

Beleidsplan Gendergelijkheid

Inleiding

De KB | Nationale Bibliotheek staat midden in de samenleving en draagt een bijzondere verantwoordelijkheid in het bevorderen van maatschappelijke waarden zoals gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit. Gendergelijkheid vormt hierin een essentieel onderdeel. Met dit Gendergelijkheidsplan (GEP) onderstrepen wij onze inzet voor een werkomgeving waarin iedereen – ongeacht genderidentiteit of -expressie – gelijke kansen krijgt, zich veilig voelt en zich ten volle kan ontwikkelen.

Wij erkennen dat genderongelijkheid vaak structureel en hardnekkig is en daarom niet vanzelf verdwijnt. Gericht beleid en actieve maatregelen zijn noodzakelijk om een eerlijke, inclusieve en rechtvaardige organisatiecultuur te realiseren. Dit plan sluit aan bij nationale en internationale kaders, waaronder de aanbevelingen van de Europese Commissie inzake Gender Equality Plans voor onderzoeks- en kennisinstellingen.

1. Doelstellingen

Met dit plan beoogt de KB:

- Gendergelijkheid structureel te verankeren in personeelsbeleid en organisatiecultuur;
 - Gelijke beloning en gelijke kansen te waarborgen;
 - Sociale veiligheid en welzijn op de werkvloer te bevorderen.
-

2. Samenstelling van het personeel

De KB streeft naar een evenwichtige man-vrouwverdeling¹ binnen het personeelsbestand. Op dit moment is sprake van een gebalanceerde verhouding: 53% vrouwen en 47% mannen (bron: Youforce, 20-06-2025) en exact 50-50 in het directieteam. In dit plan wordt een gezonde genderbalans gedefinieerd als een verhouding waarbij de man-vrouwverdeling zich tussen de 40% en 60% bevindt. Deze norm is gebaseerd op

¹ In dit beleidsplan worden de cijfers weergegeven volgens de binaire categorieën man/vrouw. Wij erkennen dat niet iedereen zich in deze categorieën herkent. Vanwege het beperkte aantal respondenten dat zich identificeert als non-binair of buiten het binaire model, zijn deze gegevens niet afzonderlijk opgenomen om de anonimiteit te waarborgen. Dit betekent echter niet dat zij buiten beschouwing blijven in ons beleid voor gendergelijkheid en inclusie.

gangbare Europese richtlijnen. Daarnaast volgen we hiermee het advies van de SER (Diversiteitsportaal) om streefcijfers in de 40–60%-range te hanteren.

3. Gelijke beloning

Hoewel de KB werkt met transparante salarisschalen gekoppeld aan functieniveaus, blijkt uit de analyse dat vrouwen gemiddeld over alle salarisschalen 1,5% minder verdienen dan mannen in dezelfde schaal. Het verschil is het grootst in schaal 10 (4%).

In de hogere schalen (dwz 11 t/m 18) zijn vrouwen in aantal momenteel iets oververtegenwoordigd. In de directieschalen (15 t/m18) is sprake van een evenwichtige genderbalans.

Salarisschaal Vrouwen Mannen Totaal

Schaal 11	70	57	
Schaal 12	26	22	
Schaal 13	16	9	
Schaal 14	1	0	
Schaal 15	2	3	
Schaal 18	1	0	
Totaal	116	91	207

Percentageverdeling: 56% vrouwen, 44% mannen

Oorzaken en toelichting:

- Het loonverschil binnen de schalen hangt deels samen met een toename van vrouwelijke instroom gedurende de afgelopen jaren;
- Anciënniteit speelt een rol: mannen zijn gemiddeld langer in dienst en zitten daardoor gemiddeld hoger in hun schaal;
- Inschaling op basis van eerder verdiende salarissen bij andere werkgevers met een ongelijke beloning zou mogelijk kunnen bijdragen aan bestaande verschillen.

Acties:

In lijn met het wetsvoorstel ‘Gelijke beloning van vrouwen en mannen’ neemt de KB de volgende maatregelen om loonverschillen te verkleinen:

1. **Objectieve inschaling**

Bij het inschalen van nieuw personeel wordt niet uitsluitend het laatst verdiende salaris als uitgangspunt genomen.

2. **Transparantie in beloning**

Salarisschalen zijn inzichtelijk. Medewerkers krijgen informatie over de koppeling tussen functie en schaal.

