

GEP bij deelname Europese programma's.

Goedgekeurd door de algemeen directeur op 27 oktober 2022

HOGENT

Inleiding

Vanaf 2022 is het voor onderzoeksinstituten verplicht een gendergelijkheidsplan (Gender Equality Plan, afgekort GEP) te kunnen voorleggen bij deelname aan projecten binnen (een aantal) Europese programma's. Het is een ontvankelijkheidscriterium waaraan men zeker moet voldoen bij het afsluiten van de Grant Agreement wanneer een project is goedgekeurd.

HOGENT wil gendergelijkheid benaderen in een ruimer inclusiebeleid. De komende maanden wordt in het kader van het duurzaamheidsbeleid een HOGENT-breed beleid hierrond uitgetekend waarvan gendergelijkheid deel zal uitmaken. Op dat moment kan HOGENT dit inclusiebeleid laten gelden als GEP.

In tussentijd zijn er echter meerdere zaken die aantonen dat HOGENT aan de vereiste kenmerken voldoet op basis van diverse beleidsbeslissingen in de voorbije jaren. Hierna volgt hiervan een opsomming ingedeeld volgens de verschillende gevraagde elementen.

GEP or equivalent documents

In volgende strategische documenten van HOGENT komt diversiteit, inclusief gendergelijkheid aan bod:

1. Strategisch Plan 2017-2022
 - a. Goedgekeurd door het Inrichtingsorgaan op 13/09/2017 (IO/B/2017/ONDW/51981)
 - b. SD4 HOGENT realiseert sociale mobiliteit
2. Principes waarderend personeelsbeleid
 - a. Goedgekeurd door het bestuurscollege op 11/06/2021 (BC/B/2021/PEOR/103898)
3. HR Strategy for Researchers (HRS4R) of HOGENT
 - a. HRS4R Actieplan 2017-2022 en Revised Action Plan 2019-2022 respectievelijk goedgekeurd door het bestuurscollege op 28/10/2016 (BC/B/2016/ONDZ/41207) en op 10/05/2019 (BC/B/2019/ONDZ/76182)
 - b. Voorstel HRS4R Actieplan 2022-2025 goedgekeurd door het bestuurscollege op 24/06/2022 (BC/B/2022/ONDZ/119347)
 - c. Acties:
 - i. Actie 16 – periode 2019-2022: HOGENT zorgt voor verdere doorvertaling van bepalingen rond diversiteit en non-discriminatie. De werkgroep diversiteit wordt geëvalueerd en in de huidige of in de gewijzigde vorm voortgezet.

Targets: De bepalingen rond diversiteit en non-discriminatie zijn doorvertaald en de werkgroep diversiteit is opnieuw actief.

Evaluatie: Diverse initiatieven verzekeren het verder in acht nemen van de bepalingen rond diversiteit. Onder het mandaat van de duurzaamheidscoördinator werd de werkgroep 'Diversiteit en Inclusie' samengesteld (in de plaats van de voormalige Diversity Work Group). Deze zal een HOGENT-breed inclusiebeleid met actieplan uitwerken.
 - ii. Actie 34 – periode 2022-2025: Uitwerken van een HOGENT-breed diversiteitsbeleid door de werkgroep Diversiteit en Inclusie waar gendergelijkheid deel van uitmaakt aanvullen.

Targets:
 - Er is een HOGENT-breed inclusiebeleid
 - De te monitoren indicatoren omvatten deze met betrekking tot gendergelijkheid

- iii. Actie 44 - periode 2022-2025: Integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek

Targets:

