



**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

DIVERSITEIT IN CAO'S 2015

Een onderzoek naar cao-afspraken in het kader van diversiteit
en (anti-)discriminatie binnen organisaties

N.Y. Kuiper
J. de la Croix
J.D. Prostran

November 2015

	Blz.
INHOUDSOPGAVE	
SAMENVATTING	I
1 INLEIDING	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 SER-advies diversiteitsbeleid 2009	1
1.3 Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2014.....	2
1.4 Opbouw rapport	2
2 VRAAGSTELLING EN ONDERZOEKSOPZET	3
2.1 Vraagstelling.....	3
2.2 Onderzoeksopzet.....	3
2.3 Methode.....	5
3 RESULTATEN	7
3.1 Diversiteit algemeen	7
3.2 Personeelsbeleid	7
3.3 Discriminatie.....	9
3.4 Doelstellingen	12
3.5 Instroom	14
3.6 Doorstroom	15
3.7 Doelgroepen	17
3.8 Overzicht resultaten 2015	18
3.9 Vergelijking resultaten 2015 met 2010.....	19
BIJLAGE	
1 Overzicht onderzochte cao's	21

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar bepalingen in cao's in het kader van diversiteit en (anti-)discriminatie in 2015. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin sociale partners in cao's afspraken maken die van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen. Ook wordt een vergelijking gemaakt met de situatie in 2010.

I Inleiding

Het kabinet is van mening dat diversiteit binnen een organisatie sociaal-economische meerwaarde kan hebben voor de organisatie. Daarnaast kan diversiteitsbeleid volgens het kabinet worden ingezet bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie, zo blijkt uit het in mei 2014 verschenen *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* en de kabinetsreactie op het SER advies *Discriminatie werkt niet!*. In dit kader heeft de minister de Tweede Kamer toegezegd in 2015 een onderzoek te laten uitvoeren naar cao-afspraken over diversiteit.

II Vraagstelling en methode

De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt:

- *In hoeverre maken sociale partners in cao's afspraken met betrekking tot diversiteit en (anti-)discriminatie binnen ondernemingen?*
- *Zijn er ontwikkelingen zichtbaar in afspraken met betrekking tot diversiteit en discriminatie ten opzichte van 2010?*

In dit onderzoek is uitgegaan van de brede definitie van diversiteit: alle aspecten c.q. persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Met diversiteitsbeleid worden afspraken bedoeld die rekening houden met verschillen tussen individuen, zowel in het belang van de organisatie als van de mensen die daarin werkzaam zijn.

In het SER-advies *Diversiteit in het personeelsbestand* (2009) zijn een aantal essentiële voorwaarden geformuleerd voor een effectief diversiteitsbeleid. Dit onderzoek richt zich op enkele van deze voorwaarden die kunnen zijn vertaald in collectieve arbeidsovereenkomsten, te weten afspraken met betrekking tot: personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, instroom en doorstroom. Diversiteitsbeleid kan zijn gericht op achterstandsgroepen in het algemeen en/of op een of meer gespecificeerde doelgroepen. Doelgroepen die in dit onderzoek met name worden onderscheiden zijn: allochtonen, vrouwen, ouderen, jongeren en arbeidsgehandicapten.

Dit onderzoek betreft een herhaling van een onderzoek naar diversiteit in 2010. Daarnaast zijn aanvullende vragen gesteld naar aanleiding van het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* (2014). Deze vragen hebben betrekking op algemene acties om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden en acties om van specifieke groepen die extra kwetsbaar zijn voor discriminatie de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef bestaande uit 99 cao's, met als peildatum 1 juli 2015. Onder de steekproef-cao's vallen bijna 5 miljoen werknemers, ofwel 88% van het totale aantal werknemers vallend onder een cao. Hiermee kan een goed beeld worden gegeven van de mate waarin cao-afspraken gelden voor werknemers die onder een cao vallen.

III Resultaten

Diversiteit 2015

De diversiteitsbepalingen zijn gedifferentieerd naar cao-afspraken over:

- Personeelsbeleid: streven naar diversiteit, evenwichtig personeelsbestand;
- Discriminatie: afwijzen van discriminatie, bieden van gelijke kansen;
- Doelstellingen: streven naar extra arbeidsplaatsen voor bepaalde doelgroepen;
- Instroom: bij werving en selectie voorkeursbeleid voor bepaalde doelgroepen;
- Doorstroom: scholings- en doorstroommogelijkheden voor bepaalde doelgroepen.

In 80% van de cao's zijn in het kader van diversiteit een of meer van bovenstaande bepalingen aangetroffen. De gevonden bepalingen gelden voor 69% van de werknemers werkend onder de cao. Afspraken over doelstellingen en discriminatie komen het meest voor, resp. 66% en 54%. Afspraken over personeelsbeleid en doorstroom komen elk in een derde van de cao's voor. Afspraken over instroom zijn het minst vaak aangetroffen (9%).

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar soort cao, blijkt dat in ondernemings-cao's naar verhouding vaker afspraken in het kader van diversiteit worden gemaakt over personeelsbeleid en over doelstellingen dan in bedrijfstak-cao's.

De diversiteitsbepalingen kunnen zich richten op doelgroepen in het algemeen, bijvoorbeeld 'achterstandsgroepen' en/of op een of meer van de specifiek onderscheiden doelgroepen, zoals allochtonen of jongeren.

De aangetroffen diversiteitsbepalingen richten zich het vaakst op arbeidsgehandicapten (59%), gevolgd door vrouwen (54%), jongeren (51%) en allochtonen (50%). De doelgroep ouderen wordt het minst vaak genoemd (38%).

Als wordt ingezoomd op afspraken over discriminatie en doelstellingen blijkt het volgende. Bij afspraken over discriminatie (gelijke kansen) worden arbeidsgehandicapten naar verhouding weinig genoemd (15%), maar als het gaat om doelstellingen (actief bevorderen van hun arbeidsdeelname) staan ze bovenaan (50%). Afspraken met betrekking tot discriminatie zijn het vaakst gericht op etniciteit en geslacht (36 en 35%), en in iets mindere mate op leeftijd (27%). Bij de afspraken over doelstellingen nemen vrouwen en jongeren een middenpositie in (26%), gevolgd door allochtonen (18%). Ouderen worden hier het minst genoemd (12%).

Enkele bevindingen naar aanleiding van het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie*:

- In het Actieplan wordt aandacht gevraagd voor de discriminatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's); in 28 cao's is bepaald dat seksuele geaardheid niet mag leiden tot ongelijke behandeling en/of ongelijke kansen.
- Het Actieplan roept bedrijven op een goede interne afhandeling van discriminatieklachten te organiseren; in 21 cao's is sprake van een klachtenregeling, gedragscode en/of vertrouwenspersoon in verband met discriminatie.
- In het Actieplan wordt gepleit voor meer vrouwen in de top van organisaties; in 6 cao's is sprake van het verhogen van het aantal vrouwen in hogere, leidinggevende functies.

Diversiteit 2015 in vergelijking met 2010

Voor 85 cao's geldt dat zij zowel in 2010 als in 2015 in de steekproef zaten. Van deze cao's zijn de resultaten op hoofdpunten met elkaar vergeleken.

In beide jaren had rond de 80% van de cao's een of meer afspraken in het kader van diversiteit. Als wordt ingezoomd op de diverse onderwerpen blijken er nauwelijks verschillen op te treden in beide jaren wat betreft de onderwerpen personeelsbeleid, discriminatie, instroom en doorstroom. Het onderwerp doelstellingen komt in 2015 vaker voor dan in 2010 (resp. 66% en 37%).

Als de diversiteitsbepalingen in totaal worden onderscheiden naar doelgroepen, dan valt op dat in 2015 meer afspraken zijn gemaakt dan in 2010 ten aanzien van de doelgroep algemeen en de doelgroep arbeidsgehandicapten.

Dit verschil wordt niet veroorzaakt door verschuivingen in percentages tussen afspraken ten aanzien van doelgroepen bij het onderdeel discriminatie, die zijn in 2010 en 2015 praktisch gelijk.

