

Gendergelijkheidsplan AP

AC 2022 – 2023

1 Publiek document

Het gendergelijkheidsplan onderzoek en innovatie is een publiek document dat goedgekeurd is door de algemeen directeur en algemeen beheerder en gepubliceerd is op de website van AP Hogeschool.

2 Voorziening van middelen en expertise

AP Hogeschool (AP) zet actief en expliciet in op diversiteit en inclusie. Dit zowel op vlak van studenten als personeel. Voor AP is inclusie een verantwoordelijkheid van iedereen. Daarnaast voorzien we ook specifieke middelen om het bekwaam opnemen van deze verantwoordelijkheid te kunnen faciliteren:

- Diversiteitscoördinator (100%)
- Overleggroep van experts (5 x 5%)
- Diversiteitsmedewerker vanuit de schools of arts (2 x 50%)
- Departementaal steunpunt diversiteit bij Mens en Maatschappij (35 %)

De diversiteitsmedewerkers en het steunpunt zijn specifiek verbonden aan een school of art, departement of opleiding. Zij zorgen voor een concrete vertaalslag naar hun specifieke doelgroep. De diversiteitscoördinator staat in voor een AP-brede werking waarin deze verschillende medewerkers elkaar versterken en er waar mogelijk kruisbestuiving kan ontstaan. Om blinde vlekken te voorkomen krijgt de diversiteitscoördinator ondersteuning via een overleggroep van experts.

Via zowel recurrente middelen als strategische middelen starten we verschillende projecten op die een duurzame inbedding moeten krijgen in de hogeschool en ervoor zorgen dat de visie en het beleid rond diversiteit en inclusie zo breed mogelijk gedragen en belichaamd wordt bij AP.

3 Dataverzameling en -monitoring

Om zicht te krijgen op de gendergelijkheid binnen onderzoek bij AP, werd er een nulmeting uitgevoerd voor het kalenderjaar 2021. Hieruit blijkt dat:

- 134 mannen actief zijn in onderzoek (32,8 VTE) (gemiddeld 24% tewerkstellingspercentage)
- 200 vrouwen actief zijn in onderzoek (51,1 VTE) (gemiddeld 25% tewerkstellingspercentage)

In percentages uitgedrukt: van de personeelsleden actief in onderzoek zijn 40% mannen, 60% vrouwen. De globale verhouding (alle personeelsleden) is 43% mannen, 57% vrouwen. In alle disciplines zijn meer vrouwen dan mannen actief als onderzoeker, met uitzondering van de ingenieurswetenschappen.

Ter vergelijking, over heel Europa was in 2018 33% van alle onderzoekers een vrouw (bron: https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en). Recentere Europese cijfers zijn niet beschikbaar .

	Mannen VTE	Vrouwen VTE
a. Onderzoekers		
i. Natuurwetenschappen		
ii. Ingenieurs- en technologische wetenschappen	6,77	3,45
iii. Medische wetenschappen	0,41	13,17
iv. Landbouwwetenschappen		
v. Sociale wetenschappen	8,05	21,09
vi. Menswetenschappen	17,6	13,4
vii. Totaal O&O-onderzoekers	32,83	51,11
b. Ander O&O-personeel		
i. Natuurwetenschappen		
ii. Ingenieurs- en technologische wetenschappen		
iii. Medische wetenschappen		
iv. Landbouwwetenschappen		
v. Sociale wetenschappen	1,82	4,18
vi. Menswetenschappen	2,01	5,38
vii. Totaal ander O&O-personeel	3,83	9,56

	Mannen Aantal personen	Mannen VTE	Vrouwen Aantal personen	Vrouwen VTE
a. Onderzoekers				
i. Doctoraatsdiploma (ISCED 8)	18	7,1	23	8,98
ii. Master (ISCED 7)	105	23,07	158	38,45
iii. Bachelor (ISCED 6)	11	2,66	19	3,68
iv. Andere diploma's				
v. Totaal onderzoekers	134	32,83	200	51,11
b. Ander O&O-personeel				
i. Doctoraatsdiploma (ISCED 8)	1	1	2	1,5
ii. Master (ISCED 7)	2	1,82	13	5,83
iii. Bachelor (ISCED 6)	4	0,91	6	1,47
iv. Andere diploma's	1	0,1	2	0,76
v. Totaal ander O&O-personeel	8	3,83	23	9,56

Dit gendergelijkheidsplan is onderdeel van en verwerkt in een algemeen diversiteit- & inclusiebeleid. Vanuit de bijhorende visie hierrond, leggen we de focus op gender als een spectrum waarbij we de genderrollen en vooroordelen willen openbreken en loskoppelen van hun binaire indeling op basis van geslacht.

