




Gender Equality Plan

December 2021

Naam en handtekening ondertekenaar College van Bestuur:
Mieke van den Berg



Datum ondertekening: 14 december 2021

Verantwoordelijk voor Gender Equality Plan: afdeling Communicatie & Human Resources, Jacqueline Frederick & afdeling Onderwijsbeleid & Juridische Zaken, Bart Muusse in samenwerking met de Taskforce Diversiteit & Inclusie onder leiding van Dr. Machteld de Jong, lector Diversiteitsvraagstukken.

Hogeschool Inholland, december 2021

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 - Inleiding	4
Context	4
Hoofdstuk 2 - Wie zijn wij	5
Studenten en medewerkers in cijfers	6
Inholland midden in de Randstad	7
Visie Diversiteit & Inclusie.....	7
Hoofdstuk 3 - Borging in proces	9
Borging proces binnen Inholland	10
Hoofdstuk 4 - Thematische invulling proceseisen	12
Gender gelijkheid in de leiding van de organisatie, besluitvorming en in werving en carrière ontwikkeling	13
Integratie van de gender dimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs	15
Maatregelen tegen gender gebaseerd geweld inclusief seksuele intimidatie.....	16



Hoofdstuk 1 - Inleiding

Uitgangspunt bij Inholland is dat diversiteit een kracht is door verschillende achtergronden te erkennen, daar ruimte voor te bieden en door te sturen op sociale cohesie en samenwerking. Onder diversiteit verstaan we nadrukkelijk ook gender. Volgend uit de ambities van onze hogeschool op het gebied van diversiteit & inclusie is dit Gender Equality Plan (GEP) opgesteld. Het GEP kent een gefaseerde aanpak waarvan dit document een eerste aanzet is. Bredere uitwerking en nadere concretisering zal vorm krijgen in het diversiteit & inclusie beleid van de hogeschool. Het GEP komt tevens tegemoet aan de eis van de Europese Commissie om een plan op gendergelijkheid te hebben. Hoger onderwijsinstellingen die subsidie uit het Horizon Europe programma voor onderzoek en innovatie aanvragen moeten aangeven of de instelling een GEP heeft. Hogeschool Inholland dient met enige regelmaat aanvragen voor EU subsidie in.

Na een beschrijving van de context, wie wij zijn evenals onze visie (hoofdstuk 2) geeft het Inholland GEP aan langs welk proces gendergelijkheid vorm krijgt (hoofdstuk 3) en hoe de thematische invulling van het onderwerp er uit ziet (hoofdstuk 4).

Context

De (bestuurlijke) aandacht voor diversiteit, inclusie en gendergelijkheid komt ook tot uitdrukking in de kernwaarde Persoonlijk & Dichtbij. Hiermee zijn opleidingen, onderzoekers, staf en management in de afgelopen jaren aan de slag gegaan. Binnen de Community of Practice, via het Charter Diversiteit, met student ambassadeurs, gevoed door onderzoek uit het Lectoraat Diversiteitsvraagstukken en in diverse interne en externe netwerken. Hierin ligt de sleutel. Diversiteit is niet alleen de verantwoordelijkheid van het ministerie, het CvB, een opleiding of de afdeling HRM. Inclusie gaat iedereen aan en vraagt om gezamenlijke actie. Er ligt daarom een focus op gezamenlijkheid.

Door de brede benadering van diversiteit heeft Inholland afgelopen jaren een intersectionele aanpak gehanteerd. Gender is altijd gelieerd aan andere categorieën zoals etniciteit, sociale klasse, functiebeperking of seksuele oriëntatie. Beleid

op gendergelijkheid krijgt daarom ook vorm in maatregelen die gericht zijn op andere sociale categorieën dan gender. Het gaat erom dat maatregelen gericht op gendergelijkheid zich richten op de diversiteit binnen de groep vrouwen om wie het hier gaat. Het GEP gaat onder andere in op deze maatregelen die ook bijdragen aan gendergelijkheid.

