

Gendergelijkheidsplan TNO

Gendergelijkheid is een essentieel onderdeel van TNO's ambitie om een diverse, inclusieve en gelijkwaardige werkplek voor iedereen te worden. De Raad van Bestuur van TNO onderstreept het belang dat de Europese Unie en de Europese Commissie hechten aan gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie. TNO erkent de waarde van een divers personeelsbestand en de cruciale rol die dit speelt voor de innovatieve kracht van TNO. TNO spreekt haar toewijding uit om een inclusieve werkomgeving te creëren, waar alle TNO medewerkers, ongeacht etniciteit, gender (identiteit), seksualiteit, nationaliteit, neurodiversiteit, leeftijd, religie, enz. (en alle kruispunten van deze diversiteitsdimensies), gelijkwaardige kansen moeten hebben, zich zo veel mogelijk kunnen ontwikkelen en natuurlijk zichzelf kunnen zijn binnen de TNO organisatie. Dit wordt onderstreept in de TNO Code.

Binnen TNO is aandacht voor gendergelijkheid onderdeel van een bredere ambitie om diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DEI) te versterken, wat ook benadrukt wordt in de TNO Strategie voor 2022-2025 die we hebben gepresenteerd aan het Nederlandse Ministerie van Economische Zaken en Klimaat. In dit Gendergelijkheidsplan vind je diversiteits-, gelijkwaardigheids- en inclusiemaatregelen, -beleid en -activiteiten die bij TNO zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.

Inhoud

Bestuur en beschikbare middelen	1
Dataverzameling en monitoring	2
DEI Training en Capaciteitsopbouw	2
Werk-privébalans en organisatiecultuur	2
Genderbalans in leiderschap en besluitvorming	3
Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling	3
Integratie van de genderdimensie in onderzoek	3
Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld	3
Meer informatie	3

Bestuur en beschikbare middelen

De Raad van Bestuur van TNO zorgt ervoor dat TNO toegewijde middelen en expertise heeft om DEI- en gendergelijkheidsmaatregelen (verder) te ontwikkelen en te implementeren. Het DEI bestuur wordt voorgezeten door de voorzitter van de Raad van Bestuur en houdt toezicht op het DEI Office. Het DEI Office bestaat uit de DEI Officier en DEI Consultant, die worden ondersteund met een budget van meer dan €250.000 en waar mogelijk en wenselijk een DEI trainee. Het DEI Office gebruikt deze middelen om bewustzijn te vergroten, een diverse, gelijkwaardige en inclusieve cultuur verder op te bouwen en DEI in de organisatie te verankeren.

De taken van het DEI Office zijn onder andere het vergroten van intersectioneel en specifiek bewustzijn over DEI gerelateerde zaken, het faciliteren van medewerkersbetrokkenheid en dialoog, het verbeteren van inclusieve en interculturele vaardigheden, het bevorderen van gelijkwaardige processen, het meten en monitoren van gegevens, en het implementeren

van een DEI werkwijze. Het DEI Office ondersteunt en werkt samen met de Employee Resource Groups (ERGs, medewerkersnetwerken) die door en voor medewerkers zijn opgericht, gericht op specifieke diversiteitsdimensies. Momenteel zijn er vier: Women@TNO, Rainbow@TNO, Cultural Diversity@TNO en Neurodiversity@TNO. Bovendien organiseren we vieringen zoals Pride Maand, Neurodiversiteit Dag en DEI Maand om het bewustzijn voor DEI te vergroten. Bewustwording van kwesties met betrekking tot gender en genderidentiteit is een belangrijk onderwerp in alle activiteiten.

Dataverzameling en monitoring

TNO meet en monitort de tevredenheid van medewerkers, inclusief ervaren inclusie, evenals de gender- en nationaliteitsverdeling van haar personeel op verschillende manieren. TNO heeft een HR-dashboard ontwikkeld waarin de verhoudingen tussen verschillende genders en Nederlands/niet-Nederlands kunnen worden geobserveerd. De verdeling van salarisschalen en de verdeling van deeltijdwerk tussen genders en Nederlands/niet-Nederlands kunnen hier ook worden gemonitord. Daarnaast voert TNO jaarlijks een Medewerkerbetrokkenheidsonderzoek (MBO) uit waarin (onder andere) ervaren inclusie van verschillende groepen wordt gemeten. Zo kunnen vergelijkingen worden gemaakt om te zien of minderheids- en meerderheidsgroepen verschillen. Verschillende studies naar salarissen (aangepast en niet-aangepast) hebben inzicht gegeven in gelijke beloning en mogelijke verschillen tussen genders en nationaliteiten (Nederlands versus niet-Nederlands). Deze gegevens, evenals de rapporten die TNO ontvangt van verschillende herhaalde externe benchmarks, helpen het DEI Office en het DEI Bestuur om doelen te stellen, afspraken te maken en doelen te monitoren. Een voorbeeld van een doel op het gebied van gendergelijkheid is de verhoging van het aandeel vrouwen op alle niveaus van de organisatie. Uiteraard worden gegevens waar mogelijk uitgesplitst, in overeenstemming met de GDPR-regelgeving.

