



Ministerie van
Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

DIVERSITEIT IN CAO'S 2010

Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners welke van invloed kunnen zijn op de diversiteit binnen ondernemingen

September 2010

M. Beekma
J. de la Croix

INHOUDSOPGAVE

	SAMENVATTING	I
1	ACHTERGROND ONDERZOEK	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	SER-advies diversiteitsbeleid en kabinetsreactie	1
1.2	Cao-onderzoek	3
1.3	Opbouw rapport	4
2	VRAAGSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE	5
2.1	Vraagstelling	5
2.2	Onderzoeksopzet	5
2.2.1	Personeelsbeleid	5
2.2.2	Discriminatie	5
2.2.3	Doelstellingen	6
2.2.4	Verantwoordelijkheid	6
2.2.5	Instroom	6
2.2.6	Doorstroom	6
2.2.7	Uitstroom	6
2.2.8	Infrastuctuur	6
2.3	Methode	7
3	RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK	9
3.1	Personeelsbeleid	9
3.2	Discriminatie	12
3.3	Doelstellingen	14
3.4	Verantwoordelijkheid	16
3.5	Instroom	16
3.6	Doorstroom	18
3.7	Uitstroom	19
3.8	Infrastuctuur	20
3.9	Overzicht resultaten	20
	Bijlage 1 – Steekproef-cao's	21

SAMENVATTING

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'diversiteit' in 2010. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin sociale partners in cao's afspraken maken welke van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen.

I Achtergrond onderzoek

De aandacht voor diversiteit in het personeelsbestand wordt gevoed door ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod. Het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt neemt toe en daarnaast verkleurt en vergrijsd de beroepsbevolking. Tegelijkertijd is er in meer of mindere mate sprake van arbeidsknelpunten, mede als gevolg van een toenemende vervangingsvraag. Het demissionair kabinet heeft op 10 december 2008 de Sociaal Economische Raad om advies gevraagd over hoe diversiteit in het personeelsbestand kan bijdragen aan betere organisatieresultaten. Op 19 juni 2009 heeft de Sociaal Economische Raad het advies *Diversiteit in het personeelsbestand* vastgesteld.

De SER benoemt in haar advies zeven essentiële voorwaarden voor effectief diversiteitsbeleid.

Ten eerste adviseert de SER concreet na te streven doelen te formuleren. Daarbij kan het gaan om meetbare doelstellingen ten aanzien van de arbeidsdeelname van verschillende groepen en doelstellingen op het punt van de werktevredenheid onder de medewerkers.

De tweede voorwaarde is het consequent en zichtbaar uitdragen van de urgentie van diversiteitsbeleid. Het is 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.

De derde voorwaarde wordt wel aangeduid als het zijn van een inclusieve organisatie. Een dergelijke organisatie kent een tolerante organisatiecultuur, waarin alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd en gewaardeerd weten. Dit kan blijken uit de werktevredenheid onder de werknemers. Verankering van het beleid vormt een vierde belangrijke randvoorwaarde voor het bereiken van duurzame resultaten. Daarvoor is nodig dat diversiteitsbeleid wordt ingebed in het reguliere beleid van de organisatie en in het personeelsbeleid.

Vijfde voorwaarde voor effectief diversiteitsbeleid is goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin (instroom, doorstroom, uitstroom). De instroom van werknemers is afhankelijk van de keuze van de wervingskanalen.

Om ongewenst verloop van getalenteerde medewerkers te voorkomen, noemt de SER als zesde voorwaarde dat medewerkers in gelijke mate toegang hebben tot opleidingsmogelijkheden.

Tot slot, de zevende voorwaarde, is het nodig bij te houden wat vertrekredenen van medewerkers zijn, met onderscheid naar geslacht, etniciteit, leeftijd, functie en afdeling.

In de reactie op het SER-advies heeft het Kabinet aangegeven dat het advies een volledig overzicht biedt van de voor- en nadelen van diversiteit, en de benodigde investeringen om te komen tot een divers samengesteld personeelsbestand. Daarnaast heeft het kabinet met dit advies inzicht gekregen in de standpunten van werkgevers en werknemers ten aanzien van diversiteit.

Cao-partijen kunnen initiatieven ontwikkelen en handreikingen doen ter bevordering van succesvol diversiteitsbeleid. Beleid van cao-partijen kan zijn weerslag vinden in diverse regelingen binnen collectieve arbeidsovereenkomsten.

II Vraagstelling en methode

De centrale vraagstelling van het onderzoek is: *in hoeverre maken sociale partners in cao's afspraken die van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen.*

Dit onderzoek richt zich op cao-afspraken die van invloed kunnen zijn op de diversiteit binnen ondernemingen. Hiernaast is er in het kader van diversiteitsmanagement ook onderzoek gedaan naar cao-afspraken over het omgaan met bestaande diversiteit binnen ondernemingen.

In dit onderzoek is uitgegaan van de brede definitie van diversiteit. Dit onderzoek is gericht op cao-afspraken over de doelgroepen 'niet westerse allochtonen', 'vrouwen', 'ouderen' en 'arbeidsgehandicapten'.

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van een standaardsteekproef 2010 bestaande uit 115 cao's, met als peildatum 1 april 2010. Onder de steekproef-cao's vallen ongeveer 5 miljoen werknemers, ofwel 89% 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 van het cao-onderzoek

In 74% van de onderzochte cao's zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. In het vervolg zullen de belangrijkste resultaten van het onderzoek worden samengevat:

- Er is in eerste instantie aandacht voor het onderwerp 'diversiteitsbeleid' in het algemeen. Aandacht voor diversiteit in een cao zou kunnen duiden op een inclusieve of tolerante organisatiecultuur. In 20% van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over personeelsbeleid in het kader van diversiteit. In 4% van de cao's zijn afspraken gevonden waarin concreet gesproken wordt over diversiteitsbeleid.
- In het kader van een inclusieve organisatiecultuur is onderzocht in hoeveel cao's 'discriminatie' expliciet wordt afgewezen. In 30% van de cao's zijn afspraken gevonden waaruit blijkt dat discriminatie expliciet wordt afgewezen. In 37% van de cao's zijn afspraken gevonden over gelijke kansen op arbeid en in de arbeidsorganisatie.
- In het kader van concreet na te streven doelen is onderzocht in hoeverre cao's afspraken kennen over de '(kwantitatieve) arbeidsdeelname' van de verschillende doelgroepen. In 35% van de cao's zijn afspraken gevonden over de '(kwantitatieve) arbeidsdeelname van doelgroepen.
- Goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin kan worden verkregen door afspraken over de in-, door- en uitstroom van medewerkers. In 10% van de onderzochte cao's zijn afspraken over instroom in het kader van diversiteit opgenomen. 9% van de onderzochte cao's kennen een voorkeursbeleid ten aanzien van werving en selectie voor één of meerdere doelgroepen.
- Cao-afspraken over de bevordering van doorstroom zijn tevens onderzocht. In 25% van de onderzochte cao's zijn afspraken over de bevordering van doorstroom in het kader van diversiteit opgenomen. Het gaat voornamelijk om cao-afspraken over 'scholing', al dan niet specifiek voor doelgroepen.
- In geen van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over de verantwoordelijkheid over het gevoerde beleid in het kader van de diversiteit, het bijhouden van vertrekredenen, werktevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken in het kader van (ongewenste) uitstroom en de infrastructuur in het kader van diversiteit.

1 Achtergrond onderzoek

1.1 Aanleiding

De aandacht voor diversiteit in het personeelsbestand wordt gevoed door ontwikkelingen in de omvang en samenstelling van het arbeidsaanbod. Het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt neemt toe en daarnaast verkleurt en vergrijsst de beroepsbevolking. Tegelijkertijd is er in meer of mindere mate sprake van arbeidsknelpunten, mede als gevolg van een toenemende vervangingsvraag. Ondanks dat er veel wordt gesproken over diversiteit en het in een tal van organisaties een thema is, ontbrak een volledig overzicht van de voor- en nadelen van diversiteit en de benodigde investeringen om te komen tot een divers samengesteld personeelsbestand. Het kabinet Balkenende IV heeft daarom op 10 december 2008 de Sociaal Economische Raad om advies gevraagd over hoe diversiteit in het personeelsbestand kan bijdragen aan betere organisatieresultaten.

In de kabinetsreactie op het SER-advies is de Tweede Kamer een onderzoek naar diversiteitsbeleid in cao's aangekondigd. Nagegaan is of in de cao-afspraken rekening wordt gehouden met verschillen tussen werknemers. Met dit onderzoek is in kaart gebracht in hoeverre sociale partners in cao's afspraken maken welke van invloed zijn op de diversiteit in het personeelsbestand binnen ondernemingen.

1.2 SER-advies diversiteitsbeleid en kabinetsreactie

SER advies

Op 19 juni 2009 heeft de Sociaal Economische Raad het advies *Diversiteit in het personeelsbestand* vastgesteld.

In beginsel betreft diversiteit alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. In de praktijk wordt diversiteit in het personeelsbestand vaak toegespitst op één dominant kenmerk zoals geslacht of etniciteit. Inmiddels is er een ontwikkeling gaande in de richting van een ruimere interpretatie van diversiteit, waarbij bedrijven naast gender en etniciteit ook andere dimensies van diversiteit betrekken zoals arbeidshandicap, leeftijd en seksuele oriëntatie.

De SER sluit in haar advies aan bij de brede en 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 immers 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.

Diversiteit werd aanvankelijk sterk benaderd vanuit het rechtvaardigheidsprincipe, geleidelijk aan is het bedrijfseconomisch belang een grotere rol gaan spelen. De meerwaarde van diversiteit voor organisaties komt hierdoor steeds meer voorop te staan. Vanuit het rechtvaardigheidsprincipe komt doelgroepenbeleid tot stand, dit is beleid gericht op het aantrekken van personen uit groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt en op het verbeteren van hun positie. Integraal diversiteitsbeleid biedt meer aandacht voor verschillen. Integraal diversiteitsbeleid is een beleid dat ermee rekening houdt dat individuen op veel aspecten van elkaar verschillen, en waarbij de uitdaging voor de organisatie is haar medewerkers met hun uiteenlopende kwaliteiten optimaal in te zetten in het belang van een duurzame ontwikkeling van de organisatie en van hen die daarin werkzaam zijn.

Diversiteit in het personeelsbestand kan uiteenlopende positieve gevolgen hebben voor organisaties. Welke effecten in de praktijk optreden c.q. of diversiteit daadwerkelijk

meerwaarde oplevert voor een organisatie, blijkt sterk af te hangen van de specifieke omstandigheden en de wijze waarop de desbetreffende organisatie omgaat met diversiteit.

De SER acht het van belang dat het kabinet effectief beleid voert om zijn doelstellingen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen te realiseren. Daarbij wijst de SER op de kabinetsdoelstelling dat in 2010 de arbeidsparticipatie van vrouwen 65 procent bedraagt. De SER acht het wenselijk dat het kabinet een vergelijkbare doelstelling ook voor niet-westerse allochtonen vastlegt. Monitoring van de voortgang is daarbij noodzakelijk.

De SER onderstreept in dat verband het belang van ondersteuning van initiatieven in de sfeer van zelfregulering, gelet op de stimulerende werking die hiervan uitgaat.

Ingrediënten

De SER concludeert dat er geen gouden recept bestaat voor een effectief diversiteitsbeleid. Maatwerk is het sleutelwoord. De essentiële voorwaarden die de SER heeft benoemd kunnen deels terug te vinden zijn in regelingen binnen collectieve arbeidsovereenkomsten. In het vervolg worden de zeven voorwaarden die de SER noemt toegespitst op mogelijke afspraken in cao's.

- Ten eerste adviseert de SER, vooral grotere organisaties, concreet na te streven doelen te formuleren, zodat planmatig kan worden gewerkt aan diversiteit in het personeelsbestand van de organisatie. Daarbij kan het zowel gaan om meetbare doelstellingen ten aanzien van de kwantitatieve arbeidsdeelname van de verschillende groepen op de arbeidsmarkt als om meetbare doelstellingen op het punt van bijvoorbeeld de werktevredenheid onder de medewerkers. Periodieke evaluatie en toetsing aan de geformuleerde doelstellingen van het beleid is nodig om dit waar nodig bij te stellen en op de agenda te houden. Hierbij is nadrukkelijk ook een rol weggelegd voor het medezeggenschapsorgaan in de organisatie. De Wet op de ondernemingsraden kent de ondernemingsraad expliciet een rol toe ten aanzien van bevordering van de inschakeling van gehandicapten en minderheden, naast de opdracht te waken voor discriminatie in de onderneming en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de onderneming te bevorderen.
- De tweede voorwaarde is het consequent en zichtbaar uitdragen van de urgentie van diversiteitsbeleid. Het is 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. Dit kan zichtbaar zijn door afspraken over de verantwoordelijkheid voor het diversiteitsbeleid. Grote organisaties kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen de voorzitter van de raad van bestuur verantwoordelijk te maken voor het diversiteitsbeleid. Bij kleine(re) organisaties is vooral de rol van de directeur/ondernemer van belang.
- Een derde voorwaarde wordt wel aangeduid als het zijn van een inclusieve organisatie. Een dergelijke organisatie kent een tolerante organisatiecultuur, waarin alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd en gewaardeerd weten. Dit kan blijken uit de werktevredenheid onder de werknemers. Hierbij ziet de SER nadrukkelijk een rol voor de ondernemingsraden weggelegd.
- Verankering van het beleid vormt een vierde belangrijke randvoorwaarde voor het bereiken van duurzame resultaten. Daarvoor is nodig dat diversiteitsbeleid wordt ingebed in het reguliere beleid van de organisatie en in het personeelsbeleid. Wanneer de organisatie streefdoelen heeft geformuleerd, is het van belang deze te verankeren in het totale HRM-beleid.
- Vijfde voorwaarde voor effectief diversiteitsbeleid is goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin (instroom, doorstroom, uitstroom). De instroom van werknemers is afhankelijk van de keuze van de wervingskanalen. Om het op de arbeidsmarkt aanwezige talent op te sporen en beschikbaar te krijgen voor de eigen organisatie is het belangrijk om via

andere wegen en bij andere groepen dan de traditionele te zoeken naar werknemers. Het is van belang dat zorggedragen wordt voor een sollicitatiecommissie die kennis en kunde heeft van diversiteitsbeleid, en meer in het bijzonder van de invloed van vooroordelen- en uitsluitingmechanismen die een rol kunnen spelen bij de beoordeling van kandidaat-werknemers. Vervolgens is ook een goede inwerk- en introductieperiode voor nieuwe medewerkers noodzakelijk, zodat zij zich snel opgenomen voelen in de organisatie.

- Om ongewenst verloop van getalenteerde medewerkers te voorkomen, noemt de SER als zesde voorwaarde dat medewerkers systematisch op de hoogte gebracht moeten worden van de doorstroommogelijkheden binnen de organisatie. Belangrijk is verder dat medewerkers op grond van hun competenties en kwaliteiten en ongeacht de aard van hun arbeidscontract in gelijke mate toegang hebben tot opleidingsmogelijkheden. Nog niet voldoende gekwalificeerde kandidaten kunnen via scholing in de gelegenheid gesteld worden het gewenste kwalificatieniveau te bereiken.
- Tot slot, de zevende voorwaarde, is het nodig bij te houden wat vertrekredenen van medewerkers zijn, met onderscheid naar geslacht, etniciteit, leeftijd, functie en afdeling. Tevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken kunnen hierover duidelijkheid verschaffen.

Kabinetsreactie

In de reactie op het SER-advies heeft het Kabinet aangegeven dat het advies een volledig overzicht biedt van de voor- en nadelen van diversiteit, en de benodigde investeringen om te komen tot een divers samengesteld personeelsbestand. Daarnaast heeft het kabinet met dit advies inzicht gekregen in de standpunten van werkgevers en werknemers ten aanzien van diversiteit.

In de huidige economische crisis besteedt het kabinet extra aandacht aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt om hen aan de slag te helpen. Het gaat hier bijvoorbeeld om het stimuleren van ouderen om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt, het terugdringen van de werkloosheid onder 45-plussers en het verhogen van de participatie van vrouwen en niet-westerse allochtonen. Het is de taak van het kabinet om in te blijven zetten op de ondersteuning van diverse groepen mensen die in mindere mate vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.

Naast het beleid wat het kabinet voert, kunnen ook cao-partijen initiatieven ontwikkelen en handreikingen doen ter bevordering succesvol diversiteitsbeleid. Beleid van cao-partijen kunnen hun weerslag vinden in diverse regelingen binnen collectieve arbeidsovereenkomsten.

1.3 Cao-onderzoek

In 2006 is een cao-onderzoek gedaan naar *Minderheden*¹. De vraagstelling voor dit onderzoek luidde: hoe werken de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid uit *Samen werken op de vloer* door op cao-niveau. Met de nota *Samen werken op de vloer* vestigt de Stichting van de Arbeid de aandacht op de noodzaak om in het bijzonder op ondernemingsniveau c.q. op het niveau van de werkvloer, de voorwaarden te creëren voor een betere onderlinge verstandhouding. Met zeven aanbevelingen en suggesties bood de Stichting van de Arbeid aangrijpingspunten om op ondernemingsniveau nieuwe impulsen te geven aan een beleid dat gericht is op vergroting van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden en op onderling begrip en acceptatie op de werkvloer. Onderzocht is hoe de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid doorwerkten op cao-niveau.

¹ Schaeps, M. en A. van den Aamele, *Minderheden (2006)*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, februari 2007

Het cao-onderzoek uit 2006 richtte zich op cao-afspraken gericht op de vergroting van de arbeidsparticipatie van etnische minderheden. In dit onderzoek, *Diversiteit in cao's*, is vanuit de brede definitie van diversiteit voor meer doelgroepen aandacht. Er is gefocust op de volgende specifieke doelgroepen: 'allochtonen' (onderscheid naar etniciteit), 'vrouwen' (onderscheid naar geslacht), 'ouderen'² (onderscheid naar leeftijd) en 'arbeidsgehandicapten'.

1.4 Opbouw rapport

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'diversiteit' in 2010. Het rapport biedt inzicht in de mate waarin sociale partners in cao's afspraken maken welke van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen.

In dit eerste hoofdstuk is de achtergrond van het beleidsthema geschetst. In het volgende hoofdstuk wordt aan de hand van de in dit hoofdstuk beschreven achtergrond de centrale vraagstelling en de onderzoeksopzet van het onderzoek uitgewerkt. Ook wordt een toelichting op de methode van onderzoek gegeven. Aangegeven wordt hoe de steekproef is samengesteld, welke cao's in de steekproef zitten en hoeveel werknemers hier onder vallen. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten geven weer wat in 2010 in cao's is afgesproken op het gebied van diversiteit. In bijlage 1 worden alle onderzochte cao's met de looptijd vermeld.

² Cao-afspraken die de arbeidsparticipatie van oudere werknemers kunnen beïnvloeden zijn in kaart gebracht in het onderzoek *Perspectief op langer doorwerken (2010)*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 2010.

2 VRAAGSTELLING, ONDERZOEKSOPZET EN METHODE

2.1 Vraagstelling

De centrale vraagstelling van het onderzoek is: *in hoeverre maken sociale partners in cao's afspraken die van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen.*

2.2 Onderzoeksopzet

Dit onderzoek richt zich op cao-afspraken die van invloed kunnen zijn op de diversiteit binnen ondernemingen. Hiernaast is er in het kader van diversiteitsmanagement ook onderzoek gedaan naar de manier waarop met bestaande diversiteit binnen ondernemingen wordt omgegaan.

In dit onderzoek is uitgegaan van de brede definitie van diversiteit. Werknemers zijn te onderscheiden op zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar eveneens op minder zichtbare kenmerken zoals arbeidshandicap. Dit onderzoek richt op de doelgroepen 'niet westerse allochtonen', 'vrouwen', 'ouderen' en 'arbeidsgehandicapten'.

Op basis van het advies van de SER en ervaringen uit eerder onderzoek is het huidige onderzoek ingedeeld in acht onderwerpen: personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, verantwoordelijkheid, instroom, doorstroom, uitstroom en infrastructuur. De ingrediënten voor een effectief diversiteitsbeleid die de SER benoemt komen in de verschillende onderwerpen van het onderzoek terug. In het vervolg wordt de opzet verder uitgewerkt.

2.2.1 Personeelsbeleid

Er is in eerste instantie aandacht voor het onderwerp '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. Er is onderzocht in hoeveel cao's gebruik wordt gemaakt van het begrip 'diversiteitsbeleid', of een vergelijkbaar begrip. Afspraken over het bevorderen van een 'open omgangscultuur', cao-afspraken over 'culturele aspecten' en de rol van de werknemersvertegenwoordiging zijn tevens in kaart gebracht.

Om te onderzoeken of diversiteit in cao's wordt toegespitst op één dominant kenmerk of dat er meer uitgegaan wordt van een ruimere interpretatie van diversiteit is nagegaan of één, meerdere of juist geen doelgroepen centraal staan in de cao-afspraken.

2.2.2 Discriminatie

Een organisatie met een inclusieve of tolerante organisatiecultuur zal discriminatie expliciet afwijzen en het niet toestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen te ontnemen. Binnen het onderwerp 'discriminatie' is daarom onderzocht in hoeveel cao's 'discriminatie' expliciet wordt afgewezen. Tevens zijn de afspraken in beeld gebracht waarin is vastgesteld dat het niet is toegestaan om aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en in de arbeidsorganisatie te onthouden. Verder is onderzocht 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.

2.2.3 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 de verschillende doelgroepen. Deze doelstellingen kunnen geformuleerd zijn als meetbare 'inspanningsverplichtingen'. Meetbare doelstellingen kunnen ook betrekking hebben op de werktevredenheid van de werknemers. Cao-afspraken over 'werktevredenheidsonderzoek' zijn tevens onderzocht. Tot slot zijn afspraken over 'evaluatie en toetsing' aan de geformuleerde doelstellingen van het beleid in beeld gebracht.

2.2.4 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. Dit kan zichtbaar zijn door (cao-) afspraken over de verantwoordelijkheid voor het diversiteitsbeleid. Binnen de cao's is onderzoek gedaan naar afspraken over de 'verantwoordelijkheid' voor het diversiteitsmanagement.

2.2.5 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. Het gaat om bepalingen die betrekking hebben op de manier waarop verschillende doelgroepen een onderneming of sector instromen, al dan niet door middel van voorkeursbeleid. Afspraken over de 'wervingskanalen', een 'cultuurvrij instrument bij selectie' en eventueel 'voorkeursbeleid' zijn in beeld gebracht. Ook zijn cao-afspraken over de samenstelling van een 'sollicitatiecommissie' en de 'inwerkprocedure' onderzocht.

2.2.6 Doorstroom

Cao-afspraken over de bevordering van doorstroom zouden tevens kunnen bijdragen aan een goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkeling daarin. Cao-afspraken zouden het ongewenst verloop van getalenteerde medewerkers kunnen voorkomen. Het gaat voornamelijk om cao-afspraken over 'scholing', al dan niet specifiek voor doelgroepen. Ook afspraken over de doorstroommogelijkheden van doelgroepen zijn in kaart gebracht. Tot slot is gekeken naar specifieke opleidingen voor onvoldoende gekwalificeerd personeel (uit de doelgroepen).

2.2.7 Uitstroom

Cao-afspraken over uitstroom kunnen tevens inzicht bieden in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin. Het kan gaan om cao-afspraken over het bijhouden van vertrekredenen van medewerkers, met onderscheid naar geslacht, etniciteit, leeftijd, functie en afdeling. 'Tevredenheidsonderzoeken' en 'exitgesprekken' kunnen hierover duidelijkheid verschaffen. Cao-afspraken over deze onderwerpen zijn in dit kader onderzocht.

2.2.8 Infrastructuur

Ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid kunnen in cao's afspraken gemaakt worden over de infrastructuur. Hierbij kan worden gedacht aan een sectoraal coördinatiepunt, een sectoradviseur en samenwerking met het UWV Werkbedrijf.