We trachten hiermee verandering te brengen in het beeld dat vrouwen verbindt met zorgzaamheid en mannen met techniek, iets wat zich uit in de ondervetegenwoordiging van vrouwen in de ingenieurs- en technologische wetenschappen (zie tabel). Vanuit een intersectioneel (kruispuntdenken) perspectief belichten we ook hoe het loskoppelen van deze associaties voor mannen duurzaam kan zijn.

We nemen volgende acties:

- De medewerkers van Research Office volgen een infosessie over de richtlijnen van AP rond genderinclusieve communicatie en de visie op gender en zullen in een volgende fase samen met de diversiteitscoördinator mee uitwerken hoe deze sessie toegespitst kan worden naar een vorming voor de onderzoekers.

- **Dit gendergelijkheidsplan zal jaarlijks gecommuniceerd worden, waarbij bovenstaande cijfers een jaarlijkse update krijgen.**
- Verdere jaarlijkse **monitoring, evaluatie en aanpassing** van onze acties op basis van de verzamelde data.

4 Opleiding en sensibilisering

Vanuit het algemeen diversiteitsbeleid dat in ontwikkeling is, wordt er een algemeen aanbod voorzien voor personeel om zich te ontwikkelen rond diversiteit & inclusie. Onderdeel hiervan is:

- Lezingen en workshops verbonden aan de jaarlijkse [Paars campagne](#)
- Workshops rond gender & STEM (vanuit het onderzoek [Girl Power](#))
- Infosessie rond genderinclusieve communicatie – samen met een introductievorming rond het thema gender
- Het voorzien van genderinclusieve toiletten, wat kan aanzien worden als een vorm van sensibilisering rond het openbreken van gender naar een spectrum.

5 Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling/Gendergelijkheid in rekrutering en carrièreplanning

AP Hogeschool heeft de wetgeving op het vlak van de gelijke behandeling en beloning voor vrouwelijke en mannelijke werkgevers gecementeerd als bijlage in het arbeidsreglement.

AP Hogeschool werkt in vacatures enkel met neutrale functiebenamingen zodat kandidaten vanuit hun eigen identiteit een invulling kunnen maken van de functie. Kandidaten worden vanzelfsprekend geselecteerd op basis van hun competenties waarbij de complementariteit met de organisatie wordt gezocht los van leeftijd, culturele/etnische achtergrond, gender of handicap.

AP zet zowel in woord als daad sterk in op zelfontplooiing vanuit de eigen identiteit. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om het stuur van hun carrière in eigen handen nemen in een organisatie die oog heeft voor diversiteit in alle facetten van de AP werking. Medewerkers die zich liever laten begeleiden in zulke keuzes kunnen terecht bij onze jobcoach. Binnen een hogeschoolomgeving spreekt het voor zich dat er zeer sterk wordt ingezet op opleidingsmogelijkheden om de zelfontplooiing van onze medewerkers in de breedste zin te faciliteren.

AP Hogeschool is een werkgever waar de balans tussen het werk- en privéleven hoog in het vaandel gedragen wordt. Daarbij springt het aantal vakantiedagen -45 in totaal- meteen in het oog. Het kompas hybride werken geeft een duidelijk kader in de mogelijkheden om van thuis uit te werken. We zetten sterk in op flexibel werken in functie van de wensen en de noden van de medewerker.

6 Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

Het directieteam telt 4 vrouwen en 4 mannen. Het Managementteam (departementshoofden en directeurs) tellen 7 vrouwen en 9 mannen. Het middenkader telt 38 vrouwen en 22 mannen. De groep

van 9 onderzoekscoördinatoren bestaat uit 5 mannen en 4 vrouwen. De groep van 8 onderzoeksvoorzitters bij de kunsten bestaat uit 2 vrouwen en 7 mannen (binnen één onderzoeksgroep is er een co-voorzitterschap van één man en één vrouw)

Vanuit onze werking rond Diversiteit & Inclusie wordt aan de leidinggevenden het advies gegeven om bij de samenstelling van de onderzoeksteams rekening te houden met de genderbalans. De departementshoofden en de directeur onderzoek en dienstverlening zijn verantwoordelijk voor de rekrutering van onderzoekers en de inclusieve aanpak en samenstelling van hun onderzoeksteam.

Als concrete acties sporen we leidinggevenden aan om mee deel te nemen aan het algemeen vormingsaanbod rond diversiteit & inclusie. Het onderwerp gender komt ook aan bod in een managementoverleg, zowel informatief als beleidsmatig.

