

NRG | PALLAS Statement over Inclusie, Diversiteit en Gendergelijkheid



Bij NRG | PALLAS werken we aan een inclusieve en diverse organisatie, omdat we overtuigd zijn van de waarde van inclusie en diversiteit voor de medewerkers en voor NRG | PALLAS. We onderkennen elkaars potentieel, we zetten het in en ontwikkelen het. We bieden gelijke kansen aan en waarderen de bijdragen van medewerkers, ongeacht religie, cultuur, etniciteit, gender, leeftijd en seksuele oriëntatie. Als we hierin kunnen verbeteren, dan spreken we elkaar aan en willen we aangesproken worden om daadwerkelijk te kunnen verbeteren. Zo optimaliseren we onze organisatie en creëren we een omgeving waarin medewerkers met plezier kunnen werken en naar vermogen kunnen presteren.

INLEIDING

Gendergelijkheid is een belangrijk onderdeel van het bredere thema 'inclusie en diversiteit' en daarmee van de ambitie van NRG | PALLAS om onze cultuur te versterken. De concrete ambities van NRG | PALLAS voor gendergelijkheid zijn geformuleerd in dit Gendergelijkheid Plan (GEP) en zijn zoveel mogelijk vertaald naar concrete doelstellingen. Ons GEP vult ook de verwachtingen in van de Gender Equality Strategy 2020-2025 van de Europese Commissie. De Europese Commissie zet zich in om, onder andere binnen de kaders van het Horizon Europe programma voor onderzoek en innovatie, gendergelijkheid te bevorderen. Het doel is een Europese Unie waar "*vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun diversiteit*" vrij zijn om hun eigen levensweg te volgen, gelijke kansen hebben om zich te ontplooiën en op voet van gelijkheid kunnen deelnemen aan en leidinggeven aan onze Europese samenleving. Deze inspanning draagt ook bij tot duurzame ontwikkelingsdoelstellingen.

De volgende paragrafen beschrijven de ambities en aanpak van NRG | PALLAS met betrekking tot gendergelijkheid. We nemen in dit plan de door de Europese Commissie aanbevolen elementen op:

1. Balans tussen werk en privéleven en organisatiecultuur
2. Opleiding
3. Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming
4. Gendergelijkheid bij werving en loopbaanontwikkeling
5. Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie
6. Gegevensverzameling en monitoring
7. Specifieke middelen en verantwoordelijkheden

Het plan zal jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig worden bijgesteld.

1 BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN EN ORGANISATIECULTUUR

Het goede evenwicht tussen werk en privéleven is van groot belang voor het creëren van een stimulerende en op prestaties gerichte organisatiecultuur. NRG | PALLAS zet zich in een cultuur te creëren die alle medewerkers – ongeacht opleiding, religie, cultuur, etniciteit, gender, leeftijd en seksuele oriëntatie – nodig hebben om een bijdrage aan de organisatiedoelstellingen te kunnen leveren.

Onze arbeidsomstandigheden dragen bij aan een gezond evenwicht tussen het werk en het privéleven van onze werknemers. Zo maken we het mogelijk om:

- in elke functie en op elk niveau in deeltijd te werken als dat voor de uitoefening van de functie mogelijk is;
- maximale flexibiliteit te bieden met betrekking tot werktijden en werklocatie als de uit te voeren werkzaamheden dat mogelijk maken;
- naast de reguliere vrije dagen en flextijd, extra verlof te kopen;
- voor een bepaalde periode een sabbatical op te nemen als dat gewenst wordt door de betreffende medewerker;
- verlof op te nemen om te zorgen voor familieleden die ziek zijn of hulp nodig hebben en gebruik te maken van verschillende soorten zwangerschaps- en partnervoorzieningen (conform de wettelijke bepalingen).

Uit kwantitatieve analyses op het gebied van beloning, prestatiebeoordeling en bevordering blijkt dat de indicatoren voor mannen en vrouwen bij NRG | PALLAS vergelijkbaar zijn. Tegelijk wordt erkend dat er ruimte is voor verbetering op sommige gebieden, zoals het percentage vrouwen in hogere management- en leidinggevende functies en ontwikkelingskansen voor vrouwen.

Wij nemen dit zeer serieus en werken aan een inclusieve en diverse organisatiecultuur en streven naar gendergelijkheid in onze leidinggevende en hogere managementfuncties.

