

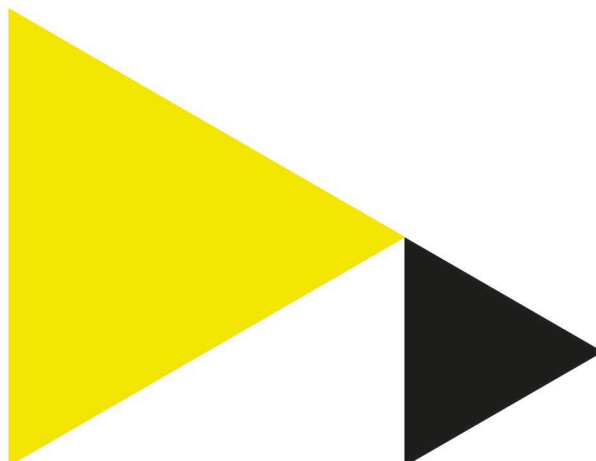
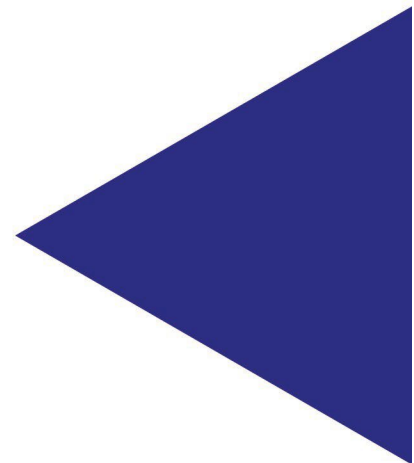
Gender Equality Plan

Hogeschool van Amsterdam

Beleidsafdeling HR, Bestuursstaf

Datum 22-Feb-22

1.0



Gender Equality Plan

Hogeschool van Amsterdam

Auteur

Aliya Celik

Department

Beleidsafdeling HR, Bestuursstaf

Date

22-Feb-22

Project type

Gender Equality Plan als onderdeel van het programma Diversiteit en Inclusie

Version

1.0

© 2021 Copyright Hogeschool van Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

Inhoud

Inhoud	3
1. Inleiding	4
2. Doel van dit document	5
3. Van ambitie naar actie.....	6
4. Cijfers en monitoring	7
5. Werk-privébalans en organisatiecultuur.....	9
6. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming	10
7. Gendergelijkheid in recruitment en loopbaanperspectief	11
8. Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en onderwijsinhoud.....	12
9. Acties tegen gendergerelateerd geweld, inclusief seksuele intimidatie.....	13
Bronnen.....	14

1. Inleiding

Diversiteit & inclusie staat hoog op de agenda binnen de HvA. Het is een van de drie centrale thema's van het instellingsplan (2021-2026): Hogeschool in 3D. Duurzaam, divers & inclusief en digitaal voor de toekomst. Het instellingsplan vertaalt zich in vijf ambities (IP, 2020):

1. *Duurzaamheid, diversiteit & inclusie en digitalisering zijn overal*
Het is voor ons vanzelfsprekend dat we werken en leren in een diverse en inclusieve omgeving waarbij ons handelen en onze keuzes zo duurzaam mogelijk en digitaal innovatief zijn. Zo dragen we bij aan de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek en aan belangrijke maatschappelijke transformaties.
2. *Met partners in de stad impact vergroten*
Als kennisinstelling integreren we ontwikkelingen in de grootstedelijke maatschappij en het werkveld in ons onderwijs en praktijkgericht onderzoek. Samen met partners geven we een substantiële impuls aan de toekomst.
3. *Voor studenten meer regie op eigen leerpad realiseren*
Studenten krijgen meer regie op hun eigen leerpad, zodat zij keuzes kunnen maken in inhoud, tijd, vorm en plaats die passen bij hun persoonlijke talenten en ambities.
4. *Studenten en medewerkers geven de stimulerende, rijke leeromgeving verder vorm*
Bij alles wat we doen stellen we ons de vraag hoe het bij draagt aan het succes van studenten en aan de stimulerende leeromgeving op locatie, digitaal en in de stad.
5. *Onze eigen wendbaarheid en weerbaarheid vergroten*
Wij vormen een lerende organisatie waarin ieder vanuit eigenaarschap en professionaliteit bijdraagt aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek en aan beroepenveld en samenleving.

De HvA-organisatie wil een afspiegeling zijn van de studentenpopulatie en de Amsterdamse metropoolregio, waarbij de verschillen omarmd worden en ieders unieke talent benut wordt en waarin diversiteit en inclusie als noodzaak en kwaliteit worden gezien om als kennisinstelling voor Amsterdam en haar omgeving te blijven fungeren.

