

Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten

Gender Equality Plan



Ondertekend door CvB op: 12-10-2022

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'B' followed by a horizontal line and a small flourish.

OOC IV 220602

Bert Verveld, Voorzitter CvB

Inhoudsopgave

1 – Inleiding	3
Context	
2 –De Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten	3
AHK Visie Diversiteit & Inclusie	
3 – Proces naar meer gendergelijkheid	5
3.1 Publicatie	
3.2 Toegespitste middelen en maatregelen	
3.3 Data en monitoring	
3.4 Training	
4 – Thematische invulling van ontwikkeling	9
4.1 Work-life balance en bedrijfscultuur organisatie	
4.2 Gender balance in leiderschap en posities van besluitvorming	
4.3 Gendergelijkheid in recruitment en carrièremogelijkheden	
4.4 Aandacht voor de genderdimensie in onderzoeks- en onderwijsinhoud	
5 – Tot slot	11

1. Inleiding

De Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (AHK) hecht veel belang aan een inclusieve leer- en werkomgeving. De AHK kiest met diversiteit en inclusie voor een benadering waarbij oog is voor *alle* kenmerken waarop mensen onderling verschillen, en erkent dat die kenmerken elkaar onderling kunnen versterken. Gender is een van die kenmerken, maar kan niet los gezien worden van bijvoorbeeld etniciteit, seksuele oriëntatie, leeftijd, functiebeperking. Gendergelijkheid is binnen de AHK daarom onderdeel van het beleid op het gebied van inclusie en diversiteit. Vanwege de opdracht van de Europese Unie om een *Gender Equality Plan (GEP)*¹ op te stellen, licht de AHK in onderstaand document het beleid van de hogeschool beleid rondgendergelijkheid verder toe.

De Europese Unie wil ervoor zorgen dat de *Horizon2020*-doelen op het gebied van gendergelijkheid nog beter geïmplementeerd worden op de onderzoeks- en innovatie-instellingen in Europa. De EU wil daarmee gendergelijkheid verder stimuleren. De Europese Unie wil dat:

- meer vrouwen deelnemen aan onderzoeks- en innovatieprogramma's;
- de genderdimensie beter geïntegreerd is in de inhoud van onderzoeks- en innovatieprojecten;
- meer zichtbare participatie van EU landen in acties gericht op gendergelijkheid in onderzoek en innovatie;
- gendergelijkheidsbeleid in onderzoek en innovatie wordt verbreed met andere potentiële gronden voor discriminatie, zoals etniciteit, functiebeperking en seksuele oriëntatie.

Om deze redenen heeft *Horizon 2020* besloten dat alle onderzoeks- en innovatie-instellingen een Gender Equality Plan moeten hebben om aanspraak te kunnen maken op EU-subsidie voor onderzoek en innovatie. Een GEP is een plan met acties die de gendergelijkheid binnen onderwijs- en onderzoeksinstellingen bevorderen door middel van institutionele en culturele verandering.

2. De Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten

De Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten bestaat uit zes autonome academies en een servicebureau. Verder is er het Marineterrein waar studenten, medewerkers, onderzoekers en alumni bijeenkomen om met elkaar de kunstenpraktijk te verdiepen, met oog voor en in relatie tot de samenleving en maatschappelijke opgaven.

De Breitner Academie (BA)
De Academie van Bouwkunst (AvB)
Het Conservatorium van Amsterdam (CvA)
De Nederlandse Film Academie (NFA)
De Reinwardt Academie (RWA)
De Academie voor Theater en Dans (ATD)
AHK Servicebureau (SB)
AHK x Marineterrein

Er wordt momenteel onderzoek gedaan binnen zeven lectoraten aan de AHK:

¹ De Europese Unie spreekt in haar beleid over gendergelijkheid, terwijl feitelijk bedoeld wordt gelijke vertegenwoordiging (representatie) en gelijke kansen m.b.t. geslacht. We volgen in dit document de kaders en terminologie die de EU gebruikt

Lectoraat Cultureel Erfgoed (RWA)
DAS Research - Lectoraat Theater en Dans (ATD)
Lectoraat Film (NFA)
Lectoraat Kunsteducatie (AHK breed)
Lectoraat Muziek (CvA)
Lectoraat Architectuur & Circulair Denken (AvB)
Lectoraat High Density Energy Landscapes (AvB)
Lectoraat Social Justice & Diversity in the Arts (AHK breed)

Missie en visie D&I

De AHK kiest met diversiteit en inclusie voor een benadering waarbij oog is voor *alle* kenmerken waarop mensen onderling verschillen, en erkent dat die kenmerken elkaar onderling kunnen versterken. Gender is een van die kenmerken, maar kan niet los gezien worden van bijvoorbeeld etniciteit, seksuele oriëntatie, leeftijd, functiebeperking. Gendergelijkheid is binnen de AHK daarom onderdeel van het beleid op het gebied van Inclusie en Diversiteit.

