

# 1 Engagementsverklaring

UCLL – met name de juridische entiteiten UC Leuven vzw en UC Limburg vzw - beschouwt gendergelijkheid als onderdeel van een inclusief beleid; als een gedeelde verantwoordelijkheid die tot de organisatiecultuur behoort en gaat daarmee voor een inclusieve leer- en werkplek. UCLL wenst te evolueren naar een divers-sensitieve en inclusieve hogeschool en kiest daarbij voor een brede insteek van het diversiteits- en inclusiebeleid, ingebed in de missie, visie en strategie van UCLL en onderschreven door het directieteam.

UCLL heeft 9 visiedomeinen geformuleerd om haar missie te kunnen waarmaken:

- Opleiden tot MOVING MINDS - Onderwijs
- Samen kennis creëren en delen - Onderzoek
- Actieve betrokkenheid en participatie creëren, gelijkwaardige begeleiding - Studenten
- Wereldburgers vormen - Internationalisering
- Regionale leer- en kennisnetwerken versterken - Regionale verankering
- Zorgen voor kwaliteit - altijd, overal en door iedereen - Kwaliteit
- Inspirerende en waarderende werk- en leeromgeving voor MOVING MINDS - Talentontwikkeling - Personeel
- ICT in organisatie, onderwijs en onderzoek optimaliseren - ICT
- MOVING MINDS bouwen mee aan een duurzame en rechtvaardige samenleving - De hogeschool in de samenleving

Deze 9 visiedomeinen werden goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 17 juni 2019.

UCLL speelt bij het maken van haar beleidskeuzes flexibel in op de wijzigende noden van de maatschappij en op het talent van haar medewerkers. UCLL neemt als organisatie een voorbeeldfunctie op en moedigt haar medewerkers, studenten, alsook partners aan om te reflecteren op de impact van hun keuzes. UCLL stelt zich ook tot doel de unieke talenten van elke student te ontwikkelen. Dat impliceert dat studenten gezien en aanvaard worden zoals ze zijn, en aldus het welbevinden van de student, met aandacht voor individuele noden, centraal staat. Kortom, UCLL is geen louter prestatiegerichte cultuur; zorg dragen voor elkaar en samenwerken maken deel uit van de kwaliteiten. UCLL gelooft ook in de inspirerende kracht van duurzame en open campussen. Het zijn de bruisende biotopen voor de lerende gemeenschap van studenten, medewerkers en partners. Ze bieden een plek waar iedereen zichzelf mag zijn, een inspirerende habitat.

Deze aanpak vertaalt zich in volgende engagementen:

- UCLL voert een inclusief Hoger Onderwijs-beleid waar een divers studentenpubliek oprecht welkom is, waar barrières actief worden weggewerkt en waar optimale (leer)kansen worden geboden om talenten te ontwikkelen.

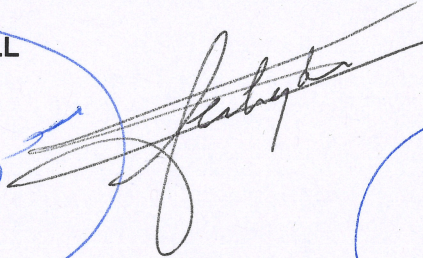
Dit beleid vormt het kader waarin het gendergelijkheidsplan een onderdeel van uitmaakt.

- UCLL creëert voor haar medewerkers een klimaat waarin ze ruimte en vertrouwen krijgen om initiatief te nemen. UCLL zorgt voor het welbevinden van haar medewerkers en geeft hen alle kansen om hun competenties en talenten blijvend te ontwikkelen.
- UCLL stelt middelen ter beschikking om vanuit verschillende diensten acties op vlak van gendergelijkheid te ontwikkelen met als doel de inclusieve leer- en werkomgeving te realiseren.
- UCLL verzamelt en monitort hiervoor data op vlak van gendergelijkheid. Deze data worden jaarlijks gerapporteerd in het jaarverslag UCLL, alsook aan de relevante overlegorganen. Deze data vormen de basis om specifieke doelen te stellen en acties te definiëren.
- Het GEP zoals voorzien in de compliancy vereisten (Hor-EUR) wordt - eenmaal aangenomen en gevalideerd door het management - gepubliceerd op de website van UCLL.

