

Gendergelijkheidsplan 1.0

Gender equality plan

13 februari 2023

Dienst Onderzoek, projecten en dienstverlening

GENDERGELIJKHEIDSPLAN

GENDERGELIJKHEIDSPLAN	2
1. Aanleiding	3
2. Doel	3
3. Definiëring	3
4. Publiek beschikbaar	3
5. Toewijzing van middelen - Contactpersonen en Stuurgroep	4
6. Datacollectie en monitoring	5
Beschikbare gegevens voorgaande boekjaren en monitoring.....	5
Verfijning van data (verbeterpunt)	6
7. Training	7
Historiek (niet exhaustief)	7
Blik vooruit.....	7
8. Work-life balance en organisatiecultuur.....	8
9. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.....	8
10. Gendergelijkheid in rekrutering en loopbaan.....	9
11. Integratie van genderverhouding in onderzoek- en onderwijsinhoud	9
12. Detecteren van gender gerelateerd geweld.....	10

1.Aanleiding

De Europese Commissie wil, middels haar [Strategie voor Gendergelijkheid 2020-2025](#), gendergelijkheid promoten in de brede Europese samenleving. De uitdagingen op gebied van gendergelijkheid in de lidstaten, met name op gebied van arbeidsmarkt, sociale inclusie en onderwijs, zullen worden gemonitord. Specifiek voor onderzoek en innovatie neemt de Commissie nieuwe maatregelen om gendergelijkheid in Horizon Europe te versterken. Eén van die maatregelen is de eis om een gendergelijkheidsplan voor te leggen, én te publiceren.

2.Doel

Onderliggend gendergelijkheidsplan beoogt om specifiek gendergelijkheid te monitoren en, indien nodig, te bevorderen binnen de Erasmushogeschool Brussel (EhB) als kennis- en onderzoeksinstituut, door middel van institutionele opvolging en bijpassende activiteiten, initiatieven en maatregelen. Voor EhB vormt **gendergelijkheid een vanzelfsprekend onderdeel van een breder thema rond inclusie**, wat transversaal verweven zal zijn in de onderwijs-, onderzoek- en internationaliseringsactiviteiten. wat volledig past binnen de Missie, Visie en Strategische Doelstellingen die deel uitmaken van het [Strategisch Plan SPE4 2022-2027](#) van de Erasmushogeschool Brussel. Met name wordt dit geëxpliciteerd in de doelstelling 4 ("We gooien onze deuren open") die luidt *"We zijn een open hogeschool, ingebed in het hart van Europa. We bouwen en versterken bruggen met onze inspirerende en complexe Brusselse omgeving. Onze hogeschool wordt een baken van meertaligheid, diversiteit en inclusie."*

Ook de kernwaarden van EhB (geëngageerd, respectvol, open, *empowerend*, integer) reflecteren ten slotte heel duidelijk hoe EhB met thema's als diversiteit en inclusiviteit (en gendergelijkheid) wil én zal omgaan.

3.Definiëring

Geslacht/seks: de biologische kenmerken die bepalen tot welk geslacht je behoort. Denk hierbij aan chromosomen, hormonen en geslachtskenmerken.

Gender: de kenmerken, eigenschappen, talenten en verwachtingen die we toekennen aan vrouwen en mannen. Je wordt geboren met een (on)bepaald geslacht, maar gender krijg je mee vanuit de samenleving waarin je geboren bent.

Genderidentiteit of psychologisch geslacht: de persoonlijke beleving van je gender. Je kunt jezelf identificeren als man, vrouw, beide of geen van beide.

4.Publiek beschikbaar

Het gendergelijkheidsplan wordt **gepubliceerd op de [website van de hogeschool](#)**, en kan daar vrij geconsulteerd worden door zowel externen als medewerkers. Het wordt voorgelegd aan, en definitief bekrachtigd door, het College van Bestuur. Er wordt beoogd dit document jaarlijks geüpdatet te hebben in het tweede kwartaal, na bekendmaking én goedkeuring van de jaarverslagen, zodat gericht en *evidence-based* kan opgevolgd worden, waarna acties en verbetertrajecten (indien nodig) gedefinieerd en geconcretiseerd kunnen worden.

