



Gender Equality Plan

Gender Equality Plan

Alle instellingen die in aanmerking willen komen voor financiering uit het Horizon Europe Onderzoeksprogramma van de Europese Unie, beschikken over een gepubliceerd Gender Equality Plan (GEP).

Aan de Universiteit voor Humanistiek gelden Diversiteit, Equity en Inclusie als speerpunt, met als inzet: een inclusieve, diverse en veilige leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en waar een diversiteit aan perspectieven betrokken en overwogen wordt. Zo vergroten we de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Bevordering van inclusie en diversiteit is zowel een doel als een proces. De volgende aspecten zijn voor de UvH bepalend.

- De UvH bevordert bewust en actief een stimulerende onderwijs- en onderzoekomgeving, waar iedereen gelijk zich thuis kan voelen
- Beleid, strategie, onderwijsplan en stimuleringsregelingen worden zodanig opgezet dat iedereen gelijke kansen krijgt
- Werving en selectie procedures zijn erop gericht onbewuste genderongelijkheid tegen te gaan
- Gender gelijkheid wordt in alle lagen van de universitaire gemeenschap bevorderd.

Sinds 2022 maakt het GEP deel uit van het totaalpakket aan beleid en activiteiten die bijdragen aan het realiseren van bovenstaande doelen. Iedere twee jaar wordt het plan geactualiseerd.

Relevante beleidsstukken en regelingen staan vermeld op [uvh.nl](https://www.uvh.nl)

Beleid

Inclusiviteit en Diversiteit zijn van groot belang voor de Universiteit voor Humanistiek. Dit komt tot uiting in het Strategisch Plan 2022-2026. De ambitie is om toonaangevend te zijn in ruimte voor talent, waarbij de verschillen tussen medewerkers worden erkend en gewaardeerd.

Strategische Plan 2022-2026, p. 13; over beleidskader Inclusiviteit

In de volledige breedte van de samenleving ervaart men de negatieve gevolgen van uitsluiting en is men op zoek naar manieren om inclusiviteit voor iedereen te bevorderen. Het nastreven van 'een zinvol leven in een rechtvaardige en zorgzame samenleving' gebeurt in een steeds diverser wordende samenleving waarin mensen leven met verschillende verwachtingen, ambities, opvattingen, beelden en rituelen.

Geïnspireerd door de waarden en tradities van het humanisme, waarin we zowel levensbeschouwelijke zingevende dimensies als een moreel-politiek streven herkennen, verdient de pluraliteit van de samenleving – een centrale positie in onderwijs en onderzoek. De UvH wil een plaats zijn waar een verscheidenheid aan mensen zich kan ontplooiën en zich veilig, erkend en gewaardeerd voelt. Want meerstemmigheid is een belangrijke waarde in de humanistische traditie.

Documenten

Conceptvisie Stuurgroep "Bouwstenen voor een UvH visie op Diversiteit en Inclusie"

Strategische Plan 2022-2026, p. 25; over de ambities van HR

In de komende jaren wordt een HR-beleid ontwikkeld dat de uitvoering van het strategisch plan ondersteunt. De HR thema's uit de CAO Nederlandse Universiteiten zijn hier richtinggevend. Binnen het beleid schenkt de UvH aandacht aan de inbedding van de speerpunten diversiteit & inclusiviteit en de gevolgen van globalisering. Ook talentontwikkeling in brede zin en vanuit het programma 'Erkennen & Waarderen', een bijdrage aan het beleid ten aanzien van hybride werken en aandacht voor het verminderen van de werkdruk worden in het HR-beleid opgenomen. Met betrokkenen uit diverse organisatieonderdelen wordt duiding van de thema's en een prioritering van de programmaonderdelen uitgewerkt.