We streven binnen de AHK naar een inclusieve leer- en werkomgeving die de basis vormt voor kwaliteit, nieuwe ideeën en creativiteit.

In de inclusieve omgeving die wij voor ogen hebben, kun je volledig jezelf zijn en word je gewaardeerd om alles wat jouw identiteit vormt. Niet *ongeacht* maar *inclusief* je gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, functiebeperking en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond.

Studenten en medewerkers moeten zich op elk niveau van de organisatie welkom en gezien voelen en de ruimte krijgen om hun talenten te ontwikkelen. We willen verschillende perspectieven delen, onderzoeken, en met elkaar verbinden, zodat iedereen het beste uit zichzelf kan halen, en de AHK als geheel floreert. We willen dat het werk van AHK-afgestudeerden inspiratie en herkenning biedt bij een breed en divers publiek en aansluit bij wat zich afspeelt binnen de samenleving.

Diversiteitscan

De AHK heeft in september 2020, in samenwerking met onderzoekers van de Vrije Universiteit Amsterdam, een uitgebreide [Diversiteitscan](#) uitgezet. De Diversiteitscan van de VU is een gevalideerd onderzoek dat inzicht geeft in wat bevorderend en belemmerend werkt in ons streven naar een inclusieve leer- en werkomgeving. Voor dit onderzoek zijn de ervaringen en behoeften van medewerkers en studenten op verschillende manieren en onder veel mensen uitgevraagd. Vanaf oktober 2020 t/m januari 2021 hebben 718 studenten en medewerkers van de AHK de vragenlijst de Diversiteitscan ingevuld en met 75 van hen zijn interviews gehouden. In juni 2021 volgde een AHK brede terugkoppeling aangevuld met reactie en plan van aanpak van college en directies waarin onder meer aandacht was voor gendergelijkheid.

Actieplan

De AHK heeft actiepunten op het gebied van diversiteit en inclusie vastgelegd in het [Actieplan Diversiteit en Inclusie 2021](#). Alle academies van de AHK hebben een beleidsplan Diversiteit en inclusie (D&I) opgesteld met oog voor gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, functiebeperking en maatschappelijke, culturele en levensbeschouwelijke achtergrond. Deze zijn gepubliceerd op de websites van de verschillende academies.

Code Sociale Veiligheid

Goed onderwijs en onderzoek begint met een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving. De AHK doet er alles aan om dit te realiseren, en is mede daarom een van de initiatiefnemers van de [Code Sociale Veiligheid](#), in juni 2021 ondertekend door alle kunsthogescholen in Nederland. Op de homepage van de AHK-website is een directe link naar de pagina [Sociale Veiligheid binnen de AHK](#) te vinden.

In de afgelopen jaren is er binnen de AHK veel aandacht geweest voor diversiteit en inclusie en zijn er verschillende, belangrijke stappen gezet, onderzoeken gedaan en is er beleid gemaakt op het gebied van diversiteit en inclusie.

Gender wordt meegenomen in het geheel van diversiteit en inclusie beleid. Over het algemeen ligt de nadruk bij de beleidsplannen voor diversiteit en inclusie nog overwegend op culturele achtergrond en is gendergelijkheid nog ondervertegenwoordigd. Gendergelijkheid wordt mede dankzij de algemene plannen bevorderd, maar er kan explicieter op ingezet worden.

3. Proces naar meer gendergelijkheid.

Het traject van de AHK

De Europese Commissie heeft vier essentiële *building blocks* opgesteld voor effectieve GEP's. Deze vier procesgerelateerde criteria zijn verplicht om aan de voorwaarden voor EU subsidie te voldoen.

1 PUBLICATIE	2 MIDDELEN	3 DATA	4 TRAINING
Formeel document is getekend door een lid College van Bestuur en gepubliceerd op de website	Toezegging van middelen en expertise om het plan te implementeren	Gegevens over medewerkers en studenten op basis van indicatoren die periodiek teruggekoppeld worden	Bias and awareness training voor staf en management

3.1 Publicatie

Dit document is het levende document waarin de AHK uiteenzet hoe gendergelijkheid blijvend wordt bevorderd. Het CvB heeft op 12 oktober 2022 het plan vastgesteld.

