



Dedicated to innovation in aerospace

INTENTIEVERKLARING

GENDER EQUALITY PLAN 2021

INLEIDING

Het Koninklijk Nederlands Lucht- en Ruimtevaartcentrum (NLR) erkent het belang van de boodschap van de Europese Unie: "streven naar gendergelijkheid binnen onderzoek". Bij NLR stopt dit streven niet bij onderzoek. Gendergelijkheid is bij ons onderdeel van de totale visie op diversiteit, inclusiviteit én gelijkheid. Hoe we hier invulling aan geven is te lezen in dit document.

LERENDE ORGANISATIE

Wij zijn een Lerende Organisatie. Dat wil zeggen dat wij in staat zijn blijvend in te spelen op de veranderende omgeving en waar leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is. Het blijvend leren & ontwikkelen van onze medewerkers in alle functies en levensfasen is nauw verbonden aan het succes van NLR.

Openheid, dialoog en het zo laag mogelijk leggen van verantwoordelijkheden zijn zaken die passen bij de cultuur van een Lerende Organisatie. Op die cultuur bouwen we in de strategieperiode 2022 - 2025 door met onze ambitie een diverse, gelijke en inclusieve organisatie te zijn. Een organisatie waarbij alle medewerkers zich veilig, inclusief en gelijk voelen én met gelijke kansen voor iedereen.

ZICHTBAARHEID VAN VROUWEN

Ons personeelsbestand bestaat momenteel uit 14% vrouwen, waarvan 49% in niet-ondersteunende functies. Daarmee is de populatie van NLR geen representatieve vertegenwoordiging van de samenleving. Vanuit de gedachte dat diverse teams sterker zijn dan uniforme én omdat wij willen aansluiten op de ontwikkelingen in de samenleving, streven wij naar een hogere vrouwelijke vertegenwoordiging binnen NLR.

Wij stellen onszelf als doel dat in 2030 tenminste 30% van ons personeelsbestand uit vrouwen bestaat (inclusief leidinggevende functies). Dit gaan we bereiken door dat iedere leidinggevende die een nieuwe medewerker wil werven tenminste 30% vrouwelijke kandidaten kan spreken. Wanneer nodig zetten we werving & selectiebureaus in om expliciet naar vrouwelijk talent zoeken.

We zijn ons ervan bewust dat meer acties nodig zijn om ons doel te realiseren in 2030. We zetten dan ook in op het promoten van een toekomst bij NLR. In onze Development Classes bereiden we talent uit de eigen organisatie voor op een toekomst in een onder meer een leidinggevende functie. Daarnaast organiseren we diverse lezingen en events voor studenten (middelbaar- en hoger onderwijs). In het kader van gelijkheid tussen mannen en vrouwen gaan wij meer zichtbaarheid creëren van o.a. vrouwelijke technici en leidinggevendenden die bij ons werken. Denk hierbij aan een seminar dat ieder jaar plaatsvindt op internationale vrouwendag en awareness- en women in STEM-sessies voor alle medewerkers.

Dit alles om jong vrouwelijk talent zo vroeg als mogelijk in hun carrière te bereiken en te inspireren.

Door ons te richten op de toekomstige generatie, het talent dat we al in huis hebben én het aantrekken van nieuw vrouwelijk talent zijn wij ervan overtuigd het gestelde doel in 2030 te kunnen realiseren.

MONITORING EN VERZAMELEN DATA

Vanuit onze bedrijfscultuur hechten we veel waarde aan openheid. Om de resultaten van onze inzet op gebied van diversiteit, inclusiviteit en gelijkheid zichtbaar te maken wordt hier jaarlijks over gerapporteerd.

Daarmee geven we inzicht in o.a. de man/vrouw verdeling, leeftijd, in-, door-, en uitstroom, salarisgelijkheid, genderverdeling op leidinggevende posities en de beleving van veiligheid. Hiermee laten we zien wat goed gaat, of we op schema liggen naar 2030 en maken we zichtbaar waar op bijgestuurd moet worden. Uiteraard zal publicatie in lijn zijn met privacywetgeving.

Ook wordt op regelmatige basis de Medewerker Monitor uitgevoerd. Door middel van dit online onderzoek kunnen medewerkers laten weten wat zij vinden van NLR als werkgever. Wat gaat goed, wat kan beter of anders? En hoe dan? In dit onderzoek worden vragen gesteld over o.a. veiligheid, arbeidsomstandigheden, ongewenst gedrag en vertrouwen. Vanaf de volgende Medewerker Monitor worden er vragen aan toegevoegd over diversiteit, inclusie en gelijkheid. Op deze manier kan een start gemaakt worden met het verzamelen van data rondom deze onderwerpen.