Documenten

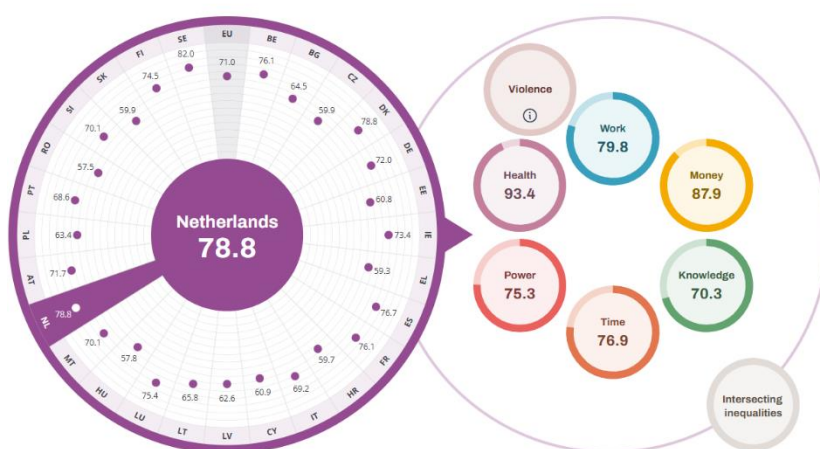
- Beleid Feestdagen en collectieve sluitingsdagen
- [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit](#). De code is met ingang van 1 oktober 2018 van kracht.

Referenties

1. Nederland – Europees

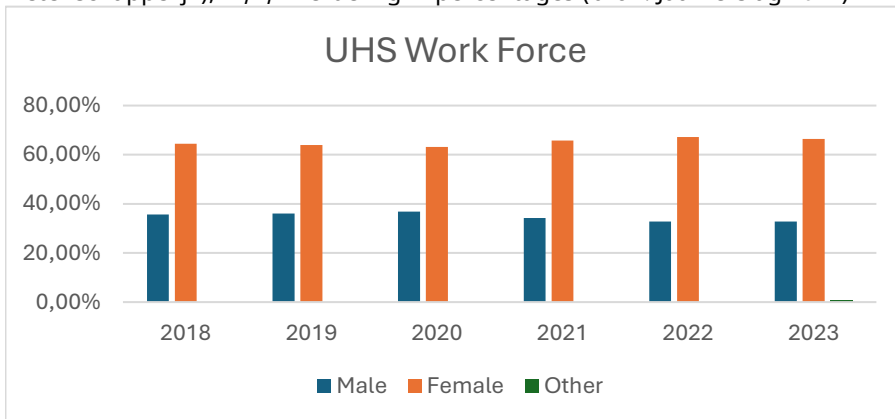
Gender Equality Index Score for the Netherlands, 2024

Nederland staat op de derde plek op de ranglijst voor gender gelijkheid, na Zweden en Denemarken. Hiermee is Nederland in het afgelopen jaar één plek gedaald, met name door afvlakking van de verbeteringen. Andere landen stegen net iets harder. Nederland deed het erg goed in het domein 'kennis', en maakte een grote stap in het domein 'macht'. In het domein 'gezondheid' ging het minder en zakte Nederland iets op de ranglijst.



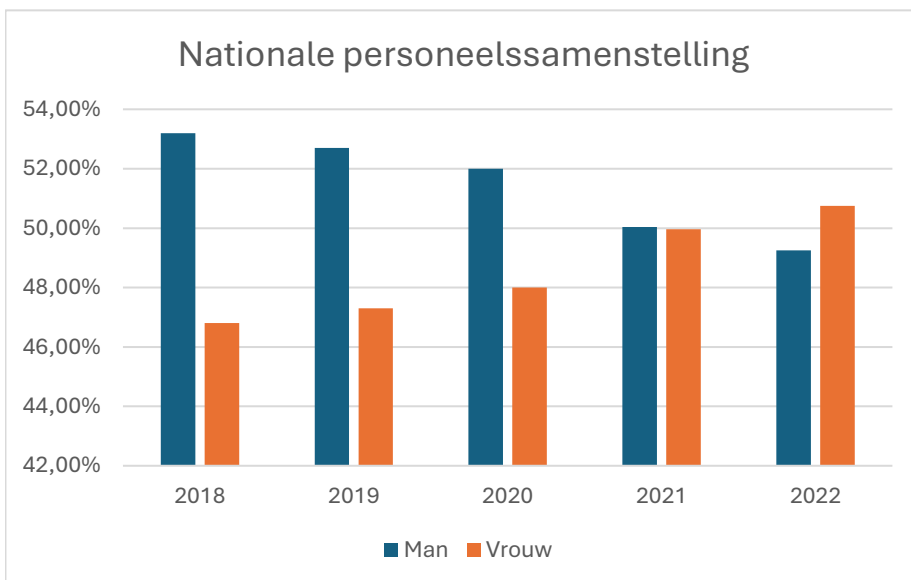
2. Universiteit voor Humanistiek – Nationale benchmark