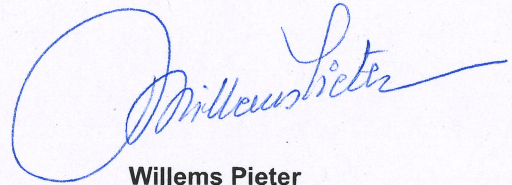
**Het directieteam UCLL**



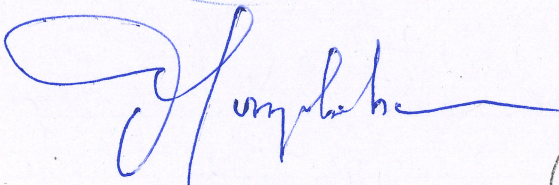
**Vandewalle Marc**  
Algemeen directeur




**Verheyden Stefan**  
Directeur Ondersteuning



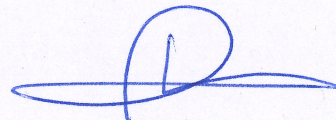
**Willems Pieter**  
Directeur Research&Expertise



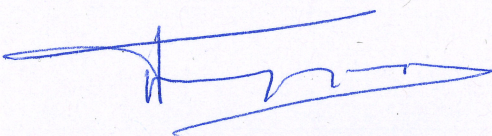
**Quaghebeur Toon**  
Programmadirecteur  
Gezondheid



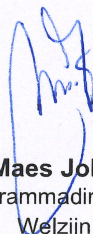
**Decin Greet**  
Programmadirecteur  
Lerarenopleiding



**Plevoets Kim**  
Programmadirecteur  
Management



**Timmermans Maggy**  
Programmadirecteur  
Technologie



**Maes Joke**  
Programmadirecteur  
Welzijn

## **2 Publiek Document**

Het gendergelijkheidsplan UCLL is een publiek document dat gepubliceerd is op de website van UCLL en Research & Expertise (R&E).

### **3 Toewijzing van tijd, middelen en posities**

Binnen de uitvoering van het gendergelijkheidsplan wil UCLL garant staan voor een inspanningsverbintenis, om actief en gedragen door vele schouders de doelstellingen en acties in dit plan te realiseren.

Hiertoe werd een themateam 'Inclusief Hoger Onderwijs' opgericht waar vraagstukken, kansen en valkuilen m.b.t. Inclusief Hoger Onderwijs besproken en behandeld worden. Het team werd specifiek samengesteld uit personeelsleden die werkzaam zijn in diverse gerelateerde diensten opdat we optimaal hun expertise kunnen gebruiken. Voor de uitrol van het gendergelijkheidsplan worden medewerkers vanuit de betrokken diensten R&E en HR ook toegevoegd aan dit themateam.

Het themateam en betrokken diensten houden het thema genderdiversiteit onder de aandacht, waken mee over de uitgezette beleidslijnen binnen de dienstwerking en rapporteren over de realisaties aan het directieteam. Zij zullen jaarlijks een stand van zaken opmaken en evalueren op welke manier UCLL werk maakt van zijn genderdiversiteit.

