



E cvb@ou.nl

Aan wie het kan aangaan

29 november 2021

Onderwerp: Gendergelijkheidsplan

ons kenmerk: U2021/0176CJN

Het College van bestuur van de Open Universiteit ondersteunt de bevordering van gendergelijkheid in de academische wereld. Diversiteit en inclusie, waaronder gendergelijkheid, zijn kernelementen van de maatschappelijke opdracht van onze instelling. Onze instelling heeft, in lijn met de vereisten gesteld door de Europese Commissie in het kader van het Horizon Europe programma, een gendergelijkheidsplan opgesteld waarin de initiatieven ter bevordering van gendergelijkheid zijn uiteengezet. De belangrijkste aspecten vatten we hieronder samen.

De Open Universiteit zet middelen in ter bevordering van gendergelijkheid. Diverse functionarissen besteden structureel aandacht aan gendergelijkheid, met name de leden van de Kerngroep vrOUw. Deze groep werd in 2010 opgericht ter stimulering van gendergelijkheid en een informeel netwerk van vrouwen, en ontvangt daartoe middelen van het College van bestuur. Daarnaast werd in 2021 een Klankbordgroep diversiteit en inclusie opgericht.

Gendergelijkheid wordt gemonitord voor alle functiecategorieën, waarbij een streefcijfer wordt gehanteerd van 30% vrouwen in 2025. De gendersamenstelling van de medewerkerspopulatie is vanaf 2022 onderdeel van de jaarplannen van elk organisatieonderdeel en van de jaargesprekken die gevoerd worden met het College van bestuur. De Open Universiteit neemt al jaren maatregelen om gendergelijkheid onder hoogleraren te stimuleren. Deze maatregelen zijn succesvol gebleken aangezien de Open Universiteit het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren heeft van alle universiteiten in Nederland (Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020: 39,9% vrouwelijke hoogleraren bij de Open Universiteit tegenover 24,2% op nationaal niveau). Verdere inzet is nodig om gendergelijkheid bij drie functiecategorieën te stimuleren: het topmanagement, universitair hoofddocenten en IT-functies. Bij wervingsprocedures voor deze drie functiecategorieën die niet leiden tot de aanstelling van een vrouw en waarbij het streefcijfer van 30% vrouwen niet behaald is, dient aangegeven te worden wat de afwegingen voor de betreffende keuze zijn geweest.

Verschillende initiatieven zijn gericht op het stimuleren van een inclusieve werkomgeving en het optimaal gebruikmaken van de diversiteit aan talenten op de arbeidsmarkt. In onze leiderschapsprogramma's wordt aandacht besteed aan strategische personeelsplanning. Er wordt een aanbod aan trainingen en



instrumenten opgezet om vooroordelen in werkprocessen te voorkomen (bijvoorbeeld bij werving en selectie en communicatie). Evenementen van o.a. de Kerngroep vrOUw en het initiatief Erkennen en Waarderen stimuleren het bewustzijn van diversiteit en inclusie in de werkomgeving. Deelname aan regionale en (inter)nationale netwerken op het gebied van diversiteit en inclusie creëert kansen om expertise te vergroten en ervaringen te delen. Daarnaast voorziet de Open Universiteit regelingen en faciliteiten die gendergelijkheid in carrièremogelijkheden bevorderen, bijvoorbeeld door regelingen en faciliteiten die de werk-privébalans optimaliseren en het melden van ongewenst gedrag ondersteunen.

De Open Universiteit werkt momenteel aan een geactualiseerde instellingsbrede strategie voor diversiteit en inclusie. Het gendergelijkheidsplan zal daarbij geïntegreerd worden in deze brede strategie.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Frank van der Duijn Schouten'.

Frank van der Duijn Schouten
interim voorzitter

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Theo J. Bastiaens'.

prof. dr. Theo J. Bastiaens
rector magnificus