Universiteit voor Humanistiek, samenstelling van personeel (wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk), m/v/x verdeling in percentages (bron: Jaarverslag 2024)



| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Man | 35,60% | 36,10% | 36,90% | 34,20% | 32,80% | 32,8% |
| Vrouw | 64,40% | 63,90% | 63,10% | 65,80% | 67,20% | 66,4% |
| Anders | | | | | | 0,8% |

[Universiteiten van Nederland](#) opgegeven aantallen (WOPI cijfers), man/vrouw verdeling in percentages%. Helaas zijn totaalcijfers voor 2023 moeilijk te vinden, de cijfers worden sinds dat jaar vooral per functiecategorie bijgehouden.



| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------|--------|--------|------|--------|--------|
| Man | 53,20% | 52,70% | 52% | 50,04% | 49,25% |
| Vrouw | 46,80% | 47,30% | 48% | 49,96% | 50,75% |

3. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

[LNVH](#) streeft naar het bevorderen en behouden van gelijke vertegenwoordiging van vrouwen in de academische wereld, werkt aan de verbetering van de positie van vrouwen van alle achtergronden en zet zich in voor een inclusieve en veilige academische gemeenschap.

Uit de [Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2024](#):

Inleiding:

Vorig jaar en het jaar daarvoor rapporteerden wij laagterecords in het groeipercentage van vrouwelijke hoogleraren. Met de schamele 1,0 procentpunt ultimo 2021 en 0,9 procentpunt ultimo 2022 was de groei allesbehalve om over naar huis te schrijven. We luidden dan ook de alarmbel. Dit jaar zien we een iets positievere ontwikkeling. De groei trok licht aan. Met 1,1 procentpunt groei komen we ultimo 2023 uit op een aandeel van 28,7% vrouwelijke hoogleraren. In de functiecategorieën daaronder zien we veelbelovende ontwikkelingen. Wederom nam het aandeel vrouwelijke universitair hoofddocenten aanzienlijk toe. In combinatie met het feit dat de verwachte grote uitstroom van mannelijke hoogleraren in de hoogste leeftijdscategorie nu echt lijkt door te zetten, geeft dit hoop voor de nabije toekomst.

Pagina 44:

Aan de Universiteit voor Humanistiek waren ultimo 2023 in totaal 11 hoogleraren werkzaam, waarvan 4 man en 7 vrouw. In fte is dit 9,9 waarvan 4,0 fte door mannelijke hoogleraren en 5,9 fte door vrouwelijke hoogleraren ingevuld wordt. De Universiteit voor Humanistiek heeft hiermee 59,6% vrouwelijke hoogleraren. Een daling van 27,6 procentpunt ten opzichte van ultimo 2022. Vanwege de kleine totale omvang van het aantal hoogleraren-fte aan de Universiteit voor Humanistiek hebben relatief kleine verschuivingen een grote impact op de percentages. Ultimo 2022 waren er nog 9 hoogleraren werkzaam bij de Universiteit voor Humanistiek, waarvan 8 vrouwen en 1 man. De verschuiving naar 7 om 4 is desalniettemin een opvallende.)

Organisatie

De Universiteit voor Humanistiek kent sinds september 2022 een stuurgroep Diversiteit, Equity en Inclusie, onder leiding van prof. Caroline Suransky, met als opdracht het ontwikkelen van beleidsvoorstellen aan het CvB om het strategisch doel “vergroten diversiteit en versterking van de inclusieve organisatie” te implementeren. Na goedkeuring worden de voorstellen met budgetallocatie door de leerstoelvoorzitters en directeuren geïmplementeerd.