3.2 Toegespitste middelen en maatregelen

In 2020 hebben onderzoekers van de Vrije Universiteit een diversiteitsscan afgenomen binnen de AHK. Ook de programmacommissie van de AHK Circles, de deelnemers aan AHK-managementconferentie, en het Expertisecentrum Inclusief Onderwijs hebben adviezen gegeven over de stappen die de AHK kan zetten op weg naar de inclusieve hogeschool die we voor ogen hebben. Daaruit zijn verschillende acties voortgekomen die per academie zijn uitgewerkt.

In het najaar van 2020 is door het CvB een streefcijfer vastgesteld, als onderdeel van het AHK-personeelsbeleid, om het personeelsbestand een betere afspiegeling van de samenleving te laten worden. Bij vacatures wordt 25% ingevuld door mensen die qua achtergrond een aanvulling zijn op het bestaande team. Daarnaast is een werkgroep *inclusief werven* opgericht en is er een handreiking opgesteld voor inclusieve werving van nieuwe medewerkers.

Om de gesprekken te kunnen voeren en om de verschillende stemmen te horen, zijn de *AHK Circles of Diversity & Inclusion* geïntroduceerd. De [AHK Circles of Diversity & Inclusion](#) vormen een *community-platform* voor iedereen binnen de AHK om gesprekken, interventies en acties te openen waar behoefte aan is. Ook worden bijeenkomsten georganiseerd waarin elke keer een ander thema centraal staat. De programmacommissie, bestaat uit AHK-studenten en -medewerkers van alle academies.

Een aantal academies hebben een eigen platform *Diversiteit & Inclusie* dat activiteiten organiseert die het bewustzijn vergroten en de inclusieve cultuur bevorderen.

De AHK is aangesloten bij het Amsterdams Akkoord, een stedelijk netwerk van mbo, hbo en universiteiten, dat als doel heeft het onderwijs inclusiever te maken voor alle jongeren uit de stad. Tevens gaat de AHK een groot onderzoek laten uitvoeren over sociale veiligheid.

Jaarlijks worden zowel AHK-breed als per academie middelen beschikbaar gesteld voor projecten die de inclusie en diversiteit bevorderen.

3.3 Data en monitoring

De afdeling Personeel en Organisatie van de AHK houdt zicht op de data rondom gendergelijkheid. Deze zijn terug te vinden in de [D&I-cijfers in het jaarverslag](#). Middels het medewerkers-tevredenheidsonderzoek wordt gemonitord hoe medewerkers de sociale veiligheid en het beleid rondom diversiteit en inclusie waarderen. De Nationale Studenten Enquete (NSE), alsook de evaluaties die op de academies worden uitgevoerd, bieden inzicht in de ervaring van studenten op het gebied van sociale veiligheid.

Op 28 september 2021 is door de Eerste Kamer de wetswijziging *evenwichtiger verhouding mannen en vrouwen bestuur en raad van commissarissen* aangenomen, Deze wetswijziging geeft onder meer aan, dat een bestuur voor tenminste een derde uit vrouwen en een derde uit mannen behoort te bestaan, en dat een benoeming in strijd met dit voorschrift nietig is. De AHK voldoet ruim aan dit criterium.

Cijfers Man/Vrouw-verhoudingen jaarverslag 2021:

Studenten AHK 2021

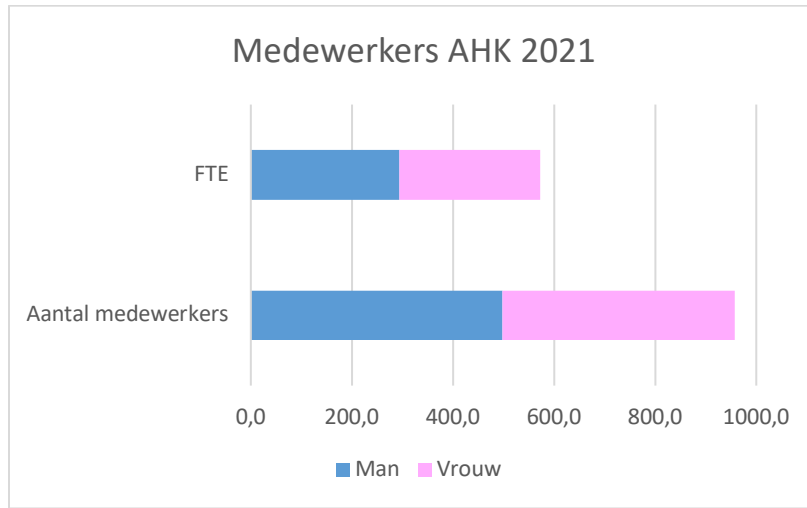
In 2021 waren er bij de AHK 1608 studenten ingeschreven die zich identificeren als man en 1713 studenten die zich identificeren als vrouw, zo blijkt uit het jaarverslag. Twee studenten hebben aangegeven zich anders te identificeren.