Maatregelen en doelstellingen

Voor 2023-2025 definiëren we geen specifieke doelstellingen voor arbeidsomstandigheden met betrekking tot gendergelijkheid. We volgen de huidige indicatoren en als dit nodig is, voeren we aanpassingen door.

Wat de organisatiecultuur betreft, streven wij ernaar het bewustzijn, de kennis en de vaardigheden van alle managers (besluitvormers) en medewerkers te verbeteren, niet alleen met betrekking tot gendergelijkheid, maar ook met betrekking tot andere thema's op het gebied van diversiteit en inclusie.

In 2023-2025 zullen we:

- onze tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers blijven gebruiken om het mogelijk te maken in te spelen op signalen en mogelijke verschillen op het gebied van gendergelijkheid;
- investeren in een inclusieve organisatiecultuur. We zullen dit ondersteunen door middel van:
 - a. Dialoog: dit is een productieve aanpak om empathie voor en interactie met verschillende groepen aan te moedigen, perspectieven uit te wisselen en bewustzijn te creëren. Managers worden aangemoedigd en ondersteund om de dialoog in hun eenheden en afdelingen op gang te brengen.
 - b. Bewustwording: we zullen in 2023 o.a. via interne communicatiekanalen (intranet, interne presentaties, etc.) informatie over inclusie, diversiteit en gendergelijkheid delen, zoals interviews en ervaringsverhalen. Waar mogelijk en zinvol zullen we aansluiten bij nationale en internationale campagnes op dit gebied.

2 OPLEIDING

NRG | PALLAS biedt haar medewerkers tal van opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten. Continue ontwikkeling is cruciaal voor persoonlijke en professionele groei en voor een kennisgerichte onderneming als NRG | PALLAS.

NRG | PALLAS biedt aan alle medewerkers cursussen aan voor zelfleiderschap en de balans tussen werk en privé. We stimuleren iedereen om een persoonlijk en professioneel ontwikkelingsprogramma op te stellen. We bieden elk jaar aan een selecte groep binnenkomend talent een tweejarig traineeprogramma.

Alle programma's zijn gericht op persoonlijke en professionele groei, interpersoonlijke vaardigheden en teamontwikkeling.

Maatregelen en doelstellingen

In 2023-2025 zullen wij specifieke aandacht besteden aan gender- en culturele inclusie in onze opleidingsactiviteiten door nieuwe opleidingsmodules toe te voegen aan het interne programma en door het thema genderdiversiteit en -inclusie in onze relevante cursussen op te nemen.

3 GENDEREVENWICHT IN LEIDERSCHAP EN BESLUITVORMING

Genderevenwicht in het management van NRG | PALLAS (leiderschap, besluitvormers) vertegenwoordigt een duidelijke meerwaarde voor de kwaliteit van de besluitvorming. NRG | PALLAS vindt het essentieel om het goede voorbeeld te geven (voor onder andere jonge, vrouwelijke medewerkers).

Functie / functieniveau	NRG		PALLAS	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
Raad van Toezicht	75	25	75	25
Raad van Bestuur/Directie	100	0	100	0
MT rapporterend aan directie	80	20	-	-
(Programma) Management Teams	-	-	85	15
Afdelingshoofden	89	11	69	31
Overige leidinggevenden	-	-	100	0

Maatregelen en doelstellingen

Onze ambitie voor 2023-2025 is om:

- het genderevenwicht in ons leiderschap verder te verbeteren. We zullen rekening houden met een combinatie van wie nodig is voor de baan en wie nodig is in het team en in de organisatorische context.
- in onze regelmatige evaluatie van het functioneren van het leiderschap van de organisatie oog te hebben voor de gevolgen van ongewenste genderbias.
- de kennis en vaardigheden van het leiderschap en HR te versterken met betrekking tot onbevooroordeelde selectie- en aanwervingsprocessen.

4 GENDERGELIJKHEID BIJ WERVING EN LOOPBAANONTWIKKELING

NRG | PALLAS zet voor de medewerkers in op een genderevenwichtige vertegenwoordiging die ten minste de uitstroom van afstuderende studenten van de universiteit, hogeschool en ROC met voor NRG | PALLAS relevante diploma's evenaart. Volgens het CBS was in 2020 van de afgestudeerden in wiskunde en natuurwetenschappen 55% man en 45% vrouw. Bij technische afgestudeerden was dat 67% mannen en 33% vrouwen.