Het verschil wordt wel veroorzaakt door de toename in aantal doelstellingen met betrekking tot arbeidsdeelname van beide groepen in beide jaren: in 2015 worden vaker (kwantitatieve) afspraken gemaakt over arbeidsdeelname van de doelgroep algemeen (mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt) en van de doelgroep arbeidsgehandicapten (banenafspraken over wajongeren e.d.).

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Diversiteit in het personeelsbestand werd aanvankelijk sterk benaderd vanuit het rechtvaardigheidsprincipe. Op basis hiervan kwam doelgroepenbeleid tot stand, beleid dat is gericht op het aantrekken van personen uit groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt en op het verbeteren van hun positie.

Geleidelijk aan is het bedrijfseconomisch belang van diversiteit een grotere rol gaan spelen, waardoor de meerwaarde ervan voor organisaties steeds meer voorop is komen te staan.

Ook het kabinet is van mening dat diversiteit binnen een organisatie sociaal-economische meerwaarde heeft voor de organisatie. Daarnaast kan diversiteitsbeleid volgens het kabinet worden ingezet bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie, zo blijkt uit het in mei 2014 verschenen *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* en de kabinetsreactie op het SER advies *Discriminatie werkt niet!*. In dit kader heeft de minister de Tweede Kamer toegezegd in 2015 een onderzoek te laten uitvoeren naar cao-afspraken over diversiteit.

Met dit onderzoek wordt in kaart gebracht in hoeverre sociale partners in cao's afspraken maken die van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan afspraken met betrekking tot (anti-) discriminatie. In 2010 is een soortgelijk onderzoek verricht; nagegaan wordt welke ontwikkelingen zich sindsdien hebben voorgedaan.

1.2 SER-advies diversiteitsbeleid 2009

Het voorliggende onderzoek is in belangrijke mate een herhaling van een onderzoek uit 2010. Toen is naar aanleiding van het SER-advies *Diversiteit in het personeelsbestand* (19 juni 2009) en de kabinetsreactie daarop in kaart gebracht in hoeverre sociale partners in cao's afspraken maken die van invloed zijn op de diversiteit in het personeelsbestand binnen ondernemingen.

Ter verduidelijking van de vraagstelling van beide cao-onderzoeken wordt in deze paragraaf het SER-advies over diversiteitsbeleid en de kabinetsreactie daarop beknopt besproken.

De SER sluit in haar advies aan bij de meest gangbare *definitie van diversiteit*: alle aspecten c.q. persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Onder meer kan het gaan om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar eveneens om minder zichtbare kenmerken zoals arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie. Elke werkende heeft een eigen unieke combinatie van kenmerken, waarvan een deel direct van invloed is op zijn/haar functioneren in de organisatie en daarmee ook relevant voor de organisatie als geheel. Diversiteitsbeleid is beleid dat rekening houdt met verschillen tussen individuen, zowel in het belang van de organisatie zelf als van de mensen die daarin werkzaam zijn.

De SER concludeert dat er geen gouden recept bestaat voor een effectief diversiteitsbeleid. Maatwerk is het sleutelwoord. Wel noemt zij een aantal essentiële voorwaarden, die deels terug te vinden kunnen zijn in afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze voorwaarden/afspraken hebben betrekking op de volgende onderwerpen: personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, verantwoordelijkheid, instroom, doorstroom, uitstroom en infrastructuur. Het cao-onderzoek richt zich op deze begrippen, die in hoofdstuk twee worden toegelicht.

In de reactie op het SER-advies uit 2009 heeft het kabinet destijds aangegeven dat zij het haar taak vindt om in te blijven zetten op de ondersteuning van diverse groepen

mensen die in mindere mate vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast konden volgens het kabinet ook cao-partijen initiatieven ontwikkelen ter bevordering van succesvol diversiteitsbeleid, hetgeen zijn weerslag kan vinden in afspraken in cao's.

1.3 Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2014

Op 16 mei 2014 heeft de minister van SZW, mede namens BZK, V&J en OC&W, het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* en de kabinetsreactie op het SER advies *Discriminatie werkt niet!* aan de Tweede Kamer aangeboden. Omdat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds wordt ervaren en voorkomt en het kabinet elke vorm van discriminatie onaanvaardbaar en onacceptabel vindt, zet het kabinet concrete stappen om arbeidsmarktdiscriminatie krachtig te bestrijden. De acties van het kabinet lopen langs vijf sporen: handhaving; melding en registratie; kennis en bewustwording; diversiteitsbeleid; onderzoek. Het plan omvat zowel algemene acties om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden als acties om de arbeidsmarktpositie te verbeteren van specifieke groepen die extra kwetsbaar zijn voor discriminatie.

Een deel van de acties heeft betrekking op sociale partners en afspraken in cao's. Sociale partners spreken in het plan bijvoorbeeld het voornemen uit een diversiteitscharter te introduceren, hetgeen in juli 2015 is gerealiseerd. Verder worden bedrijven opgeroepen een goede interne afhandeling van discriminatieklachten te organiseren. Daarnaast bevat het plan acties ten aanzien van specifieke groepen, zoals mensen met een handicap of chronische ziekte, zwangere vrouwen en 55-plussers.

In dit verband wordt in het plan ook verwezen naar afspraken in het *Sociaal Akkoord 2013* over arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten en ouderen.

Dit cao-onderzoek richt zich ook op de acties uit het plan waarover in cao's afspraken kunnen zijn gemaakt; deze acties worden in hoofdstuk twee nader toegelicht.

1.4 Opbouw rapport

In dit eerste hoofdstuk is de achtergrond van het onderzoek geschetst. In het volgende hoofdstuk worden de vraagstelling en de onderzoeksopzet uitgewerkt. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2015 in cao's is afgesproken op het gebied van diversiteit en discriminatie. Ook worden de resultaten op hoofdlijnen vergeleken met die van 2010. In bijlage 1 worden alle onderzochte cao's vermeld.

2 VRAAGSTELLING EN ONDERZOEKSOPZET

2.1 Vraagstelling

De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt:

- *In hoeverre maken sociale partners in cao's afspraken met betrekking tot diversiteit en (anti-)discriminatie binnen ondernemingen?*
- *Zijn er ontwikkelingen zichtbaar in afspraken met betrekking tot diversiteit en discriminatie ten opzichte van 2010?*

2.2 Onderzoeksopzet

Uitgangspunt is de vragenlijst van het onderzoek dat UAW in 2010 heeft uitgevoerd, *Diversiteit in cao's 2010*; hierdoor is het mogelijk eventuele ontwikkelingen in de tijd waar te nemen (panel cao's).

Op basis van het SER-advies 2009 waarin ingrediënten voor een effectief diversiteitsbeleid worden genoemd zijn acht onderwerpen geformuleerd: personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, verantwoordelijkheid, instroom, doorstroom, uitstroom en infrastructuur. Hieronder worden deze onderwerpen verder uitgewerkt.

In het onderzoek uit 2010 werden de volgende doelgroepen onderscheiden: allochtonen, vrouwen, ouderen en arbeidsgehandicapten¹. De doelgroep 'jongeren' wordt hier in dit onderzoek aan toegevoegd. Afspraken in het kader van diversiteit kunnen betrekking hebben op achterstandsgroepen in het algemeen en/of op een of meer van de onderscheiden doelgroepen.

Verder is de vragenlijst aangevuld met enkele vragen die voortvloeien uit het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2014*, bijvoorbeeld of er aandacht is voor discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting en voor discriminatie van de doelgroep lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's).

Personeelsbeleid

In de eerste plaats is nagegaan of de cao bepalingen bevat ten aanzien van het onderwerp diversiteitsbeleid in het algemeen. Aandacht voor of afspraken over diversiteit in een cao kunnen duiden op een inclusieve of tolerante organisatiecultuur, waarin alle medewerkers zich met hun uiteenlopende kenmerken en competenties gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Er is onderzocht in hoeveel cao's gebruik wordt gemaakt van het begrip diversiteitsbeleid en/of afspraken die wijzen op aandacht voor diversiteit. Een voorbeeld hiervan is het streven naar een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand. Ook afspraken over culturele aspecten als verlof op niet-christelijke feestdagen vallen hieronder.

