



Beleid op Gendergelijkheid, Diversiteit, Inclusie en Gedrag 2025

Hieronder volgt een overzicht van de maatregelen, beleid en activiteiten op het gebied van gendergelijkheid, diversiteit en inclusie binnen New Energy Coalition.

1 Inleiding

New Energy Coalition zet zich in voor een inclusieve werkomgeving waar werknemers in alle lagen van de organisatie, ongeacht hun afkomst, gender, seksuele geaardheid, nationaliteit etc. dezelfde kansen krijgen en zich zoveel mogelijk kunnen ontwikkelen. Daarbij is het ook belangrijk dat zij zichzelf kunnen zijn en zich daarbij veilig voelen binnen de organisatie van New Energy Coalition. Een prettige, veilige werksfeer draagt bij aan een gezond sociaal klimaat. Met dit document willen wij zorgen voor hetzelfde vertrekpunt en op deze manier transparantie creëren in de verwachtingen van en naar elkaar.

2. Doelstellingen

Het bevorderen van een inclusieve en respectvolle omgeving;
Het voorkomen en bestrijden van alle vormen van ongewenst gedrag;
Het waarborgen van gelijke kansen voor alle medewerkers;
Het bevorderen van een inclusieve cultuur waarin diversiteit wordt gewaardeerd.

3. Gedragscode

New Energy Coalition vindt een werkomgeving waar iedereen zich prettig en veilig voelt belangrijk. In dit document staat helder omschreven welke gedragscode binnen het bedrijf wordt gehanteerd en wat wij onder ongewenst gedrag scharen. Na ontvangst van een klacht omtrent ongewenst gedrag zal deze melding altijd in behandeling worden genomen. In dit document staat ook nauwkeurig omschreven wat eventuele vervolgstappen zijn na de ontvangst van een klacht. Om bias te voorkomen zal een op dat moment nader te vormen externe commissie de klacht onderzoeken waarbij gestart zal worden met hoor en wederhoor. Indien de commissie na uitvoerig onderzoek vaststelt dat er inderdaad sprake is van ongewenst gedrag dan zal New Energy Coalition passende maatregelen nemen, deze kunnen bestaan uit schriftelijke waarschuwing die in het personeelsdossier komt tot aan ontslag.

Deze gedragscode werkt met de volgende richtlijnen:

- > Medewerkers respecteren degene tot wie zij zich richten of dat nu een collega, klant, partner of leverancier is. Blijf vriendelijk en beleefd. Luister naar elkaar, laat elkaar uitspreken en stel vragen bij onduidelijkheden.
- > Houd je aan afspraken die je samen maakt, informeer tijdig als gemaakte afspraken niet kunnen worden nagekomen.
- > Ongewenst gedrag, etnische laster, persoonlijke beledigingen en obsceniteiten zijn niet geoorloofd.
- > De privacy van anderen wordt gerespecteerd.
- > Medewerkers brengen zichzelf en New Energy Coalition niet in verlegenheid met tekst en/of video- of fotomateriaal waarmee zij niet geassocieerd willen worden.
- > Medewerkers zijn persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud die ze publiceren op blogs, wiki's, forums, whatsapp groepen en andere media.
- > Medewerkers mogen geen vertrouwelijke en/of schadelijke informatie verstrekken over, collega's, klanten, partners of leveranciers.
- > Neem contact op met je leidinggevende of vertrouwenspersoon bij de geringste twijfel over mogelijk ongewenst gedrag door collega's, klant, partner of leverancier.
- > New Energy Coalition mag alle informatie die medewerkers op internet zetten en die openbaar is,

gebruiken. Dit mag zolang de medewerker in dienst is, maar bijvoorbeeld ook in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Neem contact op met je leidinggevende of vertrouwenspersoon bij de geringste twijfel over mogelijk ongewenst gedrag door collega's, klant, partner of leverancier.



4. Wat valt er onder ongewenst gedrag en hoe herken je het?

> **Pesten**

Gedrag dat herhaaldelijk gebeurt, waarbij één persoon of groep een ander opzettelijk pijn doet, vernedert, bedreigt of buitensluit, vaak de intentie om te schaden. Hierbij kan een machtsverhouding een negatieve impact hebben. Het pestgedrag kan direct tegen de persoon gericht zijn, denk aan kleineren, negeren of buitensluiten of het kan achter iemands rug om gebeuren denk hierbij aan roddelen of het verspreiden van valse geruchten.

> **Seksuele intimidatie**

Deze vorm van intimidatie kan variëren van seksuele getinte grapjes en opmerkingen tot handtastelijkheden, seksueel getinte e-mails/appjes en seksueel geweld.

> **Discriminatie**

Een collega ongelijk behandelen of beoordelen op basis van geslacht, opleiding, afkomst, geloof, handicap.

> **Agressie en geweld**

Agressie en geweld kunnen verschillende vormen aannemen: verbale agressie zoals uitschelden, schreeuwen of vloeken. Fysieke agressie zoals stevig beetpakken, duwen, slaan, schoppen. Psychische agressie zoals iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, chanteren of vernederen.

