

Europese Commissie

Datum

23/12/2021

Betreft

Gender Equality Plan Thomas More

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.

Thomas More hogeschool en haar bestuur (het Directiecomité) onderkennen expliciet het belang dat de Europese Unie hecht aan gendergelijkheid in onderzoek en innovatie. Thomas More 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. Thomas More erkent dat gendergelijkheid ten goede komt aan onderzoek en innovatie door de kwaliteit en impact van onderzoek en innovatie te verbeteren, meer divers talent aan te trekken en te behouden en ervoor te zorgen dat iedereen zijn potentieel kan maximaliseren.

Hieronder vindt u een overzicht van de maatregelen, het beleid en activiteiten op het gebied van gendergelijkheid van Thomas More die we reeds hebben ontwikkeld en uitvoeren. We zetten in op besteding 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 gendergelijkheid in onderzoek en innovatie, en in Thomas More in het algemeen. We zetten zo nog sterker in op praktijkgericht onderzoek met impact.

Vanwege het Directiecomité van Thomas More



Stijn Coenen



Goedele De Thoyen



Mia Dewilde

Mds.  
Sofie Mds.

Evelyne Eykelberg



## Inhoud

1.	Publiek document _____	2
2.	Toewijzing van middelen/tijd/posities _____	2
3.	Dataverzameling en -monitoring _____	3
4.	Opleiding en capaciteitsopbouw _____	4
5.	Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling _____	5
6.	Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming _____	6
7.	Balans werk-privé en organisatiecultuur _____	6
8.	Integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs _____	7
9.	Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld/discriminatie, met inbegrip van seksuele intimidatie _____	8

### 1. Publiek document

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

### 2. Toewijzing van middelen/tijd/posities

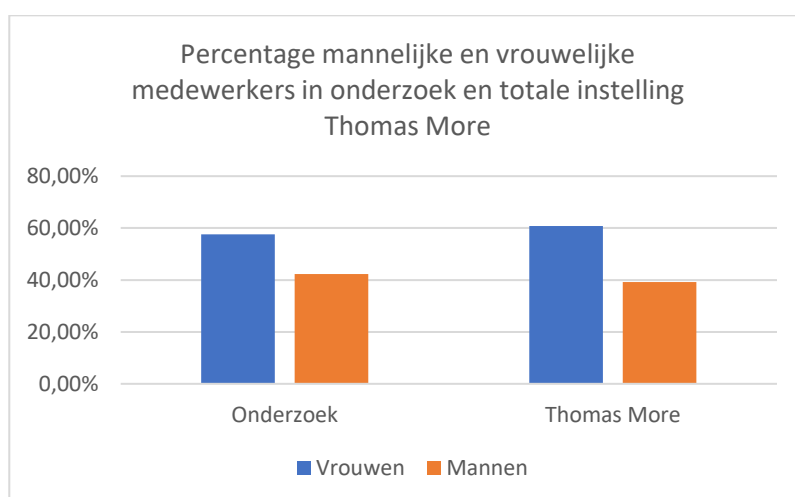
- Thomas More garandeert dat de hogeschool middelen beschikbaar stelt en medewerkers op het gebied van (gender)diversiteit & inclusie in huis heeft om haar gendergelijkheidsacties verder te ontwikkelen en uit te voeren.
- De hogeschool zet expliciet in op diversiteit & inclusie, ondersteund door de dienst HR en door de dienst studentenbeleid binnen de organisatie-eenheid People & Community waarbij een People & Community medewerker de rol van diversiteit en inclusie officer mee opneemt. De diversiteits- en inclusie officer en de dienst investeren in een beleid om diversiteit, inclusie en gendergelijkheid onder de aandacht te brengen, en om de acties met betrekking tot gendergelijkheid en diversiteit en inclusie in het algemeen uit te voeren.