Het kabinet doet in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* de aanbeveling dat ondernemingsraden een afspiegeling zijn van de diversiteit in de onderneming en dat sociale partners een diversiteitscharter realiseren. Nagegaan is of cao's hier afspraken over bevatten.

Discriminatie

Een organisatie met een inclusieve of tolerante organisatiecultuur zal discriminatie expliciet afwijzen en niet toestaan dat gelijkwaardige werknemers gelijke kansen worden ontnomen. Onderzocht is hoeveel cao's bepalingen bevatten waarin discriminatie wordt afgewezen en/of waarin wordt gesteld dat aan een ieder gelijke kansen op arbeid en in de arbeidsorganisatie moeten worden geboden.

¹ In 2010 werd de term 'niet westerse allochtonen' gebruikt, in deze rapportage de term 'allochtonen', maar het gaat om dezelfde doelgroep.

Het kabinet roept bedrijven in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* op een goede interne afhandeling van discriminatieklachten te organiseren. Ook vraagt zij de ondernemingsraden haar taken ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling op grond van de WOR uit te voeren. Onderzocht is of cao's afspraken kennen over (het opstellen van) een gedragscode en of werknemers de mogelijkheid hebben om in geval van discriminatie een beroep te doen op een klachtencommissie en/of een vertrouwenspersoon. Ook is nagegaan of de ondernemingsraden expliciet een taak hebben bij het tegengaan van discriminatie.

Het kabinet pleit in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* voor aandacht voor discriminatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) en voor discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De cao's zijn ook op deze onderwerpen onderzocht.

Doelstellingen

Om planmatig te werken aan diversiteit binnen organisaties zijn concrete na te streven doelen van belang. Onderzocht is in hoeverre cao's afspraken kennen over de (kwantitatieve) arbeidsdeelname van kansarme doelgroepen in het algemeen en/of van een of meer van de onderscheiden doelgroepen. Deze doelstellingen kunnen al dan niet kwantitatief zijn, van beide een voorbeeld: streven naar een evenredig aantal vrouwen in dienst; streven naar uitbreiding van 20 arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten.

In het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* wordt verwezen naar het *Sociaal Akkoord* van april 2013, waarin is afgesproken dat er meer banen moeten komen voor mensen met een arbeidsbeperking en dat de arbeidsparticipatie van ouderen moet worden verhoogd. Nagegaan is of de cao's doelstellingen hieromtrent bevatten.

Instroom

Een effectief diversiteitsbeleid vereist goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin (instroom, doorstroom, uitstroom). In eerste instantie is gekeken naar cao-afspraken over de instroom in het kader van diversiteit. Is er sprake van voorkeursbeleid met betrekking tot de aanname van bepaalde doelgroepen? Een voorbeeld hiervan is de bepaling dat bij gelijke geschiktheid een vrouwelijke sollicitant de voorkeur krijgt.

Doorstroom

Behalve naar instroom wordt ook gekeken naar doorstroom. Het gaat voornamelijk om cao-afspraken over scholing en over de doorstroommogelijkheden binnen de organisatie. Worden bepaalde doelgroepen gestimuleerd hun positie binnen het bedrijf door scholing of promotie te verbeteren? In dit verband zal in het bijzonder worden gekeken naar de doelgroep vrouwen, omdat in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* wordt gepleit voor meer vrouwen in de top van organisaties. Het plan vraagt tevens aandacht voor mogelijke discriminatie van zwangere vrouwen en voor ongelijke beloning van vrouwen. Ook hier wordt naar gekeken.

Overige onderwerpen

Voor drie onderwerpen naar aanleiding van het SER-advies over diversiteitsbeleid geldt dat er zowel in 2010 als in 2015 geen afspraken in de cao's zijn aangetroffen; deze onderwerpen worden hieronder benoemd, maar verder buiten beschouwing gelaten. Het betreft de volgende onderwerpen:

- Verantwoordelijkheid: voor diversiteitsbeleid is het van belang dat de top en het leidinggevend kader binnen organisaties daadwerkelijk een voorbeeldfunctie vervullen, zowel in het gedrag als in de te nemen maatregelen.
- Uitstroom: cao-afspraken over uitstroom kunnen inzicht bieden in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin.
- Infrastructuur: ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid kunnen in cao's afspraken gemaakt worden over de infrastructuur.

2.3 Methode

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2015 bestaande uit 99 cao's. Het peilmoment van het onderzoek is 1 juli 2015. De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 8.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 2.500 of meer werknemers.

De cao's zijn geclusterd in 7 economische sectoren: landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel & horeca, vervoer & communicatie, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening (waaronder de overheidssectoren). Onder de steekproef-cao's vallen bijna 5 miljoen werknemers. De werknemers onder de steekproef-cao's vormen 88% van het totaal aantal werknemers werkend onder een cao.

Tabel 2.1 Dekkingspercentages per economische sector

	Totaal aantal cao's	Steekproef cao's	Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers in Nederland onder cao
Landbouw en visserij	12	3	89%
Industrie	274	15	77%
Bouwnijverheid	16	4	91%
Handel en horeca	72	20	89%
Vervoer en communicatie	92	13	74%
Zakelijke dienstverlening	109	18	84%
Overige dienstverlening	105	26	94%
Totaal	680	99	88%

Behalve naar economische sector zijn de cao's ook in te delen naar het soort cao, namelijk bedrijfstak-cao of ondernemings-cao. Tabel 2.2 toont de dekkingspercentages per soort cao.

Tabel 2.2 Dekkingspercentages per soort cao

	Totaal aantal cao's	Steekproef cao's	Percentage werknemers in steekproef cao's t.o.v. alle werknemers in Nederland onder cao
Bedrijfstak-cao's	177	68	91%
Ondernemings-cao's	503	31	56%
Totaal	680	99	88%

De cao's zijn onderzocht aan de hand van een vragenlijst. Ten behoeve van de vergelijking met het onderzoek uit 2010 is een panel van cao's gevormd die beide jaren in de steekproef zaten (dit betreft 85 cao's). In de rapportage wordt naar percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef gerapporteerd.

3 RESULTATEN

3.1 Diversiteit algemeen

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het cao-onderzoek gepresenteerd. In de eerste plaats is nagegaan hoeveel cao's op een of meer van de hoofdonderdelen hebben gescoord, te weten: personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, instroom en doorstroom. Op de onderdelen verantwoordelijkheid, uitstroom en infrastructuur is, net als in het onderzoek uit 2010, in het geheel niet gescoord. Deze onderdelen worden verder buiten beschouwing gelaten.

In 80% van de cao's (79 van de 99 cao's) zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. De gevonden bepalingen gelden voor 69% van de werknemers werkend onder de cao's. In de overige 20 cao's zijn geen van de onderscheiden onderwerpen aangetroffen.

Tabel 3.1 Percentage cao's en werknemers met afspraken in het kader van diversiteit naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	100%	100%
Industrie	80%	69%
Bouwnijverheid	100%	100%
Handel en horeca	75%	56%
Vervoer en communicatie	77%	78%
Zakelijke dienstverlening	89%	80%
Overige dienstverlening	73%	65%
Totaal	80%	69%

Uit tabel 3.1 blijkt dat in alle onderzochte cao's uit de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid bepalingen zijn gevonden in het kader van diversiteit. De sector overige dienstverlening kent de minste afspraken in het kader van diversiteit, namelijk 73%.

Het percentage ondernemings-cao's met afspraken in het kader van diversiteit is hoger dan het percentage bedrijfstak-cao's met dergelijke afspraken, respectievelijk 87% en 77%.

In het vervolg zullen de gevonden cao-afspraken gericht op diversiteit binnen ondernemingen verder worden gespecificeerd.

3.2 Personeelsbeleid

Onderzocht is in hoeverre er in cao's aandacht is voor diversiteit of diversiteitsbeleid in het algemeen. Aandacht voor diversiteit in een cao zou kunnen duiden op een inclusieve of tolerante organisatiecultuur. In een dergelijke organisatie voelen alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd en gewaardeerd. Dit onderzoek biedt alleen inzicht in cao-afspraken. Het is niet bekend of op ondernemingsniveau binnen het personeelsbeleid aandacht is voor diversiteit.