2.3 Methode

Het cao-onderzoek is uitgevoerd op basis van de standaardsteekproef 2010 bestaande uit 115 cao's. Het peilmoment van het onderzoek is 1 april 2010³. Dit betekent dat uitgegaan wordt van die cao's, waarvan de expiratedatum op of na 1 april 2010 valt. Bij de cao's die vóór 1 april 2010 zijn geëxpireerd, maar nog niet vernieuwd zijn, wordt verondersteld dat de afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

De steekproef bestaat uit alle bedrijfstak-cao's die van toepassing zijn op 10.000 of meer werknemers en alle ondernemings-cao's die van toepassing zijn op 3.000 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). Bij de overheidssectoren gaat het strikt genomen niet om cao-afspraken, maar om akkoorden. Deze akkoorden geven niet altijd een volledig beeld van hetgeen in de betreffende sector is afgesproken. Vaak is teruggegrepen op achterliggende afspraken en regelingen waarin in meer detail de afspraken zijn uitgewerkt.

De clustering van sectoren is bepaald aan de hand van de door het CBS gehanteerde standaard bedrijfsindeling (SBI-codering). In eerder onderzoek werd gebruik gemaakt van de SBI-1993 indeling. In dit onderzoek wordt aangesloten op de nieuwe SBI-indeling 2008. In tabel 1 is de indeling van de steekproef-cao's naar economische sector volgens de SBI-indeling 2008, in beeld gebracht.

Tabel 1 Dekkingspercentages per sector, SBI-2008

	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	10	4	92%
Industrie	291	21	83%
Bouwnijverheid	14	4	95%
Handel en horeca	104	27	89%
Vervoer en communicatie	92	14	83%
Zakelijke dienstverlening	106	21	85%
Overige dienstverlening	95	24	94%
Totaal	712	115	89%

Onder de steekproef-cao's vallen ongeveer 5 miljoen werknemers, ofwel 89% 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.

De uitvoering van het cao-onderzoek heeft plaatsgevonden door middel van deskresearch, waarbij de steekproef cao's en overheidsakkoorden zijn geraadpleegd. De eerder besproken onderzoeksonderwerpen hebben de structuur van de vragenlijst bepaald. Aan de hand van deze vragenlijst zijn de 115 cao's onderzocht.

In de rapportage wordt naar percentage cao's en percentage werknemers ten opzichte van de gehele steekproef gerapporteerd.

³ In bijlage 1 worden alle steekproef-cao's vermeld, inclusief de looptijden en werknemers-aantallen.

3 RESULTATEN VAN HET CAO-ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het cao-onderzoek gepresenteerd. In driekwart van de onderzochte cao's (85 van de 115 cao's, 74%) zijn in het kader van diversiteit relevante bepalingen gevonden. De gevonden bepalingen gelden voor 73% van de werknemers werkend onder de onderzochte cao's. In de overige 30 cao's zijn geen van de onderzochte onderwerpen gevonden.

Tabel 2 Percentage cao's en werknemers met afspraken in het kader van diversiteit naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	100%	100%
Industrie	71%	71%
Bouwnijverheid	100%	100%
Handel en horeca	74%	81%
Vervoer en communicatie	64%	35%
Zakelijke dienstverlening	86%	93%
Overige dienstverlening	63%	61%
Totaal	74%	73%

Uit tabel 2 blijkt dat in alle onderzochte cao's uit de sectoren landbouw en visserij en bouwnijverheid bepalingen zijn gevonden in het kader van diversiteit. De sectoren overige dienstverlening en vervoer en communicatie kennen de minste afspraken in het kader van diversiteit, namelijk respectievelijk 63% en 64%

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

3.1 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 20% van de onderzochte cao's (23 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 blijkt dat de meeste gevonden afspraken in de sector overige dienstverlening voorkomen.

Tabel 3 Percentage cao's en werknemers met afspraken over personeelsbeleid naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	29%	30%
Bouwnijverheid	0%	0%
Handel en horeca	4%	9%
Vervoer en communicatie	14%	9%
Zakelijke dienstverlening	24%	15%
Overige dienstverlening	38%	42%
Totaal	20%	24%

In 4% van de cao's (4 cao's) wordt concreet gesproken over diversiteitsbeleid. Het gaat om de van Achmea, Delta Lloyd, het hoger beroepsonderwijs en de geestelijke gezondheidszorg.

In de cao voor de geestelijke gezondheidszorg wordt onder 'algemene verplichtingen werkgever' het volgende afgesproken:

De werkgever zal een actief diversiteitsbeleid voeren ten aanzien van een evenwichtige verdeling van alle functies over mannen, vrouwen, allochtonen en autochtonen. Daartoe wordt een beleidsplan opgesteld waarin onder meer aandacht wordt besteed aan: functies waarin sprake is van ondervertegenwoordiging; afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging; werving; loopbaanbegeleiding en scholing.

Voor duurzame resultaten is het nodig dat diversiteitsbeleid wordt ingebed in het reguliere beleid van de organisatie en in het personeelsbeleid. In 4% van de cao's (4 cao's) zijn afspraken gevonden waaruit blijkt dat diversiteit een algemeen uitgangspunt van het personeelsbeleid is. Het gaat om de cao's van ING, Rabobank, de gehandicaptenzorg en de kinderopvang.

In de cao van de Rabobank staat het volgende:

Medewerkers verschillen: in hun wensen, mogelijkheden, achtergrond, werkomgeving en ambities. De Rabobank streeft naar diversiteit in haar personeelsbestand. Alle medewerkers moeten zich thuis kunnen voelen binnen de bank. Verschillen worden herkend en gewaardeerd. Een belangrijk uitgangspunt is gelijkwaardigheid in behandeling: ongeacht leeftijd, geslacht, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband. Voor de arbeidsvoorwaarden betekent het dat er - binnen de kaders van de CAO - maatwerk wordt geleverd en dat er ruimte is voor het maken van verschil waar dat gerechtvaardigd is.

In 3% van de onderzochte cao's (3 cao's: gemeente ambtenaren, kinderopvang en hoger beroepsonderwijs) is de rol van de ondernemingsraad ten aanzien van diversiteit of diversiteitsbeleid expliciet vastgesteld.

In de cao van Unilever is een afspraak gevonden die wijst op het bevorderen van een open omgangscultuur:

Unilever streeft naar verscheidenheid onder haar medewerkers, in een werkomgeving waar mensen elkaar met vertrouwen en respect bejegenen en waar iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en de reputatie van onze onderneming.

Overige gevonden afspraken in het kader van diversiteit in het algemeen of diversiteitsbeleid gaan in 9% van de onderzochte cao's (10 cao's) over de arbeidsdeelname van één of meerdere doelgroepen. Het kan gaan over de werving van doelgroepen, een divers personeelsbestand of de participatie van doelgroepen. De cao van de ABM-AMRO richt zich in het kader van diversiteit op de werving:

De Bank heeft tijdens de looptijd van deze cao aandacht voor de werving in multicultureel perspectief.

Partijen bij Philips richten zich op de participatie van een doelgroep, namelijk arbeidsgehandicapten:

In het Werkgelegenheidsplan zal bijzondere aandacht gegeven worden aan de participatie van arbeidsgehandicapten.

Diversiteit in een personeelsbestand kan toegespitst zijn op één dominant kenmerk zoals geslacht of etniciteit, of juist ook meerdere dimensies van diversiteit betrekken zoals arbeidshandicap, leeftijd en seksuele oriëntatie. Van alle relevante bepalingen voor dit onderzoek (over personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, verantwoordelijkheid, instroom, doorstroom, uitstroom en infrastructuur) is nagegaan of deze voor één, meerdere of juist geen doelgroep gelden.

