

GENDERGELIJKHEIDSPLAN

MEI 2022

Inhoudstafel

1	PUBLIEK DOCUMENT	3
2	SPECIFIEKE MIDDELEN EN EXPERTISE	4
3	GEGEENSVERZAMELING EN -MONITORING	5
3.1	Gender in KdG-onderzoeksteams	5
3.2	Gender in KdG-onderzoek	7
4	OPLEIDING EN SENSIBILISERING	7
5	ACTIES VOOR EEN INCLUSIEVE LEER- EN WERKPLEK.....	8
5.1	Werk-privébalans en de organisatiecultuur	8
5.2	Genderbalans in leiderschap en besluitvorming	9
5.3	Gendergelijkheid in rekrutering en carrièreplanning	10
5.4	Integratie van genderdimensie in onderzoek en onderwijs	10
5.5	Maatregelen tegen gendergebaseerd geweld, incl. seksuele intimidatie	13

Lijst met tabellen

Tabel 1: Aantal onderzoekers volgens geslacht, evolutie in periode 2016-2020	5
Tabel 2: Aantal onderzoekers volgens geslacht, per wetenschapsdomein, 2020.....	6
Tabel 3: Aantal onderzoekers volgens geslacht, per expertisecentrum, 2020	6
Tabel 4: VTE per onderzoeker volgens geslacht, evolutie in periode 2016-2020.....	6
Tabel 5: Aandeel van KdG-auteurs in wetenschappelijke publicaties, 2019-2021	7
Tabel 6: KdG-onderzoeksprojecten met inclusie als thema, 2014-nu	12

1 PUBLIEK DOCUMENT

Dit gendergelijkheidsplan voor onderzoek en valorisatie aan de Karel de Grote Hogeschool (KdG) is een publiek document dat goedgekeurd is door de algemeen directeur op advies van het directieteam op 10 mei 2022.

Het gendergelijkheidsplan is gepubliceerd op de Nederlandstalige KdG-website. Interne communicatie zorgt ervoor dat de KdG-medewerkers, en meer bepaald de onderzoekers, kennisnemen van het plan.

Karel de Grote Hogeschool: een inclusieve leer- en werkplek

KdG heeft geen expliciet HR-beleid met betrekking tot gender, maar neemt gender mee vanuit een algemeen inclusieve insteek. KdG gaat voor een inclusieve leer- en werkplek, en beschouwt inclusie als een gedeelde verantwoordelijkheid, die tot de organisatiecultuur behoort. KdG evolueert dus naar een divers-sensitieve en inclusieve hogeschool, en kiest daarbij onder andere voor een brede insteek van het diversiteits- en inclusiebeleid, ingebed in de missie, visie en strategie (ondersteunende strategische projecten) van KdG en onderschreven door het directieteam.

KdG's visie. *Een samenleving zet stappen vooruit als iedereen gelijkwaardige kansen tot ontplooiing krijgt. Die kansen wil KdG geven.* Aan onze hogeschool geloven we dat iederéén zich kan ontplooiën, en dat iederéén een positieve impact kan hebben op onze samenleving en onze planeet. Dat vraagt om een omgeving waarin elk individu **evenwaardige kansen** heeft om het eigen potentieel te ontdekken en te ontwikkelen. Daarom hechten we veel belang aan een warmmenselijke, verbindende, veilige en integere omgeving. Zo'n omgeving wil KdG zijn. Op die manier bouwen we, vanuit onze christelijke wortels, mee aan een inclusieve samenleving.

KdG's missie en #waarden.

- KdG biedt iedereen kansen om groot te worden. **#inclusief**
- KdG zet de toon naar de toekomst. **#toonaangevend**
- KdG bouwt aan de sterkste community. **#geconnecteerd**
- KdG zoekt antwoorden op de grote wereldvraagstukken. **#oplossingsgericht**
- KdG bouwt aan de groene welvaart en het groene welzijn. **#geëngageerd**

Deze missie en #waarden vertalen we in vier doorbraakdomeinen en acht ondersteunende strategische projecten die onze doelstelling op lange termijn vastleggen. Binnen het kader van dit gendergelijkheidsplan zijn het doorbraakdomein 'Onderzoek en Valorisatie' en het ondersteunend project 'Inclusieve leer- en werkomgeving' relevant.

KdG-onderzoek gaat voluit voor duurzame impact. Binnen het doorbraakdomein 'Onderzoek en Valorisatie' kiezen we voor focus in ons onderzoek en het versterken van interdisciplinaire samenwerking, valorisatie, groei en kwaliteit. In 2025 is praktijkgericht onderzoek een volwaardige kernopdracht van KdG. In de Antwerpse regio kennen ze ons als KdG Expert, waar kan worden aangeklopt om samen naar oplossingen te zoeken voor maatschappelijke vraagstukken. De focus van onze expertisecentra ligt daarbij op circulaire industrie, zorg en welzijn, duurzaam en divers-sensitief onderwijs, sociale kwetsbaarheid en inclusie, impactvolle ontmoetingen in de stad, en pedagogische praktijken voor kinderen. Momenteel bouwen we een kwaliteitszorgkader uit, dat ons toelaat de werking en output van expertisecentra en hun omkadering te monitoren/evalueren. Aandacht voor gendergelijkheid en inclusie zal een plaats krijgen in dit kader.