5.Toewijzing van middelen - Contactpersonen en Stuurgroep

Binnen de verschillende entiteiten van de Erasmushogeschool werden mogelijke **contactpersonen** gedefinieerd die gezamenlijk gendergelijkheid binnen EhB (en hun verantwoordelijkheden) zullen monitoren en initiatieven zullen formuleren, waarna dit alles via een op te richten **stuurgroep** hogeschool breed overzien, besproken en geïmplementeerd kan worden. De stuurgroep, in essentie het directieteam aangevuld met eerstelijnsbetrokkenen en/of externe specialisten, zal het gendergelijkheidsplan regelmatig updaten, gendergelijkheid monitoren, beleidsmatig advies verlenen, en inhoudelijke ondersteuning bij acties omtrent gendergelijkheid bieden.

Personeelsleden uit alle EhB entiteiten, maar ook studenten, zullen worden gevraagd te zetelen in de stuurgroep. Eerstelijnsbetrokkenen zijn:

- Opleidingshoofden of specialisten uit opleidingen
- Medewerkers (ondersteunend als leidinggevend, binnen alle entiteiten) op het vlak van:
 - Personeel
 - Facility
 - Internationalisering
 - Onderzoek
 - Studentenvoorzieningen
 - Studenten en curriculumbeheer
 - Marketing en Communicatie
 - ...
- Studenten

Ook **externe specialisten** kunnen zetelen in de stuurgroep, waarbij bv. contacten binnen het [research centre gender, diversity & intersectionality](#) van de associatiepartner VUB kunnen aangesproken worden, of specialisten van [RoSa vzw](#).

Geïnteresseerde medewerkers (buiten voornoemde personen) kunnen én mogen aansluiten op het stuurgroep overleg. Er wordt gestreefd naar 1 samenkomst per jaar, bijvoorbeeld in het tweede en vierde kwartaal (timing nader te bepalen, maar er zal tijdig en transparant gecommuniceerd worden). De directeur Onderwijs en Onderzoek engageert zich ertoe om de stuurgroep te overzien.

EhB engageert zich zodoende om gendergelijkheid hoog op de agenda te zetten, en *alle entiteiten* te incentivieren en slagkracht te geven gendergelijkheid te kunnen opvolgen en desgevallend te remediëren via een coherent (i.e., hogeschool breed) beleid, waarvan de krachtlijnen uitgewerkt en jaarlijks geüpdatet zullen worden.

Tegelijkertijd verbindt de stuurgroep zich ertoe na te denken over een ruimer kader rond genderdiversiteit dat beter de samenleving weerspiegelt om zodoende intersekse personen, non-binaire personen, of personen wiens genderidentiteit verschilt van het juridische geslacht ook specifiek te erkennen en ondersteunen.

6.Datacollectie en monitoring

Beschikbare gegevens voorgaande boekjaren en monitoring

Via het jaarverslag wordt er gerapporteerd over het personeelsbestand aan EhB. Dit wordt dan uiteindelijk door de Raad van Toezicht gefiatteerd, en beschikbaar gesteld.

Voor de afgelopen twee boekjaren (2020, 2021) werden de beschikbare data m.b.t. genderverdeling over alle EhB personeelsleden opgevraagd en geanalyseerd¹, wat een zicht geeft op het aandeel mannen en vrouwen binnen het personeelsbestand, en de recente trends en evoluties binnen EhB kan verduidelijken.