Komende jaren zet Inholland stappen om inclusie en daarbinnen gendergelijkheid verder vorm te geven. Er is aandacht voor diversiteit en inclusie en Inholland behaalt doelen (bv. 40% van medewerkers in schaal 13 is vrouw) maar tegelijk verhardt de context rondom het maatschappelijke debat wat er toe kan leiden dat er handelingsverlegenheid ontstaat om te acteren op dit thema.

Hoofddoelstelling is om toe te werken naar een sterke gemeenschap die inclusiviteit, gelijkheid en samenwerking bevordert. Dit is een omgeving waar gendergelijkheid in kan ontwikkelen. Thematische invulling van het plan verloopt via de lijnen:

1. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.
2. Gendergelijkheid in leiderschap, besluitvorming en in werving en loopbaanontwikkeling.
3. Integreren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.
4. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.

Hoofdstuk 2 - Wie zijn wij

Hogeschool Inholland levert met hoger beroepsonderwijs en praktijkgericht onderzoek een bijdrage aan een duurzame, gezonde en creatieve samenleving, vanuit een brede blik waarbij de mens centraal staat. In de Hollandse steden en omliggende regio's werken we samen met het beroepenveld, overheden en maatschappelijke partners. We doen dat persoonlijk en dichtbij, vanuit de overtuiging dat voor ons en onze studenten zowel succes als tegenslag de sleutel zijn tot ontwikkeling als professional en als mens. Juist in de grote steden waar Inholland opereert is de bevolking, en dus het studentenbestand steeds meer divers. De hogeschool wil



diversiteit als kracht gebruiken en ontwikkelt hierop en dus ook gendergelijkheid in een continu proces. Met dit plan is het daarom ook niet af.

Profilerende thema's

De instelling heeft drie thema's die richting geven aan ons onderwijs en onderzoek namelijk: 1. "Duurzame oplossingen" gaat over de vorming van een duurzame en circulaire economie. 2. "Creative Future" behelst de zoektocht naar nieuwe vormen van waarde-creatie en verdienmodellen in de creatieve industrie en andere sectoren. 3. "De gezonde samenleving" omvat de transities in de zorg en welzijn naar empowerment en zelfredzaamheid. In 2022 scherpen we deze thema's aan als onderdeel van het strategietraject van de hogeschool.

Organisatie

We hebben vestigingen in acht stedelijke regio's, die enerzijds veel gemeen hebben en anderzijds elk een eigen kleur hebben. De hogeschool heeft het onderwijs en onderzoek georganiseerd in zes domeinen:

1. Agri Food & Life Sciences
2. Business Finance & Law
3. Creative Business
4. Gezondheid, Welzijn & Sport
5. Onderwijs & Innovatie
6. Techniek, Ontwerpen & Informatica

In de onderzoeksgroepen wordt innovatie toegepast. Inholland heeft 73 opleidingslicenties. Het aanbod bestaat uit Bachelor, Master en Associate Degree. Er zijn 7 onderzoeksgroepen onder leiding van 44 (associate) lectoren. Het post-hbo onderwijs is georganiseerd in de Inholland Academy.

Studenten en medewerkers in cijfers

Bij Inholland studeren ongeveer 28.600 studenten en er werken iets meer dan 2600 medewerkers. De man/ vrouw verhouding in de verschillende functies is goed in evenwicht. De leeftijdsopbouw van het medewerkersbestand is niet evenwichtig verdeeld en is vergrijsd. Het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking is

bekend vanwege de quorum afspraak. Inholland registreert niet op vrijwillige basis de achtergronden van haar medewerkers. Er zijn dus geen cijfers bekend over seksuele oriëntatie noch over de culturele etnische of religieuze achtergrond van onze medewerkers. Desondanks kan worden vastgesteld dat, in tegenstelling tot het studentbestand (zeker in de grote steden), het medewerkersbestand de diversiteit in het studentbestand niet weerspiegelt en niet de diversiteit van de Randstedelijke samenleving weerspiegelt. Bovendien zijn er signalen dat jonge medewerkers en medewerkers met een niet westerse culturele achtergrond sneller uitstromen (Strategisch Personeelsplan 2016-2022).