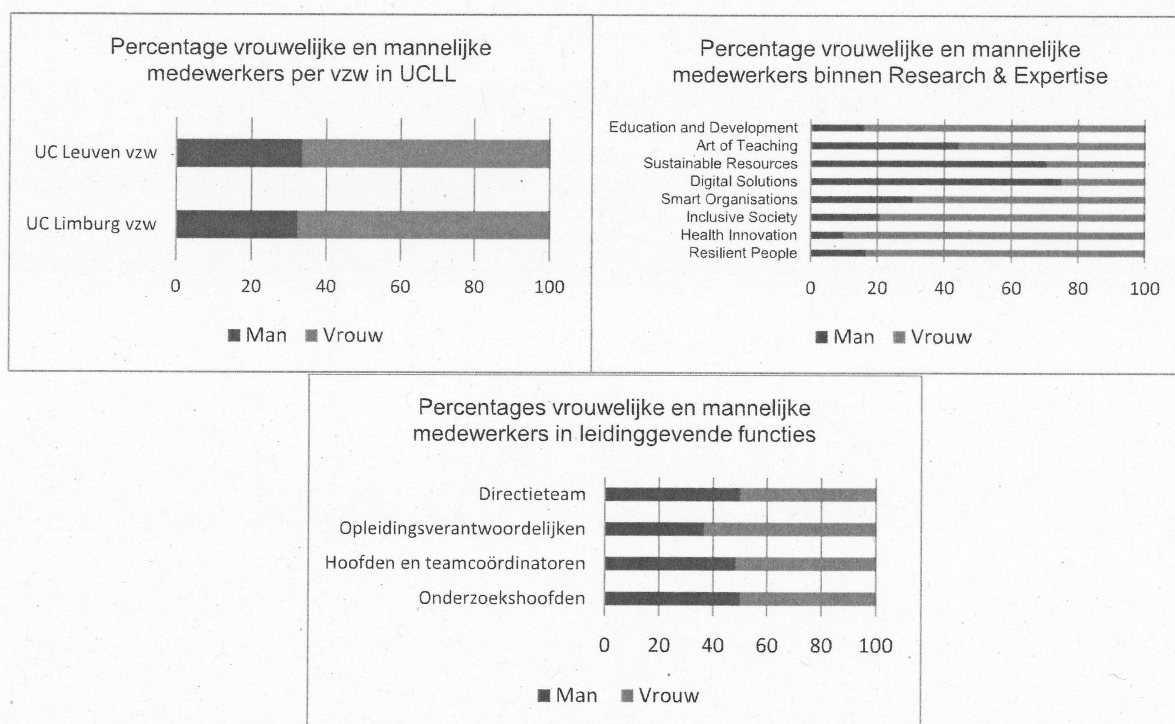
Bovenstaand themateam en betrokken diensten houden aldus volgende zaken bij:

- Redactie van het gendergelijkheidsplan en regelmatige update
- Interne communicatie omtrent gendergelijkheid binnen UCLL
- Monitoring gendergelijkheid
- Rapportering werkzaamheden, trends en adviezen aan het directieteam
- Inhoudelijke ondersteuning bij acties omtrent gendergelijkheid

## 4 Dataverzameling en monitoring

Om een goede onderbouw voor dit gendergelijkheidsplan te hebben, is het beschikken over de juiste data belangrijk. Er werd daarom een nulmeting uitgevoerd in januari 2022 m.b.t. kalenderjaar 2021, die in kaart brengt hoe de verdeling is tussen mannen en vrouwen in UCLL, in diverse leidinggevende functies, alsook binnen Research & Expertise.

Deze gegevens worden jaarlijks gerapporteerd binnen het jaarverslag van UCLL. Primair worden deze meetgegevens gebruikt om, in de schoot van dit gendergelijkheidsplan, acties te formuleren.



### Geplande acties:

- Jaarlijkse monitoring en voortgangsrapportage van de genderbalans in UCLL en R&E

## 5 Opleiding en capaciteitsopbouw

Vanuit een brede visie op diversiteit en een ambitie om de genderdimensie bewuster te integreren binnen de hogeschool, wil UCLL inzetten op verschillende opleidingsmogelijkheden en leermomenten rond het thema gendergelijkheid en diversiteit. Dit om het bewustzijn te vergroten, kennis met elkaar te delen en onderling dialoog te stimuleren bij al de UCLL-medewerkers en studenten. We willen hiervoor de kennis en expertise intern over het thema benutten en in kaart brengen, en zetten een samenwerking op met R&E, onderwijsbeleid, HR, en lectoren/onderzoekers met thema-gerelateerde kennis. Ook studenten zien we als belangrijke stakeholders graag betrokken.