Verder bouwen aan divers-sensitieve en inclusieve leef-, leer- en werkomgeving. Het ondersteunend strategisch project 'inclusieve leer- en werkomgeving' bouwt verder op de in de voorbije periode ontwikkelde KdG visie en know-how in het strategisch programma 'Diversiteit als groeipotentieel'. Bij KdG is iedereen welkom. We bouwen allemaal samen aan een omgeving met gelijkwaardige kansen voor iedereen. Diversiteit is een feit, inclusie onze keuze. Ruimte voor verschil en complementariteit, voor verbinding en echte dialoog zijn daarbij belangrijk. In onze diverse samenleving willen we een voorbeeldrol opnemen. Het leren verbreden van ieders perspectief is een belangrijke hefboom. We stomen studenten klaar voor

een superdiverse arbeidsmarkt. Onze medewerkers bereiden we voor om op een divers-sensitieve manier samen te werken. We verwerken diversiteit in het professionaliseringstraject voor (nieuwe) docenten en verhogen diversiteit binnen het personeelsbestand. Onze [visietekst rond diversiteit en inclusie](#) geeft voeling met hoe met dit thema omgaan binnen KdG. Artikels in het arbeidsreglement van onze medewerkers verwijzen naar de verwachte houding van medewerkers t.o.v. diversiteit en inclusie (zie hoofdstuk 5.3).

Gendervriendelijk beleid. KdG ziet het niet als een taak van HR alleen om een gendervriendelijk beleid te voeren, maar een gedeelde verantwoordelijkheid met een sleutelrol voor de leidinggevendenden. KdG schenkt aandacht aan gendervriendelijke aspecten in de volgende aangelegenheden:

- In de KdG-cultuur is er plaats voor allerlei kwaliteiten (masculiene, feminiene, ...). We hebben geen louter prestatiegericht cultuur, maar dragen zorg voor elkaar en samenwerken maken deel uit van het KdG-DNA;
- De verloningstructuur met equal pay voor mannen en vrouwen (zie hoofdstuk 5.3);
- Soorten verlofstelsels die inspelen op diverse noden van medewerkers en tevens een hulpmiddel kunnen zijn in het kader van de work-life balans;
- Ons beleid rond hybride werken geeft mogelijkheden aan medewerker om werk en privé te combineren. We hanteren hierbij een gezonde mix van on campus en thuiswerk met het oog op een gezonde balans tussen de voordelen van telewerk en die van real-live samenwerken. Hierbij staan vertrouwen, connectie en een straffe dienstverlening centraal (zie ook hoofdstuk 5.1);
- We hanteren inclusieve vacatureteksten en selectieprocedures. Het aspect genderneutraliteit en gendersensitiviteit maakt hier deel van uit. We vermelden ook steeds 'm/v/x';
- Er zijn evenwaardige kansen bij doorstroom voor alle medewerkers: loopbaanperspectieven, opleidingen, ...;
- Rol van interne en externe vertrouwenspersoon. Uit onze recente medewerkersbevraging blijkt ook dat deze rol goed gekend is binnen de organisatie.

In hoofdstuk 2 gaan we kort in op de middelen en expertise die KdG ter beschikking stelt om tot een inclusieve leer- en werkplek te komen. In hoofdstuk 3 geven we inzage in de gegevens over gender in de onderzoeksteams en in het onderzoek zelf. De inspanningen op het vlak van sensibilisering en opleiding beschrijven we in hoofdstuk 4 en de acties om deze beleidskeuzes te realiseren lijsten we op in hoofdstuk 5.

2 SPECIFIEKE MIDDELEN EN EXPERTISE

Karel de Grote Hogeschool stelt financiële middelen en medewerkers ter beschikking voor haar diversiteits- en inclusiebeleid. Vanuit verschillende diensten en invalshoeken werken we aan het installeren van een inclusieve leer- en werkomgeving. Naast de verantwoordelijkheid van al onze medewerkers en leidinggevendenden dragen volgende medewerkers ook specifiek bij tot het creëren van een divers-sensitieve en inclusieve leer- en werkomgeving en brengen dit onder de aandacht binnen de hogeschool :

- Diversiteitscoördinator 80%
- Trainer/expert D&I werkomgeving en leeromgeving (50% + 80%)
- HR-beleidsmedewerker 20%
- Extra initiatieven naar studenten wat ook breder bijdraagt tot het creëren van een inclusieve cultuur.

Het faciliterend project 'divers-sensitieve en inclusieve leer- en werkomgeving' realiseren we in de academiejaren 2021-2022 en 2022-2023 voornamelijk via de middelen van het Voorsprongfonds.

3 GEGEVENSVERZAMELING EN -MONITORING

Terwijl we in hoofdstuk 1 het algemene KdG-beleid m.b.t. inclusie schetsen, verwijzen we hier naar de nodige vertaalslag van bovenstaande aanpak voor onderzoek(steams). Via haar onderzoek en valorisatie zet KdG in op de duurzame ontwikkeling van de samenleving, vanuit de regio maar met een blik op de wereld.

