

Inhoudstafel

1	Wat is een Gender Equality Plan (GEP)?.....	3
1.1	Definitie en doel	3
1.2	Publiek document.....	3
2	Toewijzing van middelen, tijd, posities.....	3
3	Dataverzameling en -monitoring.....	4
4	Professionalisering en capaciteitsopbouw	5
5	Essentiële elementen van een Gender Equality Plan	6
5.1	Balans werk-privé en organisatiecultuur.....	6
5.2	Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.....	6
5.3	Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling	7
5.4	Integratie van de genderdimensie in onderzoek en onderwijs.....	7
5.5	Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld/ discriminatie, met inbegrip van seksuele intimidatie.....	8

Europese Commissie

Datum

20/10/2022

Betreft

Gender Equality Odisee

Geachte Europese Commissie,

Gendergelijkheid is een fundamentele waarde van de Europese Unie en is een van de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de VN. Als onderdeel van de Gender Equality Strategy voor 2020-2025 zet de Europese Commissie zich in voor de bevordering van gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Dit komt naast het bestaande regelgevingskader van de EU inzake gendergelijkheid, dat op de hele arbeidsmarkt, inclusief de onderzoekssector, van toepassing is.

Vanwege de specifieke kenmerken van de onderzoeks- en innovatiesector is doelgerichte actie nodig om hardnekkige genderkloven te overbruggen. Er bestaan nog steeds veel structurele belemmeringen voor gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Odisee, de co-hogeschool, haar Directiecomité en haar Bestuursorgaan onderkennen expliciet het belang dat de Europese Unie hecht aan gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Odisee zet zich in voor een inclusieve werkomgeving waarin alle medewerkers ongeacht hun afkomst, gender, seksuele geaardheid, nationaliteit, enz., dezelfde kansen krijgen, zich zoveel mogelijk kunnen ontplooiën.

Wij erkennen dat gendergelijkheid de kwaliteit en impact van onderzoek en innovatie verbetert. We willen daarom talent van diverse genders aantrekken en behouden en ervoor te zorgen dat iedereen zijn potentieel kan maximaliseren.

Hieronder geven we een overzicht van de maatregelen, het beleid en activiteiten op het gebied van diversiteit en inclusie (incl. gendergelijkheid) van Odisee die we reeds hebben ontwikkeld en uitvoeren. We zetten in op bestendiging ervan en bouwen er op voort met nieuwe, geplande acties. We hebben er vertrouwen in dat de bestaande en nieuwe acties zullen bijdragen aan meer diversiteit en inclusie (waarvan gendergelijkheid onderdeel uitmaakt) in onderzoek en innovatie, en in Odisee in het algemeen. Dit plan kadert binnen het breder diversiteitsbeleid dat Odisee voert.

Vanwege het Directiecomité van Odisee.

1 Wat is een Gender Equality Plan (GEP)?

1.1 Definitie en doel

Met de invoering van Horizon Europe heeft de Europese Commissie gendergelijkheidsplannen (GEP's) als basisvereiste gesteld voor deelname aan haar kaderprogramma voor onderzoek. Zij definieerde GEP's als een reeks verbintenissen en acties ter bevordering van gendergelijkheid in een organisatie via een proces van structurele verandering.

Odisee beoogt met dit Gender Equality plan een duurzame transformatie van organisatorische processen, culturen en structuren op het gebied van onderzoek en innovatie (O & I) ter bevordering van een diverse en inclusieve onderwijs- en onderzoekomgeving.

1.2 Publiek document

Het gendergelijkheidsplan onderzoek en innovatie is een publiek document dat gepubliceerd is op de website van Odisee.

2 Toewijzing van middelen, tijd, posities

Odisee garandeert middelen en medewerkers beschikbaar te stellen om de acties in het kader van het beleid rond (gender)diversiteit en inclusie verder te ontwikkelen en uit te voeren.