In 31% van de cao's (31 cao's) zijn algemene afspraken over personeelsbeleid in het kader van diversiteit opgenomen. Deze afspraken gelden voor 24% van de werknemers vallend onder de steekproef. Uit tabel 3.2 blijkt dat de meeste afspraken in de sector overige dienstverlening voorkomen.

Tabel 3.2 Percentage cao's en werknemers met afspraken over personeelsbeleid naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	33%	9%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	15%	4%
Vervoer en communicatie	15%	13%
Zakelijke dienstverlening	39%	17%
Overige dienstverlening	54%	45%
Totaal	31%	24%

Ondernemings-cao's bevatten naar verhouding vaker afspraken over personeelsbeleid in het kader van diversiteit dan bedrijfstak-cao's, respectievelijk 52% en 22%.

De bepalingen over diversiteit kunnen ruwweg als volgt worden onderverdeeld (met tussen haakjes het aantal cao's waarin dit het geval is):

- Algemeen: streven naar (het bevorderen van de) diversiteit of evenwichtige opbouw van het personeelsbestand of naar een inclusieve organisatie (10 cao's);
- Afspiegeling: streven naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de maatschappij of van de (regionale of relevante) beroepsbevolking (4 cao's);
- Kenmerken: streven naar evenwichtige verdeling van alle functies met betrekking tot een of meer kenmerken, met name leeftijd, geslacht en etniciteit (10 cao's);
- Overige: bijvoorbeeld aandacht voor rol van de OR op het gebied van diversiteit en begeleiding voor bepaalde doelgroepen (7 cao's).

Hieronder van elk soort bepaling enkele voorbeelden.

Ad a, algemeen

De onderneming zal zich moeten aanpassen aan maatschappelijke ontwikkelingen. Dit vraagt op innovatie gericht sociaal beleid, met als thema o.a. bevordering van diversiteit (Nederlandse Spoorwegen)

Bij zijn aannemebeleid streeft de werkgever naar een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand (Tata Steel)

UWV wil een inclusieve arbeidsorganisatie zijn: een organisatie waar alle medewerkers naar vermogen een bijdrage kunnen leveren aan de organisatiedoelstellingen (UWV)

Ad b, afspiegeling

De werkgever streeft er naar om haar personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en de relevante arbeidsmarkt (SNS Reaal)

Het uitgangspunt bij werving, selectie en loopbaanontwikkeling is dat de personeelssamenstelling bij de werkgever in overeenstemming is met de samenstelling van de regionale beroepsbevolking (Openbare Bibliotheken)

Ad c, kenmerken

Aandacht voor een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand (Ons Middelbaar Onderwijs)

Een evenwichtige verdeling van alle functies over mannen, vrouwen, allochtonen en autochtonen, jongeren en ouderen (Gehandicaptenzorg)

Ad d, overige

In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zal worden gezien, in hoeverre actief de tewerkstelling van kwetsbare groepen zoals jeugdigen en vrouwelijke werknemers en gehandicapten, bevorderd kan worden (Textielverzorging)

Het kabinet heeft in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* opgenomen dat Ondernemingsraden een afspiegeling zouden moeten zijn van de diversiteit in de onderneming. In geen van de cao's is hier een bepaling over aangetroffen.

Op 2 juli 2015 hebben een aantal organisaties, waaronder het ministerie van SZW, het door de Stichting van de Arbeid geïnitieerde *Charter diversiteitsbeleid* ondertekend. Bedoeling hiervan is het geven van een impuls aan het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt, gericht op een volwaardige arbeidsparticipatie van elke burger. Het kabinet heeft in het *Actieplan* aangegeven de totstandkoming van het Charter te willen ondersteunen. Op 25 november 2015 heeft nog een groep werkgevers het Charter ondertekend, waarmee de teller staat op ruim 40 bedrijven en organisaties. Dit *Charter diversiteitsbeleid* kan gezien het moment van dataverzameling nog niet in de onderzochte cao's worden aangetroffen. Wel meldt de NS in haar cao dat haar successen op het gebied van diversiteit zijn bekroond met de Diversity Award van VNO-NCW. Een ander voorbeeld van een initiatief op dit terrein is de diversiteitsdag van Achmea:

De diversiteitsdag is een vorm van bijzonder, betaald verlof en wordt individueel aan de medewerker toegekend voor een doel in het kader van het diversiteitsbeleid van Achmea (bijvoorbeeld een (niet)religieuze feestdag of activiteiten die verband houden met de arbeidsparticipatie van allochtonen, vrouwen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten) (Achmea)

In bijna twee derde van de cao's (64%) wordt rekening gehouden met niet-christelijke medewerkers. De meeste bepalingen in dit verband gaan over verlof op niet-christelijke religieuze feestdagen, maar soms ook over (over-)werken op religieuze feestdagen en langer verlof in verband met een bezoek aan het thuisland.

Werknemers mogen desgevraagd christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie (Recreatie)

De gevonden afspraken over diversiteitsbeleid zouden kunnen wijzen op een tolerante organisatiecultuur, waarbinnen diverse werknemers zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Dit kan tevens blijken uit cao-afspraken over de expliciete afwijzing van discriminatie en/of het bieden van gelijke kansen. Dit onderwerp komt in de volgende paragraaf aan de orde.

3.3 Discriminatie

De bepalingen over discriminatie kunnen zijn geformuleerd als een expliciet verbod op of het afwijzen van discriminatie, maar ook als het recht op een gelijke behandeling of gelijke kansen op werk, het wegnemen of niet opwerpen van belemmeringen voor bepaalde doelgroepen. Deze vormen worden hier allemaal als discriminatiebepalingen beschouwd.²

² In WAGA-bepalingen staat vaak dat bepalingen van niet-discriminatie ook van toepassing zijn op buitenlandse werknemers, zonder dat de cao een niet-discriminatiebepaling bevat. Deze gevallen zijn niet meegeteld.

In 54% van de cao's (53 cao's) zijn afspraken over discriminatie en/of gelijke kansen opgenomen. Deze afspraken gelden voor 45% van de werknemers vallend onder de steekproef. Uit tabel 3.3 blijkt dat de sector landbouw en visserij het hoogste percentage afspraken kent.

Tabel 3.3 Percentage cao's en werknemers met afspraken over discriminatie en/of gelijke kansen naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	100%	100%
Industrie	40%	54%
Bouwnijverheid	50%	50%
Handel en horeca	65%	47%
Vervoer en communicatie	46%	15%
Zakelijke dienstverlening	61%	64%
Overige dienstverlening	46%	35%
Totaal	54%	45%

58% van de ondernemings-cao's bevat afspraken over discriminatie en/of gelijke kansen en 52% van de bedrijfstak-cao's.

De discriminatiebepaling kan in het algemeen zijn gesteld of zijn gericht op een of meerdere doelgroepen. In 6% van de cao's wordt discriminatie in algemene zin afgewezen. In 47% van de cao's wordt (tevens) verwezen naar één of meerdere kenmerken waarop discriminatie wordt afgewezen. Zie tabel 3.4 voor een overzicht van de verschillende kenmerken waarop discriminatie wordt afgewezen. De kenmerken etniciteit (doelgroep allochtonen) en geslacht (doelgroep vrouwen) komen het meest voor (resp. 36 en 35%).

Het kenmerk arbeidshandicap wordt het minst genoemd (15%). Bij het onderdeel Doelstellingen (par. 3.4) zal blijken dat er in cao's wel aandacht is voor arbeidsgehandicapten, maar dan niet in de zin dat ze niet gediscrimineerd mogen worden, maar dat ze juist een voorkeursbehandeling moeten krijgen.

Naast de reeds genoemde kenmerken wordt in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* aandacht gevraagd voor de LHBT's. In 28% van de cao's is bepaald dat seksuele geaardheid niet mag leiden tot ongelijke behandeling en/of ongelijke kansen.