Verdeling man/vrouw/X (peildatum 1 oktober 2021; bron: DUO)	man	vrouw	X	
Breitner Academie	31	188	0	
Academie van Bouwkunst	164	140	0	
Conservatorium van Amsterdam	657	410	0	
Nederlandse Filmacademie	224	195	0	
Reinwardt Academie	156	500	0	
Academie voor Theater en Dans / DAS	371	242	2	
Master Kunsteducatie	5	38	0	
Totaal	1608	1713	2	3323

Medewerkers AHK 2021

Het aandeel mannen (52%) en vrouwen (48%) in dienst van de AHK is AHK-breed redelijk verdeeld in 2021 en wijkt niet sterk af van het voorgaande jaar. Het aandeel vrouwen in dienst steeg miniem met een half procentpunt. Binnen de academies zijn er verschillen waar te nemen. Zo zijn er academies waar meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn, zoals bij de Academie voor Theater en Dans, Breitner Academie en Reinwardt Academie) en

academies waar meer mannen in dienst zijn dan vrouwen, zoals het Conservatorium van Amsterdam en de Academie van Bouwkunst.



Bron: PowerBI

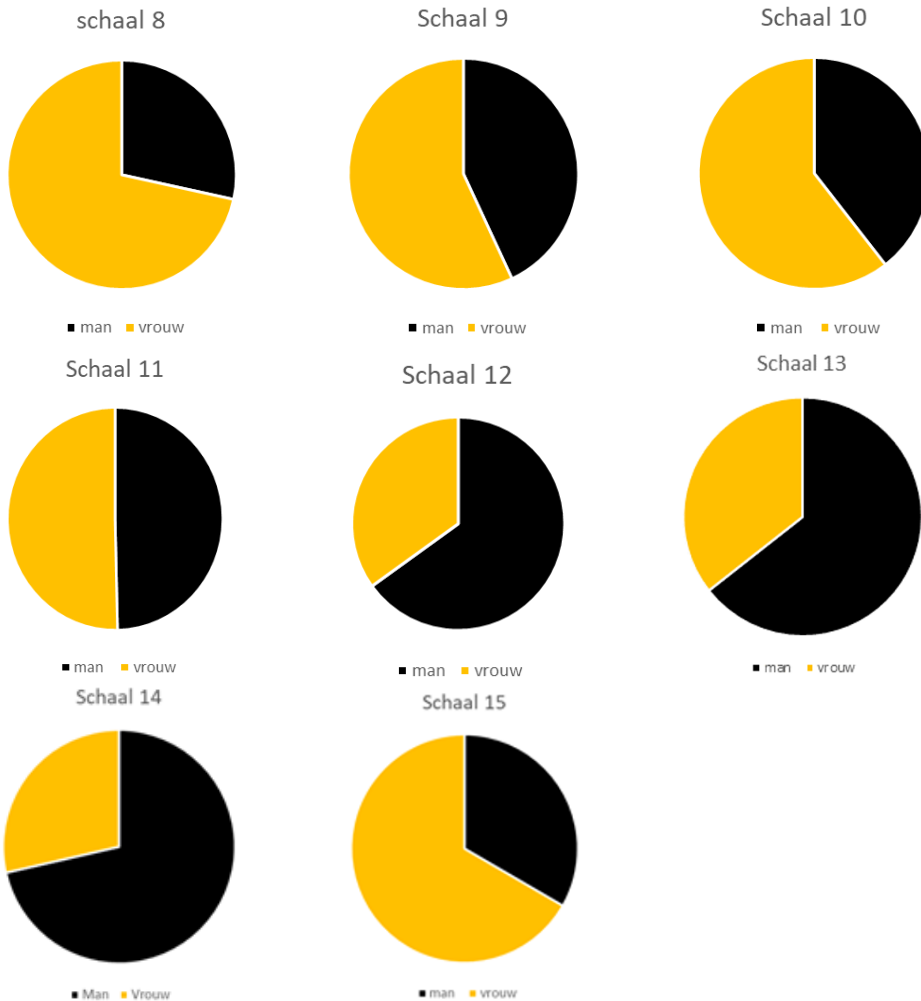
Management AHK 2021 (inclusief lectoren)

