

# Gender Equality Plan

Fontys Hogescholen



Versie 1.0

Dienst Personeel & Organisatie

## 1. Ambitie

Met dit *Gender Equality Plan* wil het College van Bestuur van Fontys het belang van gendergelijkheid benadrukken, zowel als het gaat om een evenwichtige personeelssamenstelling als in het bieden van gelijke kansen voor alle huidige en toekomstige medewerkers van Fontys.

Fontys zet zich in om inspirerend, uitdagend en hoogwaardig hoger beroepsonderwijs aan te bieden en praktijkgericht onderzoek te doen dat écht iets betekent voor de samenleving. Dit doen we onder andere door onze studenten op te leiden tot betekenisvolle onderzoekende, kritisch denkende professionals. We positioneren ons hiermee midden in de maatschappij, maar feitelijk zijn we de maatschappij.

### *Diversiteit*

Vanuit die maatschappelijke positie is het voor Fontys van belang dat iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt en dat elke student en elke medewerker de kans krijgt om zich optimaal te ontplooien. Op het gebied van man/vrouwverhoudingen in de verschillende functiegroepen en niveaus is de situatie bij Fontys vrij gunstig, zo blijkt uit de gegevens in deze notitie. Op het gebied van andere dan traditionele gender-identiteiten, etniciteit en culturele achtergrond ligt dat anders. Gesprekken met verschillende netwerken, studenten en medewerkers bevestigen het beeld dat nog niet iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt binnen Fontys als het gaat om andere dan de traditionele 'witte', heteroseksuele studenten en medewerkers. Bij deze gesprekken komt telkens het thema inclusie ter sprake. Een toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving waarin iedereen zich kan ontplooien zorgt voor de hoogst mogelijke kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

Wie in 2025 een bezoek brengt aan Fontys, ziet dat onze campussen bevolkt worden door studenten en medewerkers met allerlei verschillende identiteiten. Dat is een reflectie van onze toegankelijkheid. Voor iedereen die wil en het niveau aankan, staan onze deuren open. Hetzelfde geldt natuurlijk voor mensen die bij ons willen komen werken.

*Uit 'Fontys For Society', strategie document Fontys Hogescholen 2021*

### *Gender-gelijkheid*

De data met betrekking tot gender-gelijkheid tonen als gezegd een vrij evenwichtig beeld. Over de gehele Fontys-community zijn mannen en vrouwen gelijkmatig vertegenwoordigd. Dit geldt voor alle functieniveaus. Op het gebied van beloning zijn wel verschillen zichtbaar: met uitzondering van de categorie directeuren ligt de beloning van vrouwen lager dan die van mannen, terwijl het aanvangssalaris van bijvoorbeeld vrouwelijke docenten juist hoger ligt dan dat van mannelijke starters. Dit vraagt nadere analyse.

Het beleid ten aanzien van gender-equality en de hierna beschreven aanpak richt zich op de volgende doelen

- Behoud van het huidige evenwichtige beeld als het gaat om het aandeel vrouwen en mannen over de verschillende functiegroepen en schaalniveaus

- Voortdurende aandacht voor diversiteit en inclusie in bredere zin, waardoor een bepaald 'vrouwelijk' of 'mannelijk' imago van specifieke sectoren zo min mogelijk belemmerend werkt op studenten en medewerkers met een andere genderidentiteit.
- Nader onderzoek naar de waargenomen verschillen in het gemiddeld beloningsniveau.

Voor het college van bestuur is dit gender equality plan een onderdeel van de ontwikkeling van Fontys naar een volledig inclusieve instelling, waarbij diversiteit en volledig logisch en integraal onderdeel is van onze rol en taak in de maatschappij.

Eindhoven, 18 januari 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.F. Houterman', written in a cursive style.

ir. J.F. Houterman  
voorzitter College van Bestuur  
Fontys Hogescholen

## 2. Middelen

Fontys stelt langs een aantal lijnen middelen beschikbaar voor het bevorderen en borgen van gender-gelijkheid binnen de organisatie.

### 2.1 Taskforce Toegankelijkheid en Inclusie (T&I)

Fontys ziet gendergelijkheid als een onderdeel van haar diversiteitsbeleid. In 2021 is een *taskforce Toegankelijkheid en Inclusie* ingericht met drie directeuren, twee expert-lectoren, een student, een docent en twee experts-consultants. De taskforce werkt aan een plan van aanpak inclusief een set van indicatoren voor het monitoren van de gewenste situatie en voortgang op alle deelgebieden van diversiteit en inclusie. Deze taskforce levert in het eerste kwartaal van 2022 haar plan van aanpak op.