- Verhouding man/vrouw in totaliteit van personeelsleden (opgesplitst per categorie)

Boekjaar 2020

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
Arbeider	15	7	22	31,82%
ATP	61	98	159	61,64%
Bediende	50	86	136	63,24%
bediende - gastprofessor	268	181	449	40,31%
OHP	1	0	1	0,00%
OP	399	333	732	45,49%
Totaal	702	612	1.314	46,58%

Boekjaar 2021

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
Andere	1	0	1	0,00%
Arbeider	15	7	22	31,82%
ATP	55	103	158	65,19%
Bediende	61	103	164	62,80%
bediende - gastprofessor	299	177	476	37,18%
OHP	1	0	1	0,00%
OP	399	344	743	46,30%
Totaal	741	645	1.386	46,54%

Hieruit blijkt een aandeel van meer dan 46% vrouw in het totale personeelsbestand.

- Verhouding man/vrouw in onderwijzend personeel (opgesplitst per categorie)

Boekjaar 2020

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
Assistent	1	1	2	50,00%
Assistent AOA	37	14	51	27,45%
Docent	9	3	12	25,00%
Docent AOA	93	22	115	19,13%
Hoofdlector	9	10	19	52,63%
Hoofdpraktijklector	2	1	3	33,33%
Hoogleraar AOA	1	0	1	0,00%
Lector	160	210	370	56,76%
Praktijkassistent	3	2	5	40,00%
Praktijkassistent AOA	17	10	27	37,04%
Praktijklector	88	74	162	45,68%
Total	399	333	732	45,49%

Boekjaar 2021

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
Assistent	1	1	2	50,00%
Assistent AOA	34	21	55	38,18%
Docent	9	3	12	25,00%
Docent AOA	92	26	118	22,03%
Hoofdlector	9	10	19	52,63%
Hoofdpraktijklector	2	1	3	33,33%
Hoogleraar AOA	1	0	1	0,00%
Lector	159	213	372	57,26%
Praktijkassistent	2	2	4	50,00%
Praktijkassistent AOA	21	12	33	36,36%
Praktijklector	91	70	161	43,48%
Totaal	399	344	743	46,30%

¹ Voor kalenderjaar 2022 is het jaarverslag nog niet goedgekeurd ten tijde van neerlegging van dit rapport, zodoende zijn, ten tijde van publicatie van dit gendergelijkheidsplan, de laatste cijfers de data uit 2021.

Er is een relatief en standvastig gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen. Er moet wel opgemerkt worden dat binnen het artistiek onderwijs deze verdeling niet opgaat, wat een aandachtspunt blijft.

- Verhouding man/vrouw in administratief en technisch personeel (ATP) (opgesplitst per categorie).

Boekjaar 2020

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
ATP-A11	5	6	11	54,55%
ATP-A12	1	0	1	0,00%
ATP-A21	2	6	8	75,00%
ATP-A22	9	13	22	59,09%
ATP-A31	3	7	10	70,00%
ATP-A32	2	0	2	0,00%
ATP-A33	1	1	2	50,00%
ATP-A41	1	3	4	75,00%
ATP-B11	4	18	22	81,82%
ATP-B21	8	10	18	55,56%
ATP-B22	7	10	17	58,82%
ATP-B31	3	3	6	50,00%
ATP-C11	4	6	10	60,00%
ATP-C12	3	3	6	50,00%
ATP-C21	2	10	12	83,33%
ATP-C22	3	5	8	62,50%
ATP-D11	1	0	1	0,00%
ATP-D21	4	4	8	50,00%
Total	61	98	159	61,64%

Boekjaar 2021

	Man	Vrouw	Totaal	% vrouwen
ATP-A11	4	8	12	66,67%
ATP-A21	2	3	5	60,00%
ATP-A22	9	12	21	57,14%
ATP-A31	5	11	16	68,75%
ATP-A32	3	0	3	0,00%
ATP-A33	1	1	2	50,00%
ATP-A41	1	3	4	75,00%
ATP-B11	4	19	23	82,61%
ATP-B21	6	12	18	66,67%
ATP-B22	5	10	15	66,67%
ATP-B31	3	4	7	57,14%
ATP-C11	5	9	14	64,29%
ATP-C12	2	3	5	60,00%
ATP-C21	2	9	11	81,82%
ATP-C22	3	5	8	62,50%
ATP-D11	1	0	1	0,00%
ATP-D21	3	4	7	57,14%
Totaal	55	103	158	65,19%