Tabel 4 Percentage cao's en werknemers met afspraken in het kader van diversiteit gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	16%	8%
Concreet	60% ^a	59%
Niet westerse allochtonen	42%	39%
Vrouwen	49%	52%
Ouderen	33%	31%
Arbeidsgehandicapten	36%	34%
Doelgroepen totaal	65%	60%
Geen doelgroepen	9%	13%
Diversiteit totaal	74%	73%

^a In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

Uit tabel 4 blijkt dat 65% van de onderzochte cao's relevante bepalingen kennen waarbinnen wordt verwezen naar één of meerdere doelgroepen. Dit betekent dat in 9% van de cao's wel afspraken zijn gevonden in het kader van diversiteit maar dat hier binnen niet wordt gewezen naar één of meerdere doelgroepen. Dit zou kunnen wijzen op een ruime interpretatie van diversiteit, zonder zich toe te spitsen op één dominant kenmerk. 16% van de cao's kennen bepalingen voor doelgroepen in het algemeen, al dan niet in combinatie met concrete doelgroepen. Dit betekent dat er bijvoorbeeld gesproken wordt over 'personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt'. Ook dit kan wijzen op een ruime interpretatie van diversiteit. In de helft van de onderzochte cao's (49%) zijn bepalingen gevonden die gericht zijn op vrouwen, al dan niet in combinatie met andere doelgroepen.

Tabel 5 Aantal doelgroepen naar percentage cao's en werknemers

	Cao's	Werknemers
Geen doelgroepen	9%	12%
1 doelgroep	12%	10%
2 doelgroepen	15%	12%
3 doelgroepen	24%	27%
4 doelgroepen	10%	11%
5 doelgroepen	4%	1%
Diversiteit totaal	74%	73%

12% van de onderzochte cao's richt zich met de bepalingen over diversiteit op één doelgroep: diversiteit wordt binnen deze cao's toegespitst op één dominant kenmerk. De meeste cao's hiervan richten zich op doelgroepen in het algemeen en arbeidsgehandicapten. De doelgroep niet westerse allochtonen wordt niet één keer als enige doelgroep genoemd. De meeste cao's met bepalingen over diversiteit richten zich op drie doelgroepen, namelijk een kwart van de onderzochte cao's (24%). De combinatie van de doelgroepen niet westerse allochtonen, vrouwen en ouderen komt het meest voor. 4% van de cao's richt zich op al de onderzochte doelgroepen.

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 de werktevredenheid onder de werknemers. Beide onderwerpen komen in de volgende twee paragrafen aan de orde.

3.2 Discriminatie

In de vorige paragraaf is ingegaan op cao-afspraken over diversiteit in het algemeen, welke zouden kunnen wijzen op een tolerante organisatiecultuur. Een organisatie met een inclusieve of tolerante organisatiecultuur zal discriminatie expliciet afwijzen en het niet toestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen te ontnemen. Deze paragraaf beschrijft cao-afspraken tegen discriminatie en over gelijke kansen op arbeid en in de arbeidsorganisatie.

In 56% van de onderzochte cao's (64 cao's) zijn afspraken over discriminatie opgenomen. Deze afspraken gelden voor 49% van de werknemers vallend onder de steekproef. Uit tabel 6 blijkt dat de meeste gevonden afspraken uit de sector landbouw en visserij komen.

Tabel 6 Percentage cao's en werknemers met afspraken over discriminatie naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	100%	100%
Industrie	38%	35%
Bouwnijverheid	50%	54%
Handel en horeca	67%	72%
Vervoer en communicatie	57%	31%
Zakelijke dienstverlening	71%	69%
Overige dienstverlening	38%	32%
Totaal	56%	49%

In één derde van de cao's (34 cao's, 30%) zijn afspraken gevonden waaruit blijkt dat discriminatie expliciet wordt afgewezen. In 11% van de cao's wordt discriminatie in algemene zin afgewezen. In 18% van de cao's wordt verwezen naar één of meerdere kenmerken waarop discriminatie wordt afgewezen. Zie tabel 7 voor een overzicht van de verschillende kenmerken waarop discriminatie wordt afgewezen. In 14% van de cao's wordt discriminatie op grond van leeftijd expliciet afgewezen. Zo staat er in de cao voor de technische groothandel het volgende:

Leeftijdscriminatie zal bij het werving en selectiebeleid geen rol spelen.

Tabel 7 Percentage cao's en werknemers met afspraken over discriminatie gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	11%	12%
Concreet	18% ^a	14%
Etniciteit	17%	13%
Geslacht	16%	11%
Leeftijd	14%	12%
Arbeidshandicap	1%	5%
Discriminatie totaal	30%	26%

^a In sommige cao's komen meerdere bepalingen voor, waardoor het totaal niet gelijk is aan de som van de onderscheiden soorten bepalingen.

In 6% van de onderzochte cao's (7 cao's) zijn afspraken gevonden over een regeling of commissie om klachten over discriminatie te behandelen.

De cao van Ons middelbaar onderwijs bevat de volgende afspraak:

De werkgever stelt ... een regeling vast ter behandeling van klachten van de werknemers die worden geconfronteerd met racistische uitlatingen of agressief gedrag (geweld) gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.

In 37% van de cao's (43 cao's) zijn afspraken gevonden over gelijke kansen op arbeid en in de arbeidsorganisatie. In 5% van de cao's wordt in algemene termen gesproken over gelijke kansen. In 3% worden de gelijke kansen aan algemene doelgroepen geboden. In 32% van de cao's worden de gelijke kansen specifiek aan één of meerdere doelgroepen geboden. In 13% van de cao's worden gelijke kansen voor ouderen (of op basis van leeftijd) benadrukt. In alle gevallen is dit in combinatie met gelijke kansen voor andere doelgroepen. Zo staat er in de cao voor de groothandel in bloemen en planten:

De werkgever zal werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden. De werkgever zal objectieve maatstaven hanteren ten aanzien van de eisen die aan de verschillende functies worden gesteld. Daarbij zullen factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke keuze en vakbondskeuze niet van betekenis zijn.

Tabel 8 Percentage cao's en werknemers met afspraken over gelijke kansen gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	5%	2%
Doelgroepen algemeen	3%	4%
Doelgroepen concreet	32%	1%
Niet westerse allochtonen	17%	11%
Vrouwen	22%	14%
Ouderen	13%	8%
Arbeidsgehandicapten	15%	9%
Gelijke kansen totaal	37%	23%

Van 17% van de cao's (19 cao's) is bekend waarop de afspraken over gelijke kansen betrekking hebben. Zo wordt in 10% van de cao's gesproken over gelijke kansen op instroom en in 7% over gelijke kansen op doorstroom.

In de cao voor de reisbranche staat het volgende:

De werkgever zal vrouwelijke werknemers bij promotie en opleiding dezelfde rechten en kansen toekennen als mannelijke werknemers.

In 6% van de onderzochte cao's (7 cao's) zijn afspraken gevonden over een specifieke gedragscode ter bevordering van gelijke behandeling. In 9% van de onderzochte cao's (10 cao's) zijn afspraken gevonden over een vertrouwenspersoon. In al deze cao's is de vertrouwenspersoon voor iedereen en niet specifiek voor een bepaalde doelgroep. De cao voor de Nederlandse Universiteiten kent het volgende artikel:

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

De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.

Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.

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 tot slot blijken uit de werktevredenheid onder de werknemers wat onder andere aan de orde komt in de volgende paragraaf over doelstellingen.

3.3 Doelstellingen

Concrete na te streven doelen zijn van belang om planmatig te kunnen werken aan diversiteit binnen organisaties. In deze paragraaf wordt nader ingegaan op verschillende doelstellingen. Doelen kunnen zich richten op de (kwantitatieve) arbeidsdeelname van verschillende doelgroepen. Deze doelstellingen kunnen geformuleerd worden als een inspanningsverplichting. Meetbare doelstellingen kunnen ook betrekking hebben op de werktevredenheid van werknemers. De mate waarin afspraken worden gemaakt over de evaluatie en toetsing van de geformuleerde doelstellingen komt tot slot aan de orde.

In 37% van de onderzochte cao's (43 cao's) zijn afspraken over doelstellingen in het kader van diversiteit opgenomen. Deze afspraken gelden voor 37% van de werknemers vallend onder de steekproef.