De taskforce werkt aan een plan hoe en heeft inmiddels geschetst hoe ze deze doelstelling gaat bereiken:

- We vergroten de representatie in inspiratiebronnen (in beeld, taal, geluid en mensen)
- We vergroten de awareness van medewerkers en studenten met betrekking tot inclusie
- We zetten in op een breder perspectief en vergroten het handelingsrepertoire van medewerkers en studenten
- We vergroten de toegankelijkheid van de digitale en fysieke onderwijsomgeving.
- We doen dit door te werken in learning communities of practice

Het plan van aanpak zal in de eerste helft van 2022 worden aangeboden en vastgesteld. Het wordt vervolgens voorgelegd aan en besproken met de centrale medezeggenschapsraad. Jaarlijks in januari wordt het plan geëvalueerd en bijgesteld.

### 2.2 Initiatieven binnen Fontys-instituten

Binnen de verschillende Fontys-opleidingen wordt op verschillende manieren aandacht gegeven aan gendergelijkheid, zowel als het gaat om gendergelijkheid binnen de Fontys-organisatie als in de vorm van onderdelen van de aangeboden curricula bij de lerarenopleidingen. Elke opleiding doet dat op de manier die past bij het instituut, de populatie en de specifieke aspecten van het beroep waarvoor wordt opgeleid.

### 2.3 Financiële en organisatorische ondersteuning

Collega's die binnen een instituut of instituuts-overstijgend willen werken aan diversiteit en inclusie worden in de praktijk ondersteund en gefaciliteerd. Zo heeft een groep Fontys-collega's met een LHBTQ+ identiteit zich georganiseerd om voorlichting te geven aan collega's en in bredere zin aandacht te vragen voor gender-diversiteit en inclusie. Deze

community wordt in tijd en waar nodig met middelen gefaciliteerd. Regelmatig vindt overleg plaats tussen vertegenwoordigers van deze community, directie en bestuur.

Verder wordt jaarlijks vanuit Fontys stilgestaan bij Paarse Vrijdag, waarbij op Fontyslocaties regenboogvlaggen worden gehesen en op verschillende manieren wordt stilgestaan bij het omgaan met gender- en seksuele diversiteit in de organisatie en in de uitoefening van de toekomstige beroepen van onze studenten.

#### 2.4 Vertrouwenspersonen en ombudsman

Fontys kent een negental vertrouwenspersonen bij wie medewerkers terecht kunnen bij ervaren ongewenst gedrag (waaronder agressie, geweld, pesten en seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie). Het betreft functionarissen die door het college van bestuur voor een vast aantal uren zijn aangesteld voor deze taak, naast van hun reguliere werkzaamheden als docent of medewerker. Zij werken volgens de protocollen van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. De kosten hiervan bedroegen in 2021 126k€.

Daarnaast kent Fontys een onafhankelijk Ombudsman Personeel die medewerkers bijstaat bij meningsverschillen en conflicten met leidinggevenden en bij het indienen van een formele klacht. De kosten hiervan bedroegen in 2021 35k€.

#### 2.5 Analyse beloningsdata

Uit de in de bijlage vermelde data blijkt dat in het merendeel van de daar genoemde categorieën de beloning van vrouwen lager ligt dan die van mannen, met uitzondering van de categorie directieleden waar het beeld juist andersom is. Wat daarbij in het bijzonder opvalt is dat het startsalaris van vrouwen (docenten) juist hoger ligt dan dat van mannen. Dit doet vermoeden dat bij indiensttreding geen sprake is van een gender- 'nadeel' (zowel in aandeel in alle categorieën als in beloning in de grootste categorie), terwijl verderop in de loopbaanontwikkeling de beloning wel uiteen gaat lopen.

Vanuit de dienst Personeel & Organisatie zal in de tweede helft van 2022 een analyse worden gemaakt van deze data. Op basis van de uitkomsten hiervan zullen mogelijk aanbevelingen worden gedaan om onbewuste verschillen in bezoldiging te verkleinen.

### 3. Dataverzameling en monitoring

Fontys verzamelt en monitort naar geslacht uitgesplitste en geanonimiseerde gegevens over medewerkers. Daarbij wordt gekeken naar gendergelijkheid op alle niveaus, en in het bijzonder naar gendergelijkheid in managementposities, directeursposities en in de posities van lectoren. We zien op dit moment een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in managementposities en in posities op het gebied van praktijkgericht onderzoek (lectoraten, hogeschooldocenten, zie bijlage). We streven ernaar om de evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in deze posities te behouden en blijven dit periodiek monitoren en indien noodzakelijk bijsturen.