Binnen het ATP (en diens sub verdelingen) is de meerderheid van de personeelsleden vrouwelijk. In 2021 werd een stijging genoteerd tegenover het vorige boekjaar. In de managementfuncties (A31 t.e.m. A41) zien we in 2020 41% vrouw vs. 2021 42% vrouwelijke leiders.

Verfijning van data (verbeterpunt)

Bovenstaande data zullen jaarlijks worden gemonitord en geanalyseerd in bovenvermelde stuurgroep, vanaf 2023. Specifiek met betrekking tot **onderzoekers** aan EhB zal de dienst onderzoek in verband met alle onderzoekers aan EhB ook de data opvragen en analyseren: genderdata waren voorheen niet toegankelijk.

Voor data i.v.m. geslachtsverdeling binnen de **studentenpopulatie** kan (desgevallend dat opportuun wordt gevonden) wordt momenteel binnen de stuurgroep BaMaFlex gewerkt aan het uitwerken van een registratiesysteem voor gender. Ook voor **internationalisering** (in- en uitgaande mobiliteit van en studenten) werden de data in het verleden al gemonitord. Voor academiejaar 2019-2020 waren er 169 mannelijke studenten én 415 vrouwelijke studenten die een buitenlandse mobiliteit hadden, voor 2020-2021 beperkte zich dat tot 36 mannelijke studenten versus 90 vrouwelijke studenten. In de schoot van de totale studentenpopulatie zouden deze data moeten gebenchmarkt worden.

De stuurgroep verbindt zich ertoe in verband met docentenmobiliteit de data op te vragen en te bespreken.

Verder kan, in samenspraak met de dienst Personeel, er **verdere analyse** gebeuren op data die betrekking hebben op mensen die de organisatie verlaten hebben (verdeling naar gender); afwezigheidsdagen (verlofstelsels) per gender; deelname aan vormingen/trainingen (per gender); gelijke behandeling en kansen per gender, en dergelijke meer. De stuurgroep verbindt zich ertoe deze zaken verder uit te werken en op te volgen, zodat bij jaarlijkse update van het gendergelijkheidsplan deze data ook kunnen meegenomen worden. De ontwikkeling

van afsprakenkaders (cf. infra) zal ook toelaten vanuit beleidsinstrumenten, en dienst informatiebeheer, dit nauwkeuriger te analyseren.

7.Training

Historiek (niet exhaustief)

In 2017 werd een inspiratievoormiddag rond gender georganiseerd door de lerarenopleidingen Kleuteronderwijs en Lager Onderwijs én Pedagogie van het Jonge Kind. In 2018 trokken 3 EhB studenten naar het buitenland voor projecten in verband met gendergelijkheid. In 2019 werd een studiedag rond diversiteit georganiseerd, waarbij gender op de werkvloer ook aan bod kwam (als onderdeel van een workshop over inclusief rekruterings- en organisatiebeleid). In mei 2023 wordt door het RITCS, dat de afgelopen jaren grote inspanningen leverde op gebied van gendergelijkheid, een studiedag ingericht voor professionele makers, onderzoekers en studenten met een interesse voor gender, inclusie en diversiteit in film en televisie.

In het jaarplan 2020 werd gesteld dat diverse initiatieven rond diversiteit en inclusiviteit werden onderzocht en voorbereid (o.a. workshop polarisatiemanagement i.s.m. Hannah Arendt instituut). In 2021 werd vervolgens via een externe consultant een bundel vol actiepunten uitgewerkt op basis van kwalitatieve interviews met EhB collega's en benchmark gegevens uit binnen- en buitenland. Het uitwerken en implementeren van een inclusief beleid doorheen de hogeschool werd toen een belangrijke pijler in het nieuwe strategische plan SPE4 (cf. supra).