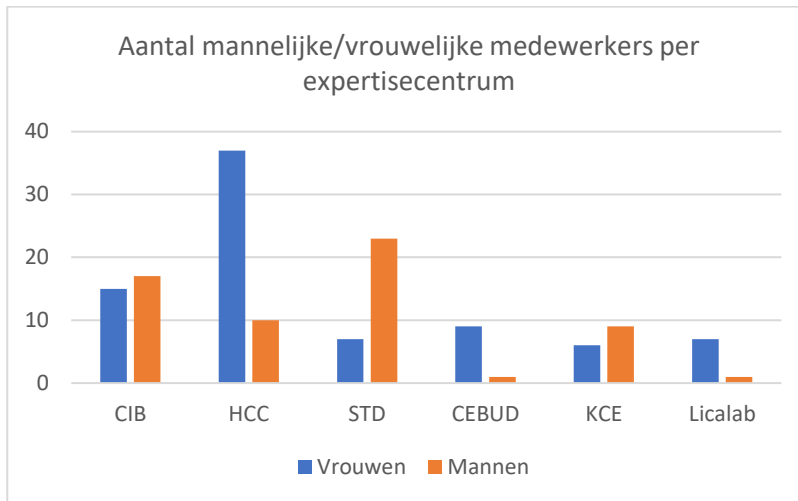
- Voor de units onderzoek is er een ondersteunend medewerker aangeduid als diversiteits- en inclusie anker. Het anker organiseert het professionaliseringsaanbod specifiek voor onderzoekers en onderzoeksmanagers, stelt instrumenten, beleidsdocumenten en (leer)materiaal ter beschikking over gendergelijkheid in onderzoek en is het eerste aanspreekpunt voor de onderzoekers voor vragen en informatie over gendergelijkheid.

### 3. Dataverzameling en -monitoring

- Thomas More voerde een nulmeting uit (2020-2021) die zicht geeft op het aantal en aandeel vrouwen en mannen binnen de twee units onderzoek en expertisecentra van Thomas More Mechelen-Antwerpen vzw en Thomas More Kempen vzw, en het directiecomité. Daaruit blijkt het volgende:
  - o 58% van de medewerkers in de units onderzoek zijn vrouwen; 54% van het totale FTE in de units onderzoek wordt ingevuld door vrouwelijke medewerkers
  - o Bij vijf van de acht expertisecentra is er een meerderheid aan vrouwen aan het werk of bestaat het aantal medewerkers uit een gelijk aandeel vrouwen en mannen. In drie expertisecentra zijn er minder vrouwelijke dan mannelijke medewerkers (en vertaalt zich dat ook in een lager aantal VTE ingevuld door vrouwen). Het verschil tekent zich het scherpst af in het expertisecentrum Smart Tech & Design (23% vrouwen). Bij de meer zorg-georiënteerde expertisecentra zijn meer vrouwelijke onderzoekers dan mannen tewerkgesteld. Op basis hiervan besteden we in onze acties extra aandacht aan gendergelijkheid voor technologisch onderzoek en onderzoek in zorg en welzijn.
  - o Er zijn meer vrouwelijke leidinggevendenden in onderzoek (5) dan mannelijke leidinggevendenden (4)

In het algemeen leert de data ons dus dat vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in Thomas More onderzoek, ook wat leidinggevende posities betreft.





We nemen de volgende acties:

- We monitoren deze evoluties jaarlijks en verzamelen, indien nodig, bijkomende data, zoals data met betrekking tot welzijn (bijvoorbeeld uit de vierjaarlijkse IDEWE bevraging of tweejaarlijkse HOEWIST bevraging van Thomas More)
- De data worden gepubliceerd en worden gepresenteerd op de relevante overlegorganen, zoals het hogeschooloverlegcomité.
- De data worden gebruikt om doelen te stellen, acties te definiëren en doelstellingen te monitoren.
- 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. Er wordt op regelmatige basis een voortgangsverslag gemaakt.

#### 4. Opleiding en capaciteitsopbouw

- Er wordt actief gecommuniceerd over het gendergelijkheidsplan naar alle onderzoekers, onderzoeksmanagers en onderzoeksondersteuners en naar alle medewerkers van Thomas More.
- Thomas More biedt opleidingsmogelijkheden aan om het bewustzijn rond gendergelijkheid en gendervooroordelen te vergroten bij medewerkers, leidinggevenden en besluitvormers, bijvoorbeeld via Good Habitz, een online platform met trainingen, waarvan er een aantal specifieke trainingen ook aandacht hebben voor gendergelijkheid (vb. 'je vooroordelen de baas', 'kies de beste kandidaat', 'culturele diversiteit', ...).
- Thomas More organiseert professionalisering/training over gendergelijkheid en onbewuste gendervooroordelen in onderzoek voor onderzoekers, onderzoeksmanagers en onderzoeksondersteunend personeel van Thomas More (bijv. seminars, trainingen, wederzijds leren, workshops). We stimuleren deelname daaraan. Wij zullen dit, bij voorkeur, doen in nauwe

samenwerking met het Opleidingsprogramma Input/Output Onderzoek & Innovatie van de VLHORA en, in voorkomend geval, de Associatie KU Leuven.

- We bekijken of samenwerking mogelijk is met KU Leuven dienst diversiteitsbeleid en maken indien mogelijk gebruik van het aanbod aan trainingsprogramma's en tools en stimuleren deelname.