#### 3.1 Bestuursverslag

In het jaarlijkse bestuursverslag worden de genoemde data opgenomen. Dit verslag wordt besproken met de centrale medezeggenschap en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Naar aanleiding daarvan worden waar nodig acties bijgesteld of nieuwe initiatieven ontplooid.

#### 3.2 Medewerkers-tevredenheidsonderzoek

Medewerkers van Fontys worden tenminste tweejaarlijks uitgenodigd om deel te nemen aan het medewerker-tevredenheidsonderzoek. Dit onderzoek wordt door een externe partij uitgevoerd. Het hanteert gevalideerde vragenlijsten aan de hand waarvan inzicht gegeven wordt in onder meer de balans werk/privé van medewerkers, de beleving van het werk, leiderschap en sociale veiligheid. Om meer inzicht te krijgen in ervaringen van medewerkers op het vlak van toegankelijkheid en inclusie zijn in 2021 verschillende vragen opgenomen, onder andere gericht op de aandacht voor toegankelijkheid en inclusie binnen de organisatie, de al genomen maatregelen binnen het instituut of de dienst, het bevorderen van een cultuur van gelijke kansen, en de invloed van achtergrond van medewerkers op de wijze waarop ze behandeld worden. De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt om binnen instituten en diensten het gesprek aan te gaan over diversiteit en inclusie en om afspraken te maken, doelen te stellen en doelstellingen te bewaken.

## 4. Training en capaciteitsopbouw

Gender-gelijkheid lijkt binnen Fontys geen 'groot' thema, in vergelijking met andere onderdelen van diversiteitsbeleid zoals bijvoorbeeld etniciteit of culturele diversiteit. Er zijn geen aanwijzingen dat gender-bias een grote rol speelt bij besluitvorming en bij werving en selectie, ook gelet op het feit dat vrouwen en mannen ook op management- en directieniveau evenredig zijn vertegenwoordigd. Om die reden wordt in het onboarding-programma van Fontys beperkt aandacht geschonken het thema via voorlichting over de Fontys-strategie en over de regelingen over (ongewenst) gedrag. De in het volgende hoofdstuk genoemde aandachtsgebieden zorgen in combinatie met in het vorige hoofdstuk genoemde monitoring voor de juiste 'checks and balances' om te zorgen dat het huidige evenwichtige beeld blijft bestaan. Ook kan het zorgen dat op onderdelen waar nog geen evenwichtige situatie heerst alsnog meer gelijkheid ontstaat.

Verder heeft Fontys een breed aanbod aan ontwikkelingsmogelijkheden in de vorm van trainingen, workshops en coaching. Naast onze bestaande trainingen zal in 2022 onderzocht worden hoe diversiteit en inclusie een meer expliciete plek gaan krijgen in bestaande of nieuw te organiseren trainingen en opleidingen. Hierbij valt te denken aan inclusief leiderschap en aandacht voor gender in leiderschapsprogramma's. Maar ook trainingen specifiek gericht het herkennen en vermijden/verminderen van impliciete en expliciete bias en op het vermijden/verminderen van vooroordelen in reguliere werkprocessen (zoals inclusieve werving en selectie, inclusieve communicatie). De taskforce diversiteit & inclusie neemt dit mee in haar plan van aanpak.

## 5. Overige aandachtsgebieden

### 5.1 Organisatiecultuur en balans werk/privé

Fontys is zich er sterk van bewust dat de organisatiecultuur en een goede werk-privé balans bijdragen aan een omgeving waarin zowel mannen als vrouwen gelijke kansen hebben bij het opbouwen van een bevredigende carrière. Hieronder wordt ingegaan op de verschillende deelregelingen.

#### 5.1.1 Faciliteiten ten behoeve van verlof

De wettelijke en cao-regelingen bieden medewerkers de mogelijkheid om hun werk te kunnen aanpassen aan situaties in het privé-domein

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor moeders
- Kraamverlof en ouderschapsverlof voor jonge ouders
- Mantelzorg- en calamiteitenverlof om zorgtaken voor naasten te kunnen verrichten.