Inholland midden in de Randstad

Inholland is gesitueerd in de Randstad. Dit is ook de omgeving waar veel van onze studenten vandaan komen en later zullen gaan werken. Kenmerk van deze regio is dat deze superdivers is met uiteenlopende culturele kaders zonder dat er één dominant is. Grote bindende verhalen ontbreken waardoor zich gelijktijdig een proces van segmentatie voltrekt. Mensen trekken zich in toenemende mate terug in hun eigen leefwereld hetgeen consequenties heeft voor de omgang met elkaar. Deze ontwikkelingen hebben consequenties voor onze hogeschool, ook al zijn we qua studenten- en werknemerspopulatie op de locaties verschillend samengesteld. Wij moeten namelijk op zoek naar onderwijskundige kaders voor het omgaan met superdiversiteit en segmentatie. Denk hierbij aan het concept van inclusief onderwijs en de daarmee samenhangende concepten als inclusief leren, de inclusieve school en een inclusieve leergemeenschap.

Visie Diversiteit & Inclusie

Wij vinden het als werkgever belangrijk dat wij een weerspiegeling van de samenleving en onze studentenpopulatie zijn. We zijn rolmodel voor onze studenten. Dit betekent dat onze onderwijsorganisatie diversiteit en inclusie nastreeft. Diversiteit betekent voor ons als werkgever dat onze organisatie een afspiegeling is van de samenleving. Deze afspiegeling kenmerkt zich door verschillen in gender, leeftijd, seksuele voorkeur, culturele en religieuze achtergrond, en fysieke beperkingen. Inclusie betekent voor ons dat je mag zijn wie je bent, dat je je gewaardeerd voelt en je jezelf kunt zijn in de werkomgeving. Dat je je vrij voelt om te zeggen wat je



wilt zeggen, uiteraard met respect voor een ander, dat er ruimte is voor afwijkende meningen en dat er gelijke kansen zijn voor iedereen.

Diversiteit krijgt binnen Inholland vorm langs vier beleidslijnen namelijk:

1. Onderwijsvisie

Het Onderwijskompas 'Wij zijn divers' is één van de uitgangspunten in onze visie op onderwijs. Hiermee wordt bedoeld dat we de diversiteit die in onze hogeschool aanwezig is (in gender, geartheid, geloofsovertuiging, politieke kleur, cultuur, en andere eigenschappen die we meebrengen) de ruimte willen geven en waar mogelijk willen benutten: een variëteit aan perspectieven helpt bij het oplossen van vraagstukken. Bovendien leiden wij professionals op voor een diverse samenleving waarin zij met verschil moeten kunnen omgaan; de hogeschool vormt hiervoor een goede proeftuin, in hoe wij zelf zijn en in hoe wij dit verwerken in onze programma's. Dat vraagt om oog voor diversiteit in het vak; onze studenten krijgen te maken met diversiteit tijdens het uitoefenen van hun beroep. Tegelijk zoeken we de verbinding, door te focussen op wat we gemeen hebben en door goed samen te werken en studeren. Dat vraagt om inclusief en gedifferentieerd onderwijs, afgestemd op onze doelgroepen met de hogeschool als ontmoetingsplaats. We vragen daarom onze professionals zich bewust te zijn van diversiteit, de kansen te grijpen en de uitdagingen aan te gaan, daar waar het energie geeft en daar waar het spannend is. Dan wordt diversiteit een kracht.