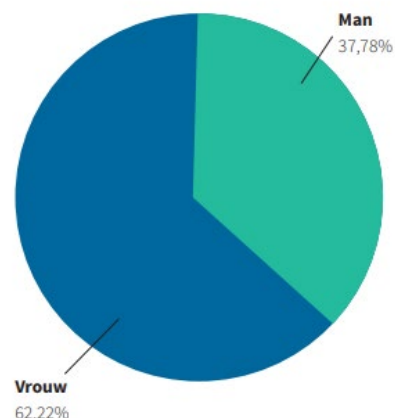
Dit beleid wordt vormgegeven door de Personeelsdienst, de collega's van Student en Talent en de Dienst Onderwijsontwikkeling en Kwaliteitszorg (DOK). Bovendien wordt in het kader van inclusie als beleidsaccent een beleidsmedewerker vrijgemaakt voor dit thema.

3 Dataverzameling en -monitoring

Jaarlijks stelt Odisee haar jaarverslag op in lijn met het [Besluit van de Vlaamse regering houdende vastlegging van de voorschriften voor het opstellen van het jaarverslag van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap](#).

In het onderdeel 'Personeel' presenteren we het aantal en aandeel vrouwen en mannen binnen het Administratief en technisch personeel (ATP) en het Onderwijzend personeel (OP). Verder ook een beeld van de verdeling op het niveau van hulp opvoedend personeel, gastprofessoren en patrimoniumpersoneel (bedienden en arbeiders).

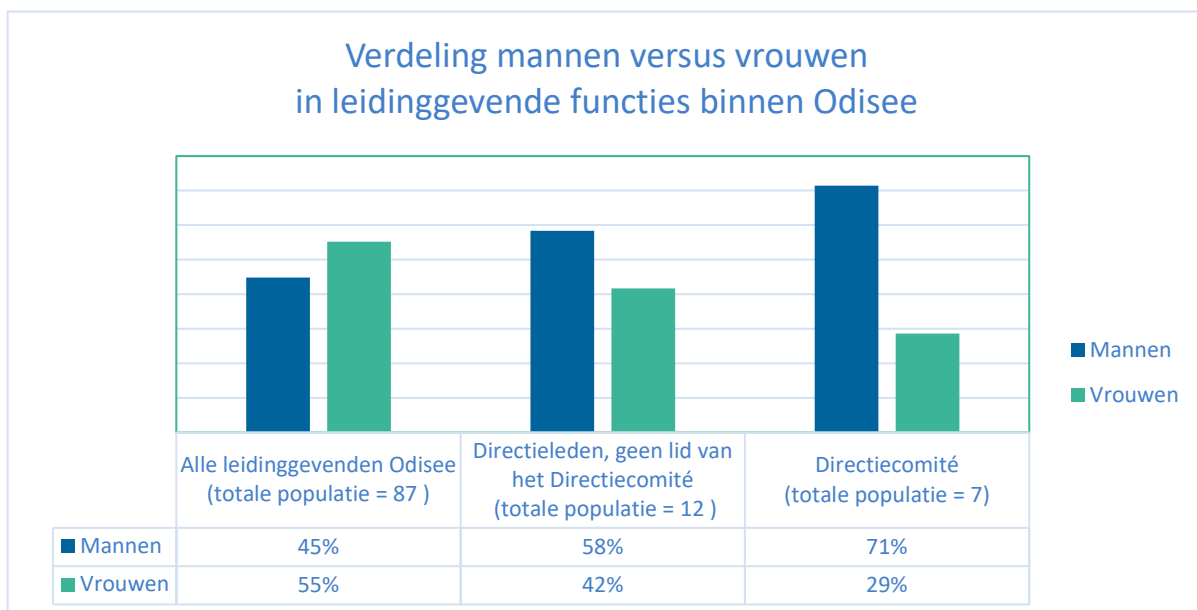
	Man	Vrouw	Totaal
Administratief en technisch personeel (ATP)	80	180	260
Hulpopvoedend personeel (HOP)	1	2	3
Onderwijzend personeel (OP)	272	414	686
Gastprofessoren (GP) (WU en VZW)	93	134	227
Patrimoniumpersoneel bedienden (VZW)	70	130	200
Patrimoniumpersoneel arbeiders (VZW)	22	26	48
	538	886	1.424
	37,78%	62,22%	100%



Data afkomstig uit het jaarverslag 2021.