Naast deze regelingen kent Fontys nog aanvullende faciliteiten op deze onderwerpen

- Betaald ouderschapsverlof
- Aanvullend mantelzorgverlof

#### 5.1.2 Faciliteiten ten behoeve van mentale en fysieke vitaliteit

Fontys doet er met het programma Fontys Vitaal zoveel mogelijk aan om vitaliteit en werkgeluk te faciliteren. Jaarlijks wordt 180k€ geïnvesteerd in een breed aanbod aan trainingen, cursussen die voor alle medewerkers kosteloos toegankelijk zijn, gericht op mentale weerbaarheid, timemanagement en fysieke gezondheid.

#### 5.1.3 Faciliteiten ten behoeve van tijd- en plaats onafhankelijk werken

Met ingang van 2021 zijn de regelingen met betrekking tot reiskosten en thuiswerken drastisch geflexibiliseerd. Per werkdag kunnen medewerkers (afhankelijk van het type werkzaamheden) zelf beslissen of zij de werkzaamheden op een van de Fontys-locaties doen of vanuit huis. Voor medewerkers die gedeeltelijk thuiswerken geldt een vergoedingssystematiek en worden thuiswerkmiddelen (bureau, stoel, monitor, toetsenbord) vanuit Fontys verstrekt. Hierdoor wordt reistijd verminderd en wordt de balans tussen werk en privé verbeterd.



## 5.2 Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld en seksuele intimidatie

Fontys streeft ernaar om een sociaal veilige organisatie te zijn. Dit geldt zowel voor onze medewerkers als voor onze studenten en de partners waar we mee samenwerken. Fontys hanteert verschillende gedragsregels, protocollen en interne richtlijnen.

- Gedragscode ongewenst gedrag
- Klachtenregeling
- Meldcode huiselijk geweld
- Interne Gedragsregels Fontys (integriteitscode)

Fontys kent daarnaast negen vertrouwenspersonen, die, naast hun reguliere taken als docent of medewerker, door het college van bestuur zijn aangesteld als interne vertrouwenspersoon voor een vast aantal uren. De vertrouwenspersonen werken volgens de protocollen en regelingen van de landelijke vereniging van vertrouwenspersonen en leggen jaarlijks in hun jaarverslag verantwoording af aan het college van bestuur. Dit jaarverslag wordt met de centrale medezeggenschapsraad gedeeld.

Ook bestaat de mogelijkheid om een klacht voor te leggen aan de 'Klachtencommissie Ongewenst Gedrag'. Deze commissie wordt telkens specifiek voor de aangemelde problematiek samengesteld uit externe en niet betrokken interne onafhankelijke specialisten. Deze commissie onderzoekt de klacht door de betrokkenen te horen en bepaalt of deze gegrond is. Op basis van de uitspraak kan de commissie het College van Bestuur adviseren maatregelen te nemen.

De 'Ombudsman Personeel' is een onafhankelijke en onpartijdige functionaris die op basis van het Reglement Ombudsman Personeel Stichting Fontys werkt. Hij onderzoekt naar aanleiding van klachten van medewerkers of uit eigen beweging of een direct leidinggevende zich behoorlijk heeft gedragen.

## 5.3 Integreren genderdimensie in onderzoek en onderwijs

Binnen Fontys is er veel aandacht voor praktijkgericht onderzoek en de integratie met onderwijs. Omgaan met verschillen in (onder andere) gender vormt een vast onderdeel van de lerarenopleidingen die binnen Fontys worden gegeven. Daarnaast wordt vanuit het lectoraat 'Waarderen van Diversiteit' onderzoek gedaan naar aspecten van gelijkheid en diversiteit binnen Fontys. Recent is een leading lector benoemd op het thema Inclusive Society. De expertise die hier wordt opgebouwd zal ook worden ingezet om de Fontys-organisatie meer divers en inclusief te maken.

## BIJLAGEN:

### 1. Verdeling man/vrouw Fontys, 2021

Fontys totaal	Aantal Medewerkers	Aantal Medewerkers
Man	2392	42,92%
Vrouw	3181	57,08%
<b>Eindtotaal</b>	<b>5573</b>	<b>100,00%</b>

Schaal 13 en hoger	Aantal Medewerkers	Aantal Medewerkers
Man	93	50,54%
Vrouw	91	49,46%
<b>Eindtotaal</b>	<b>184</b>	<b>100,00%</b>

Lector	Aantal Medewerkers	Aantal Medewerkers
Man	20	54,05%
Vrouw	17	45,95%
<b>Eindtotaal</b>	<b>37</b>	<b>100,00%</b>

Directeur instituut/dienst	Aantal Medewerkers	Aantal Medewerkers
Man	13	46,43%
Vrouw	15	53,57%
<b>Eindtotaal</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>