De HvA wil met haar 4.530 medewerkers¹, bijna 50.000 studenten en meer dan 90 verschillende nationaliteiten, een leer-, werk- en ontwikkelplek zijn voor alle studenten, medewerkers en betrokkenen en streeft daarbij naar: gelijke en eerlijke kansen voor een ieder; een hogeschool die vrij is van discriminatie en elke andere vorm van uitsluiting; een hogeschool waar iedereen zich thuis en gewaardeerd voelt.

Van de 4.530 medewerkers van de HvA zijn er niet twee hetzelfde. De ene medewerker beschikt over andere kwaliteiten en talenten dan de andere. De ambities verschillen, de karakters, de fysieke en mentale kwaliteiten en beperkingen. Sekse, gender, leeftijd, sociaal-economische achtergrond, nationaliteit, levensbeschouwing en religie zijn aspecten die de diversiteit onder andere inkleuren. Diversiteit is daarbij de regel, niet de uitzondering. We streven naar een inclusieve HvA waarbij we met z'n allen de HvA zijn. Iedereen is even belangrijk en gelijkwaardig en alle medewerkers hebben dezelfde rechten en plichten.

¹per 31-12-2021 inclusief medewerkers met een tijdelijk contract via Jobservice. Het aantal medewerkers via Jobservice is 278.

Elk talent telt. Met elkaar, medewerkers én studenten vormen we de HvA gemeenschap die ten dienste staat van ons allemaal. En waar we allemaal op een open, constructieve manier aan bijdragen.

We willen de inclusieve organisatie verder ontwikkelen. We stellen ons daarbij de vraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat de HvA een plek is waar iedereen zich thuis voelt, waar iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt en waar alle studenten en medewerkers met de juiste aandacht en begeleiding tot volle professionele en persoonlijke bloei komen.

We committeren ons daarmee aan de doelen van de Charter Diversiteit voor Hoger Beroepsonderwijs (2018) die is ondertekend door de Vereniging Hogescholen. Om onze beloftes hierin kracht bij te zetten is in september 2020 het Amsterdams Akkoord getekend met acht andere onderwijsinstellingen. We werken samen met de andere onderwijsinstellingen op diversiteit en inclusie om onze kennis en ervaringen met elkaar delen. De vijf doelstellingen zoals die binnen het Amsterdams Akkoord (2020) zijn geformuleerd, worden gerealiseerd door samen te werken binnen de HvA en door de verbinding te zoeken met bedrijven en maatschappelijke organisaties in en om de Amsterdamse metropoolregio.

In de programmalijn Inclusief Werkgeverschap (als onderdeel van het programma Diversiteit & Inclusie) werken we onze doelstellingen voor medewerkers verder uit in een actieplan. Dit document focust zich op gendergelijkheid en maakt een onlosmakelijk onderdeel uit van het programmaplan D&I.

2. Doel van dit document

Gendergelijkheid is een van de pijlers van het HR-diversiteitsbeleid van de HvA om te komen tot een inclusieve HvA-organisatie. Het doel van dit Gender Equality Plan (GEP) is het inzichtelijk maken hoe het HR-beleid van de HvA t.a.v. gendergelijkheid onderdeel uitmaakt van het bredere HR-programma.

De urgentie voor dit GEP komt voort uit de keuze van de Europese Commissie om zich in te zetten voor het bevorderen van gendergelijkheid in onderzoek en innovatie, als onderdeel van de gendergelijkheidsstrategie voor de arbeidsmarkt. De EC is van mening dat er specifieke maatregelen nodig zijn om de aanhoudende genderkloven te dichten in de onderzoekssector. Veel structurele belemmeringen voor gendergelijkheid in onderzoek en innovatie blijven bestaan. Om het bevorderen van gendergelijkheid kracht bij te zetten is aan hogescholen en universiteiten een Gender Equality Plan als voorwaarde gesteld om in aanmerking te komen voor onderzoeksbeurzen en -subsidies voor onder andere Horizon Europe, het grote onderzoeksprogramma van de Europese Unie.