- Bewustzijn vergroten over genderdimensie in onderzoek
 - o Organisatie professionalisering/training over gendergelijkheid in onderzoek voor onderzoekers, onderzoeksmanagers en onderzoeksondersteunend personeel van HOGENT
 - o Bewustzijn verhogen
 - o Kennis vergroten over hoe gender geïntegreerd kan worden in onderzoek
 - Trainingsinitiatieven bij voorkeur in samenwerking met opleidingsprogramma Input/Output Onderzoek en Innovatie van de Vlaamse Hogescholenraad
 - o Opvolgen deelname aantal HOGENT-onderzoekers
4. Convenanten onderzoekscentra EQUALITY//ResearchCollective, Research Centre for Learning in diversity, Substance Use and Psychosocial Risk Behaviours
- <https://www.hogent.be/onderzoekscentra/equality-research-collective/>
 - <https://www.hogent.be/onderzoekscentra/research-centre-for-learning-in-diversity/>
 - <https://www.hogent.be/onderzoekscentra/substance-use-and-psychosocial-risk-behaviours/>

Process related requirements

1. Publieke documenten en informatie

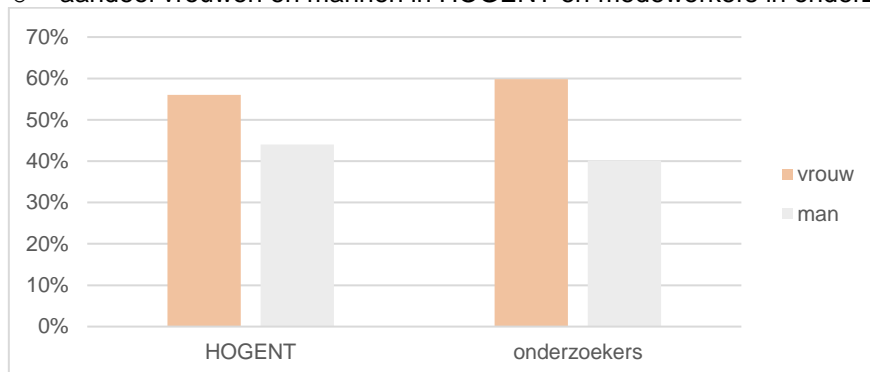
- https://www.hogent.be/sites/hogent/assets/File/BR_StrategischPlan_17x24_9.pdf
- <https://www.hogent.be/dit-is-hogent/beleid/> (incl. Diversiteit aan HOGENT)
- <https://www.hogent.be/dit-is-hogent/werken-aan-hogent/>
 - De huidige webpagina wordt binnenkort aangepast. Informatie over de principes van het waarderend personeelsbeleid zal in de teksten verwerkt worden.
- <https://www.hogent.be/en/external-partners/research/hr-excellence-in-research/>

2. Dedicated resources

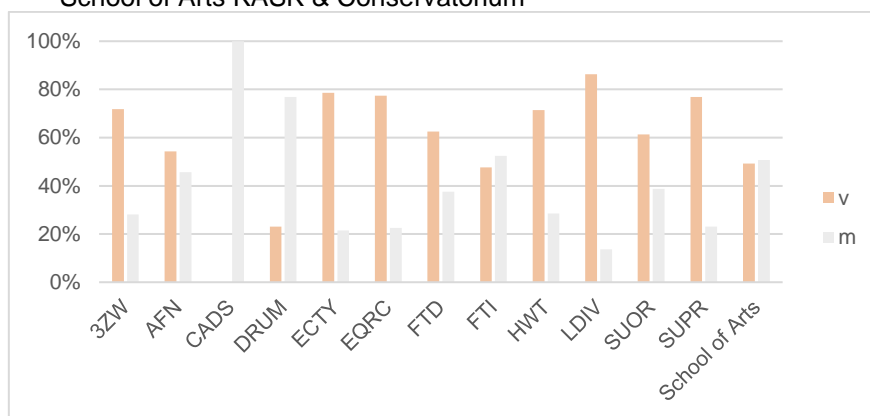
- Mandaat Duurzaamheidscoördinator, bij uitbreiding zit ook de uitwerking van een inclusiebeleid in het takenpakket (AD/B/2022/PEOR/121460).
- Stafmedewerker bij directie Human Resources verantwoordelijk voor projecten rond diversiteit
- HOGENT-brede Werkgroep Diversiteit en Inclusie
 - o Duurzaamheidscoördinator + 25 leden uit verschillende departementen, diensten en directies
 - o Werkplan uitwerken voor periode Q4 2022 – Q2 2025
 - o Staan in voor de Actie 34 HRS4R 'Uitwerken van een HOGENT-breed diversiteitsbeleid waar gendergelijkheid deel van uitmaakt'
 - o Uitnodiging van studenten voor deelname aan de overlegmomenten
- Lidmaatschap van Netwerk Hogescholen & Gender met deelname van HOGENT (vier afgevaardigden) aan overlegmomenten zoals voorzien in agenda 2022: specifiek intersectioneel rekruteren, inclusief HR-beleid, weerstand t.o.v. diversiteit/inclusie bij personeel en welzijn lesgevers, inclusief leidinggeven.
- Lid van Learning network: diversity & inclusion in the workplace van The Shift met deelname van HOGENT aan vier themasessies voor 2022.