Tabel 3.4 Percentage cao's en werknemers met afspraken over discriminatie en/of gelijke kansen gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	6%	3%
Concreet	47% ^a	42%
Etniciteit	36%	32%
Geslacht	35%	33%
Leeftijd	27%	22%
Arbeidshandicap	15%	11%
Godsdienst	29%	27%
Politieke gezindheid	23%	22%
Seksuele geaardheid	28%	24%
Burgerlijke staat	20%	21%
Totaal	54%	45%

^a Er zijn cao's waarin meerdere bepalingen voorkomen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Voorbeeld van afwijzen van discriminatie in het algemeen:

Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen (Nederlandse Universiteiten)

En van het afwijzen van discriminatie op diverse gronden:

Cao-partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Cao-partijen verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen. Op basis van geregistreerd partnerschap geldt gelijkstelling tussen partners en gehuwden (Particuliere Beveiliging)

Het niet-discrimineren kan betrekking hebben op de instroom en/of doorstroom van medewerkers:

HEINEKEN wijst discriminatie af en bevordert gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Deze gelijke kansen komen onder meer tot uitdrukking bij de selectie, werving-, opleiding- en loopbaanbegeleidingsinspanningen van de onderneming (Heineken)

In bepaalde gevallen mag wel onderscheid worden gemaakt:

Artikel 7 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling laat aan een instelling van bijzonder onderwijs de vrijheid om bij de toelating en ten aanzien van de deelname aan het onderwijs eisen te stellen, die gelet op het doel van de instelling nodig zijn voor de verwezenlijking van haar grondslag, waarbij deze eisen niet mogen leiden tot onderscheid op grond van het enkele feit van politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat (Primair Onderwijs)

Het kabinet bepleit in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* dat er bij werkgevers en werknemers meer aandacht komt voor discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). In de onderzochte cao's wordt deze link niet expliciet gelegd. Wel kunnen afspraken over discriminatie onderdeel uitmaken van het Arbo- en verzuimbeleid in de cao's.

Ook worden in het *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie* bedrijven opgeroepen een goede interne afhandeling van discriminatieklachten te organiseren. In 21 cao's is sprake van een klachtenregeling, gedragscode en/of vertrouwenspersoon in verband met discriminatie.

De Klachtenregeling geeft medewerkers van ProRail de mogelijkheid om ongewenst gedrag of intimidatie aan de orde te stellen bij zijn direct leidinggevende, een vertrouwenspersoon of een onafhankelijke klachtencommissie (ProRail)

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken hiervan het personeel) een gedragscode vast, die gericht is op het binnen de onderneming voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen (Kinderopvang)

Er is een vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich kunnen richten bij klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling (Glastuinbouw)

De Ondernemingsraden worden door het kabinet in het *Actieplan* opgeroepen om taken ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling op grond van de WOR uit te voeren. Hiervan is het volgende voorbeeld aangetroffen:

De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming (Contractcateringbranche)

Cao-afspraken over het expliciet afwijzen van discriminatie en het niet toestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen te ontnemen zouden kunnen wijzen op een tolerante organisatiecultuur, waarbinnen diverse werknemers zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Dit kan ook blijken uit doelstellingen die inhouden dat bepaalde doelgroepen extra aandacht en kansen krijgen. Hierover gaat de volgende paragraaf.

3.4 Doelstellingen

Om planmatig te kunnen werken aan diversiteit binnen organisaties zijn concreet na te streven doelen van belang. Het gaat om doelstellingen van organisaties waaruit blijkt dat ze ernaar streven (extra) arbeidsplaatsen te bieden aan bepaalde doelgroepen.

In 66% van de cao's (65 cao's) zijn afspraken over doelstellingen in het kader van arbeidsdeelname van bepaalde doelgroepen opgenomen. Deze afspraken gelden voor 58% van de werknemers vallend onder de steekproef. Uit tabel 3.5 blijkt dat de sectoren zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid het hoogste percentage afspraken heeft (resp. 78 en 75%) en de sector landbouw het laagste (33%).

Tabel 3.5 Percentage cao's en werknemers met afspraken over doelstellingen naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	33%	23%
Industrie	67%	48%
Bouwnijverheid	75%	95%
Handel en horeca	60%	51%
Vervoer en communicatie	62%	76%
Zakelijke dienstverlening	78%	73%
Overige dienstverlening	65%	54%
Totaal	66%	58%

Ondernemings-cao's bevatten naar verhouding vaker afspraken over doelstellingen dan bedrijfstak-cao's, respectievelijk 77% en 60%.

Twee voorbeelden van dergelijke afspraken:

...het streven een sterke maatschappelijke partner van Amsterdam te zijn door plaatsing van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en meer jongeren in dienst te nemen... (GVB)

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare

groepen op de arbeidsmarkt alsmede voor gehandicapte werknemers (Carrosseriebedrijf)

De doelstellingen in het kader van de arbeidsdeelname kunnen gericht zijn op doelgroepen in het algemeen (er wordt dan bijvoorbeeld gesproken over 'personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt'); dit geldt voor 34% van de cao's. De afspraken kunnen (eventueel naast algemene doelgroepen) ook gericht zijn op een of meerdere specifieke doelgroepen. Tabel 3.6 geeft een overzicht.

Tabel 3.6 Percentage cao's en werknemers met afspraken over doelstellingen gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	34%	29%
Allochtonen	18%	17%
Vrouwen	26%	31%
Ouderen	12%	14%
Jongeren	26%	19%
Arbeidsgehandicapten	50%	43%
Totaal	66%	58%

^a Er zijn cao's waarin meerdere bepalingen voorkomen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Twee voorbeelden van afspraken die op doelgroepen zijn gericht:

De werkgever zal bij werving van nieuw personeel bij voorrang aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA in voor hen geschikte functies en aan plaatsing van jeugdige werknemers die partieel leerplichtig zijn (Timmerindustrie)

...dat gedurende dit CAO contract gestreefd zal worden naar het creëren van werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen in de bedrijfstak. Vrouwen en personen uit etnische minderheden hebben hierbij voorrang (Meubelindustrie)

Kabinet en sociale partners hebben in het *Sociaal Akkoord* in 2013 afgesproken meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In tabel 3.6 is te zien dat de helft van de cao's afspraken bevat met betrekking tot de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. In sommige cao's wordt ook melding gemaakt van het *Sociaal Akkoord* of de Participatiewet.

In het *Sociaal Akkoord* zijn tevens afspraken gemaakt over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen, met name 55 plussers. Dit komt in de onderzochte cao's nog niet zo tot uiting, in 12% van de cao's zijn doelstellingen omtrent ouderen aangetroffen.

In 30 cao's gaan de doelstellingen gepaard met streefcijfers. Afspraken rond aantallen arbeidsgehandicapten komen het meest voor (26 cao's). Streefcijfers komen ook voor met betrekking tot de doelgroepen algemeen en jongeren (resp. 7 en 6 cao's). Er zijn geen kwantitatieve doelstellingen gevonden ten aanzien van allochtonen, vrouwen en ouderen.

Tabel 3.7 Aantal cao's met streefcijfers over arbeidsdeelname van een of meer doelgroepen

Doelgroep	Aantal cao's	Inhoud afspraak
Algemeen	7	Varieert van 20 tot 315 arbeidsplaatsen
Arbeidsgehandicapten	26	Gaat in 18 cao's om arbeidsplaatsen en in 8 cao's om werkervaringsplaatsen; In 17 cao's betreft het 50 plaatsen of minder; in 9 cao's 100 plaatsen of meer.
Jongeren	6	Gaat vooral om leerwerkplekken
Totaal	30	

Hieronder van elke doelgroep (algemeen, arbeidsgehandicapten en jongeren) een voorbeeld van een kwantitatieve afspraak.

Ten aanzien van het doelgroepenbeleid geldt dat werkgevers zich ervoor inspinnen om 250 werknemers met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de Contractcateringbranche (Contractcateringbranche)

Participatiewet. De loonwerk sector staat open voor het opnemen van werknemers uit de doelgroepen die de overheid heeft benoemd. Daartoe wordt de WML opgenomen in de cao. Er wordt gestreefd om 100 arbeidsplaatsen middels deze doelgroepen in te vullen (Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen)

Flora Holland heeft minimaal 75 stageplaatsen voor scholieren in het VMBO, MBO en HBO en studenten aan de universiteit (Flora)

De doelstellingen uit deze paragraaf hadden betrekking op het realiseren van (extra) arbeidsplaatsen voor bepaalde doelgroepen. Bij afspraken over instroom, waarover de volgende paragraaf gaat, gaat het om bewuste acties om bepaalde groepen met voorrang binnen te krijgen.