Om het beleid en de aanpak van KdG te staven bespreken we recente cijfers die een beeld geven van gender binnen onderzoek en valorisatie aan de Karel de Grote hogeschool. We maken daarvoor gebruik van de (personeels)gegevens die we ook voor andere rapporteringen gebruiken, bv. het KdG-jaarverslag of BELSPO-indicatoren.

In 2022 schakelt KdG samen met de andere Vlaamse hogescholen over op het Digital Open Science Platform (DOSP). Voor onderzoekers aan de hogescholen wordt DOSP een digitale werkplek voor het hele proces rond onderzoek en valorisatie – van onderzoek over publicatie van onderzoeksgegevens en -output tot rapportering – en dit alles conform de vereisten van Open Science. De informatie die in DOSP opgeslagen wordt m.b.t. onderzoek(ers) zullen we in de toekomst kunnen gebruiken om gender in KdG-onderzoek(steams) makkelijker te meten en te actualiseren.

De gegevens hieronder zullen we op regelmatige basis aanvullen en monitoren. Het monitoringsverslag kan opgevraagd worden bij de directie Onderzoek & Valorisatie.

3.1 Gender in KdG-onderzoeksteams

Kanttekening bij de cijfers. Onderstaande cijfers rapporteren niet de genderdiversiteit binnen de hogeschool, aangezien we geen cijfers hebben over gender. De cijfers beperken zich tot het juridische geslacht van een persoon, zoals geregistreerd in het Belgische rijksregister en in het KdG-personeelsdossier. Deze binaire data (man/vrouw) geven niet weer wat de genderidentiteit van de medewerkers is.

Onderzoekers volgens geslacht. Het aantal onderzoekers verbonden aan de expertisecentra en de school of arts Sint-Lucas Antwerpen steeg van 99 in 2016 naar 157 in 2020, een toename van 60% (Tabel 1).

Tabel 1: Aantal onderzoekers volgens geslacht, evolutie in periode 2016-2020

JAAR	AANTAL ONDERZOEKERS				VERHOUDING M/V/X		
	Totaal	Aantal M	Aantal V	Aantal X	% M	% V	% X
2020	157	56	101	?	36%	64%	?
2019	151	52	99	?	34%	66%	?
2018	122	43	79	?	35%	65%	?
2017	106	44	62	?	42%	58%	?
2016	99	44	55	?	44%	56%	?

Noot: Aantallen gebaseerd op de jaarlijkse rapportering aan Belspo m.b.t. O&O-personeel (koppen en VTE%).

We stellen vast dat vrouwen reeds in 2016 in de meerderheid waren met 56% van alle onderzoekers en dat het aandeel vrouwen toenam tot 64% in 2020. Dit is grotendeels toe te schrijven aan het hoge aandeel onderzoek in de medische, sociale en menswetenschappen¹ aan de Karel de Grote hogeschool, met respectievelijk een aandeel vrouwen van 81%, 76% en 65% in 2020 (Tabel 2). Bij de ingenieurs- en technische wetenschappen zijn de mannen in de meerderheid (70%).

¹ Onderzoekers aan de school of arts Sint-Lucas Antwerpen vallen onder het wetenschapsdomein 'menswetenschappen'.

Tabel 2: Aantal onderzoekers volgens geslacht, per wetenschapsdomein, 2020

WETENSCHAPSDOMEIN	AANTAL ONDERZOEKERS		VERHOUDING M/V	
	Aantal M	Aantal V	% M	% V
Ingenieurs- en technische wetenschappen	14	6	70%	30%
Medische wetenschappen	4	17	19%	81%
Menswetenschappen	33	62	35%	65%
Sociale wetenschappen	5	16	24%	76%
Totaal in 2020	56	101	36%	64%

Noot: Aantallen gebaseerd op de jaarlijkse rapportering aan Belspo m.b.t. O&O-personeel (koppen en VTE%).

De cijfers per expertisecentrum bevestigen voor 2020 grotendeels de tendens dat er meer mannen werken in de expertisecentra binnen de technische wetenschappen en meer vrouwen in de expertisecentra binnen de medische, mens- en sociale wetenschappen. Opmerkelijk is wel het genderevenwicht bij het EC Duurzame Chemie en bij de school of arts Sint-Lucas Antwerpen (Tabel 3). In 2020 waren 22 onderzoekers, waaronder voornamelijk mannen, niet verbonden aan een expertisecentrum of de school of arts, maar aan een opleiding.