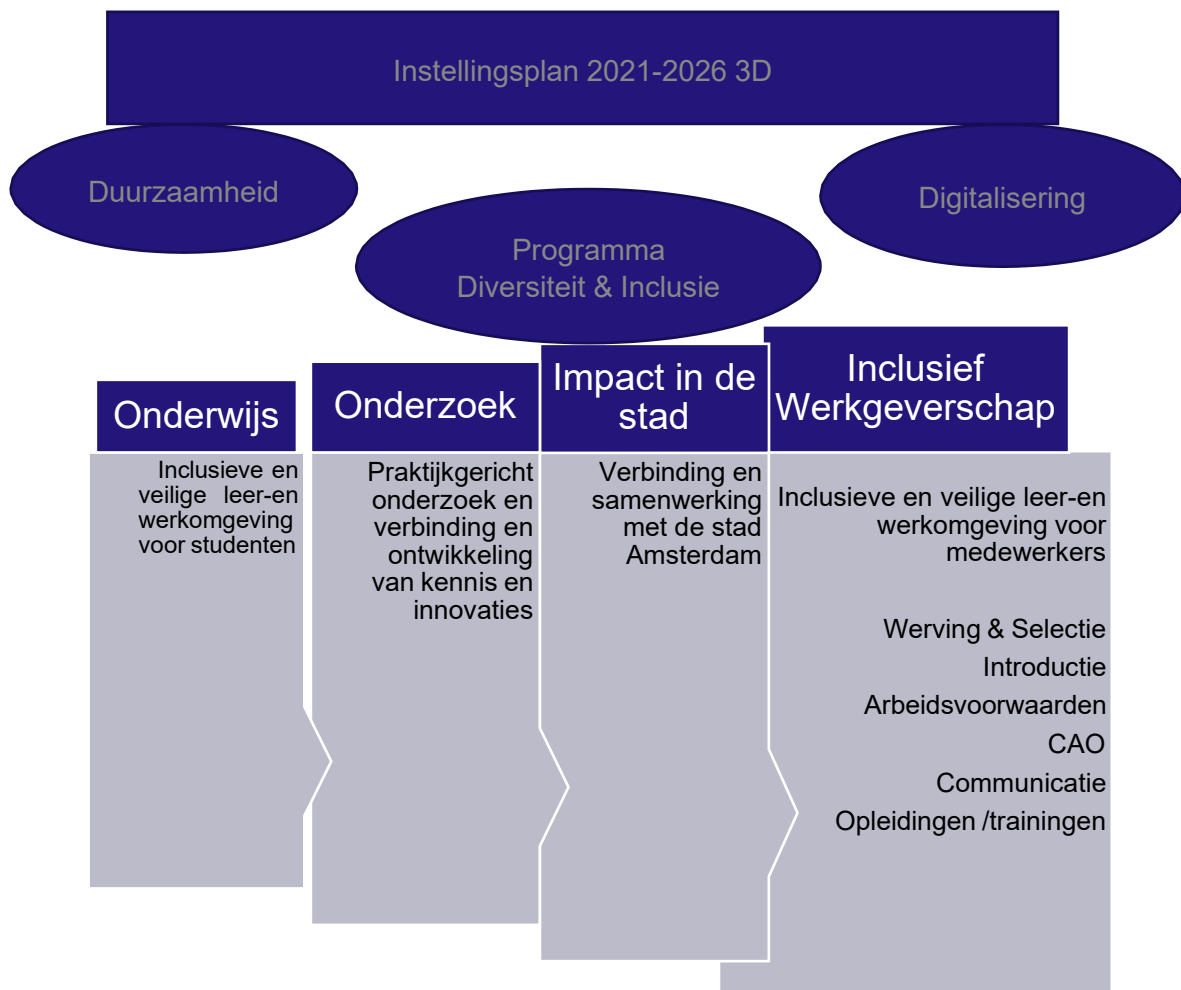
De HvA onderschrijft de noodzaak om actief beleid te voeren om gendergelijkheid ook in praktijkgericht onderzoek en innovatie te bevorderen en heeft daartoe dit GEP geformuleerd.

3. Van ambitie naar actie

In de ambitie naar een inclusieve hogeschool hanteert het College van Bestuur van de Hogeschool van Amsterdam de gendergelijkheidsdoelstellingen van de Europese Unie en de SDG's (Sustainable Development Goals, 2020). Het College van Bestuur ziet de doelstellingen voor gendergelijkheid als een onderdeel van de doelen voor bredere inclusiviteit en diversiteit in de organisatie en benadert het HR-beleed en de facilitering dan ook op die manier. Op haar beurt is het HR-programma D&I weer onderdeel van de ambitie Diversiteit en Inclusie van het Instellingsplan waar een decaan vanuit het CBO portefeuillehouder voor is. In de volgende hoofdstukken wordt uiteengezet hoe de ambitie is vertaald naar strategische doelstellingen en aan de hand van welke elementen er gestreefd wordt naar gendergelijkheid van medewerkers.