Tabel 9 Percentage cao's en werknemers met afspraken over doelstellingen naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	38%	38%
Bouwnijverheid	75%	93%
Handel en horeca	26%	18%
Vervoer en communicatie	21%	19%
Zakelijke dienstverlening	67%	64%
Overige dienstverlening	33%	33%
Totaal	37%	37%

In ruim één derde van de cao's (40 cao's, 35%) zijn afspraken gevonden over de (kwantitatieve) arbeidsdeelname van doelgroepen. Het gaat om bepalingen over de samenstelling van het personeelsbestand (bijvoorbeeld een evenwichtige verdeling van alle functies over mannen, vrouwen, allochtonen en autochtonen) of bepalingen waaruit blijkt dat er extra aandacht is voor de werkgelegenheid van doelgroepen (bijvoorbeeld het bevorderen van de werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie).

De bepalingen kunnen gericht zijn op doelgroepen in het algemeen (er wordt dan bijvoorbeeld gesproken over 'personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt'); dit geldt voor 11% van de cao's. In 34% van de cao's zijn de gevonden bepalingen gericht op één of meerdere concrete doelgroepen.

Tabel 10 Percentage cao's en werknemers met afspraken over doelstellingen gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Algemeen	1%	1%
Doelgroepen algemeen	11%	4%
Doelgroepen concreet	34%	31%
Niet westerse allochtonen	13%	18%
Vrouwen	16%	24%
Ouderen	9%	12%
Arbeidsgehandicapten	19%	20%
Arbeidsdeelname doelgroepen totaal	35%	32%

Afspraken over arbeidsdeelname van vrouwen zijn in 16% van de onderzochte cao's gevonden. Zo staat er in de cao voor groothandel in levensmiddelen en/of zoetwaren:

Partijen bevelen werkgevers aan om in functies met een structurele scheve verhouding van mannen en vrouwen de instroom van vrouwen te bevorderen door hen in dienst te nemen bij gelijke geschiktheid en door het vaststellen van streefcijfers.

In 19% van de onderzochte cao's is een afspraak gevonden ter bevordering van de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten. In de cao voor het verzekeringsbedrijf binnendienst staat het volgende:

De werkgever zal een actief beleid voeren, ten einde gehandicapten aan het werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen.

In 2 cao's is een concrete inspanningsverplichting afgesproken over de arbeidsdeelname van doelgroepen. In de cao voor de contractcatering staat het volgende:

Voor werkgevers geldt een inspanningsverplichting tot het plaatsen van personen behorende tot de doelgroepen (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten (waaronder Wajongers) en gehandicapte werknemers alsmede herintredende vrouwen, jongeren met een afgebroken vakopleiding, langdurig werklozen en etnische minderheden. Voorwaarde is dat een redelijk uitzicht op een baan kan worden geboden.

De meeste gevonden afspraken betreffen afspraken over reguliere arbeidsplaatsen. In 2 cao's worden werkervaringsplaatsen voor doelgroepen afgesproken. Het gaat om de cao van SNS Reaal waarin is afgesproken dat werkervaringsplaatsen beschikbaar worden gesteld voor personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. TNT biedt concreet 190 werkervaringsplaatsen voor niet westerse allochtonen.

In 5 cao's (4% van de onderzochte cao's) worden de geformuleerde doelstellingen meetbaar gemaakt door deze te ondersteunen met een concreet streefcijfer, waaronder de TNT met 190 werkervaringsplaatsen voor niet westerse allochtonen. De 4 andere afspraken betreffen reguliere arbeidsplaatsen.

Tabel 11 Cao-afspraken met streefcijfers over arbeidsdeelname doelgroepen

	Doelgroepen algemeen	Niet westerse allochtonen	Vrouwen	Ouderen	Arbeids-gehandicapten
Achmea	25				
Afbouw					5% van het aantal arbeidsplaatsen
Contractcatering	250				
Levensmiddelen en/of zoetwaren groothandel			Door werkgever vast te stellen		
TNT		190			

De cao voor de bouwnijverheid en de ABU uitzendkrachten kennen afspraken over leer-/werktrajecten voor doelgroepen, respectievelijk niet westerse allochtonen en vrouwen, en ouderen.

De gevonden cao-afspraken over doelstellingen in het kader van diversiteit zijn erg algemeen van aard. De doelstellingen worden niet verder uitgewerkt, het is niet bekend hoe de doelen bereikt zullen worden. In 7% van de cao's (8 cao's) is bepaald dat de inspanningen in het kader van de arbeidsdeelname van doelgroepen zullen worden geëvalueerd. In 1 cao is de rol van de OR in dit kader benoemd. Het gaat om de cao van TNT, waarin het volgende staat:

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de WOR zal ook aan het bevoegde MZ-orgaan worden gerapporteerd over de gerealiseerde instroom in het kader van het allochtonenbeleid.

Cao-afspraken over verschillende doelstellingen in het kader van diversiteit zijn onderzocht omdat afspraken over doelen van belang zijn om planmatig te kunnen werken aan diversiteit binnen organisaties. Doelen gericht op de (kwantitatieve) arbeidsdeelname van verschillende doelgroepen zijn vaak algemeen geformuleerd en zelden meetbaar. Doelstellingen over de werktevredenheid van werknemers zijn in geen van de onderzochte cao's gevonden. Uit de werktevredenheid zou kunnen blijken of er sprake is van een tolerante organisatiecultuur, waarbinnen diverse werknemers zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen.

3.4 Verantwoordelijkheid

Het consequent en zichtbaar uitdragen van de urgentie van diversiteitsbeleid kan bijdragen aan 'goed' diversiteitsbeleid. Het is 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. Dit kan zichtbaar zijn door afspraken over de verantwoordelijkheid voor het diversiteitsbeleid. In geen van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over de verantwoordelijkheid over het gevoerde beleid in het kader van de diversiteit. Dit onderzoek biedt alleen inzicht in cao-afspraken. Het is niet bekend of op ondernemingsniveau afspraken worden gemaakt over de verantwoordelijkheid voor het diversiteitsbeleid.

3.5 Instroom

Een effectief diversiteitsbeleid vereist goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin (instroom, doorstroom, uitstroom). In deze paragraaf wordt verder ingegaan op cao-afspraken over de instroom in het kader van diversiteit. Het gaat om cao-afspraken die betrekking hebben op de manier

waarop verschillende doelgroepen een onderneming of sector instromen, al dan niet door middel van voorkeursbeleid.

In 10% van de onderzochte cao's (12 cao's) zijn afspraken over instroom in het kader van diversiteit opgenomen. Deze afspraken gelden voor 13% van de werknemers vallend onder de steekproef.

Tabel 12 Percentage cao's en werknemers met afspraken over instroom naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	5%	2%
Bouwnijverheid	25%	50%
Handel en horeca	15%	23%
Vervoer en communicatie	14%	15%
Zakelijke dienstverlening	14%	3%
Overige dienstverlening	4%	10%
Totaal	10%	13%

9% van de onderzochte cao's (10 cao's) kent een voorkeursbeleid ten aanzien van werving en selectie voor één of meerdere doelgroepen. Het gaat hier om afspraken waaruit blijkt dat de instroom zal worden gestimuleerd of dat in geval van gelijke geschiktheid een kandidaat uit een bepaalde doelgroep de voorkeur krijgt.

Tabel 13 Cao's met afspraken over voorkeursbeleid naar doelgroep

	Doelgroepen algemeen	Niet westerse allochtonen	Vrouwen	Ouderen	Arbeidsgehandicapten
Contractcateringbranche			X		
Fortis Bank	X				
Levensmiddelen en/of zoetwaren groothandel			X		
Levensmiddelen grootwinkelbedrijven			X		
Levensmiddelenbedrijf			X		
Openbaar vervoer		X	X		
Primair onderwijs		X	X		X
Timmerindustrie					X
TNT			X		
Zorgverzekeraars			X		
Totaal	1	2	8	-	2

Uit tabel 13 blijkt dat in geen van de onderzochte cao's afspraken zijn gevonden over specifiek voorkeursbeleid voor ouderen. 7% van de onderzochte cao's (8 cao's) kennen een voorkeursbeleid ten aanzien van vrouwen. Zo staat in de cao voor de zorgverzekeraars het volgende:

Bij vacatures voor functies waarbij vrouwen ondervertegenwoordigd zijn bevelen partijen bij de CAO aan de voorkeur te geven aan vrouwen, indien en voor zover ze aan de vereisten voor de bepaalde functie voldoen.

