehorende Regeling Gezamenlijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag is gepubliceerd op [Zuydnet](https://www.zuydnet.nl). Deze regeling wordt momenteel geactualiseerd.

Tenslotte is er een **netwerk van decanen en psychologen** waar studenten een beroep op kunnen doen bij gender(on)gelijkheidsvraagstukken.

5. Maatregelen ten aanzien van kennisontwikkeling en overdracht

Zowel in het onderwijs als in het onderzoek wordt aandacht besteed aan gender(on)gelijkheid.

Afhankelijk van de aard van de opleidingen is hiervoor meer of minder expliciet aandacht. Zo is er bijvoorbeeld meer aandacht voor bij de opleidingen Social Work, International Business en de Kunsten omdat de populatie van studenten en medewerkers daar ook meer divers is.

Nieuwe medewerkers worden bij aanname door de dienst HR actief op genderbeleid gewezen. Medewerkers ondertekenen bij indiensttreding tevens de integriteitscode van Zuyd. Hierin is ook expliciet een passage ten aanzien van ongewenst gedrag en gendergelijkheid opgenomen.

Er zijn (nog) geen specifieke Zuyd brede trainingen op het gebied van gendergelijkheid. Maar het onderwerp vormt wel een onderdeel van een aantal trainingen.

6. Afsluiting

De dienst HR is eigenaar van dit gendergelijkheidsplan. Dit plan wordt vastgesteld door het CvB en zal jaarlijks geëvalueerd (en zo nodig aangevuld) worden door de dienst HR.

Ondertekening:



Luc Verburgh
Voorzitter CvB



Paul Stallenberg
Directeur Dienst HR

Bijlage Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan