

# Gendergelijkheidsplan

## 1 Engagementsverklaring

Met haar Strategie voor Gendergelijkheid 2020-2025 heeft de Europese Commissie haar engagement geuit om gendergelijkheid te promoten in onderzoek en innovatie, en in de samenleving. Als Hogeschool PXL delen wij dit engagement. Gendergelijkheid is een fundamentele waarde die we meedragen in onze missie en X-factor-visie: in de rol van excellente professionals en excellente professionele organisaties die bijdragen aan welvaart en welzijn. Als één van de 17 SDG's (sustainable development goals) of duurzaamheidsdoelstellingen van de Verenigde Naties, is gendergelijkheid geïntegreerd in het beleidsplan van onze hogeschool.

In dit gendergelijkheidsplan expliciteren we activiteiten, initiatieven en maatregelen. We blikken terug en kijken vooruit, om verder te bouwen aan een gendergelijke hogeronderwijsruimte.

Ben Lambrechts

Algemeen Directeur Hogeschool PXL

## 2 Publiek document

Het gendergelijkheidsplan is een publiek document dat via de website van de hogeschool geconsulteerd kan worden.

## 3 Integratie van genderdimensie in onderwijs en onderzoek

De Europese Commissie vraagt een engagement van de hogeronderwijsinstellingen in het promoten van gendergelijkheid. Hogeschool PXL bestendigt haar engagement terzake, en neemt dit mee op in de uitvoering haar kernactiviteiten.

- Gendergelijkheid is binnen de brede scope van diversiteit ingebed in het domeinbeleidsplan onderwijs:
  - DD 7: Iedere opleiding richt haar Student Support Model in met aandacht voor diversiteit en maximale ontwikkelingskansen voor de junior-collega's in een duurzame, superdiverse en gedigitaliseerde wereld
    - OD 7.1: Iedere opleiding geeft haar Student Support Model verder vorm met de inclusiviteitsgedachte als basis
    - OD 7.2: Iedere opleiding voorziet een (groeps-)aanbod op maat voor studenten met extra noden en studenten die onderpresteren, met het oog op maximale ontwikkelingskansen

- DD 12: Iedere opleiding versterkt de X-factor door in te zetten op de persoonlijke en professionele ontwikkeling binnen de leerlijn internationaal en intercultureel handelen.
  - OD 12.1 Iedere opleiding integreert de competenties eigen aan duurzaamheid binnen de leerlijn internationaal en intercultureel handelen.
  - OD 12.3 Iedere opleiding versterkt de interculturele competenties in de leerlijn internationaal en intercultureel handelen.
  - OD 12.4 Iedere opleiding versterkt de soft skills in de leerlijn internationaal en intercultureel handelen.
- DD 15 Iedere opleiding zet in op competenties bij haar junior-collega's die noodzakelijk zijn voor de uitbouw van een duurzame wereld.
  - OD 15.1. Iedere opleiding neemt de competenties voor duurzaamheid op in haar curriculum via de hogeschoolbrede leerlijnen.
  - OD 15.2. Iedere opleiding brengt in haar curriculum de basiskennis aan rond de SDG's.
  - OD 15.3 Iedere opleiding laat haar junior-collega's reflecteren over relevante SDG's in projecten of graduaats-, bacheloren masterproeven.
- Binnen het domeinbeleidsplan onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening hebben we aandacht voor gendergelijkheid, onder meer binnen de context van diversiteit en inclusie in de regionale, Vlaamse en Europese beleidskaders:
  - DD 1 Het speerpuntonderzoek en de wetenschappelijke dienstverlening worden versterkt door maximaal in te zetten op werkveldgedrevenheid en netwerkinteracties.
    - OD 1.1 De onderzoeksdomeinen worden geactualiseerd i.f.v. de innovatienoden van het werkveld en van de regionale, Vlaamse en Europese beleidsuitdagingen.
- Onze visie op diversiteit in onderwijs en studentenbeleid werd uitgewerkt in een visietekst.
- Vanuit het domeinbeleidsplan onderwijs werden 10 krachtlijnen uitgewerkt die uitwerking krijgen tijdens de resterende beleidsperiode. Deze krachtlijnen expliciteren onze standpunten en bepalen onze gedragingen, en vormen een kader voor de verschillende entiteiten van de hogeschool.
  - **Krachtlijn 1:** Gebruik de X-factor als kijk-wijzer en kompas in de omgang met junior-collega's.
  - **Krachtlijn 2:** Heb zowel aandacht voor wat studenten gemeenschappelijk hebben als waarin ze van elkaar verschillen. Kijk hierbij zowel naar noden als naar krachten en maak dankbaar gebruik van deze rijkheid van de populatie.
  - **Krachtlijn 3:** Betrek studenten bij acties rond (super)diversiteit. Geef hen een zitje én een stem aan de tafel.
  - **Krachtlijn 4:** Geef ruimte aan elke student om zichzelf te zijn.
  - **Krachtlijn 5:** Zoek naar onderwijs- en begeleidingsmethoden waarbinnen studenten verbinding kunnen maken met anderen.
  - **Krachtlijn 6:** Geef studenten de mogelijkheid om hun eigen keuzes te maken.
  - **Krachtlijn 7:** Spreek studenten aan in hun kracht en vergroot zo hun gevoel van competentie.

- **Krachtlijn 8:** Maak studenten ervan bewust dat het hebben van een diploma hoger onderwijs leidt tot meer kansen in het latere leven.
  - **Krachtlijn 9:** Maak een goede analyse van hoe de populatie van de opleiding er uit ziet. Kijk welke noden en opportuniteiten uit die analyse komen. Ga in je acties breed te werk zodat zoveel mogelijk studenten baat kunnen hebben bij deze acties.
  - **Krachtlijn 10:** Wees je ervan bewust dat iedereen vertrekt vanuit een eigen referentiekader, gebaseerd op eigen deelidentiteiten.
- Binnen de lerarenopleidingen en in de bacheloropleiding sociaal werk is er aandacht voor gendergelijkheid. Zo wordt in de educatieve bacheloropleiding secundair onderwijs het opleidingsonderdeel 'diversiteit en klasmanagement' ook aangeboden voor Erasmusstudenten.
  - Binnen de educatieve masteropleiding werd onderzoek verricht naar een leerlijn 'diversiteit'.
  - Ook in het navormingsaanbod voor leraren lager en secundair onderwijs is er aandacht voor genderinclusief onderwijs.

## 4 Toewijzing van tijd, middelen en posities

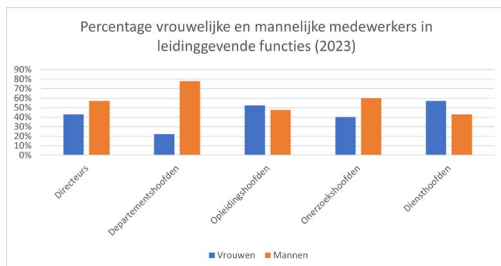
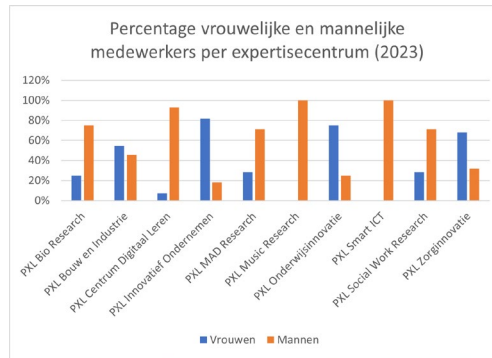
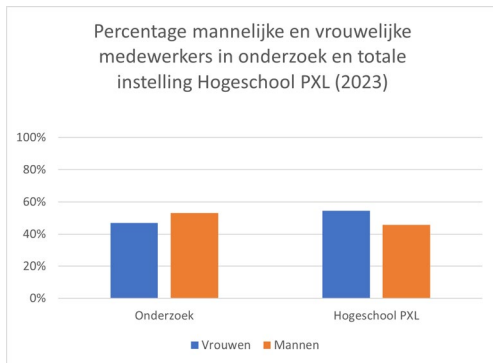
Hogeschool PXL stelt middelen en medewerkers beschikbaar om initiatieven en acties rond gendergelijkheid op te volgen en te realiseren.

- De hogeschool zet in op diversiteit en inclusie. Binnen de directie onderwijs en studentenbeleid neemt een stafmedewerker de rol van diversiteitscoördinator op zich. Hierbij ligt de klemtoon op een breed diversiteitsbeleid.
- Binnen het kader van de SDG's behaalde PXL het VN-duurzaamheidscertificaat 'SDG Pioneer'. In dit verband werd het 'PXL Green Office' in het leven geroepen, waar de brug wordt geslagen tussen studenten, medewerkers en andere stakeholders. Twee personeelsleden nemen binnen het Green Office de rol van coördinator op zich, naast hun andere opdracht binnen Hogeschool PXL.
- Binnen de directie Bedrijfsvoering en Financiën neemt een projectcoördinator de jaarlijkse monitoring en opvolging van het gendergelijkheidsplan op zich.

## 5 Dataverzameling en monitoring

In februari 2023 werd een meting uitgevoerd die ons een zicht geeft op het aandeel vrouwen en mannen binnen het personeelsbestand en de bestuursorganen van de hogeschool. Deze bevindingen liggen in de lijn met de nulmeting die in 2022 werd uitgevoerd:

- Zowel binnen de hogeschool als binnen onderzoek zijn beide geslachten bijna evenredig vertegenwoordigd. Dit merken we ook binnen de leidinggevende functies van directeurs, opleidingshoofden, onderzoekshoofden en diensthooften en campusbeheerders. Binnen de groep departementshoofden zijn mannen beduidend sterker vertegenwoordigd.
- Binnen de expertisecentra PXL Bouw en industrie, PXL Innovatief ondernemen, PXL-Onderwijsinnovatie en PXL Zorginnovatie zijn meer vrouwelijke onderzoekers actief. Binnen PXL Smart ICT en PXL Music Research zijn geen vrouwelijke onderzoekers actief.



- We monitoren deze gegevens jaarlijks in februari, en rapporteren ze binnen het jaarverslag algemeen beleid en bestuurszaken. Indien nodig verzamelen we bijkomende gegevens.
- We gebruiken deze meetgegevens om, binnen het kader van dit gendergelijkheidsplan, acties te formuleren.

## 6 Opleiding en capaciteitsopbouw

Door kennis te verspreiden en vormingsactiviteiten te organiseren dragen we bij tot een positieve werk- en leeromgeving, met aandacht voor gendergelijkheid.

- Binnen het domeinbeleidsplan Personeel is gendergelijkheid opgenomen in volgend domeindoel en bijhorende operationele doelen:
  - DD 2 Het professionaliseringsbeleid van Hogeschool PXL zet in op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van haar medewerkers in hun verdere groei als excellente professionals (X-factor).
    - OD 2.4 Professionaliseringsacties faciliteren de lector bij het toepassen van het onderwijsbeleid.
    - OD 2.5 Professionaliseringsacties versterken de onderzoek skills bij lectoren en onderzoekers.
    - OD 2.6 Het professionaliseringstraject ProfDoc XL zet in op het verhogen van de pedagogische bekwaamheid bij de lectoren.
- Als SDG-Champion communiceren we actief over gendergelijkheid als één van de duurzaamheidsdoelstellingen van Verenigde Naties. De SDG's zijn via het hogeschoolbeleidsplan, en de domeinbeleidsplannen onderwijs en personeel ingebed in onze werking en onze curricula.
- Tijdens het jaarlijks vormingstraject 'van medewerker tot leidinggevende' wordt aandacht besteed aan vorming voor ongewenst grensoverschrijdend gedrag.
- Het intern vormingsaanbod voor personeelsleden en onderzoekers wordt jaarlijks geëvalueerd binnen de diensten HRM en Onderwijs.

## 7 Work-life-balance en organisatiecultuur

Gendergelijkheid wordt bewerkstelligd door de afstemming tussen werk en privéleven te optimaliseren voor de verschillende personeelsgeledingen.

- Binnen het domeinbeleidsplan Personeel is gendergelijkheid opgenomen in volgende domeindoelen en bijhorende operationele doelen:
  - DD 4 Het HR-beleid van Hogeschool PXL draagt bij tot een duurzame, innovatieve arbeidsorganisatie.
    - OD 4.1 Het HR-beleid van de opleidingscluster en dienst zet in op het bevorderen van positieve employee experience
    - OD 4.2 Elke opleidingscluster/dienst zet in op een levensfasebewust personeelsbeleid om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.
    - OD 4.3 Het (HR-)beleid van de opleidingscluster/dienst faciliteert nieuwe vormen van werken.
  - DD 3 Hogeschool PXL zet de 'Gesprekkencyclus' in als motor voor haar personeelsbeleid en als instrument voor kwaliteitszorg.
    - Essentieel, en anders dan elders, is niet het gebruik van de evaluatie als eindoordeel, maar wel het aanmoedigen van de dialoog tussen collega's door het toepassen van de Gesprekkencyclus.
- Vanuit het domeinbeleidsplan personeel werden 10 krachtlijnen uitgewerkt die uitwerking krijgen tijdens de resterende beleidsperiode. Deze krachtlijnen expliciteren onze standpunten en bepalen onze gedragingen, en vormen een kader voor de verschillende entiteiten van de hogeschool.
  - **Krachtlijn 1:** Gebruik de X-factor als kijk-wijzer en kompas in de omgang met collega's, junior-collega's en andere stakeholders.
  - **Krachtlijn 2:** Heb zowel aandacht voor wat personeelsleden gemeenschappelijk hebben als waarin ze van elkaar verschillen. Kijk hierbij zowel naar noden als naar krachten en maak dankbaar gebruik van deze rijkheid van de populatie.
  - **Krachtlijn 3:** Betrek personeelsleden bij het beleid rond (super)diversiteit. Geef hen een zitje én een stem aan de tafel.
  - **Krachtlijn 4:** Geef ruimte aan elk personeelslid om zichzelf te zijn.
  - **Krachtlijn 5:** Zoek naar verbindingsmomenten waarin personeelsleden mekaar kunnen ontmoeten.
  - **Krachtlijn 6:** Geef personeelsleden de mogelijkheid om hun eigen keuzes te maken.
  - **Krachtlijn 7:** Spreek personeelsleden aan in hun kracht en vergroot zo hun gevoel van competentie.
  - **Krachtlijn 8:** Maak personeelsleden bewust van het feit dat ze rolmodel zijn voor studenten.
  - **Krachtlijn 9:** Maak een goede analyse van hoe de personeelspopulatie eruitziet. Houd hierbij rekening met verschillende persoonskenmerken (geslacht, etnische afkomst, functiebeperking, ...) Kijk welke noden en opportuniteiten uit die

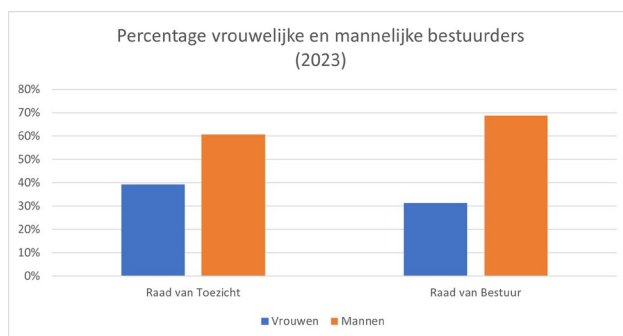
analyse komen. Ga in je acties breed te werk zodat zoveel mogelijk personeelsleden baat kunnen hebben bij deze acties (inclusie).

- **Krachtlijn 10:** Wees je ervan bewust dat iedereen vertrekt vanuit een eigen referentiekader, gebaseerd op eigen deelidentiteiten.
- Voor personeel met een contractuele overeenkomst en voor het statutair administratief en technisch of hiermee gelijkgesteld personeel (ATP) werd de policy structureel thuiswerk uitgewerkt: voltijdse medewerkers kunnen tot 2 dagen per week van thuis uit te werken, voor deeltijdse medewerkers is 1 dag structureel thuiswerk mogelijk. Daarnaast is ook occasioneel thuiswerk mogelijk in overleg tussen personeelslid en leidinggevende.
- Binnen het model van MiXed Learning zet de hogeschool in op contactonderwijs, maar is er ook ruimte voor online afstandsonderwijs.
- Bij het opstellen van uurroosters voor onderwijzend personeel, houden we in de mate van het mogelijke rekening met hun desiderata.
- Wanneer lesweken samenvallen met schoolvakanties in het leerplichtonderwijs (zoals in het krokusverlof), wordt er kinderopvang georganiseerd.
- Voor ATP-leden en onderzoekers hebben we een gunstige vakantieregeling, met 7 weken collectief verlof tijdens schoolvakanties en aanvullend 13 dagen vrij te kiezen verlof.
- Daarnaast bieden we verlofstelsels aan die personeelsleden toelaten minder te presteren.

## 8 Gendergelijkheid in bestuur en besluitvorming

De bestuursorganen van Hogeschool PXL fungeren als afspiegeling van de samenleving. De hogeschool neemt initiatieven om gendergelijkheid binnen bestuur en besluitvorming na te streven.

- Binnen de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur worden wettelijke quota gehanteerd, waarbij maximaal 2/3 van de leden van hetzelfde geslacht mag zijn. In de Raad van Toezicht zetelen 11 vrouwen en 17 mannen, in de Raad van Bestuur zetelen 5 vrouwen en 11 mannen.



- Binnen de studentenraad werd in 2021-2022 specifieke aandacht gegeven aan diversiteit in brede zin.

## 9 Gendergelijkheid in rekrutering en loopbaanontwikkeling

Gendergelijkheid is als één van de 17 SDG's ingebed in het personeelsbeleid van Hogeschool PXL.

- Er is geen enkel verschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, en we trekken deze lijn door in ons loopbaanbeleid.

- In onze vacatureberichten expliciteren we dat kandidaten worden geselecteerd op basis van hun kwaliteiten en vaardigheden, ongeacht geslacht, afkomst of handicap.
- We evalueren de functiebenamingen op genderneutraliteit.
- Vacatureberichten worden genderneutraal geformuleerd, door bijvoorbeeld teksten in de 'jij'-vorm te schrijven i.p.v. de 'hij/zij'-vorm.

## **10 Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag**

We treffen volgende maatregelen om alle vormen van grensoverschrijdend gedrag binnen onze organisatie tegen te gaan.

- Het protocol tegen grensoverschrijdend gedrag werd breed gecommuniceerd. Tijdens de onthaalgesprekken voor nieuwe medewerkers wordt speciale aandacht besteed aan deze procedure.
- Medewerkers die nood hebben aan psychosociale steun, of die het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag, kunnen terecht bij een vertrouwenspersoon, bij de interne preventieadviseur en de externe dienst voor preventie en bescherming.
- Het aantal vertrouwenspersonen werd in 2022 uitgebreid tot 6 personen.
- De hulpkanalen voor personeel worden breed gecommuniceerd binnen de werkomgeving.
- Voor studenten werd een meldpunt grensoverschrijdend gedrag in het leven geroepen. Studenten konden al terecht bij de dienst Studentenvoorzieningen, en indien gewenst worden doorverwezen voor psychosociale begeleiding. Deze werking kreeg een meer zichtbare plaats in de communicatie van de hogeschool.