DEI Training en Capaciteitsopbouw

TNO biedt trainingsmogelijkheden om bewustzijn voor DEI kwesties te vergroten en de inclusieve vaardigheden van medewerkers te verbeteren. Om gendergelijkheid in het management te vergroten, worden vrouwen twee keer per jaar leiderschapscursussen aangeboden, evenals de mogelijkheid om interne en externe mentoring te krijgen. Daarnaast wordt DEI training gegeven aan alle toekomstige senior projectmanagers en is dit opgenomen in het leiderschapsontwikkelingsprogramma. Het DEI Office bezoekt regelmatig TNO afdelingen om workshops en lezingen te geven over DEI onderwerpen zoals gendergelijkheid en onbewuste vooroordelen, en adviseert beleidsmakers om gender inclusieve praktijken te waarborgen.

Werk-privébalans en organisatiecultuur

TNO benadrukt het belang van een gezonde werk-privébalans en streeft ernaar haar medewerkers te helpen deze te bereiken. Het Vitaliteitsprogramma helpt medewerkers en managers vitaal te blijven met tips, trainingen en een ambassadeursnetwerk om burn-out (gerelateerde klachten) te voorkomen, stress te verminderen en het werkplezier te vergroten. Bovendien is TNO een 'mantelzorgvriendelijke' organisatie, een erkenning gegeven door Stichting Werk & Mantelzorg. Dit toont aan dat TNO oog heeft voor haar medewerkers die informele zorgtaken op zich nemen en hen helpt deze taken te combineren met werk en privéleven. Daarnaast biedt TNO trainingen aan over werk-privébalans, stress- en timemanagement.

Genderbalans in leiderschap en besluitvorming

De Raad van Bestuur ondersteunt en blijft het meten van de genderbalans ondersteunen om een goede genderbalans in leiderschap en besluitvorming te waarborgen. Momenteel is 40% van alle management vrouw, evenals 33% van de Raad van Bestuur en 43% van de Raad van Toezicht. Over het geheel genomen heeft TNO 34% vrouwen op alle niveaus van de organisatie. Bovendien werkt TNO hard aan het verbeteren van de genderbalans in de wetenschappelijke topposities en het verlagen van drempels voor vrouwen om in deze posities door te groeien.

Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling

TNO bevordert gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling en streeft naar objectieve selectie van kandidaten voor alle functies. Om medior en senior vrouwen die hun carrière (verder) willen ontwikkelen te ondersteunen biedt TNO het Women in Leadership-programma aan. Daarnaast analyseert TNO de drempels waarmee vrouwen worden geconfronteerd bij het bevorderen van hun (wetenschappelijke) carrière en werkt eraan deze te verlagen. Alle nieuwe medewerkers ontvangen de onboarding app, waarin DEI is geïntegreerd.

Integratie van de genderdimensie in onderzoek

TNO ondersteunt actief de opname van de genderdimensie in onze onderzoeksactiviteiten en externe vertegenwoordiging. TNO streeft ernaar DEI in haar onderzoek te integreren door diversiteit in subsidieaanvragen en aanbevelingen voor prijzen te stimuleren (specifiek met betrekking tot de man/vrouw-verhouding). Bij het voorbereiden van voorstellen voor EU-aanvragen worden onderzoekers herinnerd aan het belang van de genderdimensie en diversiteit in hun onderzoek en hun team.

Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld

TNO heeft een Integriteitsadviesraad, een meldpunt integriteit, een centrale klachtenadviescommissie en een online integriteitsplatform dat onder andere informatie biedt over klachtenprocedures. Daarnaast heeft TNO een netwerk van interne, getrainde vertrouwenspersonen en externe vertrouwenspersonen die door medewerkers kunnen worden geraadpleegd over problemen met betrekking tot sociaal gedrag, pesten en/of seksuele intimidatie.

Meer informatie

Als je vragen hebt of meer informatie wilt over het Gendergelijkheidsplan van TNO of over DEI bij TNO, kun je contact opnemen met het DEI Office van TNO via DIoffice@tno.nl. In het geval van verschil tussen de Engelse en Nederlandse versies van het Gendergelijkheidsplan is de Engels leidend.

TNO Raad van Bestuur
Voorzitter en CEO Tjark Tjin-A-Tsoi
Juni, 2024