7 Balans werk-privé en organisatiecultuur

Voor onze werknemers voorzien we ook een “[Kompas](#) Hybride werken”, bestaande uit goede afspraken met nuttige tips. We zijn ervan overtuigd dat hybride werken, in combinatie met duidelijke afspraken, voor meer inclusie kan zorgen binnen de werkomgeving.

Om tegen 2025 een aantal strategische doelstellingen te realiseren en de verschillende activiteiten en projecten op een geïntegreerde wijze te ontwikkelen en te implementeren werd het programma Adapt in het leven geroepen. Het Adapt-programma coördineert de afhankelijkheden tussen de verschillende projecten, stelt de juiste prioriteiten en helpt om complexe veranderingen door te voeren. Het programma bestaat uit vijf tracks met onder andere diversiteit en duurzaamheid als sturende principes. Track 5, cultuur, heeft **als doel het creëren van een leer-, leef- en werkomgeving** die het realiseren van onze ambities ondersteunt. De focus ligt hierbij op omgangsvormen in een professionele context. Een van deze ambities en dus ook een van de strategische doelstellingen is: AP creëert een omgeving waar **iedereen** op alle vlakken het beste uit zichzelf kan halen.

8 Integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs

Binnen AP is er reeds onderzoek gedaan rond de thema's diversiteit en inclusie, waaronder ook gender. Zo is er het ESF-onderzoeksproject [Girlpower](#) omtrent genderbewust (stem)onderwijs en een [onderzoek](#) vanuit de beeldende kunsten naar de representatie van vrouwelijke activisten.

Via de vorming die zal uitgewerkt worden door Research Office en de diversiteitscoördinator (zie sectie 3 – acties), alsook de AP-brede sensibilisering en aanbod rond gender, worden de onderzoekers herinnerd aan het belang van de genderdimensie en van diversiteit in hun onderzoek en hun team. Om dit te realiseren kunnen de onderzoekers ook gebruik maken van de ondersteuning en digitale tools voorzien door de AP brede werking rond Diversiteit & Inclusie.

Als verdere acties voorzien we ook een literatuuraanbod en -inventaris rond dekolonisering, waaronder gender vanuit intersectioneel perspectief. Onderzoekers kunnen hier gebruik van maken, alsook van verdere ondersteuning vanuit de werking rond Diversiteit & Inclusie.

Van het ESF-project Girl Power leggen we de focus op meisjes uit de lagere school via rolmodellen en workshops. We kiezen voor een duurzame implementatie door eveneens in te zetten op (toekomstige) leerkrachten. Dit door middel van trainingen en het ontwerpen of optimaliseren van didactisch materiaal. Alle acties worden geëvalueerd op basis van kwalitatief en kwantitatief onderzoek.

We stimuleren een genderevenwichtige deelname aan de besluitvormingsorganen van onderzoeks- en innovatieprojecten of expertisecentra, zoals stuurcomités of adviesraden, en aan jurycommissies.

9 Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld/discriminatie, met inbegrip van seksuele intimidatie

AP Hogeschool wil problemen rond ongewenst gedrag zo vroeg mogelijk detecteren en aanpakken. Met een **Meldpunt grensoverschrijdend gedrag** bouwen we verder aan de zorg en psychologische steun die we vandaag al aanbieden. We willen onze dienstverlening nog toegankelijker en makkelijker bereikbaar maken.

In het kader van de opvolging van psychosociale risico's kunnen alle werknemers beroep doen op vier interne **vertrouwenspersonen** en/of het team van **externe preventieadviseurs** psychosociale aspecten van IDEWE. Deze vertrouwenspersonen zijn gebonden aan beroepsgeheim.

De **interne preventieadviseur** van AP analyseert risico's en adviseert over preventieve maatregelen. Het is de sleutelfiguur op het gebied van arbeidsveiligheid, veiligheid en noodplanning, gezondheid en welzijn op de werkvloer.

AP ondertekende bovendien een [engagementsverklaring](#) om de aanpak van grensoverschrijdend gedrag te verbeteren en stroomlijnen.

Tot slot wordt er een samenwerking uitgewerkt met de dienst Gelijke Kansen van de stad Antwerpen om vormingen te voorzien omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze vorming werd reeds gevolgd door verschillende personeelsleden en zal aangeboden worden aan studenten bij de start van het tweede semester. Tijdens deze zelfde periode zal er een vorming op maat komen voor de verantwoordelijken voor het meldpunt. De studentenbegeleiders bij AP zullen ook aansluiten bij deze vorming.