Tabel 3: Aantal onderzoekers volgens geslacht, per expertisecentrum, 2020

EXPERTISECENTRUM	AANTAL ONDERZOEKERS		VERHOUDING M/V	
	Aantal M	Aantal V	% M	% V
EC Duurzame chemie	3	3	50%	50%
EC Duurzame mobiliteit	5		100%	0%
EC Groeikracht in onderwijs	6	24	20%	80%
EC Krachtgericht sociaal werk	7	16	30%	70%
EC Pedagogisch ondersteunen in kinderopvang en school	2	6	25%	75%
EC Publieke Impact	2	13	13%	87%
EC Zorgstroom	4	19	17%	83%
Sint-Lucas Antwerpen	12	13	48%	52%
Niet verbonden aan EC	15	7	68%	32%
Totaal in 2020	56	101	36%	64%

Noot: Aantallen gebaseerd op de jaarlijkse rapportering aan Belspo m.b.t. O&O-personeel (koppen en VTE%).

De inzet in VTE nam tussen 2016 en 2020 ook met 60% toe, van 29 VTE voor onderzoeker in 2016 tot bijna 47 VTE in 2020. Uitgedrukt in VTE per kop geeft dit een gemiddelde van 0,3 VTE per onderzoeker, met weinig schommelingen over de jaren heen, behalve in 2019 met een gemiddelde van 0,23 VTE voor onderzoek. Het VTE per kop verschilt wel voor mannen en vrouwen, met steeds lagere arbeidsinzet voor vrouwen dan mannen (Tabel 4).

Tabel 4: VTE per onderzoeker volgens geslacht, evolutie in periode 2016-2020

JAAR	Totaal VTE	Aantal koppen	VTE per kop	VTE per kop M	VTE per kop V
2020	46,57	157	0,30	0,32	0,29
2019	33,41	151	0,22	0,23	0,22
2018	34,62	122	0,28	0,32	0,27
2017	31,90	106	0,30	0,34	0,27
2016	29,13	99	0,29	0,31	0,28

Noot: Aantallen gebaseerd op de jaarlijkse rapportering aan Belspo m.b.t. O&O-personeel (koppen en VTE%).

Leidinggevenden in onderzoek. Wat de leidinggevende functies betreft stellen we vast dat:

- de verhouding van de hoofden van expertisecentra vier-drie is, in het voordeel van de mannen;

- de directeur Onderwijs & Onderzoek een man is maar de ondersteunende diensten voor onderzoek en valorisatie binnen KdG en de school of arts Sint-Lucas Antwerpen allebei door vrouwen geleid worden;
- binnen deze ondersteunende diensten voornamelijk vrouwen aan de slag zijn.

3.2 Gender in KdG-onderzoek

Gender als onderzoeksthema. Genderaspecten komen in verschillende KdG-onderzoeksprojecten voor, en inclusie stond en staat meermaals centraal als onderzoeksthema (zie lijst in Tabel 4). Van april 2022 tot en met augustus 2023 loopt een onderzoeksproject van het EC Publieke Impact dat de drempels inzake toegankelijkheid van evenementen voor vrouwen in kaart brengt en tools voorziet die evenementenorganisatoren in staat moeten stellen de toegankelijkheid van hun evenement voor vrouwen te verhogen.

Vrouwelijke auteurs in publicaties. Het aandeel van vrouwen in de pool van auteurs van wetenschappelijke publicaties^{2,3} is ook een maatstaf voor genderbalans in onderzoek. Het aantal wetenschappelijke publicaties⁴ over KdG-onderzoek verdubbelde in de periode 2019-2021 en bedraagt 52 in 2021. Per publicatie zijn er gemiddeld 3 auteurs, met 2,8 auteurs in 2019 en 2021 en 3,6 auteurs in 2020. De meerderheid van de wetenschappelijke publicaties heeft een KdG-onderzoeker als eerste auteur: 69% in 2018, 78% in 2020 en 79% in 2022. Het aandeel vrouwen als eerste auteur is vrij hoog, met 72% in 2019 en 68% in 2021, maar niet stabiel gezien het lage aandeel (33%) in 2020. Als co-auteur zijn vrouwen de voorbije drie jaren in de meerderheid, met 58% in 2019, 53% in 2020 en 73% in 2021.

Tabel 5: Aandeel van KdG-auteurs in wetenschappelijke publicaties, 2019-2021

PUBLICATIES EN AUTEURS	2019	2020	2021
Aantal wetenschappelijke publicaties	26	27	52
Waarvan aantal met KdG-onderzoeker als eerste auteur	18	21	41
Waarvan aantal met niet-KdG-onderzoeker als eerste auteur	8	6	11
Aantal auteurs	74	98	146
Waarvan aantal KdG-auteurs	49	51	107
Waarvan aantal met KdG-onderzoeker als eerste auteur	18	21	41
➤ waarvan aantal vrouwen (en % volgens geslacht) als eerste auteur	13 (72%)	7 (33%)	28 (68%)
➤ waarvan aantal mannen (en % volgens geslacht) als eerste auteur	5 (28%)	14 (67%)	13 (32%)
Waarvan aantal met KdG-onderzoeker als co-auteur	31	30	66
➤ waarvan aantal vrouwen (en % volgens geslacht) als co-auteur	18 (58%)	16 (53%)	48 (73%)
➤ waarvan aantal mannen (en % volgens geslacht) als co-auteur	13 (42%)	14 (47%)	18 (27%)
Waarvan niet-KdG-auteurs	25	47	39

Noot: Als bron gebruikten we het interne onderzoeksoutputregister Brocade en de peer-reviewed publicaties (artikelen, reviews, conferentiepapers) en boeken die daarin jaarlijks opgenomen worden.