Verder laten we ons graag inspireren door het aanbod van beschikbare trainingsprogramma's uit de Associatie KU Leuven, het professionaliseringsaanbod van de Vlaamse Hogescholenraad (Input/Output opleidingen) of andere externe vormen.

Om het bereik richting medewerkers en studenten te maximaliseren, bekijken we om in te haken op grote vormingsdagen zoals de R&E-onderzoeksdag, de Netwerk- en Beleidsdag, alsook op evenementen gericht aan studenten van UCLL. Ook start- of strategiedagen van de verschillende studiegebieden zijn opportuniteiten om mee aan de slag te gaan.

Er wordt tot slot rekening gehouden met genderdiversiteit in alle soorten interne en externe communicatie en in de sjablonen die binnen UCLL beschikbaar worden gemaakt. We wensen immers dat iedereen zich kan herkennen. Ook wordt genderstereotype beeldvorming in communicatie zo veel mogelijk vermeden.

Acties en opleidingen die intern omtrent het thema gender(gelijkheid) worden georganiseerd zullen door de dienst HR bijgehouden worden, zodat medewerkers dit ook kunnen consulteren.

### **Geplande acties:**

- In kaart brengen van interne vormingsopportuniteiten omtrent gender en diversiteit.
- Verder verkennen van extern aanbod rond genderbias en diversiteitstraining o.a. binnen het professionaliseringsaanbod van VLHORA.
- Verkennen van intern meldpunt 'Diversiteitsbeleid' voor studenten en personeel om feedback, tips en suggesties te bekomen.

## 6 Work-life-balance en organisatiecultuur

UCLL wil een voorbeeldrol nemen in het behouden en versterken van het welbevinden van de medewerkers en studenten. Als zorgzame werkgever in het hoger onderwijs worden medewerkers en studenten gefaciliteerd in het maken van bewuste gezonde keuzes. Vanuit een holistische aanpak wordt de fysieke, mentale en sociale gezondheid verhoogd en wordt er met goesting gewerkt, onderzoek gedaan, les gegeven, gestudeerd...

UCLL heeft aandacht voor een gezonde werk/privé balans. Elke UCLL-campus biedt een brede waaier aan flexibele leer-, werk- en ontmoetingsruimten op maat van de gebruikers. Connectiviteit en interactie, bereikbaarheid en ruime mogelijkheid tot netwerken creëren reële en virtuele leefomgevingen die elkaar aanvullen. UCLL-campusen faciliteren en versterken het leren en het werken, moedigen kruisbestuiving en synergie aan, en tonen respect voor de symbiose tussen studeren, werk en ontspanning, en privé.

Inclusieve beleidslijnen en praktijken op het gebied van werk-privébalans kunnen ook in een GEP worden overwogen, met inbegrip van verlofbeleid, flexibele werktijdregelingen en ondersteuning voor zorgtaken.

UCLL schenkt specifiek aandacht aan gendervriendelijkheid bij:

- De verlofstelsels die inspelen op diverse noden van medewerkers en tevens een hulpmiddel kunnen zijn in het kader van de work-life balans. UCLL biedt verschillende vormen van verlofstelsels aan, zowel voor contractuele als statutaire medewerkers. We maken deze in een exhaustieve lijst bekend aan UCLL-medewerkers via het intranet en communiceren transparant over de procedure om deze aan te vragen. De dienst HR stuurt jaarlijks via intranet een oproep naar alle medewerkers met de vraag door te geven welke verlofstelsels men wenst aan te vragen.
- Het beleid rond hybride werken geeft mogelijkheden aan medewerkers om werk en privé te combineren. We hanteren hierbij een gezonde mix van on-campus en thuiswerk met het oog op een gezonde balans tussen de voordelen van telewerk en die van reallive samenwerken. Hierbij staan vertrouwen, connectie en een straffe dienstverlening centraal.
- Binnen UCLL is er een grote variëteit van tewerkstellingspercentage mogelijk, dit in veelvoud van 5, tussen 10% en 100%. In overleg met de leidinggevende kan een medewerker kiezen om een tewerkstellingspercentage bespreekbaar te maken dat past bij de persoonlijke situatie van de medewerker.
- UCLL ondersteunt alle medewerkers met een breed en preventief welzijnsbeleid. Om de drie à vier jaar wordt er hogeschoolbreed een welzijnbevraging uitgestuurd. De verschillende leidinggevende teams formuleren vervolgens – op basis van de resultaten - acties met als doel ervoor