## 5. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling

We bestendigen de volgende acties:

- Thomas More volgt de wetgeving op het vlak van de gelijke behandeling en beloning voor vrouwelijke en mannelijke werkgevers. We hebben dit expliciet opgenomen als bijlage in het Arbeidsreglement.
- We hanteren flexibele en gezinsvriendelijke arbeidsvoorwaarden en regelingen voor zowel vrouwen als mannen die de 'work life harmony' bevorderen. Dit doen we door een uitgebreid pakket van vakantiedagen (minimaal 45 dagen per jaar), feestdagen (minimaal 11 dagen per jaar), een uitgebreid bereik van verlofstelsels en een beleid rond hybride werken.
- We zorgen voor transparante en gendergelijke 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. Onze vacatures beschrijven de functie bij aanvang van tewerkstelling. Maar omdat functies steeds kunnen wijzigen in een dynamische en innovatieve hogeschoolomgeving, werven we dus voornamelijk op basis van skills, motivatie en een persoonlijk ontwikkelingsplan. Deze filosofie staat ook op [de jobsite van Thomas More](#).
- We bieden verschillende vormen van verlofstelsels aan, zowel voor contractuele als statutaire personeelsleden. We maken deze in een exhaustieve lijst bekend aan personeelsleden via het intranet en communiceren transparant over de procedure om deze aan te vragen. De dienst HRA stuurt jaarlijks ook via e-mail een uitnodiging naar alle personeelsleden met de vraag door te geven welke verlofstelsels men wenst aan te vragen.
- Overzicht verlofstelsels voor [contractuele personeelsleden](#)
- Overzicht verlofstelsels voor [statutaire personeelsleden](#)

We nemen de volgende acties:

- We vermelden bij de herwerking van het protocol loopbaantraject 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 genderneutraal én inclusief loopbaanbeleid.

- We trachten voor vacante posities voor domeinen waarin vrouwen ondergerepresenteerd zijn (bijvoorbeeld technologisch onderzoek) actief meer vrouwelijke kandidaten te scouten.

## 6. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming

Thomas More streeft ernaar een genderevenwichtige instelling te zijn, waar medewerkers gelijke toegang hebben tot, en een evenwichtige deelname aan, leiderschaps- en andere besluitvormingsrollen.

We bestendigen de volgende acties:

- We bieden opleidingsmogelijkheden aan om het bewustzijn rond gendergelijkheid en gendervooroordelen te vergroten bij leidinggevend en besluitvormers, bijvoorbeeld via Good Habitz, een online platform met trainingen, waarvan er een aantal specifieke trainingen ook aandacht hebben voor gendergelijkheid (vb. 'je vooroordelen de baas', 'kies de beste kandidaat', 'culturele diversiteit', ...).
- We creëren de nodige visibiliteit rond ons leiderschap waarin vrouwen reeds zeer goed vertegenwoordigd zijn – vrouwelijke leidinggevende als rolmodellen voor andere vrouwen om de stap naar te nemen naar een leidinggevende rol

We nemen de volgende acties:

- We zetten nieuwe leiderschapstrajecten op in het kader van het L&D beleid. Daar zullen inclusieve leiderschapsontwikkeling en gendergelijkheid mee in opgenomen worden.

## 7. Balans werk-privé en organisatiecultuur

We bestendigen de volgende acties:

- We bieden naast verlofstelsels aan medewerkers ook de mogelijkheid om contractueel minder te werken gedurende een beperkte periode of onbeperkt 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 gezien, opleiding, ...
- We ondersteunen alle medewerkers met [een breed, preventief welzijnsbeleid](#) waarin onze LEFV-waarden en inspirerend leiderschap centraal staan. Een beleid dat ervoor zorgt dat onze medewerkers, het kloppend hart van onze hogeschool, elke dag met goesting komen werken en dit liefst een hele loopbaan lang. Om dit te bereiken delen we een verantwoordelijkheid. Naast een uitgewerkt [visie op welzijn](#) ondernemen we acties op 3 niveaus in gedeelde verantwoordelijkheid: organisatie, team en individu (fysiek en mentaal). Al deze initiatieven werden ook samengevat in een welzijnsgids.