4 OPLEIDING EN SENSIBILISERING

Professionaliseren. We zetten ontwikkeling van medewerkers centraal in alles wat we doen. We geloven dat persoonlijk en professioneel groeien noodzakelijk is om ook als organisatie voldoende wendbaar te blijven, in een context van snelle veranderingen. Professionalisering aan KdG kan via het interne VTO-aanbod (Vorming, Training en Opleiding) of via GoodHabit, een platform voor online trainingen.

² European Commission - Directorate-General for Research and Innovation. She Figures 2021 – Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. November 2021. ISBN 978-92-76-32606-9.

³ We baseren ons op de indicator in She Figures 2021 die 'het gemiddelde aandeel van vrouwen onder auteurs van publicaties' meet, waarbij we geen onderscheid maken tussen actieve en andere auteurs (actieve auteurs publiceerden meer dan 10 papers in de afgelopen 20 jaren en één paper in de laatste 5 jaren, of meer dan 4 papers in de laatste 5 jaren).

⁴ We nemen enkel peer-reviewed publicaties (artikelen, reviews, conferentiepapers) en boeken op.

Voorbeelden van het aanbod m.b.t. inclusie en gender zijn:

- Diversiteit en inclusie in de klas (VTO);
- Iedereen betrokken (GoodHabit);
- Je vooroordelen de baas (GoodHabit).

We breiden het *VTO-aanbod* nog uit met workshops rond interculturele competenties, het kritisch reflecteren op het eigen referentiekader, 'onbewuste bias', divers-sensitieve communicatie. Daarnaast vormt de trainer-expert rond diversiteit en inclusie voor de werkomgeving ook een aanspreekpunt voor specifieke vragen of *begeleiding op maat*.

Sensibiliseren. Om het thema van inclusie KdG-breed onder de aandacht te brengen, stond het Hogeschoolcongres (HsC) van 2022 in het teken van "Diversiteit & Inclusie". Het Hogeschoolcongres wordt jaarlijks georganiseerd en is hét netwerkmoment voor het KdG-personeel. Het congres is een bonte mix van lezingen, workshops, discussiefora ... grotendeels aangeboden door onze eigen medewerkers, aangevuld met externe sprekers en dit binnen een jaarlijks gekozen strategisch thema.

Voorbeelden van het aanbod op het hogeschoolcongres m.b.t. gender zijn

- Diversiteit op de werkvloer
- Genderinclusieve communicatie en voorzieningen
- Gender en seksuele diversiteit - 101 en de uitdagingen voor LGBTI-studenten

Deze sessies werden gegeven door KLIQ, het vormings- en trainingscentrum van cavia dat werkt rond gender- en seksuele diversiteit. We bekijken nu welke sessies van het HsC we gaan aanbieden in ons VTO-aanbod.

5 ACTIES VOOR EEN INCLUSIEVE LEER- EN WERKPLEK

Met de droom om een inclusieve leer- en werkplek te zijn schenkt onze hogeschool reeds veel aandacht aan inclusie, diversiteit en gender. Hieronder beschrijven we de maatregelen die we daarvoor al toepassen, aangevuld met **acties die we op korte termijn willen realiseren**.

De geplande acties zullen we op regelmatige basis monitoren en bijsturen waar nodig. Het monitoringsverslag kan opgevraagd worden bij de directie Onderzoek & Valorisatie.

5.1 Werk-privébalans en de organisatiecultuur

Organisatiecultuur. Bij KdG dragen we inclusie hoog in het vaandel. Onze hogeschool moet een veilige plek zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. We gaan voor gelijkwaardige kansen voor iedereen, al dan niet via maatwerk. Zo gaan we discriminatie tegen en creëren we meerwaarde. Sensibilisering van het personeel speelt daarbij een cruciale rol (zie hoofdstuk 4). Met het Hogeschoolcongres van 2022 over "Diversiteit & Inclusie" werkten we hier actief aan.

Op het vlak van gender scoren we goed. Vrouwen in directiefuncties zijn bij de KdG geen zeldzaamheid. Het directieteam telt 5 vrouwen en 4 mannen. In het middenkader is de verhouding 34 vrouwen versus 24 mannen. Dat is een bewijs dat gendergelijkheid deel uitmaakt van onze organisatiecultuur. Vrouwen en mannen krijgen écht gelijke kansen.

Tegelijk zijn we er ons van bewust dat we op gebied van inclusie in de ruime zin nog heel wat groeimarge hebben, dat er nog wat werk is. Binnen het ondersteunend strategisch project t 'inclusieve leer- en werkomgeving' werken we hieraan verder.