Blik vooruit

Recent werden, gestoeld op de strategische doelstellingen SPE4, jaarlijkse afsprakenkaders gemaakt (die aanduiden hoe entiteiten aan het bereiken van strategische doelstellingen gaan werken in het komende jaar), die vastgelegd worden in een bestuurlijk overleg tussen het College van Bestuur en de twee departementen en de twee *Schools of Arts*. De afsprakenkaders werden op 31 januari 2023 beslist door het College van Bestuur. Het afsprakenkader van het RITCS spreekt onder meer om inclusiviteit en diversiteit duidelijker te verankeren in het aannamebeleid van het RITCS door onder andere nieuwe communicatiekanalen in te zetten voor rekrutering. Ook voor het departement GDT wordt inclusie een prioriteit binnen de strategische doelstellingen.

EhB opteerde om de strategische doelstellingen op te volgen via indicatoren, kritische succesfactoren en risico's. Deze worden voorgelegd aan de Raad van Toezicht op 30 maart 2023. Diversiteit (met daarin vervat, gender) is daarin opgenomen als een kritische succesfactor binnen partnerbeleid. Alsook is er binnen de dienst studentenvoorzieningen een focuspunt rond diversiteit, participatie en inclusie gedefinieerd, waarmee nu verder aan de slag gegaan wordt. Daarbinnen moet gendergelijkheid ook opgenomen worden, en zullen trainingen een belangrijke rol spelen, specifiek rond bewustmaking en stimulatie van gendergelijkheid. Daarvoor kunnen interne en/of desgevallend externe expertise (via al bestaande contacten met Orbit VZW) ingezet worden (er is bijvoorbeeld een traject coachend leidinggevend). De stuurgroep dient hierover adviezen concreet uit te werken, op basis van de afsprakenkaders.

8. Work-life balance en organisatiecultuur

In de strategische doelstellingen SPE4 wordt expliciet verwezen naar welzijn, met name: "Welzijn staat centraal", waarbij een gezonde balans tussen leren, werken en leven wordt nagestreefd. Er wordt specifiek ruimte gegeven voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering. Binnen deze strategische doelstelling kan explicieter gewerkt worden rond gender en diversiteit. Vermits welzijn en vorming en ontwikkeling centrale aandachtspunten zijn binnen de dienst personeel heeft dit de aandacht te pakken op beleids- en bestuursniveau.

Er is de mogelijkheid tot flexibel werken (voor administratief personeel met voltijdse aanstelling kan tot zes halve dagen per week thuisgewerkt worden; hoe vaak er geflexwerkt kan worden hangt af van het tewerkstellingspercentage), mogelijkheid tot zorgkrediet, loopbaanonderbreking en verlof en/of afwezigheid voor verminderde prestaties.

Het creëren van een inclusieve organisatiecultuur is vanzelfsprekend voor EhB en past ook binnen de strategische doelstellingen (zie bovenstaande) én diens visie op leiderschap (zo is er, in samenwerking met een externe partner Impetus Academy, een vernieuwd leiderschapstraject waarmee verder ingezet wordt op verbinding en *empowerment*).

Specifiek met betrekking tot gendergelijkheid werden al initiatieven opgezet: zo worden vacatureberichten voor aanwervingen doelbewust genderneutraal opgesteld, heeft EhB recent geïnvesteerd in het creëren van genderneutrale toiletten in de *schools of arts* (en worden genderneutrale faciliteiten voor toekomstige nieuwbouwprojecten beoogd), bestaat er een beleid i.v.m. gendertransitie bij studenten (en is er gewaarwording bij het onderwijzend personeel) en zijn er *good practices* binnen enkele opleidingen waar bijvoorbeeld binnen de Bachelor in organisatie en management er wordt gewerkt aan het herstellen van de genderbalans van de studenten. Ook, in het kader van een systeembrede analyse (SBA) voor de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO) kozen we als EhB voor een SBA rond "inclusie, differentiatie en diversiteit" waar onder meer genderneutrale communicatie naar studenten mee in de scope zit.

9. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

Er zijn verschillende bestuurs-, advies- en overlegorganen aan de EhB. Hieronder worden data beschreven in verband met de geslachtsverdeling in deze organen.

In het **College van Bestuur** is op heden een man/vrouw verdeling van 3/5. Artikel 25 paragraaf 4 van het organiek reglement stelt dat "ten hoogste twee derde van de bestuurders bestaat uit personen van hetzelfde geslacht".

De **Raad van Toezicht** bestaat uit drie geledingen: een bestuurlijke geleding (15 leden), een personeelsgeleding (8 leden) en de studentengeleding (2 leden). Artikel 6 van het organiek reglement stelt dat ten hoogste twee derde van de leden van de Raad van Toezicht uit personen van hetzelfde geslacht mag bestaan. Met een vrouw/man verdeling van 9/16 wordt dit streefcijfer gehaald. De voorzitter van de Raad van Toezicht is, sinds de aanvang van academiejaar 2022-2023, vrouw.

Binnen het **Directieteam** (omvat de algemeen directeur, de departementale directeurs, de directeurs van de *Schools of Arts*, de directeurs personeel; onderwijs & onderzoek; financiën, ICT en facility) is de verhouding vrouw/man 50/50.

Binnen de raden van de twee **departementen** en de **schools of arts** van EhB zijn ook criteria gedefinieerd met betrekking tot genderverdeling: ten hoogste twee derde van de leden mag bestaan uit personen van hetzelfde geslacht.

In het participatiereglement (i.v.m. studentenvertegenwoordiging) in 2022 werd ook een paragraaf rond gender voorzien. De samenstelling van de **Algemene Studentenraad** (ASR) is genderevenwichtig (titel 4, artikel 8) waarin bijvoorbeeld ook gesteld wordt dat de twee studentenvertegenwoordigers in de Raad van Toezicht tot een verschillend gender moeten behoren. Artikel 52 van het reglement van orde van de **STUVOraad**, stelt dat beide geslachten in de geledingen (bestuursgeleding, studentengeleding) evenwaardig vertegenwoordigd moeten zijn, en dat maximaal twee derden van de leden van de STUVO raad uit hetzelfde geslacht mag bestaan.

Er kan verder op **opleidingsniveau** ook nagegaan worden hoe de man/vrouw verdeling is – ook dit kan in de toekomst meegenomen worden door de stuurgroep.

10. Gendergelijkheid in rekrutering en loopbaan

Vacatureberichten voor EhB-personeelsleden worden bewust genderneutraal opgesteld, functiebenamingen zijn ook genderneutraal gehouden. In vacatureberichten worden geëxpliciteerd dat kandidaten worden geselecteerd onafhankelijk van leeftijd, geslacht, afkomst of geloof/levensbeschouwing. Bij de samenstelling van selectiecommissies wordt een genderevenwicht nagestreefd. Op die manier worden transparante en gendergelijke aanwervingsprocedures beoogd.

Met betrekking tot het loopbaanbeleid is er *in se* geen verschil tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers – wat ook aligneert met de strategische doelstellingen en missie. Deze laatste stelt duidelijk dat talentontwikkeling in elke persoon wordt nagestreefd.

11. Integratie van genderverhouding in onderzoek- en onderwijsinhoud

Sekse- en genderanalyse moet worden opgenomen in de onderwijsresultaten en de onderzoeksresultaten van EhB. Daarvoor zal intern overleg gepleegd worden met de betreffende diensten met betrekking tot hoe dit aangepakt kan worden.