De man/vrouw-verdeling aan de top daalt iets ten opzichte van 2020. Het aantal vrouwen met een functie in schaal 13 en hoger daalde van 31 naar 29 (in 2019 waren dit 34 vrouwen). Binnen de AHK wordt in 2021 38% van de managementfuncties bekleed door vrouwen. Dit was 40% in 2020 en 41% in 2019.

Uitvraag P&O begin 2022

Man/Vrouw verhouding per salarisschaal AHK

Gezien de verdeling per salarisschaal, blijkt dat vrouwelijke medewerkers in de schalen 8, 9 en 10 in de meerderheid zijn. De man/vrouw verdeling is in schaal 11 nagenoeg gelijk. In de salarisschalen daarboven zijn de vrouwen in de minderheid. In schaal 15 zien we dat er meer vrouwen dan mannen aangesteld zijn.



3.4 Training

Sinds het najaar van 2020 worden binnen de AHK trainingen aangeboden voor het voeren van inclusieve sollicitatiegesprekken. Alle P&O-adviseurs hebben aan de trainingen deelgenomen, net als een groot deel van de leidinggevenden van de academies en het Servicebureau. Ook het college van bestuur heeft de training gevolgd. De training blijft beschikbaar en de AHK houdt bij hoeveel mensen de training volgen.

Medewerkers kunnen ook een bias awareness training volgen, deze worden veelal vanuit de academies georganiseerd. Deze training kan ook online via GoodHabitz gevolgd worden.

In de didactische cursussen voor docenten is aandacht voor lesgeven in de mixed classroom. Alle nieuwe medewerkers volgen een Start-to-teach dag waarin het creëren van een veilige, inclusieve leeromgeving aan bod komt.

4. Thematische gebieden van ontwikkeling

Naast de *building blocks* suggereert Horizon Europe vijf thema's voor inspanning. Op elk thema is al ontwikkeling binnen de AHK.

Bij de richtlijnen voor *Gender Equality Plans* worden vijf thematische gebieden aangegeven waar de onderwijs- en onderzoeksinstellingen gendergelijkheid kunnen bevorderen. Deze thema's komen terug in academiespecifieke plannen voor diversiteit en inclusie, naar aanleiding van het hogeschool brede actieplan *diversiteit & inclusie*. In de volgende passage volgt een uiteenzetting van de inspanningen van de AHK per thema.

4.1 Work-life balance en bedrijfscultuur organisatie

Binnen de cao hbo zijn er veel voorzieningen die een goede werk-privébalans bevorderen. Zorgverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, werkdrukbeleid en flexibiliteit rondom thuiswerken en de regeling *Duurzame Inzetbaarheid* (DI) zijn in de cao opgenomen om het functioneren van de medewerkers te bevorderen met behoud van gezondheid en welzijn en een goede balans tussen werk en privé. Voor nu en voor in de toekomst,

Sinds 2020 wordt van elke nieuwe medewerker bij indiensttreding een *Verklaring Omtrent Gedrag* (VOG) gevraagd. De AHK kent een eigen [gedragscode Sociale Veiligheid](#), waarin o.a. aandacht is voor ontoelaatbaar gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie en agressie en geweld. Deze *gedragscode* wordt bij indiensttreding onder de aandacht gebracht bij nieuwe medewerkers.

Sinds 2021 is diversiteit en inclusie een vast onderdeel op de agenda van onze platforms, waaronder het platform Communicatie, het platform Internationalisering, het platform Kwaliteit en Beleid en de agenda's van het CvB, de raad van toezicht en het Strategisch Overleg. De afdeling Communicatie gebruikt en distribueert een handleiding *Inclusief en toegankelijk taalgebruik* waarin de aandacht ook uitgaat naar gendergelijkheid.

Er is een stuurgroep Diversiteit & Inclusie ingericht, waarin de verschillende academies en afdelingen vertegenwoordigd zijn. Genderbalance en inclusie in de brede zin van het woord is een van de gespreksonderwerpen.

Ambities:

In 2022-2023 volgt een groter onderzoek naar onze gewenste identiteit en ons imago. Daarna wordt een communicatieplan opgesteld, zodat we in onze communicatie beter uitstralen wie we willen zijn.