te zorgen dat de medewerkers, het kloppend hart van onze hogeschool, elke dag met goesting komen werken en dit liefst een hele loopbaan lang. Hierbij wordt onderzocht op welke manier de genderdimensie een rol speelt in het interpreteren van de maatregelen en wordt actief bewaakt dat de vooropgestelde acties omschreven in het actieplan op dezelfde manier tegemoet komen aan eenieder.

**Geplande acties:**

- Jaarlijkse communicatie over de mogelijkheden van het opnemen van een verlofstelsel
- Ondersteuning uitvoering actieplannen psychosociaal welbevinden bij alle diensten en studiegebieden



## 7 Gendergelijkheid in bestuur en besluitvorming

UCLL neemt initiatief om ervoor te zorgen dat we gendergelijkheid kunnen nastreven binnen bestuur en besluitvorming door de nodige aandacht hieraan te besteden in de processen van selectie en benoeming. De hogeschool levert daarnaast ook inspanning om een evenwichtige genderverdeling te bereiken op alle niveaus van de organisatie. UCLL adviseert de leidinggevenden om bij de samenstelling van hun teams rekening te houden met die genderbalans.

De garanties voor een genderbalans kunnen als volgt worden ingebouwd in volgende bestuursorganen:

- **Bestuursorgaan:** Bij de samenstelling van het bestuursorgaan wordt er naar gestreefd het principe van de genderdiversiteit toe te passen, met name maximaal twee derde van het aantal bestuurders behoort tot hetzelfde geslacht (statuten van UC Leuven vzw en UC Limburg vzw Art. 15. §1).
- **Directieteam:** Ook bij de samenstelling van het directieteam wordt er aandacht besteed aan genderdiversiteit. Beide geslachten zijn vandaag gelijkwaardig vertegenwoordigd onder de directieleden.
- **Stuvoraad:** De samenstelling van de Stuvoraad streeft naar diversiteit. Maximum twee derde van zijn leden mag van hetzelfde geslacht zijn. In en via deze raad hebben studentenvertegenwoordigers inspraak en stemrecht in de inspraakorganen. Dat betekent dat 'de Stuvoraad' representatief is voor alle studenten en dus ook verkozen wordt.

### Geplande acties:

- Onderzoek door R&E naar wetenschappelijk onderbouwde tools rond genderdiversiteit binnen UCLL
- Organisatie van leiderschapstraject (vanuit de Associatie KULeuven) rond diversiteit

## 8 Gendergelijkheid in rekrutering en loopbaanontwikkeling

UCLL kiest haar medewerkers met zorg. Ze zijn voor UCLL immers een kritische succesfactor. Medewerkers van UCLL zijn gepassioneerde medewerkers die zich identificeren met de missie en de visie. Zij delen en dragen de waarden van UCLL uit. Ze inspireren en empoweren elkaar, en hun studenten. Ze denken en handelen vanuit een (internationale) professionele en praktijkgerichte context.