3.5 Instroom

Een effectief diversiteitsbeleid vereist goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin (instroom, doorstroom, uitstroom). Cao-afspraken over de instroom in het kader van diversiteit hebben betrekking op voorkeursbeleid ten aanzien van werving en selectie: krijgen kandidaten uit bepaalde doelgroepen in geval van gelijke geschiktheid de voorkeur boven anderen.

In 9% van de cao's (9 cao's) zijn afspraken over instroom in het kader van diversiteit opgenomen. Deze afspraken gelden voor 10% van de werknemers vallend onder de steekproef. Uit tabel 3.8 blijkt dat de sector vervoer en communicatie het hoogste percentage afspraken heeft (23%) en dat er in de sectoren landbouw en bouwnijverheid geen afspraken zijn over instroom.

Tabel 3.8 Percentage cao's en werknemers met afspraken over instroom naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	7%	1%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	10%	16%
Vervoer en communicatie	23%	55%
Zakelijke dienstverlening	6%	1%
Overige dienstverlening	8%	9%
Totaal	9%	10%

Ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's bevatten even vaak afspraken over instroom, respectievelijk 10% en 9%.

Tabel 3.9 toont op welke doelgroepen de negen cao's met een voorkeursbeleid zich richten.

Tabel 3.9 Cao's met afspraken over voorkeursbeleid naar doelgroep

Doelgroep	Aantal cao's
Allochtonen	3
Vrouwen	6
Ouderen	0
Jongeren	2
Arbeidsgehandicapten	5
Totaal	9

^a Er zijn cao's waarin meerdere bepalingen voorkomen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Uit tabel 3.9 blijkt dat in geen van de onderzochte cao's afspraken zijn gevonden over specifiek voorkeursbeleid voor ouderen. Zes cao's kennen een voorkeursbeleid ten aanzien van vrouwen. Zo staat in de cao van Flora het volgende:

Is er een vacature op een plek waar te weinig vrouwen werken? Zijn er voor deze vacature mannen en vrouwen die voldoende geschikt en gelijkwaardig zijn? Dan benoemt FloraHolland een vrouw (Flora)

In vier cao's worden meerdere doelgroepen genoemd in verband met het voorkeursbeleid.

Zolang de werkgever niet beschikt over een plan zoals bedoeld in lid 1, of indien en zolang uit het plan blijkt dat vrouwen, allochtone werknemers en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de organisatie of in bepaalde functies ondervertegenwoordigd zijn, zal de werkgever (externe en interne) sollicitanten die aan de aanstellingsvereisten voldoen, voor een sollicitatiegesprek uitnodigen en bij voorkeur aanstellen (Openbare Bibliotheken)

Naast afspraken over instroom zijn ook afspraken over doorstroom en uitstroom van belang in het kader van diversiteit. Afspraken over uitstroom zijn niet aangetroffen; afspraken over doorstroom komen in de volgende paragraaf aan de orde.

3.6 Doorstroom

Cao-afspraken over doorstroom in het kader van diversiteit zijn erop gericht bepaalde doelgroepen met name een kans te geven hun positie in de organisatie te verbeteren. Doorstroom kan worden bevorderd door opleidingsmogelijkheden voor bepaalde doelgroepen en/of door expliciet af te spreken dat bepaalde doelgroepen kunnen doorstromen naar hogere functies.

In 33% van de cao's (33 cao's) zijn afspraken over de bevordering van doorstroom in het kader van diversiteit opgenomen. Deze afspraken gelden voor 37% van de werknemers vallend onder de steekproef. Uit tabel 3.10 blijkt dat de sector bouwnijverheid het hoogste percentage afspraken heeft (75%) en dat er in de sector landbouw geen afspraken over doorstroom zijn gemaakt.

Tabel 3.10 Percentage cao's en werknemers met afspraken over doorstroom naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	33%	28%
Bouwnijverheid	75%	98%
Handel en horeca	45%	38%
Vervoer en communicatie	23%	14%
Zakelijke dienstverlening	33%	70%
Overige dienstverlening	27%	26%
Totaal	33%	37%

Ondernemings-cao's en bedrijfstak-cao's bevatten bijna even vaak afspraken over doorstroom, respectievelijk 36% en 32%.

In 27 van de cao's zijn afspraken gevonden over scholing specifiek voor doelgroepen en in 13 cao's is vastgelegd dat bepaalde doelgroepen kunnen doorstromen.

Tabel 3.11 Aantal cao's met afspraken over scholing en doorstroom gericht op doelgroepen

Doelgroepen	Scholing	Doorstroom
Algemeen	3	0
Allochtonen	11 ^b	2
Vrouwen	10	11
Ouderen	4	1
Jongeren	3	0
Arbeidsgehandicapten	3	1
Totaal	27^a	13

^a Er zijn cao's waarin meerdere bepalingen voorkomen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

^b Inclusief cursus Nederlands op de werkvloer.

De meeste gevonden specifieke scholingsafspraken gelden voor allochtonen; dit betreft in bijna alle gevallen een cursus Nederlands op de werkvloer. Afspraken over scholing voor vrouwen komen in 10 cao's voor. Van beide een voorbeeld.

Om de onderlinge samenwerking, de collegialiteit en de veiligheid te bevorderen zal Albert Heijn zorgdragen voor opleiding in de Nederlandse taal. Deze training zal betrekking hebben op veel voorkomende woorden en begrippen, relevant voor het werken in een distributiecentrum. De training zal worden aangeboden aan vaste en tijdelijke medewerkers (inclusief uitzendkrachten) met een niet-Nederlandstalige achtergrond (Albert Heijn Logistics)

In het opleidings- en promotiebeleid zal extra aandacht worden besteed aan de positie van de vrouwelijke medewerkers, waarbij het beleid in het bijzonder op gericht is om het aandeel van vrouwelijke medewerkers in leidinggevende functies te verhogen (La Place)

Afspraken over de mogelijkheid voor doelgroepen om door te stromen naar een hogere functie komen in 13 cao's voor. In 11 cao's hebben de afspraken (mede) betrekking op vrouwen. Twee voorbeelden:

Vanuit de behoefte van de onderneming aan een meer evenwichtige personeelsopbouw wordt de doorstroom van vrouwen naar hogere, leidinggevende functies gestimuleerd (Heineken)

Om medewerkers gelijke kansen te bieden, krijgen medewerkers met bi-culturele achtergrond extra begeleiding en krijgen vrouwen meer aandacht bij promoties en benoemingen. ABN AMRO heeft zich daartoe publiekelijk verbonden door de Charter naar de Top te ondertekenen (ABN AMRO)

In het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie wordt gesteld dat er meer vrouwen moeten komen in hogere, leidinggevende functies. In zes cao's, inclusief de hierboven genoemde ABN AMRO, wordt hier aandacht aan besteed. De andere punten uit het Actieplan in verband met discriminatie van vrouwen (zwangerschap en beloningsverschillen) zijn niet aangetroffen.

3.7 Doelgroepen

Van alle relevante bepalingen in het kader van diversiteit in dit onderzoek (personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, instroom en doorstroom) is nagegaan op welke doelgroepen de afspraken zich richten. Bepalingen gericht op de doelgroep 'algemeen' betreffen bijvoorbeeld een verbod op discriminatie in het algemeen of het streven naar het bieden van arbeidsplaatsen aan 'kansarme groepen'. Daarnaast zijn specifieke doelgroepen onderscheiden, zoals allochtonen en jongeren. De diversiteitsafspraken in een cao kunnen zich op meerdere doelgroepen richten, inclusief de doelgroep algemeen.

Tabel 3.12 Percentage cao's en werknemers met afspraken in het kader van diversiteit gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	36%	31%
Allochtonen	50%	42%
Vrouwen	54%	50%
Ouderen	38%	37%
Jongeren	51%	40%
Arbeidsgehandicapten	59%	46%
Totaal	80%^a	69%

^a Er zijn cao's waarin meerdere bepalingen voorkomen, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

80% van de cao's heeft een of meer afspraken in het kader van diversiteit. Uit tabel 3.12 blijkt dat de relevante bepalingen in 36% van de cao's onder andere verwijzen naar de doelgroep algemeen. Van de gespecificeerde doelgroepen worden arbeidsgehandicapten het vaakst genoemd (59%) en ouderen het minst (38%).

