

Plan voor Gendergelijkheid – NFK

In dit document beschrijft de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK) haar plan voor gendergelijkheid (Gender Equality plan (GEP)). Het plan sluit aan bij de richtlijnen van Horizon Europe en past bij de waarden, missie en inclusieve cultuur van NFK.

Algemeen

NFK komt op voor de ruim 900.000 mensen die leven met of na kanker en hun naasten, en voor mensen met een erfelijke aanleg voor kanker. Het belang van de kankerpatiënt staat centraal in alles wat NFK doet. NFK wil een diverse, inclusieve en veilige omgeving zijn voor medewerkers en betrokkenen.

Gendergelijkheid

NFK staat voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender. Er is aandacht voor een evenwichtige vertegenwoordiging in leidinggevende functies, de directie en het managementteam (MT), en de raad van toezicht (RvT).

Openbaar document

Dit document is openbaar en gepubliceerd op nfk.nl. De directie heeft het document goedgekeurd. Medewerkers kunnen het raadplegen via het intranet.

Middelen

Human Resources (HR) is verantwoordelijk voor het beleid rond gendergelijkheid. Het hoofd HR draagt hiervoor de eindverantwoordelijkheid en werkt hierin samen met het MT.

Dataverzameling & monitoring

NFK verzamelt jaarlijks gegevens over onder andere personeelsopbouw, instroom en contractvormen, uitgesplitst naar gender. De uitkomsten worden gebruikt om beleid te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Training & bewustwording

NFK organiseert trainingen en workshops over gendergelijkheid. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder meer bewustwording van (onbewuste) vooroordelen, gendersensitieve communicatie en sociale veiligheid.

Additionele onderwerpen

a. Werk-privé balans & cultuur

NFK onderkent dat het essentieel is om een gezonde balans tussen werk en privé te faciliteren, om zowel mannen als vrouwen in staat te stellen om (zorg)taken in hun privésituatie te kunnen combineren. Medewerkers kunnen gebruikmaken van flexibele werktijden, een individueel keuzebudget en thuiswerkvoorzieningen. Er is een interne contactpersoon beschikbaar en medewerkers worden geïnformeerd over verlofregelingen.

b. Genderbalans in besluitvorming

NFK werkt aan een evenwichtige samenstelling van teams en besluitvormingsorganen. Medewerkers krijgen gelijke kansen om zich te ontwikkelen richting leidinggevende rollen. Dit wordt ondersteund met coaching en training, met extra aandacht voor leidinggevendenden.

c. Gendergelijkheid in HR-processen

Werving en selectie verlopen zorgvuldig, transparant en volgens de sollicitatiecode van de NVP. Vanaf de vacaturetekst tot en met indiensttreding is er aandacht voor gelijke kansen. Bij gelijke geschiktheid krijgen medewerkers gelijke mogelijkheden in hun loopbaanontwikkeling.

d. Inclusieve communicatie

NFK besteedt in communicatie en waar relevant in onderzoek aandacht aan gender en inclusie, en deelt hierover actief kennis en inzichten.

e. Ongewenst gedrag & integriteit

NFK heeft een gedragscode opgesteld en gecommuniceerd aan alle medewerkers. Medewerkers kunnen terecht bij een interne klachtencommissie en bij een interne of externe vertrouwenspersoon. Veiligheidsrisico's worden periodiek in kaart gebracht via een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).