2. Onderzoek; lectoraat Diversiteitsvraagstukken

Dr. Machteld de Jong is benoemd als lector Diversiteitsvraagstukken. De focus van het lectoraat ligt op het vergroten van de kanselijkheid van jongeren in het onderwijs. Haar evidence based onderzoek richt zich onder andere op wat wel en niet werkt in het Nederlands onderwijs evenals dat van Inholland. Ook doet het lectoraat onderzoek naar de leefwerelden van jongeren en vertalen ze deze uitkomsten naar het onderwijs. Daarnaast ondersteunt het lectoraat opleidingen in het formuleren van diversiteitsbeleid. Zij onderzoeken ook hoe inclusiviteit binnen organisaties gerealiseerd kan worden. Verder maakt de Community op Practice Diversiteit (COP) onderdeel uit van het lectoraat evenals het landelijk Netwerk Diversiteit. Tot



slot publiceert het lectoraat regelmatig en leveren ze (intern/extern) inhoudelijke bijdragen aan het vraagstuk van diversiteit en inclusiviteit. Daarnaast zijn er ook nog andere lectoraten (Dynamiek van de Stad, Jeugd en Samenleving, Empowerment en Professionalisering Sociaal Domein, Pedagogische Opdracht, Studiesucces) die in hun onderzoekswerk aandacht besteden aan diversiteit evenals de verbinding maken met het onderwijs.

3. Schoolklimaat; Sociale Veiligheid

Een inclusief schoolklimaat is de basis voor veilig studeren en werken bij Inholland. We werken continue aan een stevige sociale cohesie. Beleid op het gebied van sociale veiligheid is beschikbaar en geborgd. We evalueren en actualiseren dit regelmatig. Focus ligt op het ten uitvoer brengen.

4. Onze medewerkers; Strategisch Personeelsplan

Diversiteit en inclusie zijn onderdeel van het Strategisch Personeelsplan (SPP), met als ambitie Inholland als hogeschool die inclusief onderwijs verzorgt. De belangrijkste doelstelling in het SPP met betrekking tot het thema diversiteit is het bevorderen van een meer divers personeelsbestand. Teams staan centraal in ons SPP. Immers, in de optelsom van kwaliteiten en talenten in een team schuilt de kracht. Door samen te werken kunnen we elkaars kracht benutten en meer zijn dan de som der delen. Dit veronderstelt divers samengestelde teams. Dit veronderstelt tevens dat leidinggevenden hier oog voor hebben en op basis van inzicht in ieders talent sturen op het ontwikkelen, behouden en/of verbeteren van de diversiteit van het team in termen van kennis, kunde, gender, achtergrond, etc. Onze cultuur wordt gekenmerkt door 'persoonlijk en dichtbij'. Dit sluit naadloos aan bij onze wens om inclusief te handelen en te zorgen dat (studenten en) collega's zich thuis voelen in de hogeschool, opdat we niet alleen de juiste mensen kunnen werven maar hen ook voor ons kunnen behouden.

Hoofdstuk 3 - Borging in proces

Gestalte geven aan gendergelijkheid vereist een duidelijk proces. Bij Inholland verloopt dit langs vier lijnen. Deze lijnen zijn gebaseerd op de lijnen zoals opgesteld

door de Europese Commissie (EC) in samenwerking met een breed scala aan nationale en institutionele stakeholders op het gebied van onderzoek. De lijnen zijn te onderscheiden als de volgende vier bouwblokken:



Borging proces binnen Inholland

1

Publicatie

Het document is vastgesteld door het College van Bestuur en ondertekend door de portefeuillehouder Diversiteit, Mieke van den Berg.

Het GEP is gepubliceerd op de website [Over Inholland, Governance](#) en te vinden op het intranet.

2

Middelen

Inholland heeft een visie op diversiteit en inclusie geformuleerd. En krijgt langs vier lijnen vorm: onderwijs, onderzoek, schoolklimaat en medewerkers.

Op centraal niveau is expertise gereserveerd voor ontwikkeling van beleid en is capaciteit beschikbaar in de stafafdelingen Human Resource Management, Informatievoorziening & Technologie en Onderwijsbeleid & Juridische Zaken. Voor de ontwikkeling en implementatie van beleid zijn centrale (project)gelden beschikbaar.