De instroom van werknemers is in eerste instantie afhankelijk van de keuze van de wervingskanalen. Cao-afspraken over het bestaan en de samenstelling van een sollicitatiecommissie kunnen tevens van invloed zijn op de diversiteit in een onderneming. Er zijn in de onderzochte cao's geen afspraken gevonden over voor doelgroepen toegankelijke wervingskanalen en cultuurvrije instrumenten bij selectie, tests en assessments, of sollicitatiecommissies.

Een inwerk- en introductieperiode kan er ten slotte aan bijdragen dat nieuwe werknemers zich snel opgenomen voelen in de organisatie. In 2 cao's zijn afspraken gevonden over een inwerkprocedure. In de bouwnijverheid zal de werkgever bij het in dienst nemen van een werknemer zorgdragen voor een goede introductie. Bij Delta Lloyd worden nieuwe werknemers in het kader van persoonlijke ontwikkeling begeleid om deze wegwijs te maken in hun werk en de organisatie. Deze afspraken gelden voor alle werknemers, en zijn dan niet specifiek gericht op een doelgroep.

Cao-afspraken die betrekking hebben op de instroom, doorstroom en uitstroom binnen een personeelsbestand zouden kunnen bijdragen aan een goed inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen daarin. In volgende twee paragrafen komen cao-afspraken over doorstroom en uitstroom in het kader van diversiteit aan de orde.

3.6 Doorstroom

Deze paragraaf gaat in op cao-afspraken die ongewenst verloop van getalenteerde medewerkers kunnen voorkomen. Het gaat voornamelijk om cao-afspraken over scholing, al dan niet specifiek voor doelgroepen.

In een kwart van de onderzochte cao's (29 cao's, 25%) zijn afspraken over de bevordering van doorstroom in het kader van diversiteit opgenomen. Deze afspraken gelden voor 25% van de werknemers vallend onder de steekproef.

Tabel 14 Percentage cao's en werknemers met afspraken over doorstroom naar sector

	Cao's	Werknemers
Landbouw en visserij	0%	0%
Industrie	24%	24%
Bouwnijverheid	75%	60%
Handel en horeca	37%	30%
Vervoer en communicatie	14%	16%
Zakelijke dienstverlening	29%	34%
Overige dienstverlening	13%	16%
Totaal	25%	25%

Doorstroom kan bevorderd worden door goede opleidingsmogelijkheden. In 20% van de onderzochte cao's (23 cao's) zijn afspraken gevonden over scholing specifiek voor doelgroepen.

Tabel 15 Percentage cao's en werknemers met afspraken over scholing gericht op doelgroepen

	Cao's	Werknemers
Doelgroepen algemeen	1%	1%
Doelgroepen concreet	20%	19%
Niet westerse allochtonen	8%	9%
Vrouwen	10%	12%
Ouderen	6%	2%
Arbeidsgehandicapten	2%	1%
Scholing voor doelgroepen totaal	20%	19%

De meeste gevonden specifieke scholingsafspraken gelden voor vrouwen, namelijk 10% van de onderzochte cao's. In de cao voor het slagersbedrijf is het volgende afgesproken:

Werkgevers zullen een actief beleid voeren met betrekking tot de positie van vrouwen in de bedrijven. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden deel te nemen aan vakopleiding. Werkgevers zullen bevorderen dat vrouwen ook deelnemen aan de voortgezette opleiding en de ondernemersopleiding.

Scholingsafspraken specifiek voor niet westerse allochtonen zijn in 8% van de onderzochte cao's gevonden. Zo staat er in de cao van TNT:

De werkgever zal zich inspannen om de positie van allochtonen kwantitatief en kwalitatief te verbeteren.

De werkgever zal de benodigde middelen ter beschikking stellen voor extra begeleiding, opleiding, informatie voorziening en managementbegeleiding.

In 5% van de onderzochte cao's worden allochtone werknemers de kans geboden de Nederlandse taal te leren. In de cao voor het schilders-, afwerkings-, en glazetbedrijf staat het volgende:

De werkgever die één of meer buitenlandse werknemers in dienst heeft, zal zijn medewerking verlenen ter zake van het volgen van een taalcursus om te bevorderen dat deze werknemers(s) de Nederlandse taal (gaan) leren.

Binnen de gevonden scholingsafspraken voor doelgroepen wordt geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen vaktechnische en arbeidsmarktrelevante opleidingen.

Naast scholingsafspraken kunnen ook afspraken specifiek over doorstroommogelijkheden van invloed zijn op de doorstroommogelijkheden van doelgroepen.

In 10% van de van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over de mogelijkheid voor doelgroepen om door te stromen naar een hogere functie. Al deze gevonden afspraken gelden voor de doelgroep vrouwen.

In de cao van Heineken is het volgende afgesproken:

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

In de cao's voor de levensmiddelen grootwinkelbedrijven en het levensmiddelenbedrijf is als protocol afgesproken dat:

De instroom van vrouwen in de bedrijfstak zal worden gestimuleerd. De doorstroom van vrouwen naar die functies waar sprake is van een onevenwichtige situatie zal worden bevorderd.

De in deze paragraaf besproken cao-afspraken over de bevordering van doorstroom zouden ongewenst verloop van getalenteerde medewerkers kunnen voorkomen. De volgende paragraaf gaat in op cao-afspraken die inzicht kunnen bieden in de uitstroom van het personeelsbestand.

3.7 Uitstroom

In het kader van diversiteit en diversiteitsbeleid kunnen cao-afspraken over uitstroom inzicht bieden in de samenstelling van het personeelsbestand en de ontwikkelingen. Het kan gaan om cao-afspraken over het bijhouden van vertrekredenen van medewerkers, met onderscheid naar geslacht, etniciteit, leeftijd, functie en afdeling. Tevens kunnen werktevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken hierover duidelijkheid verschaffen. In geen van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden in het kader van (ongewenste) uitstroom.

3.8 Infrastructuur

Ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid kunnen in cao's afspraken gemaakt worden over de infrastructuur. Hierbij kan worden gedacht aan een sectoraal coördinatiepunt, een sectoradviseur en samenwerking met het UWV Werkbedrijf. In geen van de onderzochte cao's zijn afspraken gevonden over infrastructuur in het kader van diversiteit. Dit onderzoek biedt alleen inzicht in cao-afspraken. Het is niet bekend of op ondernemingsniveau binnen het personeelsbeleid afspraken worden gemaakt over infrastructuur in het kader van diversiteit.

3.9 Overzicht resultaten

In de volgende tabellen worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek naar afspraken in cao's in het kader van 'diversiteit' in 2010 samengevat.

Tabel 15 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%	0%	0%	0%
Industrie	71%	29%	38%	38%	5%	24%
Bouwnijverheid	100%	0%	50%	75%	25%	75%
Handel en horeca	74%	4%	67%	26%	15%	37%
Vervoer en communicatie	64%	14%	57%	21%	14%	14%
Zakelijke dienstverlening	86%	24%	71%	67%	14%	29%
Overige dienstverlening	63%	38%	38%	33%	4%	13%
Totaal	74%	20%	56%	37%	10%	25%

Tabel 15 geeft weer het percentage cao's met afspraken over diversiteit naar sector. Deze afspraken zijn gedifferentieerd naar cao-afspraken over personeelsbeleid, discriminatie, doelstellingen, instroom en doorstroom.

Tabel 16 Percentage cao's met afspraken over diversiteit naar doelgroep

	Diversi- teit	Discrimi- natie	Gelijke kansen	Doelstel- lingen	Scholing
Algemeen	16%	11%	5%	1%	1%
Niet westerse allochtonen	42%	17%	17%	13%	8%
Vrouwen	49%	16%	22%	16%	10%
Ouderen	33%	14%	13%	9%	6%
Arbeidsgehandicapten	36%	1%	15%	19%	2%
Doelgroepen totaal	65%	30%	37%	35%	20%

In tabel 16 valt te zien in hoeverre de gevonden afspraken over diversiteit specifiek voor een doelgroep gelden. De afspraken over diversiteit zijn in deze tabel gedifferentieerd naar discriminatie, gelijke kansen, doelstellingen en scholing.