Binnen de ambitie D&I van het instellingsplan worden vier lijnen uitgezet:

- Onderwijs
- Onderzoek
- Impact in de stad
- Inclusief werkgeverschap



De programmaliijn Inclusief werkgeverschap is belegd bij de afdeling HR met een programmamanager D&I als trekker / coördinator. Bij deze programmaliijn zal een brede populatie medewerkers betrokken worden.

In elke faculteit richten diversiteitseigenaren zich op het bevorderen van diversiteit en inclusie, gendergelijkheid maakt hier onderdeel van uit. Daarnaast hebben we binnen de HR-organisatie medewerkers die zich specifiek richten op het bevorderen van welzijn en een vitale, veilige en gezonde werkomgeving, waarbij ook het thema sociale veiligheid (Visie en Governance Integrale Veiligheid, december 2020) aan bod komt. Sociale Veiligheid is ingebed in een visie op Integrale Veiligheid.

Domeinen die onderdeel van dit beleid uitmaken zijn versterking van de organisatie(cultuur) van sociale veiligheid, welzijn en preventie; afhandeling van vragen, klachten en incidenten; monitoring (medewerkersmonitor werkbeleving en data-analyse (o.a. HvA-data)) en signalering; fysieke omgeving waaronder de beschikbaarheid van kolfruintes en gender neutrale toiletten (in ieder HvA gebouw bevindt zich er minstens een).

4. Cijfers en monitoring

De HvA verzamelt gegevens over en monitort naar gender uitgesplitste gegevens over medewerkers ten behoeve van (jaar-)verslaglegging op basis. In het personeelssysteem bestaat naast m/v de mogelijkheid tot het kiezen voor overig/anders voor medewerkers die zich niet thuis voelen in de gender categorieën man of vrouw (non-binair). Dit percentage is 0.07% op een totale medewerkerspopulatie van 4.530 medewerkers.

De HvA streeft naar een evenredige representatie van gender van 50/50 voor vrouwen in hoger en middenmanagement en in onderzoekposities voor uiterlijk 2025. In hoofdstuk 7 lichten we toe hoe we dit willen bereiken.

In 2014 was het aandeel vrouwen binnen het personeelsbestand van de HvA 56.6% (IR, 2018). In 2018 was dit aandeel 57% en in 2021 58.0%. Het aandeel vrouwen in managementposities is de afgelopen jaren ook gestegen (49.5% in 2014, 52.6% in 2018) naar 57,5% (in 2021). Wanneer we kijken naar het aandeel vrouwen in (hogere)managementposities (vanaf schaal 14) is het aandeel vrouwen gestegen (van 36.3% in 2014, 37.1% in 2018) naar 49,1% (in 2021). Er is een uiteenzetting gemaakt van de verschillende managementlagen en naar lectoraat. Bij directeuren en lectoraten is er een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Tevens behoeft het niveau opleidingsmanager en hoofddocent aandacht omdat dit onder de 50% ligt.

Tabel 1.(Peildatum 01-07-2021)

Management	Percentage vrouw
Afdelingshoofd (OBP)	73,3%
College van bestuur (OBP)	66,7%
Decaan (OBP)	50,0%
directeur bedrijfsvoering/dienst/beleidsdirecteur (OBP)	44,0%
Opleidingsmanager (OBP)	45,0%
Projectmanager (OBP)	51,6%
hogeschool hoofddocent (OP)	44,9%
Lector (OP)	33,3%

M/V verdeling onder studenten/faculteiten in 2020

Binnen de faculteiten is er tevens gekeken naar het percentage vrouwelijke studenten. Binnen de faculteit Techniek is er een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen tegenover een sterke oververtegenwoordiging binnen de faculteiten Gezondheid en Maatschappij en Recht.

Tabel 2.

Faculteit	Vrouw
FBE--Business en Economie	38,3%
FBSV--Bewegen Sport en Voeding	45,2%
FDMCI--Digitale Media & Creatieve Industrie	53,1%
FG--Gezondheid	70,0%
FMR--Maatschappij en Recht	74,2%
FOO--Onderwijs en Opvoeding	66,9%
FT--Techniek	25,6%
Eindtotaal	51,7%

Tenslotte is er gekeken naar de verdeling m/v in overig onderwijzend personeel (OP) en overig ondersteunend personeel (OBP). Hier is het percentage vrouwen evenredig vertegenwoordigd (percentages zijn exclusief management).

Tabel 3.

overig OBP	66,0%
overig OP	54,3%

Aan de hand van deze beschikbare data wordt een beeld gegeven van de situatie in de verschillende instellingsonderdelen ten aanzien van gendergelijkheid.