3. Data collection and monitoring

- Gegevens jaarverslag 2021:
 - o aandeel vrouwen en mannen in HOGENT en medewerkers in onderzoek



- o aandeel vrouwen en mannen in onderzoekscentra (onderzoek en dienstverlening) en School of Arts KASK & Conservatorium



- Jaarlijkse O&O-bevraging BELSPO (OESO), gegevens 2021

	Mannen Aantal personen	Mannen VTE	Vrouwen Aantal personen	Vrouwen VTE
a. Onderzoekers				
i. Doctoraatsdiploma (ISCED 8)	29	13,3	45	22,6
ii. Master (ISCED 7)	63	26,4	104	43,4
iii. Bachelor (ISCED 6)	17	8,2	19	6,5
iv. Andere diploma's	7	1,3	12	3,2
v. Totaal onderzoekers	116	49,2	180	75,7

	Mannen VTE	Vrouwen VTE
a. Onderzoekers		
i. Natuurwetenschappen		
ii. Ingenieurs- en technologische wetenschappen	12	10,4
iii. Medische wetenschappen		
iv. Landbouwwetenschappen	9,4	10,4
v. Sociale wetenschappen	12,6	40,5
vi. Menswetenschappen	15,2	14,4
vii. Totaal O&O-onderzoekers	49,2	75,7

- Toekomstige monitoring:
 - o Indicatoren/targets Actie 34 HRS4R 'Uitwerken van een HOGENT-breed diversiteitsbeleid waar gendergelijkheid deel van uitmaakt'
 - i. Er is een HOGENT-breed diversiteitsbeleid
 - ii. De te monitoren indicatoren omvatten deze met betrekking tot gendergelijkheid
 - o BI HOGENT: in het kader van de opmaak van een duurzaamheidsbeleid voor HOGENT in samenwerking met CIFAL (BC/B/2021/BEAA/106875) worden op te volgen indicatoren gedefinieerd op basis van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de VN. Deze voor SDG 5 Gendergelijkheid worden voorbereid en in de komende maanden verder verfijnd en verwerkt in dashboards. Naast algemene gegevens van man-vrouw verhoudingen bij de totale personeels- en studentenbestand of binnen de onderzoekscommunity (cf. de cijfers voor 2021 hierboven) zijn mogelijke cijfers voor in de toekomst:
 - i. Verdeling man/vrouw per functieclassificatie
 - ii. Verdeling man/vrouw op directeursniveau, de opleidingshoofden, teamcoördinatoren