Zorgbeleid@KdG. Als werkgever draagt KdG zorg voor alle medewerkers. KdG wil een warme, waarderende werkgever zijn, streeft naar werkbaar werk en het welbevinden van de medewerkers staat centraal. KdG gaat hierbij uit van een gedeelde verantwoordelijkheid van hogeschool en medewerkers (cfr. persoonlijk leiderschap). In de leidraad voor medewerkers staat wat je van KdG kan verwachten en wat je zelf kan doen ter preventie van ziekte, wanneer je afwezig bent en bij je terugkeer na ziekte. KdG streeft naar

- Actieve, gezonde medewerkers die zich goed voelen gedurende hun hele loopbaan
- Medewerkers die werken "met goesting" en meerwaarde halen uit hun werk
- Medewerkers en leidinggevendenden die de juiste welzijnstools vinden en gebruiken indien nodig

- Een open en positieve werksfeer, waarin medewerkers graag vertoeven en zich goed voelen en waar gevoeligheden besproken kunnen worden (feedbackcultuur).

Hybride werken. Als hogeschool zetten we in op een werkomgeving waarin medewerkers persoonlijk leiderschap opnemen in het waarmaken van hun opdracht én over de wijze waarop ze het werk organiseren. Hybride werken (of tijds- en plaatsafhankelijk werken, zoals we het vroeger noemden) biedt hier alle kansen toe.

Onderzoek toont aan dat medewerkers die autonomie krijgen in de wijze waarop ze hun werk kunnen organiseren gelukkiger en gezonder zijn. Mogelijkheden geven voor hybride werken draagt dus ook bij aan onze ambitie een warmmenselijke werkomgeving te bieden waarin medewerkers gezond aan het werk zijn, elkaar kunnen ontmoeten/samenwerken en sociale steun ervaren. Dat we deze ambitie ook echt willen waarmaken tonen we onder meer door het charter van baanbrekende werkgever (<https://www.baanbrekendewerkgever.be/>) te ondertekenen.

Als het over hybride werken gaat vinden we het belangrijk dat jij en je team alle ruimte krijgen om een werkwijze te vinden die bij jullie past. Voorwaarde is uiteraard dat je (een deel van) je taken van thuis uit kan uitoefenen. We leggen geen regels op die iedereen in één keurslijf dwingen maar moedigen dialoog aan, zodat teams tot goede afspraken komen. De focus ligt hierbij altijd op het resultaat en het waarmaken van een straffe dienstverlening.

Geplande acties:

- We werken verder aan de 'divers-sensitieve en inclusieve leer- en werkomgeving' (ondersteunend strategisch project).
- We verhogen het bewustzijn rond inclusie, diversiteit en gender bij personeel en leidinggevenden, dit deden we o.a. tijdens het Hogeschoolcongres van 22 maart 2022 dat in teken stond van Diversiteit en Inclusie.
- We wijzen nieuwe werknemers bij indiensttreding op het zorgbeleid@KdG, met regelmatige reminders voor het personeel op het intranet.
- We bieden de KdG-medewerkers alle kansen om zich verder te ontwikkelen en professionaliseren, zowel via het VTO-aanbod als GoodHabitZ (met bv. een sessie over 'Thuiswerken').
- We communiceren met hogere regelmaat over realisaties in de hogeschool en goede praktijken uit opleidingen en diensten inzake het inclusieve leven, leren en werken in KdG.

5.2 Genderbalans in leiderschap en besluitvorming

Leiderschap. KdG adviseert de leidinggevenden om bij de samenstelling van de onderzoeksteams rekening te houden met de genderbalans. De hoofden van de expertisecentra zijn verantwoordelijk voor de rekrutering van onderzoekers en de inclusieve aanpak en samenstelling van hun onderzoeksteam.

We verwijzen ook naar de eerder vermelde cijfers rond samenstelling van ons directieteam en middenkader (zie hoofdstuk 5.1).

Geplande acties:

- We bieden via het VTO-aanbod aan medewerkers uit de ondersteunende diensten een module aan die inzet op verhogen van interculturele competenties en het kritisch reflecteren op het eigen referentiekader en op aanwezige 'onbewuste bias'.
- Voor leidinggevenden voorzien we vanaf academiejaar 2022-2023 een specifiek vormingsaanbod dat gericht is op hun people managersrol, waarbij we in eerste instantie focussen op werving en selectie (verhogen van diversiteit op de werkvloer, bewustwording van onbewuste bias bij selectie, gebruik van leidraden en tools om inclusiever te selecteren).

5.3 Gendergelijkheid in rekrutering en carrièreplanning

KdG schenkt aandacht aan diversiteits- en gendervriendelijke aspecten bij rekrutering, indiensttreding en carrièreplanning van medewerkers.

Rekrutering. In alle vacatureteksten van Karel de Grote hogeschool wijzen we op de aandacht voor diversiteit en inclusie en op de arbeidsvoorwaarden die aantrekkelijk zijn voor vrouwen en mannen. Voorbeelden:

- *Je komt terecht in een context waar er plaats en aandacht is voor diversiteit in de brede zin en waar iedereen zichzelf kan zijn en van elkaar kan leren. We geloven sterk in de kracht van verschillen en complementariteit.*
- *Je mag rekenen op voordelen zoals flexibele werktijden, mogelijkheid tot hybride werken, opleidingsmogelijkheden, lerarenkaart, een mooi aantal vakantiedagen (45 of 55⁵ dagen voor een voltijdse opdracht) en de optie van een hospitalisatieverzekering aan een gunstig tarief.*

Indiensttreding. De verloningstructuur is vastgelegd volgens de vastgelegde barema's en maakt geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. KdG heeft een apart arbeidsreglement voor statutaire en contractuele medewerkers.