- UCLL respecteert bij rekrutering en professionalisering alle mensen zonder onderscheid te maken op basis van persoonlijke kenmerken zoals sociale afkomst, gender, etnische afstamming, burgerlijke staat, lichamelijke kenmerken, religie of filosofische overtuiging. In de UCLL-cultuur is er plaats voor eenieder. We hebben geen louter prestatiegerichte cultuur: zorgen voor en samenwerken maken deel uit van de UCLL visie.
- UCLL volgt de wetgeving op het vlak van de gelijke behandeling en beloning voor vrouwelijke en mannelijke werkgevers en heeft dit expliciet opgenomen als bijlage in het Arbeidsreglement.
- UCLL zorgt voor transparante en gendergelijke wervingsprocedures waarbij we elk talent koesteren en de verscheidenheid van medewerkers waarderen. Kandidaten worden geselecteerd op basis van hun competenties, ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, geslacht of beperking. De rekrutering van medewerkers verloopt via een selectieprocedure op basis van een intern reglement.
- UCLL geeft haar medewerkers alle kansen om hun competenties en talenten te blijven ontwikkelen. Dit impliceert dat medewerkers vanuit hun eigen intrinsieke motivatie en in antwoord op de behoeften van de hogeschool hun loopbaan kunnen in handen nemen dat hen toelaat zich als mens en als medewerker maximaal te ontplooien. In 2022 startte UCLL hiertoe met de opmaak van een functieclassificatie. Hierbij worden alle functies in kaart gebracht en wordt in samenwerking met de betrokken functiehouders naar een duidelijke en uniforme functiebeschrijving toegewerkt. Finaal doel is om deze functieclassificatie verder te integreren binnen het personeelsbeleid met daaraan gekoppelde transparante loopbaanperspectieven voor elke medewerker.
- De verdeling van de opdrachten voor onderwijzend personeel loopt via wat we noemen 'de taakverdeling' waarbij lectoren in overleg gaan met hun leidinggevende(n) en aangeven waar hun ambities liggen. Lesopdrachten die niet intern ingevuld konden worden worden altijd intern en extern gepubliceerd d.m.v. een vacature. Vacatures stellen we open om zowel het vele UCLL-talent kansen te geven en warm te maken voor nieuwe professionele uitdagingen, alsook externe potentiële Moving Minds. Een UCLL-collega wordt steeds uitgenodigd voor een selectiegesprek wanneer die zich kandidaat stelt voor

een openstaande vacature. Deze manier van werken wordt ook gehanteerd bij vacatures voor leidinggevende functies.

**Geplande acties:**

- Toevoeging van een opleidingsmodule rond genderbias en diversiteit aan de HR-vorming rekrutering en selectie, aanbevolen voor alle leidinggevend en assessoren
- Visibiliteit rond ons leiderschap waarin vrouwen reeds zeer goed vertegenwoordigd zijn
- Opmaken van een objectief functieclassificatiesysteem en een genderneutraal loopbaanbeleid

## 9 Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en onderwijsinhoud

UCLL realiseert via het expertisecentrum Inclusive Society en diens 4 kernlijnen, d.i. (1) Inter-actie en Dialoog; (2) Discriminatie en Gelijkheid; (3) Inclusief leren en samenwerken; (4) Participatie en toegankelijkheid, onderzoek naar gender, diversiteit en inclusie in het algemeen.

Binnen de context van **het onderzoek aan UCLL** wordt ook aandacht besteed aan integratie van de genderdimensie:

- We promoten en nemen deel aan financieringsprogramma's die bijdragen tot het Vlaamse, Belgische of Europese gendergelijkheids- of gelijkekansenbeleid (bv. Koning Boudewijnstichting vzw, Erasmus+, Horizon Europe, etc).  
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 genderverschillen in de verzamelde gegevens te analyseren.
- We houden rekening met de gender- en diversiteitsdimensie in disseminatie- en communicatie-activiteiten zowel op projectniveau, als op UCLL-niveau.
- We promoten professionalisering/training over gendergelijkheid in onderzoek voor onderzoekers en onderzoekcoördinatoren bijvoorbeeld via het Opleidingsprogramma Input/Output van VLHORA en de Associatie KU Leuven.
- UCLL engageert zich voor het stimuleren van genderevenwichtige onderzoeksprojecten, onderzoekslijnen, stuurgroepen, jurycommissies of andere adviserende raden.
- Bij infomomenten rond nieuwe calls wordt steeds het belang van de genderdimensie aangebracht. Bij het uitwerken van projectideeën wordt steeds de reflectie gemaakt naar mogelijke genderdimensies.