Bijlage 1 – Steekproef cao's

Cao-naam	Werk-nemers	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Landbouw			
Glastuinbouw	49.500	1-07-09	1-07-10
Open teelten	44.500	1-01-09	1-07-10
Dierhouderij	2.900	1-07-07	1-01-10
Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	19.100	1-04-09	1-04-10
Industrie			
Unilever	2.500	1-05-07	1-03-09
Bakkersbedrijf	40.400	1-08-09	1-08-11
Zoetwarenindustrie	12.100	1-07-09	1-04-11
Heineken Nederland beheer	3.100	1-07-08	1-10-09
Mode – interieur- tapijt- en textielindustrie	15.000	1-05-08	1-07-10
Timmerindustrie	12.900	1-07-09	1-01-10
Grafimedia	35.100	1-02-07	1-02-10
DSM Limburg	4.600	1-06-08	1-06-09
Oraganon Biosciences Nederland	4.300	1-04-07	1-04-09
Betonproduktenindustrie	9.800	1-03-07	1-03-09
Metalektro	134.300	1-11-07	1-02-10
Metalektro voor het hoger personeel	33.800	1-11-07	1-02-10
Corus Staal BV	9.500	1-10-06	1-04-09
Metaalbewerkingsbedrijf (M&T)	154.100	1-12-09	1-04-11
Philips CAO-A	5.803	1-01-08	1-01-10
Philips CAO-B	9.831	1-01-08	1-01-10
Oce Technologies BV	3.700	1-04-08	1-07-09
Carrosseriebedrijf (M&T)	19.400	1-12-09	1-04-11
Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	19.500	1-07-08	1-07-10
Sociale Werkvoorziening	98.000	1-11-07	1-03-10
Energie	27.000	1-07-09	1-05-10
Bouwnijverheid			
Bouwnijverheid	172.700	1-07-09	1-01-11
Technische installatiebedrijf (M&T)	136.500	1-12-09	1-04-11
Afbouw	10.800	1-01-08	1-01-10
Schilders, afwerkings- en glaszetbedrijf	23.300	1-03-09	1-03-11
Handel en horeca			
Motervoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf (M&T)	93.500	1-12-09	1-06-11
Bloemen en planten, groothandel	14.200	1-01-08	1-07-10
Aardappelen, groenten en fruit, groothandel	12.600	1-04-08	1-04-10
Albert Heijn distributie-organisatie	3.400	15-10-08	15-10-09
Levensmiddelen en/of zoetwaren, groothandel	27.000	1-07-07	1-07-09
Vleessector	10.000	1-04-09	1-04-11
Technische groothandel	44.300	1-01-08	1-04-10
Informatie-, communicatie- en kantoortechnologie	31.600	1-01-10	1-01-11
HEMA	8.200	1-02-09	1-02-10
Vroom & Dreesmann FOOD	5.100	1-02-08	1-02-10

Cao-naam	Werk-nemers	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Vroom & Dreesmann NON FOOD	6.500	1-02-08	1-02-10
Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven	110.000	1-04-07	1-04-08
Levensmiddelenbedrijf	88.700	1-04-08	1-04-10
Slagersbedrijf	18.000	1-04-09	1-04-11
Doe het zelf branche	16.000	1-04-04	1-01-07
Elektrotechnische detailhandel	19.800	1-07-07	1-01-09
Gemengde branche en speelgoedbranche	25.400	1-01-09	1-01-11
IKEA Nederland B.V.	6.000	1-10-09	1-10-10
Praxis groep	3.800	1-02-07	1-02-09
Wonen	31.800	1-01-08	1-01-10
Apotheken	23.700	1-04-08	1-04-10
Bloemen en planten, gespecialiseerde detailhandel	11.100	1-01-09	1-04-11
Drogisterijbranche	20.500	1-04-08	1-04-09
Mode- en sportdetailhandel	85.400	1-01-08	1-07-10
Horeca- en aanverwante bedrijf	319.500	1-04-08	1-04-10
Recreatie	27.200	1-07-09	1-07-10
Contractcateringbranche	18.600	1-04-08	1-04-10
Vervoer en communicatie			
NS regulier	15.300	1-04-07	1-05-09
Openbaar vervoer	12.000	1-01-08	1-07-09
Taxivervoer	39.600	1-01-09	1-01-14
Beroepsgoederenvervoer over de weg	119.200	1-10-08	1-01-10
Goederenvervoer Nederland	25.000	1-10-08	1-01-10
Selektvracht	3.000	1-04-09	1-01-11
KLM-grondpersoneel	15.200	1-04-02	1-04-04
Postkantoren BV	1.500	1-04-09	1-01-10
TNT CAO	34.000	1-04-08	1-04-09
TNT CAO postbezorgers	7.100	1-04-08	1-04-09
TNT CAO zaterdagbestellers	12.300	1-04-08	1-04-09
Koninklijke KPN N.V.	15.000	1-01-08	1-01-10
Atos-origin Nederland	9.000	1-01-07	1-01-08
Getronics Pinkroccade Nederland BV	9.000	1-01-09	1-01-10
Zakelijke dienstverlening			
ABN-AMRO	20.000	1-01-08	1-03-10
Fortis Bank Nederland	7.900	1-01-09	1-03-10
ING CAO	29.000	1-07-08	1-04-10
Rabobank	42.900	1-05-09	1-02-10
SNS Reaal	6.900	1-06-08	1-06-09
Achmea	12.400	1-06-04	1-06-06
Delta Lloyd NV	5.000	1-06-07	1-06-09
Verzekeringsbedrijf binnendienst	19.900	1-06-07	1-12-09
Zorgverzekeraars	12.100	1-06-07	1-06-09
Woondiensten	28.600	1-01-07	1-01-09
Architectenbureaus	14.000	1-04-09	1-04-10
Uitzendkrachten NBBU	23.000	1-04-09	1-01-14
Uitzendkrachten ABU	242.300	1-04-09	1-04-14

Cao-naam	Werk-nemers	Ingangs-datum	Expiratie-datum
Uitzendondernemingen vaste medewerkers	23.000	1-01-09	1-04-11
Reisbranche	20.500	1-04-08	1-04-09
ANWB	3.700	1-04-08	1-04-10
Beveiligingsorganisaties, particuliere	24.800	1-04-07	1-01-10
Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	155.900	1-04-08	1-01-10
Hoveniersbedrijf in Nederland	16.200	1-03-09	1-03-10
KPN Contact	4.500	1-01-07	1-07-08
Callcenters, facilitaire	15.200	1-05-08	1-05-10
Overige dienstverlening			
Gemeente-ambtenaren	171.400	1-06-07	1-06-09
Provinciepersoneel	13.200	1-06-07	1-06-09
Rijkspersoneel	123.200	1-01-07	1-01-11
Defensie-personeel	68.200	1-03-09	1-03-10
Politie-personeel	61.500	1-01-08	1-01-12
Sociale verzekeringsbank	3.300	1-04-08	1-04-10
UWV Werkbedrijf	20.000	1-05-07	1-05-10
Primair onderwijs	184.800	1-01-09	1-01-10
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	53.000	1-02-09	1-01-10
ONS middelbaar onderwijs	6.700	1-07-08	1-08-10
Voortgezet onderwijs	106.400	1-07-08	1-08-10
Hoger beroepsonderwijs	38.600	1-08-07	1-08-10
Nederlandse universiteiten	49.400	1-09-07	1-03-10
Universitair medische centra	60.400	1-01-08	1-03-11
Ziekenhuizen	192.000	1-03-09	1-03-11
Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	69.600	1-04-09	1-03-11
Huisartsenzorg	19.900	1-01-09	1-04-10
Arbo Unie Nederland	3.500	1-01-07	1-11-07
Verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg (VVT)	395.000	1-01-08	1-03-10
Gehandicaptenzorg	134.800	1-01-09	1-03-11
Jeugdzorg	31.400	1-05-08	1-05-10
Kinderopvang	72.000	1-05-09	1-05-10
Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	66.500	1-05-08	1-01-11
Holland casino	4.800	1-01-06	1-04-08
Totaal	5.190.534		