Management overig	Aantal Medewerkers	Aantal Medewerkers
Man	71	46,71%
Vrouw	81	53,29%
<b>Eindtotaal</b>	<b>152</b>	<b>100,00%</b>

## 2. Beloningsverschillen Man/Vrouw, Fontys 2021

### Management en lectoraten

<b>Schaal 13 en hoger</b>	<b>Bruto Maandloon</b>	<b>FTE</b>	Gemiddeld maandloon/fte
Man	549.311,43	83,39	6587,25
Vrouw	550.375,49	85,00	6475,00
<b>Eindtotaal</b>	<b>1.099.686,92</b>	<b>168,39</b>	

<b>Lector</b>	<b>Bruto Maandloon</b>	<b>FTE</b>	
Man	106.617,92	16,24	6565,14
Vrouw	88.189,78	13,60	6484,54
<b>Eindtotaal</b>	<b>194.807,70</b>	<b>29,84</b>	

<b>Hogeschooldocent</b>	<b>Bruto Maandloon</b>	<b>FTE</b>	
Man	70.964,34	11,70	6065,32
Vrouw	43.130,30	7,40	5828,41
<b>Eindtotaal</b>	<b>114.094,64</b>	<b>19,10</b>	

<b>Directeur</b>	<b>Bruto Maandloon</b>	<b>FTE</b>	
Man	89.808,91	12,00	7484,07
Vrouw	112.891,38	15,00	7526,09
<b>Eindtotaal</b>	<b>202.700,29</b>	<b>27,00</b>	

<b>Manager overig</b>	<b>Bruto Maandloon</b>	<b>FTE</b>	
Man	392.321,02	66,85	5868,67
Vrouw	407.160,93	72,94	5582,21
<b>Eindtotaal</b>	<b>799.481,95</b>	<b>139,79</b>	

<b>Teamleider</b>	<b>Bruto Maandloon</b>	<b>FTE</b>	
Man	93.024,10	17,80	5226,07
Vrouw	112.139,42	22,55	4972,92
<b>Eindtotaal</b>	<b>205.163,52</b>	<b>40,35</b>	

## Docenten, gemiddelde beloning in eerste dienstjaar

	Bruto Maandloon	FTE	Gemiddeld butomaandloon / FTE
<b>Docent 1</b>	<b>38.149,63</b>	<b>7,66</b>	<b>4.980,37</b>
Man	13.692,82	2,62	5.230,46
Vrouw	24.456,81	5,04	4.850,52
<b>Docent 2</b>	<b>589.676,99</b>	<b>140,61</b>	<b>4.193,64</b>
Man	243.537,00	58,09	4.192,48
Vrouw	346.139,99	82,52	4.194,46
<b>Docent 3</b>	<b>310.672,32</b>	<b>91,27</b>	<b>3.403,83</b>
Man	127.925,42	38,59	3.314,90
Vrouw	182.746,90	52,68	3.468,98
<b>Eindtotaal</b>	<b>938.498,94</b>	<b>239,54</b>	<b>3.917,87</b>

## Docenten, gemiddelde beloning ongeacht dienstjaren

	Bruto Maandloon	FTE	Gemiddeld butomaandloon / FTE
<b>Docent 1</b>	<b>4.797.521,52</b>	<b>876,74</b>	<b>5.472,00</b>
Man	2.843.044,08	512,88	5.543,26
Vrouw	1.954.477,44	363,86	5.371,56
<b>Docent 2</b>	<b>5.955.774,41</b>	<b>1.283,85</b>	<b>4.638,99</b>
Man	2.891.023,84	614,52	4.704,52
Vrouw	3.064.750,57	669,33	4.578,82
<b>Docent 3</b>	<b>1.090.887,06</b>	<b>296,03</b>	<b>3.685,10</b>
Man	459.877,65	126,25	3.642,49
Vrouw	631.009,41	169,77	3.716,79
<b>Hogeschooldocent</b>	<b>114.094,64</b>	<b>19,20</b>	<b>5.943,67</b>
Man	70.964,34	11,70	6.065,33
Vrouw	43.130,30	7,50	5.753,78
<b>Eindtotaal</b>	<b>11.958.277,63</b>	<b>2.475,81</b>	<b>4.830,04</b>

Rijlabels	Bruto Maandloon	FTE	Gemiddeld butomaandloon / FTE
Man	6.264.909,91	1.265,36	4.951,10
Vrouw	5.693.367,72	1.210,46	4.703,48
<b>Totaal alle docenfuncties</b>	<b>11.958.277,63</b>	<b>2.475,81</b>	<b>4.830,04</b>