Dit beeld vormt een startpunt voor HR en de faculteiten om ambities te formuleren, kaders te stellen of beleid te formuleren en interventies uit te voeren. Door te blijven monitoren-, en het effect te evalueren van initiatieven, leren we van de ervaringen en kan het beleid en de uitvoering waar nodig worden aangescherpt.

De monitoring vindt plaats door middel van het jaarverslag met alle medewerkers en de HR monitor die perkwartaal gedeeld wordt met het (hogere) management en de HR keten. Constante kennisontwikkeling en -deling en samenwerking met partners is hierin nodig.

5. Werk-privébalans en organisatiecultuur

De HvA is zich ervan bewust dat de organisatiecultuur en de balans tussen werk en privéleven belangrijke componenten zijn voor het creëren van een omgeving waarin zowel mannen als vrouwen kunnen gedijen en gelijke kansen hebben bij het opbouwen van een bevredigende carrière. Organisatiecultuur en balans tussen werk en privé is een breed thematisch gebied dat kwesties omvat zoals:

- Kinderopvangvoorzieningen;
- Zwangerschaps-/vaderschaps-/ouderschapsverlofbepalingen;
- Duurzame Inzetbaarheid.

De HvA vindt het belangrijk dat er een gezonde balans bestaat tussen werk en privé. Piekeren, somberheid, werkdruk, een negatief zelfbeeld of stress: het zijn (lichte) psychische klachten waar een medewerker mee te maken kan krijgen. Medewerkers kunnen (online) modules volgen of in gesprek met een (loopbaan)coach. Aan de hand van deze modules, gesprekken krijgt de medewerker handvatten om te voorkomen dat psychische klachten verergeren. Er zijn handvatten en tips opgesteld voor medewerkers in omgaan met werkdruk juist in tijden van online werken. Dit gaat over gezond thuiswerken (goede werkplekvoorzieningen, het recht op onbereikbaarheid, het aantal uren beeldschermwerk), fysieke vitaliteit en zorgen voor een goede balans tussen werk en privé.

We werken hierin samen met bureaus als Good Habitz en bieden deze modules aan via de HvA Academie. Daarnaast kunnen medewerkers over gezond (thuis)werken advies vragen aan een van onze Arbo-coördinatoren.

Het thuis en veilig voelen betekent dat onze medewerkers worden gefaciliteerd en ondersteund door vertrouwenspersoon wanneer zij obstakels, belemmeringen en vormen van uitsluiting als seksisme, racisme en (stage)discriminatie ervaren. De HvA heeft een regeling Ongewenst Gedrag opgesteld t.a.v. discriminatie, racisme of ongewenst, grensoverschrijdend gedrag (2019).

Verlof

Het recht op zwangerschapsverlof geldt zowel voor als na de bevalling. Een zwangere werknemer heeft in ieder geval recht op 16 weken verlof. Binnen dit verlof mag de medewerker in overleg bepalen hoeveel weken verlof zij voor en na de bevalling opneemt.

Geboorteverlof wordt ook ter beschikking gesteld aan partners. Geboorteverlof wordt ook wel vaderschapsverlof of partnerverlof genoemd. Na de geboorte van een kind heeft de partner vanaf de eerste dag na de geboorte van het kind recht op maximaal een werkweek betaald geboorteverlof. Het aantal verlofuren is evenveel als het aantal werkuren per week en moet binnen een periode van 4 weken na de geboortedag van het kind worden opgenomen.

Daarna kan de partner aanvullend geboorteverlof aanvragen voor maximaal 5 weken. Voor dit onbetaalde verlof wordt een wettelijke compensatie geboden van 70% van het belastbaar loon.

Bovenop het geboorteverlof geldt sinds 1 juli 2020 het extra geboorteverlof op grond van de WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof). Op basis van deze wet kan de partner 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Er is geen sprake van doorbetaling van het salaris, maar een uitkering van het UWV.

Hiernaast is er een mogelijkheid voor betaald zorgverlof als de medewerker een partner, ouder of kind heeft dat ziek is en zorg of thuiszorg nodig heeft. Zorgverlof is ook mogelijk als het gaat om broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en kennissen.

De term transitieverlof kennen we in de arbeidsvoorwaarden (nog) niet. Voor een operatie in het kader van een genderaanpassende behandeling mag een medewerker zich ziek melden. De medewerker hoeft daarover geen afspraken te maken met of toestemming te vragen aan de werkgever. Het loon wordt doorbetaald. Het is wenselijk om de werkgever een idee te geven van de duur van de herstelperiode; in verband met tijdelijke vervanging. De (bedrijfs)arts kan vertellen hoe lang het herstel waarschijnlijk duurt.