Domeinen en afdelingen geven invulling aan gendergelijkheid in hun plannen. Vanuit domein- en professionaliserings-budgetten worden middelen gereserveerd om ontwikkeling invulling te geven.

Er is een plan van aanpak Charter Diversiteit opgesteld.

De hogeschool beschikt over een lectoraat Diversiteitsvraagstukken met als focus het vergroten van kanselijkheid van jongeren in het onderwijs. De uitkomsten worden doorvertaald naar Inholland.

In de Taskforce Diversiteit en Inclusie komen vertegenwoordigers van afdelingen en domeinen samen. Doel is gezamenlijk beleid te ontwikkelen en activiteiten op elkaar af te stemmen.

Wanneer medewerkers te maken hebben met ongewenst gedrag, discriminatie etc. kunnen zij zich wenden tot de vertrouwenspersonen

3

Data

Inholland registreert in het personeelssysteem van haar medewerkers sekse (man/vrouw), functie, schaal, leeftijd, omvang aanstelling en hoogste niveau opleiding (onderwijzend personeel). Monitoring vindt plaats binnen de afdeling HR en voortgang op gendergelijkheid in bv. leidinggevende posities is publiekelijk toegankelijk via het jaarverslag van de instelling

De data op niveau van domein en afdeling wordt ontsloten via Power BI zodat leidinggevendenden kunnen sturen op de kengetallen

Om de twee jaar vindt er een medewerkersonderzoek plaats. De mate van inclusiviteit (veiligheid, jezelf kunnen zijn, kansengelijkheid) is onderdeel van het onderzoek.

4

Training

Professionaliseren is speerpunt van Inholland. Medewerkers hebben professionaliseringsuren (minimaal 40 uur op jaarbasis, CAO HBO) en teams hebben professionaliseringsbudgetten (3% van de loonsom). In overleg met leidinggevende wordt bepaald hoe tijd en geld wordt ingezet.

Er zijn legio aan activiteiten en (leer)interventies. Gender wordt hierbinnen ook geagendeerd.

Medewerkers maar ook op onderdelen studenten kunnen hier gebruik van maken; oa netwerkbijeenkomsten voor vrouwelijk leidinggevende, Internationale vrouwendag. Young professionals netwerk en platform LHBTI érs, Community of Practice olv het lectoraat, Leertraject Inclusivity Pathway Training, Leernetwerk studeren met een functiebeperking en webinars sociale veiligheid.

Aan de hand van een issuekalender met belangrijkste feestdagen, in publicaties en artikelen, blogs, video's geven we in- en extern uiting aan onze visie. We maken hierbij gebruik van inclusieve communicatie.

Hoofdstuk 4 - Thematische invulling proceseisen

Naast een duidelijk proces is het nodig om gendergelijkheid inhoudelijk invulling te geven. Inholland kiest ervoor hierbij vier thema's te hanteren en daarbij concrete acties en doelen te formuleren. Hieronder staat beschreven hoe Inholland op deze thema's

acteert. Nadere uitwerking en concretisering vindt plaats in het beleid van de instelling op Diversiteit & Inclusie.

Werk-privé balans en organisatiecultuur

Inholland geeft uiteraard uitvoering aan de afspraken die zijn gemaakt binnen CAO HBO en hecht daarnaast veel waarde aan een goede werk-privé balans voor al haar medewerkers en ook voor vrouwen een inclusieve werkomgeving te creëren. Zij voert hier op vier niveaus actief beleid namelijk: organisatie, teams, leidinggevenden en individuele medewerkers.

Binnen het thema Vitaal Werken worden medewerkers ondersteund in de uitdagingen waarvoor ze staan. De werkgroep Vitaal thuis biedt 2 á 3x wekelijks individueel aanbod (zowel voor medewerkers als voor leidinggevenden) via Vitaal thuis (Iris) aan. Het aanbod varieert van training en coaching, online mindfulnessstrainingen, faciliteiten en vergoedingen voor een thuiswerkplek en sportabonnementen. Op alle locaties vinden daarnaast aanvullende activiteiten plaats.