Voor onderzoek is er een interne **publicatiedatabank** en een projectdatabank, waar onderzoekers hun output dienen te registreren. Na validatie kunnen daar relatief eenvoudig genderdata uit gehaald worden – behoudens correcte registratie. Dit wordt door de dienst onderzoek opgevolgd.

Daarnaast kan er ook nagegaan worden hoe de verplichting van hogescholen om research-output van een project te registreren in het onderzoeksportaal (*Flanders Research Information Space*) FRIS via DOSP (**Digital Open Science Platform**). De implementatie van DOSP hangt af van de verdere ontwikkeling, en wordt momenteel geïnitieerd binnen EhB. Binnenin DOSP zouden idealiter gendergegevens kunnen opgenomen worden. Zo kan de output van onderzoek gekoppeld worden aan genderverhouding en kan de stuurgroep zich daarover buigen, steunende op de data. Dit moet verder uitgeklaard worden.

Met betrekking tot de onderwijsinhoud wordt ook aandacht besteed aan het bredere kader diversiteit: zo is er een EhB breed keuze-onderdeel (3 studiepunten) '[samenleven in diversiteit](#)'. Er bestaat, binnen kenniscentrum Urban Coaching & Education, ook een alliantieproject (samen met HOGent) omtrent diversiteit en inclusie in hoger onderwijscontexten.

12. Detecteren van gender gerelateerd geweld

EhB heeft een **code met betrekking tot omgangsvormen** (protocol nr. 264) uitgewerkt (naast het arbeidsreglement, en naast de deontologische code) wat onder meer een professionele houding bij interpersoonlijke contacten zou moeten garanderen. Deze code werd geactualiseerd, en de wijzigingen goedgekeurd door College van Bestuur op 31/01/2023. Artikel 6 van deze code met betrekking tot omgangsvormen gaat specifiek over grensoverschrijdend gedrag (pesten, ongewenst seksueel gedrag, geweld en stalken, discriminatie). Via voornoemde afsprakenkaders verbinden de EhB entiteiten zich specifiek ertoe om studenten en medewerkers vertrouwd te maken met de gedragscode en het ethisch kompas via sensibiliseringsacties (KCB) of zelfs in te zetten op een nieuwe code van omgangsvormen en ethisch kompas (RITCS).

Daarnaast is er voor de campussen (alsook voor de centrale diensten) een team van **vertrouwenspersonen** (5 medewerkers) waarbij grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden (zowel studenten als personeel). Die vertrouwenspersoon voorziet een eerste opvang en neemt, zo gewenst, een bemiddelende rol op. Indien sanctionering zich opdringt, zijn voor personeel, de bestaande tuchtprocedures van toepassing, die worden geëxpliciteerd in onderstaande documenten:

- HOC-protocol nr. 256: deontologische code
- Procedure tegen psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van stress, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk: HOC 13.03.2015 – onderdeel van het arbeidsreglement (hfst. 9, art. 23)
- HOC protocol nr. 198: wijziging tuchtreglement
- HOC-protocol nr. 018: tuchtreglement en maatregelen van orde.

Voor studenten worden de procedures beschreven in het algemeen onderwijsreglement (art. 97 ombudswerking, art. 104 gedragscode, art. 105-112 tuchtprocedure).

Daarnaast kunnen medewerkers die nood hebben aan psychosociale steun, of het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag, terecht bij interne **preventieadviseur** en/of een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDEWE). Studenten kunnen terecht bij de dienst studentenvoorzieningen waar er medewerkers speciaal voor inclusie aangesteld zijn.