Binnen het hoger onderwijs is tevens de mogelijkheid voor duurzame inzetbaarheidsuren voor specifieke bestedingsdoelen (DI uren). De regeling is bedoeld om medewerkers in de gelegenheid te stellen hun werk goed, gezond en met plezier te kunnen blijven doen en om werk en privé goed te kunnen combineren. De werknemer kan diens weerbaarheid en aantrekkelijkheid voor de arbeidsmarkt bevorderen (employability). Binnen de DI is er ook een mogelijkheid om de uren in te zetten voor het bevorderen van de vitaliteit en belastbaarheid van medewerkers.

De medewerker heeft recht op DI-uren bij een referteperiode van drie jaar. Het aantal DI-uren per jaar is op fulltime basis 45 uur en wordt toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband. Oudere medewerkers die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken hebben recht op 90 uur per jaar op fulltime basis en naar rato van het dienstverband.

De duurzame inzetbaarheid en het benutten van de beschikbare DI-uren is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de leidinggevende en medewerker en het belang hiervan neemt toe naarmate de medewerker ouder wordt en langer doorwerkt (AOW). De medewerker wordt gestimuleerd diens DI-uren actief in te zetten, de leidinggevende faciliteert daarbij.

6. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

De HvA streeft ernaar een genderevenwichtige instelling te zijn, waar vrouwelijke medewerkers gelijke toegang hebben tot en een evenwichtige deelname hebben aan leiderschaps- en andere besluitvormingsrollen.

De HvA biedt trainingsmogelijkheden voor medewerkers om het bewustzijn over (gender)gelijkheid te vergroten en trainingen in onbewuste vooroordelen. Ook als het gaat om inclusief taalgebruik in het algemeen en specifiek in vacatures zijn in de afgelopen 2 jaar verschillende managers en HR professionals hierin getraind. De vacatures binnen de HvA zijn daarmee (steeds beter) gender neutraal opgesteld.

De komende jaren zal de HvA de trainingen en tools in het voorkomen/verminderen van biases in reguliere werkprocessen verder ontwikkelen en breder binnen de organisatie aanbieden. Deze trainingen moet medewerkers ondersteunen in het vergroten van het bewustzijn, weerbaarheid in gesprekken en leidinggevendenden helpen sturing te geven aan het managen van een divers team.

Leidinggevendenden door de hele organisatie dragen bij aan een inclusieve cultuur, benutten verschillen als kracht en bevorderen een open werksfeer waarin iedereen optimaal hun talent kan inzetten. De HvA heeft een ontwikkelprogramma gericht op leidinggevendenden; het Verbindend Leiderschapsprogramma. Binnen dit programma hebben de thema's diversiteit, inclusie en de invloed van bias en de rol van de leidinggevende een prominente plek. Daarnaast zijn er op maat trainingen ontwikkeld voor startende leidinggevendenden en teamleiders en -coördinatoren. In deze trainingen wordt ingezoomd op de rol en fase van het eigen team, complexiteit en context waarin de leidinggevende zich begeeft.

Gender in communicatie

De (HR) systemen zijn er op ingericht dat we niet per definitie uit gaan van de categorieën m/v maar dat medewerkers kunnen kiezen voor registratie waarbij ze zich niet herkennen in de typische m/v optie. Er wordt tevens gewerkt aan deze optie voor studenten. Er wordt ook gebruik gemaakt van inclusief beeldmateriaal in communicatie richting medewerkers en studenten.

7. Gendergelijkheid in recruitment en loopbaanperspectief

Als HvA vinden we het belangrijk dat er een gelijkwaardige verdeling is als het gaat om gender in alle lagen van de organisatie. Daarom vinden we het belangrijk dat onze onderwijsomgeving vrij is van gendervooroordelen. Het werving- en selectieproces heeft hierin een belangrijke rol.

De HvA neemt verschillende maatregelen om gendergelijkheid bij werving, selectie en loopbaanontwikkeling te waarborgen. Binnen het werving- en selectieproces heeft in 2021 een audit plaatsgevonden om te kijken hoe we het werving- en selectie proces kunnen verbeteren om zoveel mogelijk bias te verkleinen. De uitkomsten helpen bij het bepalen en uitvoeren van interventies in en om het werving- en selectieproces. Denk aan het werven in een breder en representatief netwerk, een diverse sollicitatiecommissie instellen, sollicitatiecommissies trainen in het inclusief selecteren en competentie gericht interviewen.