Zoals we ook vermelden in onderdeel 5.2 *Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming* op pagina 7, streeft Odisee ernaar een inclusieve en diverse instelling te zijn, waar medewerkers gelijke toegang hebben tot, en een evenwichtige deelname aan, leiderschaps- en andere besluitvormingsrollen.

De co-hogeschool streeft naar een divers en inclusief leiderschap, met een evenwichtige genderverdeling. Onderstaande rapportering, samengesteld op basis van de actuele samenstelling van leidinggevendenden binnen ons huidig personeelsbestand, bevestigt dit ook.



Deze data worden jaarlijks verzameld i.h.k.v. een ruimere monitoring van de diversiteitskenmerken van het personeel. We houden ze zowel bij op het niveau van Odisee als op het niveau van de entiteiten. Ze worden gebruikt als basis om operationele doelstellingen en daaraan gekoppelde acties i.v.m. inclusie te formuleren en op te volgen, zowel op instellings- als entiteitsniveau.

We evalueren jaarlijks de noden en voortgang inzake de implementatie en uitvoer van het Gender Equality Plan en sturen dit plan eventueel bij waar nodig op basis van dataverzameling en resultaten.

4 Professionalisering en capaciteitsopbouw

Er wordt actief gecommuniceerd over het diversiteits- en inclusiebeleid naar alle medewerkers van Odisee.

Odisee biedt opleidingsmogelijkheden aan om het bewustzijn rond diversiteit en inclusie, waarvan gendergelijkheid een onderdeel is, te vergroten bij medewerkers, leidinggevend en besluitvormers.

De directie van Odisee organiseerde bijvoorbeeld voor het volledige personeelsbestand een livesessie over inclusie met aansluitend een workshop over het belang van inclusieve communicatie door Sana Sellami (Inclusion & Diversity Specialist) en over hoe communicatie (onbewust) mensen kan uitsluiten.

We zetten in op inclusieve rekrutering van docenten en medewerkers en op een inclusieve werkvloer. Drie collega's van de HR-dienst volgen daarom professionalisering rond Inclusieve rekrutering, Inclusie in kaderfuncties, en Actief discriminatie, validisme en racisme aanpakken. Vanuit deze professionalisering willen we inclusief personeelsbeleid op een onderbouwde manier aanpakken.

De HR medewerker Welzijn zal zich bovendien toelagen op het ondersteunen van collega's met extra noden, zodat zij minder drempels ondervinden bij het uitvoeren van hun job.

5 Essentiële elementen van een Gender Equality Plan ¹



5.1 Balans werk-privé en organisatiecultuur

We bieden naast verlofstelsels aan medewerkers ook de mogelijkheid om contractueel minder te werken gedurende een beperkte periode of onbepaald in de tijd. Dit gebeurt steeds in afstemming met de leidinggevende en geeft ook medewerkers die niet in aanmerking komen voor een verlofstelsel de mogelijkheid om tijd vrij te maken voor gezin, opleiding, ...

We ondersteunen alle medewerkers met een breed, preventief welzijnsbeleid waarin onze Odisee-waarden en onze visie rond autonomie ondersteunend leiderschap centraal staan.

We zetten, vanuit vertrouwen, in op hybride werken, waarbij medewerkers kunnen afwisselen tussen werken op de campus en werken van thuis (of een andere gekozen locatie). Binnen dit kader van hybride werken geven we onze medewerkers autonomie en eigenaarschap om hun werk zelf in te plannen en functie op een authentieke manier in te vullen.