4. Training

- Initiatieven professionaliseringsaanbod HOGENT. In 2022 bijvoorbeeld:
 - o Interactieve sessie rond genderinclusief taalgebruik (16 maart, 2022, EQUALITY//ResearchCollective) BC/B/2022/PEOR/115863
 - o Sessies rond genderinclusief taalgebruik binnen KASK & Conservatorium, specifiek voor externe communicatie en voor bij de opmaak van officiële documenten zoals het OER, de studiefiches (28 en 29 maart, door KLICQ) en van daaruit opmaak toolbox tot genderinclusief communiceren (link binnenkort te delen).
- Inhoudelijke klemtonen bij de centrale vormingsinitiatieven
 - o *Om het welzijn en de veerkracht van het personeel te verhogen, werd in samenwerking met de vertrouwenspersoon, het diensthoofd preventie en de externe partner voor preventie, Cohezio, een aanbod uitgewerkt inzake burnoutpreventie en veerkracht verhogen in een team. Er werd zowel voor leidinggevenden als voor personeelsleden een webinar op maat uitgewerkt, dat permanent via hnet kan gevolgd worden. Voor de leidinggevenden werd een dag vorming uitgewerkt, die vanaf november 2021 werd aangeboden. Op het directiecomité werd afgesproken dat van elke leidinggevende verwacht wordt om deze vorming te volgen binnen een termijn van twee jaar. Aan de vier sessies die in 2021 werden aangeboden, namen 36 leidinggevenden deel. Deze initiatieven zijn centraal gefinancierd via DPMW.*
 - o *Aan personeelsleden die moeilijkheden ervaren in hun functioneren wegens een beperking, gezondheidsproblemen of een verandering in hun werkomgeving wordt gespecialiseerde jobcoaching aangeboden in samenwerking met Vokans. Deze externe coaching is gesubsidieerd door de Vlaamse overheid en is bijgevolg gratis*

voor HOGENT, mits het betrokken personeelslid zich meldt bij de VDAB. In 2021 werden zes HOGENT medewerkers op deze manier bijgestaan.

- Actie 44 in HRS4R Actieplan 2022-2025: Integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek met targets:
 - o Bewustzijn vergroten over genderdimensie in onderzoek
 - o Organisatie professionalisering/training over gendergelijkheid in onderzoek voor onderzoekers, onderzoeksmanagers en onderzoeksondersteunend personeel van HOGENT
 - Bewustzijn verhogen
 - Kennis vergroten over hoe gender geïntegreerd kan worden in onderzoek
 - o Trainingsinitiatieven bij voorkeur in samenwerking met opleidingsprogramma Input/Output Onderzoek en Innovatie van de Vlaamse Hogescholenraad
 - Opvolgen deelname aantal HOGENT-onderzoekers

Topics content-wise recommended

1. work-life balance and organisational culture

- HR:
 - o Richtgevend kader voor telewerk (BC/B/2021/PEOR/104667)
In 2021 werd het bestaande richtinggevende telewerkkader voor administratief personeel geactualiseerd. In het nieuwe kader wordt de mogelijkheid tot telewerk voor administratief personeel bepaald door de telewerkbare taken en niet door de functie of de dienst.
In dit richtinggevend kader ging extra aandacht uit naar het fysieke en mentale welzijn van administratief personeel bij telewerk.
 - o Reglement verlofstelsels (BC/B/2022/PEOR/115863)
 - o <https://www.hogent.be/dit-is-hogent/werken-aan-hogent/>
- Principes Waarderend Personeelsbeleid (BC/B/2021/PEOR/103898):
 - o Zeven principes: motiverend voor leidinggevenden en personeel, duurzaam, transparant, duidelijk en eenvoudig, billijk, juridisch correct maar ook pragmatisch, voor iedereen, van iedereen.
 - o De principes van waarderend personeelsbeleid vormt de basis voor de uitwerking en definitie van een aantal nieuwe HR-gerelateerde projecten binnen HOGENT. Deze betreffen niet alleen rekrutering en selectie maar zijn ook van toepassing bij de werkomstandigheden binnen HOGENT.
- Initiatieven HOGENT om het welzijn van personeel te verhogen (jaarverslag 2021)
 - o Aanbod in het kader van burn-out preventie en verhogen van veerkracht.
 - o Specifiek in de periodes van verplicht telewerk in het kader van de coronamaatregelen, werd initiatief genomen om een 'luisterend oor' voor collega's aan te bieden.
 - o Deze initiatieven werden genomen in afstemming met het directiecomité en het OCPBW (Overlegcomité voor Preventie en Bescherming op het Werk).
 - o Om de re-integratie van langdurig zieke personeelsleden te bevorderen, werd een re-integratiecoach aangesteld (OP-lid met deskundigheid ter zake, voor 2 dagen per week). Gemiddeld begeleidt de re-integratiecoach een tiental personeelsleden en hun leidinggevende.
 - o Daarnaast wordt voor personeelsleden, die niet goed functioneren of dreigen uit te vallen wegens ziekte, beperking, gezondheidsproblemen, of een verandering in de werkomgeving het initiatief 'gespecialiseerde jobcoaching in samenwerking met Vokans' aangeboden.
- HOGENT BI: Gegevens ter beschikking in het jaarverslag
 - o Verlofstels