Enkele activiteiten sinds de installatie zijn:

- een fonds geïnstalleerd voor activiteiten van studenten of medewerkers op het terrein van DEI, waarvoor in 2023 twee aanvragen werden gehonoreerd. Ook werden twee aanvragen gehonoreerd in het programma voor gastdocenten en (pilot)cursusinitiatieven op het terrein van DEI;
- een advies geschreven over studeren met neurodivergentie (2023). Aandacht ging daarbij vooral uit naar verdere versterking van de faciliteiten en processen voor studenten met onder andere AD(H)D of dyslexie. Daarnaast zijn er verscheidene workshops voor docenten georganiseerd vanuit de stuurgroep.
- een quick scan onder 30 medewerkers die in de laatste 18 maanden in dienst traden bij de UvH. Dit betrof zowel wetenschappelijk als staf personeel. Het idee was in kaart te brengen waar sterkten en zwakten liggen, om verdere maatregelen te kunnen nemen indien nodig. Uit de scan kwam o.a. naar voren dat taal erg belangrijk blijft in de (digitale) communicatie.
- Wat gebeurt er verder? De Universiteit voor Humanistiek:
- Initieert gesprekken met stage-coördinatoren over discriminatie in stages, en met studieadviseurs over kwesties rondom eerste-generatie studenten;
- Kent een vertrouwenspersoon personeelsaangelegenheden, ongewenst gedrag en misstanden, waar medewerkers terecht kunnen die willen praten of vragen hebben over privéaangelegenheden die het persoonlijk functioneren of omstandigheden binnen de functie of op het werk beïnvloeden;
- Kent een Ombudsfunctionaris, die naar aanleiding van klachten van medewerkers of studenten of uit eigen beweging onderzoekt of een organisatieonderdeel, medewerker of student van de onderwijsinstelling zich in een bepaalde aangelegenheid behoorlijk heeft gedragen of gedraagt;
- Ziet erop toe dat bij alle benoemings- en bevorderingsprocedures voldaan wordt aan de eis van een voldoende divers samengestelde benoemingscommissie; de HR-adviseur heeft in 2023 een cursus ‘inclusief werven’ gevolgd, waarvan ze de kennis direct kan toepassen op lopende en toekomstige procedures.
- Ziet erop toe dat het wervings- en selectieproces inclusief is ingericht en recht doet aan diversiteit op het gebied van gender, etniciteit, seksuele oriëntatie en mensen met een beperking. Nieuw in 2023 zijn de leiderschapstrainingen voor leidinggevendenden inclusief aandacht voor gender kwesties.
- Heeft een Onboardingbeleid vastgesteld om nieuwe medewerkers te verwelkomen, en te voorzien van informatie, contacten en tools om in de organisatie te landen.

Cijfers

Jaarverslag 2023, p. 42:

De man/vrouw verhouding blijft circa 33% om 67%, zowel bij het WP als OBP. Dit geldt ook voor de hogere wetenschappelijke functies als (Bijzonder) Hoogleraar en Universitair Hoofddocenten. Hierin wijkt de Universiteit voor Humanistiek positief af van de benchmark Nederlandse Universiteiten.

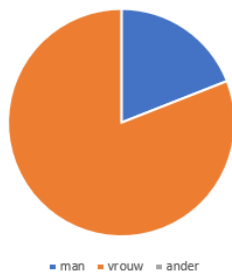
Samenstelling personeel in fte WP/OBP/SA en verhouding WP/OBP

| | Type | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----|---------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| fte | WP | 44,00 | 47,95 | 52,05 | 54,50 | 57,93 | 58,93 | 59,29 |
| | OBP | 22,90 | 23,05 | 23,65 | 24,85 | 27,55 | 29,44 | 32,20 |
| | WP+OBP | 66,90 | 71,00 | 75,70 | 79,35 | 85,48 | 88,37 | 91,49 |
| | SA | 3,30 | 4,75 | 4,35 | 3,75 | 3,10 | 2,40 | 3,03 |
| | Totaal | | 70,20 | 75,75 | 80,05 | 83,10 | 88,58 | 90,77 |

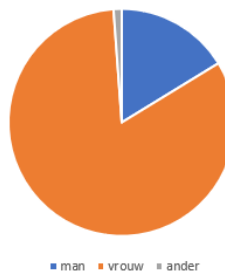
| | | | | | | | | |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| % fte | WP | 65,8% | 67,5% | 68,8% | 68,7% | 67,8% | 66,7% | 64,8% |
| | OBP | 34,2% | 32,5% | 31,2% | 31,3% | 32,2% | 33,3% | 35,2% |
| | WP+OBP | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Promovendi 2024-5

werknemerspromovendi



buitenpromovendi




| 2024-5 | werknemerpromovendus | buitenpromovendus | totaal |
|--------|----------------------|-------------------|--------|
| man | 4 | 14 | 18 |
| vrouw | 17 | 71 | 88 |
| ander | | 1 | 1 |

Acties

De UvH realiseerde


- o ter gelegenheid van de Dies 2021 een seminar op het thema Diversiteit & Inclusie, met workshops op thema's als Intersectionality as Critical Methodology en The Mixed-Classroom Approach;
- o verschillende workshops met aandacht voor genderdiversiteit ingebed door de bijzondere leerstoel Disability Studies en Comeniusproject 'Woke en Weerstand', en hostte een gasthoogleraarschap rondom 'Black Humanism' van de Amerikaanse hoogleraar Prof. A. Pinn;
- o leiderschapstrainingen voor leidinggevendenden waar aandacht wordt besteed aan gender issues; tevens volgde de HR-adviseur een cursus 'Inclusief werven';
- o overleg met partneruniversiteit op het terrein van neuro-divergentie; en
- o overleg met studie-adviseurs over specifieke kwesties betreffende eerste-generatie studenten.

Integriteit en vertrouwenspersoon

De universiteit onderschrijft de  [Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit](#). De code is met ingang van 1 oktober 2018 van kracht. Hiertoe behoren tevens:

- De commissie wetenschappelijke integriteit
- Een vertrouwenspersoon en klachtenregeling

Sociale veiligheid

In het najaar van 2023 is Onderzoek naar Sociale Veiligheid uitgevoerd. Op basis daarvan is in 2024 het  [Plan van aanpak Sociale veiligheid](#) gepubliceerd. Dit plan bevat een breed scala aan activiteiten en maatregelen om sociale veiligheid te bevorderen op het gebied van cultuur, structuur en preventie; gericht op alle niveaus van de organisatie.

Diversiteit, Equity en Inclusie

Sinds september 2022 kent de Universiteit voor Humanistiek een **Stuurgroep Diversiteit, Equity en Inclusie**. Deze stuurgroep ontwikkelt beleidsvoorstellen voor het College van Bestuur.

Work-life balance:

- De Universiteit voor Humanistiek is van mening dat de werkdruk voor iedereen hanteerbaar moet zijn en blijven. Daartoe vinden regulier voortgangsgesprekken tussen medewerkers en leidinggevendenden plaats. Daarnaast zijn er mogelijkheden voor sporten met korting, het vitaliteitspact en contacten voor persoonlijke coaching en begeleiding.
- Het keuzemodel Arbeidsvoorwaarden van de UvH stelt medewerkers in de gelegenheid om keuzen te maken die passen bij zowel de werk- als de leefsituatie. Door verlofuren in te leveren of juist bij te kopen, kan in verschillende levensfasen een passende werklust worden bereikt.
- De UvH biedt ouders en verzorgers verschillende verlofopties: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof/partnerverlof, ouderschapsverlof en (kortdurend) zorgverlof. Daarnaast zijn voor bijzondere persoonlijke omstandigheden mogelijkheden voor buitengewoon verlof of onbetaald verlof.

Training en opleiding

In mei 2025 vond de **Training Diversiteitssensitief Leiderschap & Gespreksvoering** plaats. Deze training is relevant voor iedereen die in een leiderschaps-, onderzoeks- of onderwijsrol te maken heeft met thema's zoals sociale veiligheid, diversiteit, machtsdynamieken en het begeleiden van moeilijke gesprekken. Door middel van interactieve oefeningen en reflectie ontwikkelen deelnemers praktische vaardigheden om betekenisvolle dialogen te faciliteren—waardevol binnen teams, in onderwijs, en in bredere academische contexten.

Zie verder:

- de UvH regelingen en [CAO-NU](#).
- [Sexism at Work Handbook](#) en [Gender Sensitive Communication Toolkit](#), of the European Institute for Gender Equality