Verder komt er in 2022-2023 een nieuw leiderschapsprogramma met specifieke aandacht voor leiderschapstijlen die bijdragen aan een inclusief klimaat waar ruimte is voor diversiteit.

De afdeling Huisvesting en Beheer is bezig met aanpassingen om de gebouwen inclusiever te maken. De keuzemogelijkheid voor genderneutrale toiletten maakt daar onderdeel van uit.

4.2 Gender balance in leiderschap en posities van besluitvorming

De AHK monitort bij haar academies de manier waarop de medezeggenschap, studenten, medewerkers, alumni en het werkveld betrokken zijn bij de herziening van het D&I-plan en het vormgeven van de ambities, en de manier waarop de raad van advies wordt samengesteld, met als doel een bredere representatie.

De raad van toezicht van de AHK heeft in haar reglement opgenomen dat de raad streeft naar een voldoende diverse samenstelling van haar leden.

Conform de WHW bestaat het college van bestuur uit ten hoogste drie leden, onder wie de voorzitter. Bij de benoeming wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen. Momenteel bestaat het College van Bestuur uit twee leden, waarvan één vrouw en één man.

Ambities:

Er komt in 2022 een nieuw leiderschapsprogramma met specifieke aandacht voor leiderschapsstijlen die bijdragen aan een inclusief klimaat waar ruimte is voor diversiteit

4.3 Gendergelijkheid in recruitment en carrièremogelijkheden

De AHK vraagt haar academies continu kritisch te kijken naar de manier waarop de academie een meer diverse instroom van studenten krijgt en naar de manier waarop de academie meer medewerkers aantrekt uit groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn. Zo is er aandacht voor de plekken waar talen gescout wordt, de uitstraling van de website, de samenstelling van selectiecommissies en de eisen die aan kandidaten gesteld worden.

4.4 Aandacht voor de genderdimensie in onderzoeks- en onderwijsinhoud

De AHK vraagt haar academies in hun diversiteit en inclusie-plannen naar de manier waarop de academie de *bias awareness* van medewerkers en studenten vergroot, bijvoorbeeld door het aanbieden van trainingen; de manier waarop de didactische vaardigheden van docenten op het gebied van diversiteit en inclusie verder worden ontwikkeld; de manier waarop het onderwijsprogramma (het curriculum) wordt geëvalueerd en bijgesteld, met als doel een bredere representatie van culturele stromingen, de manier waarop D&I een plaats krijgt in het onderzoeksprogramma en hoe dit doorwerkt in het onderwijs, de manier waarop de bibliotheekcollectie wordt geactualiseerd en aangevuld vanuit een inclusief perspectief.

Er is een lectoraat *Lectoraat Social Justice & Diversity in the Arts* in oprichting. De ambitie van het lectoraat is, om vanuit onderzoek naar de artistieke werkpraktijk, concreet bij te dragen aan een systemische transformatie naar een inclusieve kunst- en cultuursector en kunstvakonderwijs.

4.5 Maatregelen tegen gender-gerelateerd geweld.

In het kunstonderwijs, waarbij nabijheid, zowel mentaal als fysiek, vaak onderdeel is van het studie- en werkproces, vraagt een veilige studie- en werkomgeving om extra aandacht. Daarom hanteert de AHK een strikt beleid en zijn er uitgebreide regelingen op het gebied van [integriteit en sociale veiligheid](#). Het blijvend garanderen van sociale veiligheid is een voortdurend proces, waarover met grote regelmaat binnen de academies gesproken wordt. Tevens is er een klachtenregeling ongewenst gedrag.

Op de website van de AHK is bij statuten en reglementen ook een toepassing voor de AHK van de landelijke [meldcode huiselijk geweld](#) te vinden, waarin stapsgewijs wordt aangegeven hoe met signalen van huiselijk geweld kan worden omgegaan.

In 2020 heeft de AHK een nieuwe stap gezet om de sociale veiligheid nog beter te bewaken door het verplicht stellen van een VOG voor alle nieuwe medewerkers. Binnenkort zal ook van zittende medewerkers een VOG gevraagd worden.

5. Tot slot

Wij zien diversiteit en inclusie, met gendergelijkheid als onderdeel daarvan, als doorlopende processen waar wij ook na de publicatie van dit plan volop aandacht voor moeten houden. We blijven in gesprek, we blijven monitoren en we blijven zoeken naar manieren om inclusie te bevorderen.