Tot slot is nagegaan hoeveel doelgroepen in een cao zijn genoemd in het kader van diversiteit.

Tabel 3.13 Aantal doelgroepen naar percentage cao's en werknemers

	Cao's	Werknemers
1 doelgroep	14%	13%
2 doelgroepen	17%	11%
3 doelgroepen	11%	10%
4 doelgroepen	18%	20%
5 doelgroepen	19%	14%
Totaal	80%	69%

Tabel 3.13 toont dat 14% van de cao's zich met de bepalingen over diversiteit richt op één doelgroep, hetzij de doelgroep algemeen of een van de gespecificeerde doelgroepen. De meeste cao's richten zich op twee of meer doelgroepen.

3.8 Overzicht resultaten 2015

In de onderstaande tabellen worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'diversiteit' in 2015 samengevat.

Tabel 3.14 laat zien dat 80% van de cao's een of meer afspraken heeft in het kader van diversiteit. Deze afspraken zijn gedifferentieerd naar cao-afspraken over personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, instroom en doorstroom. Afspraken over doelstellingen en discriminatie komen het meest voor, resp. 66% en 54%, en afspraken over instroom het minst (9%).

De verdeling van de afspraken over de sectoren vertoont het volgende beeld:

- landbouw scoort hoog op discriminatie en laag/niet op de andere onderwerpen,
- industrie scoort op alle onderdelen ongeveer rond het gemiddelde,
- bouwnijverheid scoort hoog op doelstellingen en doorstroom,
- handel en horeca heeft scores die schommelen rond de gemiddelde scores,
- vervoer en communicatie scoort hoog op instroom,
- zakelijke dienstverlening scoort hoog op doelstellingen,
- overige dienstverlening scoort hoog op personeelsbeleid.

Tabel 3.14 Percentage cao's met afspraken over diversiteit naar sector

	Diversi- teit	Personeels- beleid	Discrimi- natie	Doelstel- lingen	In- stroom	Door- stroom
Landbouw en visserij	100%	0%	100%	33%	0%	0%
Industrie	80%	33%	40%	67%	7%	33%
Bouwnijverheid	100%	0%	50%	75%	0%	75%
Handel en horeca	75%	15%	65%	60%	10%	45%
Vervoer en communicatie	77%	15%	46%	62%	23%	23%
Zakelijke dienstverlening	89%	39%	61%	78%	6%	33%
Overige dienstverlening	73%	54%	46%	65%	8%	27%
Totaal	80%	31%	54%	66%	9%	33%

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar soort cao, blijkt dat in ondernemings-cao's naar verhouding vaker afspraken over diversiteit worden gemaakt dan in bedrijfstak-cao's. Ondernemings-cao's scoren vooral bij personeelsbeleid en bij doelstellingen hoger dan bedrijfstak-cao's.

Tabel 3.15 Percentage cao's met afspraken over diversiteit naar soort

	Diversi- teit	Personeels- beleid	Discrimi- natie	Doelstel- lingen	In- stroom	Door- stroom
Bedrijfstak	77%	22%	52%	60%	9%	32%
Onderneming	87%	52%	58%	77%	10%	36%
Totaal	80%	31%	54%	66%	9%	33%

Tabel 3.16 toont in hoeverre de gevonden afspraken over diversiteit specifiek voor een doelgroep gelden. De afspraken over diversiteit zijn in deze tabel gedifferentieerd naar diversiteit totaal, discriminatie/gelijke kansen en doelstellingen. Als het om discriminatie/gelijke kansen gaat, worden de arbeidsgehandicapten naar verhouding weinig genoemd worden (15%), maar als het gaat om het actief bevorderen van hun arbeidsdeelname staan ze bovenaan (50%). Voor de andere doelgroepen

(etniciteit/allochtonen, geslacht/vrouwen, leeftijd/ouderen) geldt dat ze vaker in verband met discriminatie en gelijke kansen worden genoemd dan met doelstellingen inzake bevordering arbeidsdeelname, met uitzondering van de doelgroep leeftijd/jongeren.

Tabel 3.16 Percentage cao's met afspraken over diversiteit naar doelgroep

Doelgroepen diversiteit totaal	% cao's	Doelgroepen discriminatie, gelijke kansen	% cao's	Doelgroepen doelstellingen	% cao's
Algemeen	36%	Algemeen	6%	Algemeen	34%
Allochtonen	50%	Etniciteit	36%	Allochtonen	18%
Vrouwen	54%	Geslacht	35%	Vrouwen	26%
Ouderen	38%	Leeftijd	27%	Ouderen	12%
Jongeren	51%	Arbeidshandicap	15%	Jongeren	26%
Arbeidsgehandicapten	59%	Godsdienst	29%	Arbeidsgehandicapten	50%
		Politieke gezindheid	23%		
		Seksuele geaardheid	28%		
		Burgerlijke staat	20%		
Totaal	80%		54%		66%

3.9 Vergelijking resultaten 2015 met 2010

Voor 85 cao's geldt dat zij zowel in 2010 als in 2015 in de steekproef zaten. Van deze panelcao's zijn de resultaten op hoofdvariabelen met elkaar vergeleken.

Uit tabel 3.17 blijkt dat in beide jaren rond de 80% van de cao's een of meer afspraken in het kader van diversiteit hadden. Als wordt ingezoomd op de diverse onderdelen blijken daar ook nauwelijks verschillen op te treden; alleen het onderwerp doelstellingen komt in 2015 vaker voor dan in 2010 (resp. 66% en 37%).

Tabel 3.17 Percentage cao's met afspraken over diversiteit (85 panelcao's)

Diversiteit	2010	2015
Personeelsbeleid	26%	32%
Discriminatie	55%	54%
Doelstellingen	37%	66%
Instream	8%	8%
Doorstroom	31%	33%
Totaal	78%	81%

Tabel 3.18 toont in hoeverre de gevonden afspraken over diversiteit specifiek voor een doelgroep gelden. De afspraken over diversiteit zijn in deze tabel gedifferentieerd naar diversiteit totaal, discriminatie/gelijke kansen en doelstellingen. Doelgroepen die niet in beide jaren zijn onderscheiden, zoals jongeren en discriminatie op grond van godsdienst, zijn buiten beschouwing gelaten.

Bij diversiteit totaal valt op dat er in 2015 meer afspraken zijn gemaakt dan in 2010 over doelgroep algemeen en doelgroep arbeidsgehandicapten. Dit verschil wordt veroorzaakt door het verschil in aantal doelstellingen met betrekking tot arbeidsdeelname van beide groepen in beide jaren: in 2015 worden vaker (kwantitatieve) afspraken gemaakt over arbeidsdeelname van de doelgroep algemeen (mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt) en van de doelgroep arbeidsgehandicapten (banenafspraken over wajongeren e.d.). Voor de doelgroep

ouderen worden in beide jaren het minst aantal afspraken met betrekking tot arbeidsdeelname gemaakt, namelijk 13%.

Bij het onderdeel discriminatie/gelijke kansen zijn de percentages van de doelgroepen in beide jaren praktisch gelijk.