### Geplande acties:

- Organiseren van een awareness sessie op de dag van het onderzoek waarbij de genderdimensie binnen onderzoek wordt uitgelicht
- Ondersteuning inzake diversiteits- en gender sensitief onderzoek, zowel bij aanvraag, als bij uitvoering van onderzoek
- Wetenschappelijke onderbouwing en kennisopbouw rond het thema gender en diversiteit

Binnen de context van **het onderwijs aan UCLL** ontwerpt men een inclusieve leeromgeving (connectie), die kwaliteitsvol onderwijs mogelijk maakt voor alle studenten ongeacht beperking, etniciteit, sociale afkomst, gender... Om een dergelijke

leeromgeving waar te maken werd het thema inclusief onderwijs ingebed in het project didactische professionalisering waardoor er de komende jaren ingezet wordt op professionalisering van docenten op persoons- team- en opleidingsniveau.

- UCLL zet op vlak van onderwijsadministratie actief in op inclusiviteit en streeft ernaar dat iedereen zich herkent in het onderwijs- en examenreglement.
- De dienst studentenvoorzieningen verzorgt periodieke sensibiliseringscampagnes voor studenten zoals week van de geestelijke gezondheid, week tegen seksueel geweld en grensoverschrijdend gedrag.
- UCLL realiseert haar missie met een open blik op de wereld en vertaalt dat ook in haar onderwijsaanbod.

## 10 Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld

UCLL verwacht van al de studenten en medewerkers dat ze respectvol met elkaar omgaan en in hun gedrag blijf geven van de waarden waarvoor de hogeschool staat. Ongewenst grensoverschrijdend gedrag wordt door de hogeschool in geen geval getolereerd. Indien het toch voorkomt, wil UCLL het ongewenst grensoverschrijdend gedrag en de gevolgen ervan ernstig nemen en aanpakken, met respect voor alle betrokkenen. Ongewenst grensoverschrijdend gedrag is alle gedrag dat ervoor zorgt dat iemand zich niet langer veilig en gerespecteerd voelt omdat de persoonlijke grenzen met de voeten worden getreden. Pesten, cyberpesten, ongewenst seksueel gedrag en fysiek maar ook verbaal geweld zijn de meest gekende vormen van ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Intimidatie, stalking, discriminatie, haatspraak, racisme en chantage kunnen ook onder die noemer worden geplaatst.

### **Vertrouwenspersoon studenten en personeelsleden**

UCLL schakelt hiervoor de 'vertrouwenspersonen' in. Het gaat om gekwalificeerde medewerkers die ter beschikking staan van alle studenten, medewerkers en derden die advies willen inwinnen of melding willen maken van situaties van ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Elke regio (Vlaams-Brabant, Limburg) beschikt over één vertrouwenspersoon studenten en over beide regio's heen zijn er 5 vertrouwenspersonen personeel. De vertrouwenspersoon personeel luistert in alle vertrouwen, geeft advies en zoekt samen naar oplossingen voor (1) psychosociale risico's op het werk die het functioneren beïnvloeden en (2) voor psychische schade ondervonden ten gevolge van arbeidsomstandigheden of interpersoonlijke relaties op het werk.

Verder kan UCLL beroep doen op 2 preventieadviseurs psychosociale aspecten, die verbonden zijn aan onze externe preventiedienst IDEWE. De bevoegdheden van deze personen omvatten alle psychosociale risico's op het werk. De preventieadviseurs psychosociale aspecten kunnen zowel informele als formele stappen ondernemen en hebben eveneens beroepsgeheim.

### **Meldpunt grensoverschrijdend gedrag**

UCLL neemt ongewenst grensoverschrijdend gedrag en de gevolgen ervan ernstig. Hiertoe kunnen studenten en personeelsleden via een digitale meldknop melding maken van een situatie van grensoverschrijdend gedrag waarin een student betrokken is. Wie de meldknop gebruikt, kan rekenen op maximale discretie en een persoonlijke, vertrouwelijke aanpak.

### **Geplande acties:**

- Frequente communicatie naar medewerkers van het overzicht welzijnsactoren en interne/externe meldpunten
- Registratie van het aantal meldingen en het aanstellen van een casemanager (coördinatie en ondersteuning van casussen met grote complexiteit).