- 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 nog voldoende autonomie en eigenaarschap om hun werk zelf in te plannen en functie op een authentieke manier in te vullen. Dit nieuwe beleid van hybride werken, werd voor het eerst geïmplementeerd in de organisatie bij de start van het nieuwe academiejaar 2021-2022. We evalueren en sturen dit beleid eventueel bij na een jaar.
- We geven onze medewerkers alle mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen dankzij een breed gamma trainingen en vormingen van de dienst professionalisering. Specifiek bieden we ook opleidingsmogelijkheden aan om het bewustzijn rond gendergelijkheid en gendervooroordelen te vergroten bij personeelsleden en besluitvormers, bijvoorbeeld via Good Habitz, een online platform met trainingen, waarvan er een aantal specifieke trainingen ook aandacht hebben voor gendergelijkheid (vb. 'je vooroordelen de baas', 'kies de beste kandidaat', 'culturele diversiteit', ...).

We nemen de volgende acties:

- We bekijken of samenwerking mogelijk is met KU Leuven dienst diversiteitsbeleid en maken indien mogelijk gebruik van het aanbod aan trainingsprogramma's en tools en stimuleren deelname.
- We bekijken met de dienst Marketing en Communicatie mogelijke acties die gendergelijkheid in de picture zetten.
- We besteden aandacht aan de gendersamenstelling van sprekers op evenementen die door Thomas More worden georganiseerd, met inbegrip van panels, conferenties of seminars, en besteden meer aandacht aan gender bij het zoeken naar deskundigen in het algemeen.
- We delen ervaringen, goede praktijken en ontwikkelingen rond gendergelijkheid en diversiteit binnen Thomas More, bijvoorbeeld op het Thomas More Hogeschoolcongres of op kennisdelingsevents van de units onderzoek.

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

We bestendigen de volgende acties:

- We promoten en nemen deel aan financieringsprogramma's die bijdragen tot het Vlaamse, Belgische of Europese gendergelijkheids- of gelijkheidsbeleid (bv. Gelijke Kansen Vlaanderen, FOD Justitie - Cel Gelijke Kansen, EU-programma Burgers, Gelijkheid, Rechten en Waarden, Erasmus+).
- We voeren zelf onderzoek naar gender, diversiteit en inclusie in het algemeen. Wat betreft gender hebben we, bijvoorbeeld, onderzoek naar het probleem van data bias in Artificiële Intelligentie, gelijkheid in STEM en onderzoek naar seksueel, psychologisch of fysiek geweld in de sport.

- We zorgen ervoor dat, indien personen onderzoeksobject zijn in een project, gender, waar relevant wordt opgenomen als een te bestuderen variabele. Dat kan, bijvoorbeeld, door genderevenwichtige steekproeven en door onderzoeksmethoden te ontwerpen of te kiezen die het mogelijk maken potentieel relevante sekse-/genderverschillen in de verzamelde gegevens te analyseren.

We nemen de volgende acties:

- We verstrekken en bevorderen beschikbare instrumenten, beleidsdocumenten en (leer)materiaal over gendergelijkheid in onderzoek en de integratie van de genderdimensie in projecten en onderzoeksinhoud in het bijzonder. We zullen naar deze materialen verwijzen of ze beschikbaar stellen op een speciale Thomas More-intranetpagina voor onderzoeks- en innovatiemedewerkers.
- We stimuleren een genderevenwichtige deelname aan de besluitvormingsorganen van onderzoeks- en innovatieprojecten of expertisecentra, zoals stuurcomités of adviesraden, en aan jurycommissies.
- We houden rekening met de gender- en diversiteitsdimensie in disseminatie-activiteiten (workshops, conferenties, evenementen, ...) en communicatieacties (persberichten, nieuwsberichten, fotomateriaal, ...) zowel op projectniveau als op institutioneel niveau. In het bijzonder verhogen we de interne en externe zichtbaarheid van vrouwelijke onderzoekers in STEM-gerelateerde onderzoeksdomeinen.
- We organiseren professionalisering/training over gendergelijkheid in onderzoek voor onderzoekers, onderzoeksmanagers en onderzoeksondersteunend personeel van Thomas More (bijv. seminars, trainingen, wederzijds leren, workshops). Doel is om bewustzijn te verhogen (bijvoorbeeld over impliciet gender bias) en om kennis te vergroten over hoe gender geïntegreerd kan worden in onderzoek. Wij zullen dit, bij voorkeur, doen in nauwe samenwerking met het Opleidingsprogramma Input/Output Onderzoek & Innovatie van de VLHORA en, in voorkomend geval, de Associatie KU Leuven.
- Bij het opstellen van voorstellen voor oproepen van de EU worden onderzoekers herinnerd aan het belang van de genderdimensie en van diversiteit in hun onderzoek en hun team

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

We bestendigen de volgende acties:

- Thomas More biedt interne en externe hulplijnen die medewerkers kunnen gebruiken in geval er nood is aan psychosociale steun, of in het geval van gendergerelateerd 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.