- Voor statutaire medewerkers verwijst artikel 50 §1 naar de missie, visie, strategie en cultuurwaarden en artikel 51 naar arbeidsethiek en respectvolle omgang. Bijlage 7 behandelt de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.
- Voor contractuele medewerkers verwijst artikel 54 § 1 naar de missie, visie, strategie en cultuurwaarden en artikel 55 naar arbeidsethiek en respectvolle omgang. Bijlage 8 behandelt de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Interne jobmogelijkheden: We stimuleren medewerkers om hun loopbaan in handen te nemen en geven alle ruimte om intern van job te veranderen of andere opdrachten op te nemen. De verdeling van de opdrachten voor onderwijzend personeel loopt via wat we noemen 'de werkverdeling' waarbij docenten in overleg gaan met hun leidinggevende en aangeven waar hun ambities liggen. Lesopdrachten die we niet intern konden invullen, publiceren we extern. Vacatures voor administratief en technisch personeel stellen we eerst 2 weken intern open om het vele KdG-talent kansen te geven en collega's warm te maken voor nieuwe professionele uitdagingen. Leidinggevende vacatures publiceren we tegelijkertijd in- en extern. Alle medewerkers hebben zowel toegang tot de in- als externe vacatures. Hiermee gaan we voor een transparant beleid met gelijke kansen. We voorzien een gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Eens aan de slag biedt KdG verschillende vormen van **verlofstelsels** aan, zowel voor contractuele als statutaire personeelsleden. Medewerkers kunnen alle info hierover raadplegen via het intranet en we communiceren transparant over de procedure om dit verlof aan te vragen.

Geplande acties:

- We vermelden in vacatures voor onderzoekers aandacht te hebben voor genderbalans.

5.4 Integratie van genderdimensie in onderzoek en onderwijs

Genderdimensie in onderzoek. De medewerkers binnen de dienst Onderzoek en Valorisatie hebben aandacht voor gender(balans) en inclusie bij het ondersteunen van aanvragen en evenementen voor onderzoek en valorisatie. Beleidsdocumenten, zoals dit gendergelijkheidsplan, zijn beschikbaar voor de onderzoekers via de KdG-website en via het intranet. Voor alle toekomstige aanvragen waarbij een gendergelijkheidsplan vereist is (bv. Horizon Europe) of gevraagd wordt om de genderdimensie te beschrijven (bv. Belspo) kunnen de onderzoekers naar dit GEP verwijzen, of er inspiratie uithalen. Bij de ondersteuning voor

⁵ 45 dagen voor Administratief en Technisch Personeel en 55 dagen voor Onderwijzend Personeel.

ethische aanvragen zullen we de onderzoekers adviseren om de nodige aandacht te hebben voor genderaspecten in hun onderzoek, bijvoorbeeld wanneer persoonsgegevens van respondenten of deelnemers gevraagd worden.

Inclusie in KdG-onderzoek. Inclusie is ook een thema in het praktijkgerichte wetenschappelijk onderzoek van KdG. De lijst hieronder toont per thema de onderzoeksprojecten sinds 2014. Het zijn vooral de expertisecentra Krachtgericht Sociaal Werk, Pedagogisch Ondersteunen in Kinderopvang en School, en Groeikracht in Onderwijs die inclusie centraal zetten in hun onderzoek.

De meeste onderzoeksprojecten in Tabel 6 werden gefinancierd met interne PWO-middelen, maar KdG dient ook in bij Vlaamse, Belgische en Europese financieringskanalen of overheidsinstanties die bijdragen aan het gelijkekansenbeleid of gendergelijkheidsbeleid. Voorbeelden zijn Gelijke Kansen Vlaanderen, Belpo BRAIN 2.0, of het EU-programma Burgers, Gelijkheid, Rechten en Waarden (CERV).

Geplande acties:

- We communiceren intern over dit gendergelijkheidsplan zodat onderzoekers die aanvragen indienen voor Horizon Europe-financiering op de hoogte zijn van de beschikbaarheid van het GEP binnen KdG.
- We stellen beleidsdocumenten en (leer)materialen over gendergelijkheid in onderzoek en de integratie van de genderdimensie in onderzoek ter beschikking van de onderzoekers.
- We bedden de aandacht voor gendergelijkheid en inclusie in onderzoek in in het nieuwe kwaliteitszorgkader voor onderzoek en valorisatie.
- We ondersteunen en adviseren onderzoekers om de nodige aandacht te hebben voor genderaspecten in hun onderzoek.
- We herinneren onderzoekers bij het indienen van onderzoeksvoorstellen aan het belang van de genderdimensie en van diversiteit in hun onderzoek en hun onderzoeksteam.
- We sensibiliseren en professionaliseren onze onderzoekers over gender(mainstreaming) in onderzoek, bv. over *unconscious gender bias*. Wij zullen dit, bij voorkeur, doen in nauwe samenwerking met het Opleidingsprogramma Input/Output Onderzoek & Innovatie van de VLHORA.

