

# aeres groep

---

## Gender beleid

---

### Aanleiding

De Aeres groep wordt bij internationale subsidieaanvragen (m.n. nuffic tenders) telkens bevraagd op haar "Gender" beleid. Op deze wijze bevraagd de subsidieverstrekker instellingen op hun sociaal beleid. Internationaal speelt daar de vraag of deze organisatie wel voldoende doet om de achterstandssituatie van vrouwen te verbeteren. De subsidieverstrekker wil uitsluiten dat er subsidie verstrekt wordt aan een organisatie welke vrouwen discrimineert.

In deze notitie Gender beleid wil Aeres aangeven wat zij onder Gender beleid verstaat. De context waarin de Aeres organisatie zich bevindt dient daarbij in ogenschouw genomen te worden. Aeres interpreteert Gender beleid als een vrouwvriendelijk beleid. Aeres geeft aan dat zij belang hecht aan diversiteit in teams. Aan het optimaal benutten van kwaliteiten en mogelijkheden, ook van sexe specifieke kwaliteiten van vrouwen en mannen.

### Vraagstelling

Maak een notitie waaruit het Aeres Gender beleid blijkt, welke ter beantwoording kan dienen van de standaard vragen zoals gesteld in het internationale subsidieaanvraag traject. Deze memo wil in deze vraag voorzien om zo de subsidieaanvraag te vereenvoudigen en de kans op subsidie te vergroten.

Deze memo is in het Nederlands opgesteld, na vaststelling stel ik voor deze memo in het Engels te vertalen – de voertaal in internationaal subsidie land.

### Kengetallen

Tegen de achtergrond van de internationale insteek bij Gender beleid en vrouwen emancipatie dienen we de situatie in Nederland en in het onderwijs in ogenschouw te nemen. Vrouwen zijn in onderwijsland in de meerderheid.

	♀	♂
Groenhorst College	49%	51%
Groenhorst Pro	70%	30%
CAH	41%	59%
Stoas Hogeschool	50%	50%
PTC+	27%	73%
HBO landelijk	51%	49%
MBO landelijk	53,6% (koppen); 47,8% (fte)	46,4% (koppen); 52,2% (fte)

2009

Dit betekent in het onderwijs voorkomt dat bij sommige vacatures in overwegend vrouwelijke teams juist op zoek is naar mannen.

### Aeres Gender beleid

Aeres kiest in haar strategische nota voor diversiteit “diversiteit is onze kracht, samenwerking onze kans”. Aeres richt zich in haar Gender beleid op een meer divers samengesteld personeelsbestand en het optimaal benutten van ieders verschillende kwaliteiten. Aeres stelt zich gemengde teams ten doel, gemengde teams van mannen en vrouwen. Diversiteit bevordert het lerend vermogen, een gemengd team presteert beter. Vrouwvriendelijke organisaties doen het goed op de arbeidsmarkt, niet onbelangrijk met het oog op de te verwachten personeelstekorten. Aeres wil in zijn personeelssamenstelling een afspiegeling zijn van de maatschappij, een evenwichtige verdeling man/vrouw. Aeres wil een organisatiecultuur waarin medewerkers ongeacht of ze man of vrouw zijn, zich thuis voelen en zich kunnen ontplooiën.

Aeres weet zich van harte verbonden met de Nederlandse wetgeving, zo ook aan de AWGN (Algemene wet gelijke behandeling). Daarin wordt bepaald dat wij als werkgever niet zullen discrimineren op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. In het kader van Gender spreken wij daarom uit dat er bij Aeres geen onderscheid gemaakt wordt op grond van geslacht bij werving en selectie<sup>1</sup> voor een functie, het aangaan en het beëindigen van een functie, arbeidsvoorwaarden, bevordering en scholing en vorming. Wel kunnen wij op grond van de onevenwichtige samenstelling van een team met name het ondervertegenwoordigde geslacht bij gelijke geschiktheid een voorkeursbehandeling geven.

Vrouwen binnen Aeres hebben verhoudingsgewijs vaker een deeltijd dienstverband en zijn iets ondervertegenwoordigd onder medewerkers met een fulltime dienstverband.

Aeres bevordert het door vrouwen verhogen van de arbeidsduur. Daarbij voorzien wij in een goede regeling voor kinderopvang en in goede mogelijkheden tot het combineren van arbeid en zorg (flexibele werktijden, ouderschapsverlof, onbetaald verlof). Het personeelsbeleid – ook voor mannen- wordt hier beter van.

Vrouwen zijn binnen Aeres verhoudingsgewijs minder in de hogere functies te vinden. Aeres voert actief beleid om tot een evenwichtige man/vrouw verhouding ook in de hogere schalen te komen.

### Gender doelstellingen

- Veilig klimaat waarin diversiteit gewaardeerd wordt. Waarin zowel mannen als vrouwen zich thuisvoelen.
- Een vrouwvriendelijk personeelsbeleid waar iedereen baat bij heeft
- Vergroten van zichtbare en invloedrijke vrouwelijke rolmodellen.
- Instroom van nieuw personeel op maat, welke een gemengde teamsamenstelling bevordert

Voorwaarden voor een succesvol Gender beleid is dat deze gedragen wordt door het management. Deze Gender notitie is dan ook vastgesteld door het CvB in het Aeres MT en heeft instemming verkregen van de GMR.

---

<sup>1</sup> Zie ook onze protocollen werving & selectie, Aeres weet zich gebonden aan de NVP gedragscode

### Mogelijkheden bij ongelijke behandeling

Aeres draagt zorg voor een goed werkklimaat waarin mannen en vrouwen zich veilig weten en waarin sexe verschillen juist gewenst zijn en complementair zijn aan elkaar.

Mocht een collega zich onverhoopts onheus bejegend voelen op dit punt dat staan hiertoe royaal onze bezwaarprocedure open (zie voorbeeld klachtenregeling Groenhorst College).