Tabel 3.18 Percentage cao's met afspraken over diversiteit naar doelgroep (85 panelcao's)

	2010 % cao's	2015 % cao's
Doelgroepen diversiteit totaal		
Algemeen	12	35
Allochtonen	44	49
Vrouwen	53	52
Ouderen	37	41
Arbeidsgehandicapten	40	61
Totaal	78	81
Doelgroepen discriminatie, gelijke kansen		
Algemeen	6	6
Etniciteit	31	37
Geslacht	31	35
Leeftijd	26	29
Arbeidshandicap	17	15
Totaal	55	54
Doelgroepen doelstellingen		
Algemeen	9	33
Allochtonen	14	18
Vrouwen	18	24
Ouderen	13	13
Arbeidsgehandicapten	21	52
Totaal	37	66

BIJLAGE 1 OVERZICHT ONDERZOCHE CAO'S

CAONAAM	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
Landbouw			
GLASTUINBOUW	40800	1-jul-14	1-jul-15
OPEN TEELTEN	32600	1-jul-14	1-jul-15
LANDBOUWWERKTUIGEN EXPLOITERENDE ONDERNEMINGEN	22000	1-jul-14	1-jan-16
Industrie			
BAKKERSBEDRIJF	39700	1-apr-14	1-apr-19
HEINEKEN NEDERLANDS BEHEER	2700	1-jan-14	1-okt-15
MODE- INTERIEUR- TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE	13000	1-jul-14	1-jul-16
TIMMERINDUSTRIE	8100	1-jan-14	1-jan-15
GRAFIMEDIA	28300	1-jan-12	1-aug-13
DSM NL SERVICES	5100	1-apr-14	1-jan-15
METALEKTRO	119100	1-jul-13	1-mei-15
METALEKTRO VOOR HET HOGER PERSONEEL (HP)	39900	1-jul-13	1-mei-15
TATA STEEL	9800	1-apr-14	1-apr-15
METAALBEWERKINGSBEDRIJF (metaal)	149800	1-mei-13	1-mrt-15
PHILIPS	14000	1-jan-13	1-jan-15
CARROSSERIEBEDRIJF (metaal)	18000	1-mei-13	1-mrt-15
MEUBELINDUSTRIE EN MEUBILERINGSBEDRIJVEN	15000	1-jul-12	1-jan-15
SOCIALE WERKVOORZIENING	104000	1-jan-12	1-jan-14
NETWERKBEDRIJVEN	16500	1-mei-13	1-nov-15
Bouw			
BOUWNIJVERHEID	116400	1-jan-14	1-jan-15
PRORAIL	4200	1-mrt-13	1-mrt-15
TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF (metaal)	125100	1-mei-13	1-mrt-15
SCHILDERS-, AFWERKINGS EN GLASZETBEDRIJF	13300	1-apr-13	1-jan-15
Handel en horeca			
MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF (metaal)	75200	1-okt-12	1-nov-15
BLOEMEN EN PLANTEN GROOTHANDEL	8200	1-jul-14	1-jul-16
VLEESSECTOR	9600	1-apr-09	1-apr-11
ALBERT HEIJN LOGISTICS	3000	15-okt-14	15-okt-15
TECHNISCHE GROOTHANDEL	44200	1-jan-14	1-jul-16
INFORMATIE-, COMMUNICATIE- EN KANTOORTECHNOLOGIEBRANCHE	31600	1-jan-15	1-jan-16
LA PLACE BV	4900	1-feb-11	1-feb-13
V EN D BV	5400	1-feb-11	1-feb-13
LEVENS MIDDELENBEDRIJF	152900	1-apr-11	1-apr-13
LEVENS MIDDELEN, GROOTWINKELBEDRIJVEN VGL	140000	1-apr-11	1-apr-13
SLAGERSBEDRIJF	16600	1-apr-14	1-apr-15

CAONAAM	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN	16600	1-nov-13	1-nov-15
IKEA NEDERLAND B.V.	5500	1-okt-13	1-okt-14
DOE HET ZELF BRANCHE	22400	1-jul-12	1-jul-13
BOEK- EN KANTOORVAKHANDEL	16800	1-apr-14	1-apr-16
APOTHEKEN	22700	1-jan-14	1-jan-15
FASHION EN SPORT INRETAIL	93500	1-jul-15	1-jul-16
HORECA- EN AANVERWANTE BEDRIJF	300000	1-aug-12	1-jan-14
RECREATIE	27700	1-jul-14	1-jul-16
CONTRACTCATERINGBRANCHE	17100	1-apr-14	1-jul-15
Vervoer en communicatie			
NS / NEDERLANDSE SPOORWEGEN REGULIER	14800	1-feb-13	1-mei-15
OPENBAAR VERVOER	13300	1-jan-14	1-jan-16
TAXIVERVOER	34100	1-jan-14	1-jan-16
GVB	3700	1-jan-15	1-jan-16
GOEDERENVERVOER NEDERLAND	20000	1-jan-14	1-jan-17
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG	116900	1-jan-14	1-jan-17
SELEKTVRACHT	3000	1-jan-14	1-jan-15
DHL LOGISTICS NEDERLAND	3100	1-apr-13	1-apr-15
DHL EXPRESS NEDERLAND	3500	1-jan-13	1-jan-15
POSTNL CAO VOOR POSTNL	21000	1-jan-15	1-jan-16
POSTNL CAO VOOR POSTBEZORGERS	22500	1-jan-14	1-okt-15
POSTVERSPREIDERS	3100	1-jan-14	1-jan-17
KONINKLIJKE KPN N.V.	14400	1-apr-15	1-jan-16
Zakelijke dienstverlening			
SNS REAAL	6400	1-jan-14	1-jan-16
RABOBANK	40000	1-jul-13	1-jan-16
ABN-AMRO	19900	1-feb-14	1-jan-16
ING CAO	28000	1-jul-08	1-jan-12
ACHMEA	15400	1-jun-13	1-jun-14
VERZEKERINGSBEDRIJF BINNENDIENST	12700	1-jan-15	1-jul-16
DELTA LLOYD NV	4200	1-jan-12	1-jan-14
AEGON NEDERLAND NV	3100	1-jan-14	1-jul-15
WOONDIENSTEN	31700	1-jul-13	1-jan-14
ARCHITECTENBUREAUS	8700	1-mrt-15	1-mrt-17
UITZENDKRACHTEN ABU	218900	5-nov-12	5-nov-17
UITZENDKRACHTEN NBBU	90000	1-jun-14	1-jun-19
REISBRANCHE	19400	1-nov-13	1-nov-15
ANWB	3600	1-apr-12	31-mrt-14
BEVEILIGINGSORGANISATIES, PARTICULIERE	29000	1-okt-14	11-jul-15

CAONAAM	Werknemers	Ingangsdatum	Expiratiedatum
SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF	127900	1-jan-14	1-jan-17
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND	15500	1-jan-14	1-mrt-16
FLORA HOLLAND	4200	1-jul-11	1-jul-13
Overige dienstverlening			
GEMEENTE-AMBTENAREN	154100	1-jan-13	1-jan-16
PROVINCIEPERSONEEL	11500	1-jan-12	1-jan-16
RIJKSPERSONEEL	116800	7-sep-15	7-sep-15
DEFENSIE-PERSONEEL	58200	1-mrt-10	1-mrt-13
POLITIE-PERSONEEL	63200	1-jan-12	1-jan-15
SOCIALE VERZEKERINGSBANK	3300	1-jul-14	1-jan-17
UWV WERKBEDRIJF	18900	1-feb-14	1-aug-16
PRIMAIR ONDERWIJS	186700	1-jul-14	1-jul-15
BEROEPSONDERWIJS EN VOLWASSENENEDUCATIE (BVE)	56200	1-aug-14	1-jul-15
VOORTGEZET ONDERWIJS	106600	1-aug-14	1-aug-15
ONS MIDDELBAAR ONDERWIJS	6700	1-aug-14	1-aug-15
HOGER BEROEPSONDERWIJS	42000	1-okt-14	1-apr-16
NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN	47000	1-jan-15	1-jul-16
ZIEKENHUIZEN	203700	1-mrt-11	1-mrt-14
UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA	67000	1-apr-13	1-apr-15
HUISARTSENZORG	22600	1-jan-14	1-mrt-15
GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG (GGZ)	78500	1-jul-15	1-mrt-17
SANQUIN BLOEDVOORZIENING	3000	1-mrt-11	1-mrt-14
VERPLEEG- EN VERZORGINGSHUIZEN EN THUISZORG (VVT)	460000	1-sep-14	1-apr-16
FOKUS EXPLOITATIE, STICHTING	2500	1-jan-14	1-jan-15
GEHANDICAPTENZORG	156600	1-mrt-14	1-mrt-15
JEUGDZORG	29800	1-mei-14	1-mei-16
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING	66600	1-jan-14	1-jan-16
KINDEROPVANG	86900	1-jan-12	1-jan-15
BIBLIOTHEKEN, OPENBARE	8000	1-jan-15	15-jun-15
TEXTIELVERZORGING	8000	1-jul-13	1-jul-15