Wat betreft de loopbaanontwikkeling hebben we geconstateerd dat het evenwicht tussen mannen en vrouwen minder gelijk is.

Het NRG | PALLAS-evenwicht tussen mannen en vrouwen bij:

Functie / functieniveau	NRG		PALLAS	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
(Vak)specialisten techniek	94	6	78	22
Senior (vak)specialisten techniek	-	-	100	0
Operationele functies	90	10	0	0
Staffuncties	59	41	36	64
Consultancy	76	24	-	-
Totaal personeelsbestand	79	21	67	33

Maatregelen en doelstellingen

Acties 2023-2025:

- versterken wervingsproces, zodat dit inclusie en diversiteit bevordert. Dit zal bereikt worden door meer aandacht te besteden aan de samenstelling van selectiecommissies (met leden van verschillende leeftijden, kennisniveau, geslacht enz.) en door gender neutrale taal te gebruiken in personeelsadvertenties;
- tijdens het wervingsproces selectiecomités aanmoedigen om expliciet rekening te houden met teamdiversiteit en een bewustmakingsvideo over onbewuste vooroordelen in werving- en selectieprocedures aan te bieden;
- bij inspanningen voor employer branding op sociale media aandacht besteden aan gendergelijkheid in beeldmateriaal;
- het percentage vrouwen op medior- en seniorniveau en hoger verhogen. NRG | PALLAS zal
 - a. goed kijken naar de uitstroom van vrouwen en inspelen op mogelijke signalen die verband houden met gender(on)gelijkheid;
 - b. de kennis en vaardigheden van HR en leiderschap versterken met betrekking tot onbevooroordeelde selectie-, wervings- en promotieprocessen.

5 MAATREGELEN TEGEN GENDER GERELATEERD GEWELD, WAARONDER SEKSUELE INTIMIDATIE

NRG | PALLAS vindt het belangrijk alle medewerkers een prettige en veilige werkomgeving te bieden. NRG | PALLAS treedt daarom op bij ongewenst gedrag, waaronder wordt verstaan: alle gedrag van een aanstichter dat een bepaalde medewerker sociale, psychische en/of fysieke schade toebrengt en dat ook maatschappelijk en objectief als ongepast, aanstootgevend, kwetsend en/of bedreigend kan worden ervaren. Dergelijk gedrag is onaanvaardbaar.

Maatregelen en doelstellingen

Acties 2023-2025:

- bestaande gedragscodes ('codes of conduct') actualiseren en integreren;
- de verschillende soorten en niveaus van ongewenst gedrag in onze organisatie zo goed mogelijk signaleren en bespreekbaar maken;
- het jaarverslag van vertrouwenspersoon als directie bespreken en delen en bespreken met onze ondernemingsra(a)d(en);
- informatie beschikbaar stellen aan alle medewerkers over hoe te handelen wanneer zij ongewenst gedrag tegenkomen, bij wie zij terecht kunnen voor hulp en hoe zij vertrouwenspersonen kunnen raadplegen.

6 GEGEVENSVERZAMELING EN MONITORING

Jaarlijks wordt gerapporteerd over de volgende naar geslacht uitgesplitste gegevens en indicatoren met betrekking tot personeel:

- Genderevenwicht in de organisatie en specifiek in het management.
- Promoties van alle medewerkers, inclusief genderspecifieke uitsplitsing.
- Prestatiebeoordeling (scores) voor al het personeel, met inbegrip van naar geslacht uitgesplitste gegevens.
- Absenteïsme, waar mogelijk inclusief genderspecifieke uitsplitsing.

7 SPECIFIEKE MIDDELEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

De verantwoordelijkheden voor de implementatie van inclusie en diversiteit, en specifiek gendergelijkheid, zijn verbonden met onze operationele processen. De afdeling Human Resources faciliteert de HR-processen (zoals werving, selectie, onboarding, opleiding en ontwikkeling, loopbaanplanning en -training, de prestatiecyclus, HR juridische zaken & beleid). NRG | PALLAS doet dit in gezamenlijke verantwoordelijkheid met het strategisch managementteam.