



Het KLM-personeel bestaat uit verschillende leeftijden, genders, oriëntaties, etnisch-culturele achtergronden, persoonlijkheden, ervaringen en meer. Elke KLM-medewerker is uniek en samen maken we een verschil. We zijn een internationale luchtvaartmaatschappij, met medewerkers uit wel meer dan 70 landen over de hele wereld.

We zijn trots op deze diversiteit omdat deze laat zien waar wij goed in zijn: mensen met elkaar verbinden en werelden en levens bij elkaar brengen. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers en klanten zich geaccepteerd, gewaardeerd en gerespecteerd voelen. We kunnen allemaal succesvol zijn als we het beste uit onszelf halen. Dat is wat inclusie betekent voor KLM.

Het is onze verantwoordelijkheid om diversiteit in ons bedrijf te stimuleren en ondersteunen. We zijn ons ervan bewust dat we er nog niet zijn en erkennen dat dit een lange weg is. We streven naar een inclusieve omgeving en luisteren naar onze medewerkers en klanten om te begrijpen wat zij nodig hebben. Deze verantwoordelijkheid strekt zich uit over al onze medewerkers en de maatschappij in het algemeen. De diversiteit van ons personeel is per slot van rekening een afspiegeling van de wereld waarin we opereren.

Hoe ziet een divers en inclusief KLM eruit? Wat is ons doel?

KLM heeft zijn doelen voor diversiteit en inclusie als volgt geformuleerd:

Diversiteit Onze teams zijn divers en dit maakt ons sterk. We zorgen ervoor dat we naar alle ideeën luisteren omdat we dankzij verschillende perspectieven beter presteren, creatiever werken en beter problemen kunnen oplossen. We stimuleren inclusief leiderschap op alle niveaus. We willen er ook voor zorgen dat alle medewerkers hun talenten, deskundigheid en perspectieven kunnen inbrengen. Een aantal actiepunten op dit gebied zijn het versterken

van ons diversiteits- en inclusiebeleid (D&I), de 'onbevooroordeelde werving'-mogelijkheden onderzoeken en het verbeteren van onze talentontwikkeling.

Inclusie We hebben een werkklimaat, -sfeer en -cultuur waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en op hun gemak voelen. Dit betekent dat ze zichzelf kunnen zijn en dat ze het gevoel hebben dat ze welkom, onderdeel van het team, gerespecteerd, gewaardeerd en veilig zijn. Dankzij onze inclusieve cultuur wordt talent herkend en benut en wordt niemand, impliciet of expliciet, buitengesloten. Het is een doorlopende leerschool waarin we ons continu willen verbeteren. Dit alles draagt bij aan het welzijn van onze medewerkers.

Door onze interne inspanning voor een inclusieve cultuur hopen we dat onze passagiers zich welkom, gerespecteerd en gezien voelen in al hun interacties met KLM.

Het diversiteits- en inclusie-ecosysteem bij KLM

We hebben een diversiteits- en inclusie-ecosysteem gelanceerd om voor echte verandering te zorgen. Deze groepen bestaan uit medewerkers uit alle lagen binnen KLM.

De cirkel, leads en ambassadeurs werken aan de D&I-initiatieven:



Onze interne werknemersnetwerken ondersteunen KLM bij het behalen van onze doelen. Dit zijn de vier netwerken binnen KLM:

Over the Rainbow



KLM Over the Rainbow

LGBTIQ+ *Community*

KLM Over the Rainbow is het organisatienetwerk dat de LHBTIQ+-community (lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders, intersekse en queer) vertegenwoordigt, ondersteunt en met elkaar verbindt. Over the Rainbow zet zich in om van KLM een werkomgeving te maken waar iedere LHBTIQ+-collega helemaal zichzelf kan zijn op het werk en zich daar erkend, gewaardeerd, ondersteund en veilig voelt.

In oktober 2022 kreeg KLM de Ambassador-status van Workplace Pride, wat KLM officieel een toonaangevend bedrijf maakt op het gebied van diversiteit en inclusie. Workplace Pride preekt onder andere de beschikbaarheid van transgenderbeleid op het intranet van KLM en het groeiende 'Inclusive Ally'-programma dat aan het eind van 2021 is geïntroduceerd.

Women on Board



Women on Board is het vrouwen netwerk van KLM. Het doel van Women on Board is om vrouwen met verschillende achtergronden, vaardigheden en kwaliteiten samen te brengen en te inspireren. Het netwerk creëert bewustwording voor genderdiversiteit en streeft naar een transparantere en inclusieve(re) organisatie. Women on Board richt zich op vrouwen binnen KLM (en zijn dochterondernemingen), Martinair en Transavia, zowel in Nederland als in onze standplaatsen daarbuiten. Het is de missie van Women on Board om de positie van

vrouwen bij KLM te versterken door actie te ondernemen als het gaat om onderwerpen als gelijke betaling en meer vrouwen in leidinggevende rollen.

YoungKLM



YoungKLM brengt jonge professionals binnen KLM bij elkaar via contentgerelateerde- en sociale netwerkevents. YoungKLM wil persoonlijke ontwikkeling stimuleren door de leden in contact te brengen met inspirerende personen en door evenementen te organiseren die hun persoonlijke ontwikkeling een boost geven.

Connecting Colours



KLM Connecting Colours is een netwerkorganisatie die medewerkers van kleur of met een multiculturele achtergrond vertegenwoordigt. Connecting Colours zet zich in voor een veilige werkplek, vrij van ongewenst gedrag zoals racisme, discriminatie en microagressie. Om dit te waarborgen besteedt Connecting Colours hier door het hele bedrijf aandacht aan, creëert het bewustzijn rondom onbewuste vooroordelen en maakt het zich hard voor gelijkheid en inclusie. Connecting Colours staat voor verbinding en een inclusieve, gelijkwaardige bedrijfscultuur. Connecting Colours heeft nauw contact met veel KLM-afdelingen en verschillende projectgroepen. De leden zijn daardoor in staat om te adviseren en slagvaardig op te treden in het geval van een incident.