2. gender balance in leadership and decision-making

- Bijzonder Decreet van 13 juli 2012 houdende regeling van de bestuurlijke organisatie en werking van sommige publiekrechtelijke hogescholen, in het bijzonder artikel 13, derde lid (Inrichtingsorgaan) en artikel 31, §4 (bestuursorgaan).
- Organiek reglement (IO/B/2020/BEAA/87112):
 - o Raad van toezicht: artikel 6, §3 (bestuurlijke geleding), artikel 7, §2 (personeelsgeleding) en artikel 8, §2 (studentengeleding);
 - o Bestuurscollege: artikel 26.
- BI HOGENT: zie hierboven Data collection and monitoring

3. gender equality in recruitment and career progression

- Rekrutering (<https://www.hogent.be/dit-is-hogent/werken-aan-hogent/>)
 - o HOGENT wil de samenleving waarvoor ze zich inzet zo goed mogelijk weerspiegelen. Ze is dus net zo divers als het publiek dat zij bedient. Daarom worden kandidaten geselecteerd op basis van hun kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking.
- Nieuwe reglementen rekrutering en selectie departemensthoofd, opleidingshoofd, coordinator onderzoekscentrum, teamcoördinator (BC/B/2020/PEOR/87886, BC/B/2020/PEOR/90111, BC/B/2022/PEOR/119672)
- Nieuw reglement rekrutering en selectie onderwijzend personeel (BC/B/2021/PEOR/104664). De gendervereiste in het reglement rekrutering en selectie OP-personeel werd uitgebreid in termen van diversiteit (Art. 24)
- BI HOGENT: zie hierboven Data collection and monitoring

4. integration of the gender dimension into research and teaching content

- Interactieve sessie rond genderinclusief taalgebruik (16 maart, 2022, EQUALITY//ResearchCollective LINK: <https://hnet.hogent.be/nieuws-agenda/activiteiten/interactieve-sessie-rond-genderinclusief-taalgebruik/>)
- Sessies rond genderinclusief taalgebruik binnen KASK & Conservatorium, specifiek voor externe communicatie en voor bij de opmaak van officiële documenten zoals het OER, de studiefiches (28 en 29 maart, door KLICQ) en van daaruit opmaak toolbox tot genderinclusief communiceren (link binnenkort te delen).
- Diversiteit, inclusie, (gender)gelijkheid zijn onderwerpen van onderzoek in de onderzoekscentra EQUALITY//ResearchCollective, Research Centre for Learning in Diversity en Substance use and Psychosocial Risk Behaviours
 - o Onderzoekscentrum EQUALITY//ResearchCollective waarbinnen volgende onderzoeklijnen centraal staan (<https://www.hogent.be/en/research/equality-researchcollective/>):
 - Kwaliteit van leven en mensenrechten
 - Toegankelijkheid van basisvoorzieningen
 - Diversiteit
 - Team Diversiteit (<https://hnet.hogent.be/nieuws-agenda/nieuws/team-diversiteit-wordt-ingebed-in-equality-researchcollective/>)
 - Integraal werken
 - Gemeenschapsgerichte zorg en ondersteuning
 - Kwaliteitsvolle hulp- en dienstverlening
 - o Onderzoekscentrum Research Centre for Learning in Diversity met volgende doelstellingen (<https://www.hogent.be/en/research/research-centre-for-learning-in-diversity/>):
 - When investigating 'learning', both the diversity within learners and the diverse contexts in which learning occurs are taken into account. Doing so, the ultimate aim is to contribute to equal access to qualitative education and lifelong learning for all.