> **LGBTQIA+-fobie**

Dit gaat over uitingen van negatieve gevoelens en gedrag tegenover gender- en seksueel diverse personen die ontstaan uit (voor)oordelen over seksualiteit en gender.

De medewerker kan een melding van ongewenst gedrag doen bij de leidinggevende, de in- of externe vertrouwenspersoon, of de bedrijfsarts. Informatie die gedeeld wordt met de vertrouwenspersoon wordt nooit zonder uitdrukkelijke toestemming gedeeld met de werkgever.

Bij het doen van een melding wordt de volgende procedure gevolgd:

> **Bespreken**

Het aanspreken van een collega over de ongewenste omgangsvormen, dit kan door het slachtoffer of de naaste collega's die het gedrag constateren gedaan worden. Het gedrag kan immers bewust, maar ook onbewust plaatsvinden. Bij angst of gevoel dat dit niet constructief zou verlopen, kan eventueel worden gekozen om eerst een gesprek met leidinggevende of vertrouwenspersoon te voeren. Doel: om samen weer tot een goede werksituatie te komen en bewustzijn te creëren.

> **Melden**

Het melden van ongewenst gedrag kan bij een leidinggevende. Deze stap kan worden overgeslagen indien de medewerker kiest voor een melding bij de bedrijfsarts of de in-externe vertrouwenspersoon. Doel: in overleg met de leidinggevende tot een oplossing zien te komen

> **Hulp inschakelen**

Al dan niet hulp zoeken bij de vertrouwenspersoon of andere externe specialist. Doel: deze geeft advies aan het slachtoffer over mogelijke vervolgstappen

> **Klacht**

Komt er geen oplossing of is de geboden oplossing niet naar tevredenheid dan kan het slachtoffer een schriftelijke klacht indienen bij de klachtencommissie (voetnoot *2). Doel: Samen bemiddelen en samen oplossen

> **Onderzoek**

Hoor en wederhoor door de klachtencommissie. Doel: Vaststellen gegrondheid klacht conform gedragscode van New Energy Coalition

> **Uitspraak**

De directie van New Energy Coalition doet een uitspraak en neemt zo nodig passende maatregelen; beide partijen zijn gebonden aan de uitspraak. Doel: Om uiteindelijk de klacht geheel om te lossen

Wat zijn eventuele consequenties van ongewenst gedrag

Medewerkers die ongewenst gedrag vertonen riskeren sancties in de vorm van een schriftelijke waarschuwing, demotie of uiteindelijk ontslag. De directie zal per geval beoordelen welke maatregel passend wordt geacht.



5. Gender equality policy NEC (omschrijving huidige situatie)

De directie en de Raad van Toezicht van New Energy Coalition onderkennen het belang van gendergelijkheid en het doel van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. Een divers personeelsbestand is daarbij van grote waarde.

5.1 Genderevenwicht in Management en besluitvorming

De Raad van Toezicht vindt een evenwichtig personeelsbestand belangrijk. De tweekoppige directie bestaat momenteel uit één man en één vrouw. De ambitie om de diversiteit en inclusie te behouden en daar waar nodig te versterken wordt hiermee benadrukt.

New Energy Coalition heeft (senior) experts, zowel man als vrouw in dienst die het management daar waar nodig informeren en adviseren in diverse (subsidie)projecten. Deze projecten kunnen zowel regionaal, nationaal als internationaal georiënteerd zijn. Van de 58 medewerkers is in 2025 39% vrouw.

5.2 Werk- Privé balans en organisatiecultuur

New Energy Coalition wil een gezonde balans tussen werk en privé graag stimuleren. De medewerkers hebben (tot zekere hoogte) autonomie over hun werk- en urenindeling, daarnaast krijgen alle medewerkers (in overleg met hun leidinggevende) de mogelijkheid om maximaal 50% van hun arbeidstijd vanuit huis of een andere locatie te werken. Vanaf april 2022 biedt New Energy Coalition medewerkers een deelname aan het programma ASR Vitality. Dit programma is gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. New Energy Coalition wil graag een vitale organisatie creëren waar de medewerkers plezier in hun werk hebben en geestelijk en lichamelijk gezond zijn.

5.3 Beloning

New Energy Coalition streeft een gelijke beloning man/vrouw na. Hiervoor is in januari 2019 een salarishuis/systematiek ingericht die medewerkers inschaalt op basis van opleiding en werkervaring.

5.4 Gebouw/Terrein

Het kantoorgebouw biedt op iedere etage diverse toiletruimtes. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen toiletruimte voor mannen en voor vrouwen, naast dit onderscheid heeft het gebouw op iedere etage een rolstoel-toegankelijk toilet (invalidentoilet). Sinds 2023 is op de begane grond een genderneutraal toilet beschikbaar.

Het terrein van de universiteit is verlicht en heeft eigen bewaking. De parkeerterreinen zijn centraal gelegen en goed verlicht. Ook hier is camera toezicht aanwezig. De fietsenstallingen zijn inpandig hebben camera's en zijn na 20.00 uur alleen met een toegangspas te betreden. De fietsenstallingen zijn ook goed verlicht. Het onderhoud ligt in handen van de Terreinbeheer van de Rijksuniversiteit Groningen.