Doelstelling: Uit het medewerkersonderzoek 2020 is gebleken dat werkdruk een terugkerend thema is. Een verdiepende RI&E op psychosociale arbeidsbelasting zal in november 2021 plaatsvinden. Om duurzaam werkgeluk te verspreiden binnen Inholland worden er inmiddels Happiness Officers opgeleid. Deze medewerkers kunnen vanuit het team (persoonlijk & dichtbij) een bijdrage helpen leveren aan werkgeluk in plaats van werkdruk. Door middel van een kennisnetwerk hopen we werkgeluk verder te brengen binnen de hogeschool.

Gender gelijkheid in de leiding van de organisatie, besluitvorming en in werving en carrière ontwikkeling

Diversiteit en inclusie zijn onderdeel van het Strategisch Personeelsplan (SPP), met als ambitie Inholland als hogeschool die inclusief onderwijs verzorgt. De belangrijkste doelstelling in het SPP met betrekking tot het thema diversiteit is het bevorderen van een meer divers personeelsbestand. Onderstaande tabel representeert man/vrouw verdeling in de belangrijkste functiegroepen bij Inholland.





Inholland (2618 medewerkers)

CvB, directie en leidinggevenden

Vrouw	Man
61%	38%
54%	46%

Onderwijs & Onderzoek

(Associate) lectoren

42%	58%
-----	-----

Onderwijzend personeel, docent/onderzoekers

59%	41%
-----	-----

Peildatum augustus 2021

Er zijn verschillen tussen de domeinen voor wat betreft man/vrouw. Er is een grotere oververtegenwoordiging van vrouwelijke medewerkers in domeinen met beroepen waarin vrouwen zijn oververtegenwoordigd. Alleen in het technisch domein zijn vrouwen (41%) nog iets ondervertegenwoordigd.

Conclusie: de man/vrouw verhouding in de verschillende functies is voldoende in evenwicht. Passend bij door de EC voorgestelde intersectionele aanpak zien we dat in tegenstelling tot het studentbestand (zeker in de grote steden), het medewerkersbestand overwegend autochtoon is samengesteld en niet de diversiteit van de Randstedelijke samenleving weerspiegelt. Voor Inholland is dit de belangrijkste uitdaging.

Doelstelling: Meer docenten met een niet westerse culturele achtergrond voor de klas. Deze doelstelling is niet voorzien van een KPI omdat eigen data nog ontbreekt. Momenteel worden de voorbereidingen voor een 0 meting genomen. Data zijn afkomstig van CBS, Culturele Barometer waarin gender en culturele achtergrond een item is. Vervolgens bepaling normstelling door domein/afdeling.

Doelstelling: Team Arbeidsmarktbeleid maakt doorlopend werk van passende inclusieve communicatie en doelgroepgerichte wervingstrategieën. Op korte termijn vinden er trainingen, masterclasses/webinars plaats over o.a. 'selecteren zonder vooroordelen' en 'goede sollicitatiegesprekken voeren'. Vervolgstap is werk maken van objectieve selectiemethodes (bv anoniem solliciteren en nudging) om deze vervolgens te implementeren in de werkprocessen.

Participatiebanen

Sinds 2015 maakt Inholland werk van de banenafpraak vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking de mogelijkheid te bieden bij ons duurzaam werk te verwerven. Inmiddels hebben wij 30 medewerkers (12 vrouw en 18 man) in dienst waarvan 18 in vaste dienst (7 man en 11 vrouw). De doelstelling zoals afgesproken binnen de Vereniging Hogescholen is dat wij per 1-1-2023, 48 participatiebanen (1 participatiebaan = 25,5 uur) hebben ingevuld. Voor 8 vacatures zijn we nog aan het werven.