Dedicated to innovation in aerospace

CARRIÈRE

NLR streeft naar en biedt gelijke carrièrekansen. Dit doen wij door in ons HR-beleid en loopbaanontwikkeling expliciet aandacht te hebben voor diversiteit, inclusie en gelijkheid. Belangrijke aspecten hierbij zijn bewustzijn vergroten en onbewuste vooroordelen te verkleinen. Hiervoor gaan wij op dit thema trainingen aanbieden aan de organisatie.

Ook zorgen wij dat bij werving & selectie gebruik wordt gemaakt van (gender)diversiteit in het team dat verantwoordelijk is voor werving en selectie. We werken samen met opleidingsinstituten en opleidingen om proactief (gender)divers talent te scouten en we maken – wanneer nodig – gebruik van actieve rekrutering van kandidaten gericht op (gender)divers aanbod.

Loopbaanbegeleiding stimuleert gelijke kansen en is makkelijk toegankelijk voor alle medewerkers van NLR. Zo kennen we NLR-coaches, mentors en de eerdergenoemde development classes. Ook hier streven we ernaar dat iedereen de keuze heeft uit een mannelijke of vrouwelijke coach of mentor.

Passend bij onze bedrijfscultuur hecht NLR veel waarde aan een gezonde “work-life balance”. Deze balans zorgt ervoor dat iedereen voldoende energie heeft in zijn werk én in staat is werkte combineren met de thuissituatie. Zo biedt NLR de mogelijkheid tot deeltijd werken, flexibele werktijden, flexibel thuiswerken en ouderschapsverlof. Daarnaast kunnen medewerkers bij diverse ‘loketten’ aankloppen, zoals de bedrijfsmaatschappelijk medewerker, NLR-coaches en vertrouwenspersoon, wanneer er onbalans is.

GENDER IN ONDERZOEK

NLR streeft bij het samenstellen van project- en onderzoeksteams naar een zo divers mogelijke samenstelling. Niet alleen qua achtergrond, zienswijzen en kennis maar ook op basis van gender. We zijn er van overtuigd dat divers samengestelde teams leiden tot een beter onderzoeksresultaat met zo min mogelijk vooroordelen. Hiermee waarborgen wij ook de genderdimensie in ons onderzoek.

Daarnaast wordt de dialoog over genderdimensie in de onderzoekswereld door ons gepromoot door hier informatie over te delen door o.a. podcasts, interviews en ons eigen intranet.

ORGANISATIE

Iedereen binnen NLR is zich ervan bewust dat wij een diverse, gelijke en inclusieve organisatie willen zijn en draagt zijn steentje bij. Zo behalen we met elkaar de gestelde doelstellingen.

Het directieteam steunt de ambities en neemt verantwoordelijkheid door het beschikbaar stellen van middelen en expertise om gendergelijkheid te garanderen en uitvoer te kunnen geven aan dit plan. Er is tevens een diversiteit & inclusie officer aangesteld. De officer is verantwoordelijk voor het uitvoeren van diverse NLR-brede activiteiten die voortkomen uit onze plannen en ambities op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkheid. En draagt hiermee bij aan het vergroten van de (gender)diversiteit binnen NLR en een cultuur waar iedereen zich welkom en veilig voelt met een juiste work-life balance. Deze officer krijgt een eigen budget toegewezen.

NLR kent ook een Diversity-Equality-Inclusion (DEI)-kernteam. Het kernteam reflecteert in samenstelling diversiteit door een mix van nationaliteit, gender, leeftijd, functie en achtergrond. Deze samenstelling van het kernteam en de activiteiten waarborgen een sterke connectie met de achterban d.w.z. alle medewerkers van NLR, de OR en het management. De officer zal samen met het kernteam het “diversiteit, inclusie en gelijkheid jaarplan” schrijven. Dit Gender Equality Plan zal worden geïntegreerd in het algemene jaarplan.

Naast dat het DEI-kernteam maandelijks bijeenkomt, vinden er regelmatig bijeenkomsten plaats waarbij alle medewerkers - die daar behoefte aan hebben - een bijdrage kunnen leveren aan de discussie over diversiteit, inclusie en gelijkheid binnen NLR. Met deze sessies zorgen we voor extra betrokkenheid en draagvlak binnen de organisatie.

ONDERTEKENING

Met het ondertekenen van het NLR-Gender Equality Plan geeft het directieteam commitment af om diversiteit, inclusie en gelijkheid, en Gendergelijkheid in het bijzonder, een prominente plek te geven in de processen, de cultuur en toekomstvisie van NLR.

Amsterdam, 18 november 2021

Ir. M.A.G. Peters
Algemeen Directeur