5.2 Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

Odisee streeft ernaar een inclusieve en diverse instelling te zijn, waar medewerkers gelijke toegang hebben tot, en een evenwichtige deelname aan, leiderschaps- en andere besluitvormingsrollen.

De co-hogeschool beoogt een divers en inclusief leiderschap na te streven, waarin vrouwen reeds goed vertegenwoordigd zijn.

We hanteren besluitvormingsmethodieken zoals consent besluitvorming, die erop gericht zijn diverse stemmen aan het woord te laten en zo sterk mogelijk gebruik te maken van collectieve wijsheid. Vier collega's volgden hierin externe professionalisering, en zij droegen de verworven

¹ Bron: How to prepare a successful proposal in Horizon Europe: Horizontal Aspects, presentation by Pepin, A., European Commission, 21 April 2021, Icons - © Flaticon

expertise intussen uit naar een heel aantal bijkomende collega's. De genoemde methodieken worden ook ingezet op fora die (grotendeels) bestaan uit directieleden.

We baseren verdere operationele doelstellingen m.b.t. inclusie, en prioritering daarin, op onderzoek, kwantitatieve en kwalitatieve data. We monitoren onze strategie minstens aan de hand van de hoger vermelde gegevens.

5.3 Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling

Odisee volgt de wetgeving op het vlak van de gelijke behandeling en beloning voor vrouwelijke en mannelijke werkgevers.

We hanteren flexibele en gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden en regelingen voor zowel vrouwen als mannen die de 'work life balance' bevorderen. Dit doen we door een uitgebreid pakket van vakantiedagen (10 weken per jaar), feestdagen (minimaal 11 dagen per jaar), een uitgebreid bereik van verlofstelsels en een beleid rond hybride werken.

We zorgen voor transparante en inclusieve wervingsprocedures waarbij we elk talent koesteren en de verscheidenheid van medewerkers waarderen. We selecteren kandidaten op basis van hun competenties, ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, geslacht of handicap.

We zetten in op inclusieve rekrutering van docenten en medewerkers en op een inclusieve werkvloer. Zoals hoger vermeld volgen drie collega's van de HR-dienst professionalisering om dit beleid op een nog meer onderbouwde manier te kunnen aanpakken.

We ontwikkelen een 'profiel van de Odiseemedewerker', dat elementen i.v.m. inclusie omvat. We stemmen dit profiel af op de Odiseebrede kern. We zetten dit vanaf dan in bij werving en selectie. De HR medewerkers ontwikkelen een checklist om leidinggevend in de onderwijsclusters hierbij te ondersteunen.

We vermelden bij de herwerking van het reglement loopbaanmanagement expliciet dat evaluaties en loopbaanbewegingen steeds gebeuren op basis van talent en competenties en dus los staan van leeftijd, geslacht, culturele achtergrond of handicap. Op die manier anticiperen we expliciet op een inclusief loopbaanbeleid gericht op gendergelijkheid.

5.4 Integratie van de genderdimensie in onderzoek en onderwijs

We voeren zelf onderzoek naar gender, diversiteit en inclusie in het algemeen

We zorgen ervoor dat, indien personen onderzoeksobject zijn in een project, gender, waar relevant wordt opgenomen als een te bestuderen variabele.

We voeren zelf onderzoek naar gender en inclusie, bijvoorbeeld naar gender equality in boards, naar methoden om de leerkracht te versterken om democratische vaardigheden in te oefenen in een superdiverse klas.

5.5 Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld/ discriminatie, met inbegrip van seksuele intimidatie

Odisee biedt interne en externe hulplijnen die medewerkers kunnen gebruiken in geval er nood is aan psychosociale steun, of in het geval van gender gerelateerd geweld/discriminatie, met inbegrip van seksuele intimidatie of grensoverschrijdend gedrag. De hulplijnen worden breed bekend gemaakt. Onder andere de vertrouwenspersonen, maar ook de psychosociale preventie-adviseurs worden naar voren geschoven als mogelijke hulplijnen. Klachten worden op een veilige manier behandeld.