- Het onderzoekscentrum Substance use and Psychosocial Risk Behaviours focust op het onderzoeks domein preventie, behandeling en nazorg in het perspectief van het continuüm of care. Vier thema's staan centraal (<https://www.hogent.be/onderzoekscentra/substance-use-and-psychosocial-risk-behaviours/>): illegale en legale drugs, eetstoornissen, psychosociaal welzijn en genderspecifieke hulpverlening.
- Actie 44 in HRS4R Actieplan 2022-2025: Integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek
Targets:
 - Bewustzijn vergroten over genderdimensie in onderzoek
 - Organisatie professionalisering/training over gendergelijkheid in onderzoek voor onderzoekers, onderzoeksmanagers en onderzoeks ondersteunend personeel van HOGENT
 - Bewustzijn verhogen
 - Kennis vergroten over hoe gender geïntegreerd kan worden in onderzoek
 - Trainingsinitiatieven bij voorkeur in samenwerking met opleidingsprogramma Input/Output Onderzoek en Innovatie van de Vlaamse Hogescholenraad
 - Opvolgen deelname aantal HOGENT-onderzoekers

5. measures against gender-based violence including sexual harassment

- Beleidskader grensoverschrijdend gedrag, goedgekeurd door het bestuurscollege op 13 mei 2022 (BC/B/2022/BEAA/117866).
- Kader grensoverschrijdend gedrag KASK Conservatorium, goedgekeurd door het bestuurscollege op 12 maart 2021 (BC/B/2021/BEAA/100310) en gereviseerd kader 'Wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag?' voor studenten en personeelsleden van KASK en Conservatorium (BC/B/2022/BEAA/123598)
- Bepalingen in arbeidsreglement (Vertrouwenspersoon HOGENT: procedure voor personeelsleden (BC/2015/PEOR/16428))
- Vertrouwenspersoon van HOGENT (B/BC/2007/AB/0071)
 - Alle personeelsleden van HOGENT kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon van HOGENT maar ook de werknemer van een onderneming van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een personeelslid van HOGENT kan een beroep doen op de vertrouwenspersoon.
 - De vertrouwenspersoon vertrekt vanuit het wettelijk kader en werkt samen met de preventieadviseur voor psychosociale aspecten van de externe preventiedienst Cohezio.
 - De vertrouwenspersoon werkt in alle anonimiteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid en zonder gevolgen voor de werksituatie.
- Jaarlijks actieplan Preventie, Milieu en Welzijn van HOGENT
- Jaarlijkse rapportage van meldingen steunpunt Personeelszorg voorgelegd aan bestuurscollege
- Sensibiliseringsacties en inzet op zichtbaarheid van de ombudspersonen/vertrouwenspersonen student KASK & Conservatorium. Bezoek opleidingen en aanbieden van een korte workshop.
- Werkgroep Code of conduct wordt opgestart in 2022. Deze code zal worden aangeboden ter ondertekening als bijlage van het arbeidsreglement van HOGENT.
 - Naar aanleiding van de beleidskaders grensoverschrijdend gedrag, wordt ook de tuchtprocedure hernieuwd.