Tabel 6: KdG-onderzoeksprojecten met inclusie als thema, 2014-nu

Projecttitel	Thema
Binnenklasdifferentiatie in de praktijk	Onderwijs op maat van elk kind
Duowerkingen: De kracht van duowerkingen in Vlaanderen onderzocht	Kwetsbare gezinnen
Indyspel	Multiculturele samenleving
Meer kansen voor kansarme gezinnen - Een transmuraal postnataal zorgpad afgestemd op hun specifieke behoeften	Kwetsbare gezinnen
Naar een (evaluatie van) krachtgerichte schuldhulpverlening	Kwetsbare gezinnen
Integratie van Person Centered Care (PCC) in de dagdagelijkse zorg voor bewoners met dementie in woonzorgcentra	Ouderenzorg
PACE: een Europees grensoverschrijdend project voor gezinnen	Kwetsbare gezinnen
Formatieve evaluatie	Onderwijs op maat van elk kind
SES Peuters: hoge betrokkenheid bij peuters met lage SES	Kwetsbare gezinnen
Onthaalbuddy's	Multiculturele samenleving
Onderweg. Met belevingsonderzoek werken aan het welbevinden van kinderen op de vlucht	Multiculturele samenleving
Communi-Act	Multiculturele samenleving
Bind-kracht in onderwijs	Kwetsbare gezinnen
Meer kansen voor kansarme gezinnen - Implementatie en effectmeting van het postnataal kansenpad	Kwetsbare gezinnen
Multidisciplinair onthaal Vlinderpaleis	Kwetsbare gezinnen
Diversiteitsmanagement op de werkvloer voor een impactvoller operationeel functioneren	Multiculturele samenleving
Handicapexpertise	Minderheden
Connecting the dots (hoe interprofessioneel samenwerken verbeteren binnen de Brederodewijk?)	Ouderenzorg
Implementatie van de samenwerkingsverbanden 1 gezin 1 plan in de Vlaamse Jeugdhulp	Kwetsbare gezinnen
VRAC: It takes a Village to Raise A Child	Kwetsbare gezinnen
Academie voor de Eerste Lijn	Ouderenzorg
Sociale impactmeting: Een evaluatieonderzoek naar werkzame principes van woonbegeleidingsdiensten in Antwerpen	Kwetsbare gezinnen
Diversiteit op de werkvloer van eventorganisaties/ Inclusief teamwerk in evenementensector	Multiculturele samenleving
Ex-OKAN	Onderwijs op maat van elk kind
COSMOS - Creating Organisational Structures for Meaningful Science Education through Open Schooling for all	Onderwijs op maat van elk kind
Buddy@school	Kwetsbare gezinnen
GHLOBO: Grensoverstijgende Hybride Leeromgevingen in het Beroepsgericht Onderwijs	Onderwijs op maat van elk kind
Op weg naar geïntegreerde praktijken met scholen, opvangcentra en vrijetijdsorganisaties voor kinderen op de vlucht	Kwetsbare gezinnen
MUST-a-Lab: MUlti-STakeholder Labs for migrants and stakeholders	Multiculturele samenleving
Evenement zoekt M/V/X: evenementen door een genderbril bekeken	Gender

5.5 Maatregelen tegen gendergebaseerd geweld, incl. seksuele intimidatie

Vertrouwenspersonen. Een goed zorgbeleid is een gedeelde verantwoordelijkheid vinden we aan KdG. Centraal staat de medewerker met de leidinggevende als spilfiguur. Naast de leidinggevende kan de medewerker ook beroep doen op de HR-dienst en op de vertrouwenspersonen.

De interne vertrouwenspersoon luistert in alle vertrouwen, geeft advies en zoekt samen naar oplossingen voor psychosociale risico's op het werk die het functioneren beïnvloeden en voor psychische schade ondervonden ten gevolge van arbeidsomstandigheden of interpersoonlijke relaties op het werk, maar staat ook klaar als een medewerker slachtoffer of getuige is van ongewenst (seksueel) gedrag op het werk.

De externe vertrouwenspersoon is verbonden aan onze externe preventiedienst Idewe en heeft eveneens beroepsgeheim. Ze is bevoegd voor alle psychosociale risico's op het werk en kan zowel informele als formele stappen ondernemen.

Meldpunt voor grensoverschrijdend en discriminerend gedrag. De Dienst studentenzaken startte in academiejaar 2021-2022 een meldpunt op inzake klachten of meldingen van grensoverschrijdend (discriminerend) gedrag en de opmaak van een erkende afhandelingsprocedure van klachtdossiers.

Geplande acties:

- We informeren onze medewerkers dat ze met zorgvragen altijd terecht kunnen bij hun leidinggevende.
- We communiceren intern regelmatig over de rol en aanwezigheid van de interne vertrouwenspersoon. We doen dit via het intranet maar ook via de infoschermen op de werkvloer.