6. Methode, middelen, tijd

6.1 Werving en loopbaanontwikkeling

New Energy Coalition streeft bij werving naar een geschikte kandidaat ongeacht zijn of haar gender, achtergrond, geloof of anderszins. Als (inter)nationaal georiënteerd bedrijf zijn wij trots op de diversiteit in het personeelsbestand. Het personeelsbestand bestaat uit mensen uit Nederland, Europa en ook van buiten Europa, 1 op de 5 medewerkers heeft een nationaliteit anders dan de Nederlandse. Om het personeel dat van buiten Nederland, dan wel van buiten Europa komt zo goed mogelijk te begeleiden is New Energy Coalition in 2021 een samenwerking aangegaan met "The Relocation Company", dit bedrijf adviseert en assisteert bij de aanvragen en/of verlengingen van werkvergunningen van kennismigranten.

In 2021 is New Energy Coalition door de Immigratie en Naturalisatiedienst als erkend referent geregistreerd in het openbaar register van erkende referenten van de IND.

De voertaal binnen New Energy Coalition is Nederlands. Voor internationale medewerkers biedt New Energy Coalition Nederlandse taalcursussen aan, om de taal te leren.



6.2 Maatregelen ongewenst gedrag

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Het is wenselijk als een getroffen werknemer met zijn problemen terecht kan bij een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf. Hiervoor heeft New Energy Coalition zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon beschikbaar.

Het beleid van New Energy Coalition start echter met de preventie van ongewenst gedrag en doet dit door het personeel meerdere malen per jaar tijdens bijeenkomsten zoals de Meet-up, bila's, maar ook in een planning- en of beoordelingsgesprek te informeren over de gedragsregels binnen New Energy Coalition. Daarnaast spelen voorbeeldgedrag en elkaar kunnen aanspreken ook een grote rol in de preventie van ongewenst gedrag. Tijdens voortgangsgesprekken is er ruimte om het onderwerp, indien daar behoefte aan is te adresseren. In 2023 heeft het voltallige management een cursus Sociale Veiligheid van ArboNed gevolgd.

7. Dataverzameling en monitoring

Data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar binnen de HR afdeling, waarbij de regels rondom privacy streng worden nageleefd. De HR afdeling verstrekt jaarlijks een KPI rapportage aan het management om hen te informeren over de voortgang, ontwikkeling en samenstelling binnen het personeelsbestand.

In 2020 is voor het eerst een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek gehouden, een zogenaamde nulmeting. Hierbij is ook aandacht voor de uitvraag naar werk en privé balans als ook sociaal psychologisch belasting. Hierbij is de uitslag beïnvloed door de Covid-19 situatie waarbij medewerkers vanaf maart 2020 vanuit huis hun werkzaamheden hebben moeten uitvoeren.

In 2022 is wederom een Medewerkers Tevredenheidsonderzoek gehouden, dit is een opvolging van het onderzoek van 2020. Door het gehouden Preventief Medisch Onderzoek van 2024 zal een volgend MTO in 2025 worden gehouden.

Deze policy is voor het eerst opgesteld op 1 mei 2022 te Groningen, en herzien in 2025.

Dit beleid wordt actief gecommuniceerd aan alle medewerkers en is beschikbaar binnen Teams en in het personeelshandboek. Indien nodig zal deze policy worden aangepast om de om de effectiviteit te waarborgen.

Wij, de directie van New Energy Coalition, verbinden ons ertoe om een werkplek te bieden die vrij is van discriminatie en waar iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Wij geloven dat gendergelijkheid, diversiteit en inclusie essentieel zijn voor het succes en de groei van onze organisatie.

Namens New Energy Coalition,

M.G. Abbink-Pellenbarg Msc.
CEO

Namens de Raad van Toezicht

P. den Oudsten
Voorzitter RvT



Richtlijnen EU (verplicht)

1) Openbaar document

- a) Het gendergelijkheidsplan is een formeel, openbaar document
- b) Het plan is getekend door het topmanagement van de instelling
- c) Het plan is beschikbaar op de website van de instelling
- d) Het plan wordt binnen de instelling verspreid

2) Middelen

- a) Er zijn middelen toegewezen voor posities of teams toegewijd aan gendergelijkheid
- b) Voor anderen is tijd gereserveerd om te werken aan gendergelijkheid

3) Dataverzameling en monitoring

- a) Data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar
- b) Jaarlijkse evaluatie van en rapportering over de voortgang en resultaten

4) Training en capaciteitsopbouw

- a) De gehele organisatie is betrokken
- b) Aanpak van gender bias bij mensen en in beslissingen
- c) Gezamenlijke actie op specifieke onderwerpen

Richtlijnen EU (aanbevolen aandachtsgebieden)

- a) Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie
- b) Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming
- c) Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling
- d) Integreren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs
- e) Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.