In 2022 zal een onderzoek worden uitgevoerd naar mogelijke verschillen in de beloning m/v. De uitkomsten van dit onderzoek zullen leiden tot aanbevelingen en acties daar waar dat nodig is.

De HvA streeft naar een evenredige verdeling van gender in hoger en middenmanagement en in onderzoekposities voor uiterlijk 2025. Plekken waar de balans nog ver van dit streven is verwijderd, zullen specifieke aandacht en acties krijgen, in dit geval de lectoraten en directeur bedrijfsvoering en dienst- en beleidsdirecteur (zie tabel 1). Een ambitie van 50% verdeeld over 4 jaar

betekent dat er gemiddeld 2 medewerkers per jaar worden aangenomen. Dit streven is gebaseerd op de gemiddelde natuurlijke uitstroom (bereiken AOW leeftijd, op eigen verzoek) en met de voorgestelde maatregelen in het werving- en selectieproces. Hier wordt samen met de faculteiten en HR nadere afspraken over gemaakt.

Gender wordt hier wel in één aanpak benaderd met andere diversiteitsaspecten zoals bi-culturele achtergrond.

8. Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en onderwijsinhoud

De HvA streeft ernaar een maatschappelijk verantwoorde instelling te zijn die genderbewust onderzoek en onderwijs succesvol integreert en verspreidt.

Op dit moment zijn er in het hoger onderwijs in de metropool regio Amsterdam 52,4% vrouwelijke studenten in het hoger onderwijs. Dit percentage fluctueert binnen de opleidingen afhankelijk van de sector.

Zo zien we een oververtegenwoordiging van vrouwelijke studenten in de faculteiten Gezondheid en Maatschappij en Recht en een ondervertegenwoordiging van vrouwelijke studenten bij engineering en bouwkunde (Faculteit Techniek), zie tabel 2.

Aan de hand van deze beschikbare data wordt een beeld gegeven van de situatie in de verschillende faculteiten ten aanzien van gendergelijkheid.

Dit beeld vormt een startpunt voor de faculteiten ambities te formuleren, kaders te stellen of beleid te formuleren en interventies uit te voeren denk aan studiekeuze dagen, voorlichting op scholen. Daarnaast zal in samenwerking met partners (po en vo) in de stad gekeken kunnen worden hoe meer vrouwelijke studenten aangetrokken kunnen worden voor technische opleidingen. Door te blijven monitoren-, en het effect te evalueren van initiatieven leren we van de ervaringen en kan het beleid en de uitvoering waar nodig worden aangescherpt. Constante kennisontwikkeling en -deling is hierin nodig.

Het doel van het hoger onderwijs is om de studenten voor te bereiden op hun tweede of derde baan na het afstuderen. Dus bijvoorbeeld voor de rol van marketingmanager ook al start de student in eerste instantie in de rol van junior marketeer.

In deze rol als marketingmanager kunnen studenten met diverse achtergronden tegen verschillende obstakels en problemen aanlopen. Daarom wordt het hoger onderwijs ingericht met een gendersensitief framework. Dit betekent feitelijk dat er bij de ontwikkeling van het hoger onderwijs rekening wordt gehouden met de diverse obstakels waar studenten met verschillende achtergronden in hun carrière tegenaan kunnen lopen en worden alle studenten hierop voorbereid. Een van de initiatieven hierin is het Tune In programma van de HvA. Door een jaarlijks terugkerend zomer overbrugprogramma worden o.a. eerste generatiestudenten voorbereid op de stap naar het hoger onderwijs en ondersteund in hoe zij met zo min mogelijk belemmeringen, het hbo kansrijk kunnen doorlopen.

(On)gelijkheid en diversiteit zijn dus onderwerpen die in curricula centraal komen te staan, onafhankelijk van de opleiding. Zo worden studenten ook meegenomen op onderwerpen waarbij stereotypen centraal staan en leren zij over de bias die hieruit voortvloeit. Daarbij wordt er door middel van een tool getoetst in het onderwijs hoe (gender) inclusief het taalgebruik is, wordt de variëteit in rolmodellen (zowel van docenten als van gastcolleges) bekeken, als het gebruik van voorbeelden bekeken. Hier ligt niet slechts de focus op representatie in aantallen

maar wordt er vooral gekeken hoe gesproken wordt over het vakgebied in het onderwijsmateriaal; oftewel in hoeverre genderstereotypen in het onderwijsmateriaal verwerkt zitten.