Integratie van de gender dimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs

Integratie van de gender dimensie in onderzoek en onderwijs is belangrijk omdat het een aanvullend perspectief biedt op onderwijs, onderzoek en organisatievraagstukken. Het is immers relevant om inzicht te hebben in de mate waarin onderwijs en onderzoek vanuit 'mannelijk en vrouwelijk' perspectief wordt belicht en wat de consequenties hiervan zijn. Een divers personeelsbestand zoals in het Strategisch Personeelsplan staat beschreven, is bij het waarborgen van deze integratie essentieel.

Binnen het lectoraat Diversiteitvraagstukken is aandacht voor de genderdimensie in onderzoek. Een van de onderzoeken waarin dat naar voren komt, is Bias in Organisaties dat samen met de Vrije Universiteit is uitgevoerd en eind november 2021 wordt gepubliceerd. Uitkomsten van onderzoek van het lectoraat Diversiteitvraagstukken worden breed gedeeld, zowel binnen het wetenschappelijke als het publieke veld, en uiteraard binnen de eigen organisatie. Dat vindt bijvoorbeeld plaats tijdens de Dag van het Onderwijs & Onderzoek, maar ook tijdens Inspiratiesessies van de Community of Practice Diversiteit.

Ten slotte integreert de hogeschool de genderdimensie in onderzoek en onderwijs door het monitoren van het proces van het realiseren van een diverse en inclusieve hogeschool. Dit betekent een focus op de organisatiecultuur, de organisatiestructuur en verbinding met de hogeschoolmedewerkers.

Maatregelen tegen gender gebaseerd geweld inclusief seksuele intimidatie

Hogeschool Inholland heeft organisatorisch gezien zowel op centraal niveau (strategisch) als op decentraal niveau (tactisch-operationeel) het thema sociale veiligheid belegd. Een sociaal veilig leer- en werkklimaat kan worden gezien als de mate waarin studenten, docenten en medewerkers vrij zijn (en zich vrij voelen) van criminaliteit, agressie en geweld, inclusief seksuele intimidatie en discriminatie. Daarbij zijn er een aantal wettelijke verplichtingen waar wordt gesteld dat de werkgever de zorgplicht heeft om werknemers een veilige werkomgeving aan te bieden en is de werkgever verplicht om seksuele intimidatie te bestrijden. Inholland neemt deze zorgplicht serieus en heeft de diverse maatregelen verankerd in de standaard regels en richtlijnen. Deze regelingen betreffen de cao-hbo, het studentstatuut, de regeling vertrouwenspersoon en het integriteitsbeleid.

Tegelijkertijd zijn er preventieve maatregelen. De hogeschool is een afspiegeling van de samenleving en wordt geregeld geconfronteerd met eigen/individuele normen. Het elkaar aanspreken op ongewenst gedrag is en blijft niet makkelijk. Om deze reden wordt er periodiek aandacht gegeven aan dit thema. Het bespreekbaar maken van de grens tussen gewenst en ongewenst gedrag is noodzakelijk om elkaar scherp te houden en de ruimte te bieden om elkaar aan te spreken op gedrag. Daarbij heeft Inholland het Manifest tegen seksueel geweld van Amnesty International ondertekend. Inholland onderschrijft zo het belang van invulling geven aan mensenrechten door zich te committeren om haar onderwijsgemeenschap nog meer te beschermen tegen seksueel geweld.

Seksueel geweld is een beladen onderwerp. Toch is het zaak dat het onderwerp aan bod komt bij onze studenten, onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel. In schooljaar 2021-2022 zal het huidige beleid ongewenst gedrag geëvalueerd worden. Dit om zo veel mogelijk draagvlak te creëren en om beleid te hebben dat aansluit bij Inholland. Daarbij zal tevens de focus worden gelegd op de bewustwording en weerbaarheid van studenten. Te denken valt aan het uitvragen van het hun veiligheidsbeleving en die uitkomsten gebruiken om gericht sturing uit te voeren aangaande dit thema, e.g. het aanbieden van trainingen.