3. **Heldere communicatie over beloningsbeleid**

Het beleid voor loonsverhoging, doorgroei en promotie wordt actief gedeeld met medewerkers.

4. **Training en bewustwording**

Leidinggevenden krijgen training in objectieve selectieprocedures en het herkennen van onbewuste vooroordelen.

4. **Secundaire arbeidsvoorwaarden**

De KB beschikt over arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan gendergelijkheid en een goede werk-privébalans. Medewerkers hebben onder meer recht op:

- Betaald en onbetaald ouderschapsverlof, ruimer dan wettelijk is voorgeschreven;
- 42 vakantiedagen bij een fulltime dienstverband;
- Verlofregelingen conform de cao, waaronder:
 - Bevallingsverlof partner: 1 werkweek
 - Adoptieverlof: 6 weken
 - Verlof bij onvoorzienbare situaties: max. 40 uur per jaar
 - Langdurend zorgverlof: max. 6 weken (waarvan 2 weken 50% betaald)
 - Kortdurend zorgverlof: max. 10 dagen per jaar

Deze regelingen worden periodiek geëvalueerd en waar nodig aangepast.

5. **Werk-privébalans**

De KB streeft naar een cultuur van vertrouwen en flexibiliteit. Medewerkers kunnen in overleg met hun leidinggevende hun werktijden afstemmen op hun persoonlijke omstandigheden. Er wordt geen vaste '9-tot-5'-mentaliteit gehanteerd. Deze aanpak ondersteunt een gelijkwaardige werkverdeling tussen zorg en werk voor alle genders.

6. Fysieke werkomgeving

De KB beschikt over:

- Een kolfkamer;
- Meerdere ontspanningsruimtes;
- Een aantal genderneutrale toiletten.

Deze voorzieningen worden meegenomen in toekomstige aanpassingen van de werkomgeving.

7. Sociale veiligheid

Een veilige werkomgeving is een voorwaarde voor inclusie. Uit een intern uitgevoerde inclusiescan (2023) bleek dat 62% van de medewerkers de sociale veiligheid met minimaal een 7 beoordeelden. Enkele groepen medewerkers gaven aan zich vaker dan gemiddeld onveilig te voelen, waaronder jonge vrouwen.

Acties:

- In 2025 is een gedragscode geïmplementeerd, met afspraken over gelijkwaardigheid, respect, aanspreekbaarheid en integriteit;
- Er is een meldpunt ingericht en meld- en klachtenregeling opgesteld;
- Interne en externe vertrouwenspersonen zijn beschikbaar en in hun rol getraind;
- Leidinggevenden hebben via bewustwordingstrainingen meer kennis gekregen over sociale veiligheid en hun rol daarin.
- Alle medewerkers krijgen een omstandertraining die medewerkers praktische handvatten geeft om situaties die niet prettig aanvoelen te herkennen en er op een passende manier op te reageren.

De gedragscode biedt duidelijke richtlijnen voor gewenst gedrag en draagt bij aan een veilige, respectvolle en inclusieve werkcultuur.

8. Monitoring en evaluatie

De voortgang van dit gendergelijkheidsbeleid wordt structureel gevolgd en waar nodig bijgestuurd. Monitoring vindt plaats via verschillende terugkerende rapportages:

- Blokrapportages (elke vier maanden) bevatten gegevens over de genderverdeling per functieschaal en signalen over (on)gelijke beloning.
- Jaarlijkse rapportages van vertrouwenspersonen en de arbodienst geven inzicht in de ervaren sociale veiligheid en mogelijke knelpunten.
- Aanvullende input komt uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken, inclusiescans en exitgesprekken.

De afdeling HR analyseert deze gegevens en adviseert over eventuele beleidsaanpassingen. De uitkomsten worden besproken in het leiderschapsoverleg (LO) en meegenomen in jaarplannen. Zo blijft gendergelijkheid een integraal onderdeel van onze organisatieontwikkeling.

Slotwoord

Met dit plan onderstreept de KB haar maatschappelijke rol als publieke kennisinstelling en werkgever. Gendergelijkheid is geen eindpunt, maar een voortdurende opdracht. Door ons beleid structureel te verankeren, dragen wij bij aan een inclusieve toekomst waarin iedereen gelijke kansen krijgt – in woord én daad.

Beleidsplan Gendergelijkheid: september 2025