Er zijn op dit moment verschillende lectoraten met een genderdimensie in hun onderzoeksvisie die is doorvertaald in onderzoeksprojecten. Een voorbeeld hiervan is het lectoraat ondernemerschap met een pilaar “inclusief ondernemerschap” waar onderzoek wordt gedaan naar hoe (potentiële) vrouwelijke ondernemers in het ondernemerschapsklimaat al vanaf het ondernemerschapsonderwijs beter ingebed kunnen worden. Om de integratie van onderzoek in het onderwijs te versterken wordt een nauwe samenwerking opgezet tussen lectoraten, projectleiders binnen de lectoraten en opleidingsmanagers die samen zorgen voor het duurzaam omgaan van onderzoek inzichten naar het onderwijs.

Tevens zijn er binnen de HvA verschillende vrouwelijke netwerken. Er is een netwerk voor vrouwelijke leidinggevenden binnen de HvA, vrouwen in Aviation en vrouwen in de IT (FEMit). Binnen deze netwerken willen we kennis en ervaringen delen over genderdiversiteit, de positie van vrouwen verstevigen door de zichtbaarheid van deze netwerken te vergroten en zowel in- als extern het netwerk verbreden en samenwerkingen aangaan.

9. Acties tegen gendergerelateerd geweld, inclusief seksuele intimidatie

We willen als HvA gemeenschap een inclusieve community zijn waarbij er in een open en rijke leer- en werkomgeving meer interactie is tussen mensen en gestreefd wordt naar een sterk verbonden community. Een community waar een ieder wordt gewaardeerd en met respect wordt behandeld. Daarom wordt gendergerelateerd geweld binnen onze instelling op geen enkele wijze geaccepteerd.

De HvA heeft verschillende maatregelen ontwikkeld om gendergerelateerd geweld (als onderdeel van sociale veiligheid), zoals seksuele intimidatie en seksisme, binnen onze gemeenschap niet te tolereren en aan te pakken.

We hebben een netwerk van vertrouwenspersonen en studentdecanen die er zijn voor studenten en medewerkers. In trainingen kunnen leidinggevenden leren om te gaan met ongewenst gedrag binnen teams en wat zij hiertegen kunnen doen. Daarnaast heeft de HvA richtlijnen ontwikkeld via de eigen website voor medewerkers en studenten hoe om te gaan met ongewenst gedrag. Hierin ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het (h)erkennen van ongewenst gedrag en dit bespreekbaar maken. Medewerkers en studenten dienen zich aan de gedragsregels te houden. Bij het overtreden van de regels kan de persoon in kwestie toegang tot het gebouw ontzegt worden. Gender-ongewenst gedrag is onderdeel van het integraal ongewenst gedrag reglement.

Bronnen

Amsterdams Akkoord getekend <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/hva-in-beeld/onderwijsakkoord-getekend.pdf?1605355322837> (3 mei, 2021).

Charter Diversiteit Vereniging Hogescholen. Diversiteit in Bedrijf.
<https://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/> (2021, 6 juni).

Geactualiseerde missie en visie (2018). Hogeschool van Amsterdam: Amsterdam.
https://www.hva.nl/binaries/content/assets/hva/over-de-hva/visie/de-geactualiseerde-missie_visie_hva-juli2018.pdf

Institutional Research (maart 2019). *Vrouwen in hogere managementposities*. Hogeschool van Amsterdam.

Hogeschool van Amsterdam (2020). Hogeschool in 3D: Duurzaam, divers & inclusief en digitaal voor de toekomst. Instellingsplan 2021-2026. Hogeschool van Amsterdam: Amsterdam.
<https://www.hva.nl/binaries/content/assets/hva/over-de-hva/plannen-feiten-en-verslagen/hva-instellingsplan-2021-2026.pdf?1610023609174>

Interne website diversiteit en inclusie (2021) <https://az.hva.nl/medewerkers/staven-en-diensten/az-lemmas/medewerkers/hva-breed/oo/inclusie-en-diversiteit/diversiteit-en-inclusie.html?origin=EYPxGBCiReW4zt5jgW0eJw>

Regeling Ongewenst Gedrag van de Hogeschool van Amsterdam (2019). College van Bestuur.

Samenvatting Werkconferentie Diversiteit en Inclusie (2017). Ongepubliceerd manuscript. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Sustainable Development Goals (2021). Rijksoverheid. Werelddoelen voor duurzame ontwikkeling.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontwikkelingssamenwerking/internationale-afspraken-ontwikkelingssamenwerking/global-goals-werelddoelen-voor-duurzame-ontwikkeling>

Visie op en governance van Integrale Veiligheid (2020). Overkoepelende uitgangspunten en richtlijnen. Team Integrale Veiligheid. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.