Entiteit: DIR

**Documentnummer:
DIR/CvB/2023/141**

Onderwerp: Gendergelijkheidsplan

Datum: 28/02/2023

**Domein: Bestuurlijke
aangelegenheid**

Type document: Beslissing

**Status:
Goedgekeurd door
secretaris**

Situering in strategisch plan

We gooien onze deuren open – We zijn een open hogeschool, ingebed in het hart van Europa. We bouwen en versterken bruggen met onze inspirerende en complexe Brusselse omgeving. Onze hogeschool wordt een baken van meertaligheid, diversiteit en inclusie.

Beknpte inhoud van de beslissing

Het College van Bestuur neemt kennis van de vraag van de Europese Commissie naar engagement van de hogeronderwijsinstellingen in het promoten van gendergelijkheid. Hiervoor werd een EhB gendergelijkheidsplan (v1.0) opgesteld en wordt voorgesteld een stuurgroep op te richten.

Adviezen

De Onderzoeksraad adviseert positief om het gendergelijkheidsplan (v1.0) voor te leggen aan het College Van Bestuur (DIR-OZR/2023/017).

Toelichting

De Europese Commissie wil, middels haar [Strategie voor Gendergelijkheid 2020-2025](#), gendergelijkheid promoten in de brede Europese samenleving. De uitdagingen op gebied van gendergelijkheid in de lidstaten, met name op gebied van arbeidsmarkt, sociale inclusie en onderwijs, zullen worden gemonitord. Specifiek voor onderzoek en innovatie neemt de Commissie nieuwe maatregelen om gendergelijkheid in Horizon Europe te versterken. Eén van die maatregelen is de eis om een gendergelijkheidsplan voor te leggen, én te publiceren. Dit is als voorwaarde gesteld om ontvankelijke projectaanvragen in te kunnen dienen bij Horizon Europe (dus voor Europese onderzoeksfinanciering). EhB wil, op advies van de Onderzoeksraad, een eerste versie van diens gendergelijkheidsplan voorleggen aan het College van Bestuur, om zo onderzoekers toe te laten mee te dingen naar externe onderzoeksfinanciering.

Er zijn vier formele eisen waaraan het gendergelijkheidsplan moet voldoen, die staan beschreven in Bijlage 1 punt 4-7 (publiek beschikbaar, toewijzing van middelen, datacollectie en monitoring, training). Daarnaast zijn er nog vijf sterk aanbevolen categorieën (work-life balance en organisatiecultuur, gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming, gendergelijkheid in rekrutering en loopbaan, integratie van genderverhouding in onderzoek en onderwijsinhoud, detecteren van gender gerelateerd geweld).

Het gendergelijkheidsplan moet ondertekend worden door het bestuur, en op de website van de hogeschool gepubliceerd worden. Bij registratie op het EU-portal moet aangegeven worden dat er een gendergelijkheidsplan is.

Entiteit: DIR

Documentnummer:

DIR/CvB/2023/141

Onderwerp: Gendergelijkheidsplan

Datum: 28/02/2023

**Domein: Bestuurlijke
aangelegenheid**

Type document: Beslissing

**Status:
Goedgekeurd door
secretaris**

[Bijlage](#)

Bijlage 1: Gendergelijkheidsplan (v1.0).

[Juridische context](#)

[Strategie voor Gendergelijkheid 2020-2025](#)

[Financieel](#)

n.v.t

[Voorbereid door](#)

Cynthia De Bruycker & Stephen Depuydt

[Conclusie](#)

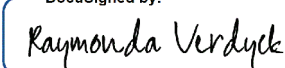
Het College van Bestuur beslist:

Art. 1 dat het gendergelijkheidsplan (v1.0) goedgekeurd wordt

Art. 2 dat er een stuurgroep wordt opgericht die dit gendergelijkheidsplan, en daaraan gekoppelde initiatieven, verder kan coördineren en uitwerken. De stuurgroep kadert gendergelijkheid aan EhB binnen een breder thema rond inclusie.

[Handtekening](#)

Voorzitter:

DocuSigned by:

794D43068F0A488...
Raymonda Verdyck

Secretaris:



Ann Meeus