



Naar een meer inclusieve cao

Adviesrapport voor de onderzoeksinstellingen

Den Haag, 2023

Charity Enny
Astrid Bosma
Lise-Lotte Geutjes
Hans Schwartz

Inhoud

Samenvatting	3
1. Inleiding	5
2. Inclusief werkgeverschap	7
3. Theoretisch kader voor inclusief werkgeverschap	11
4. Relevante wet- en regelgeving voor een inclusieve cao	20
5. Analyse cao onderzoekinstellingen	24
6. Behoeftepeiling	38
7. Aanbevelingen	43
8. Conclusie	47

Samenvatting

De wetenschappelijke onderzoeksinstellingen streven naar een inclusieve werkomgeving, waar alle werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, genderidentiteit of andere persoonlijke kenmerken, in staat worden gesteld te excelleren en een bijdrage te leveren aan de organisatie. Zij houden hiermee rekening met de samenleving die onderhevig is aan demografische veranderingen. De Nederlandse samenleving wordt namelijk steeds meer divers als het gaat om bijvoorbeeld: gender, etniciteit en seksuele oriëntatie. Als werkgever is het zowel vanwege het welzijn en de motivatie van de werknemers als de aantrekkelijkheid van de organisatie essentieel om bewust te zijn van maatschappelijke veranderingen en hierop te anticiperen.

Het ontwikkelen van een meer inclusieve cao is één van de manieren om een inclusievere werkomgeving te creëren. Het creëren van een inclusievere werkomgeving is namelijk geen losstaand gegeven en wordt mede bepaald door de visie en doelen, het organisatiebeleid ten aanzien van inclusie, het draagvlak en de communicatie, de implementatie op de werkvloer, de werkcultuur en het meten en monitoren van de ervaren inclusie. Inclusief werkgeverschap wordt gestaafd door vier pijlers die van belang zijn bij ieder aspect van inclusief werkgeverschap. Deze pijlers zijn op de cao van de onderzoeksinstellingen toegepast en gebruikt om de behoeften van de werknemers te bevragen hoe de cao inclusiever kan worden opgesteld.

In de resultaten van de behoeftemeting onder de werknemers van de onderzoeksinstellingen komt een aantal punten wat betreft het inclusiever maken van de cao vaker terug:

- De feestdagen inclusiever organiseren.
- Bij de verlofregelingen rekening houden met gender en diverse relatievormen.
- Het opnemen van gendertransitieverlof in de cao.
- Het doen van onderzoek naar mogelijkheden voor menstruatie- en overgangsverlof.
- In de cao de intentie opnemen dat werkgevers aandacht hebben voor een toegankelijke en werkvriendelijke werkomgeving van alle gebouwen voor personen met een en auditieve, visuele, lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking.
- Het gebruiken van inclusievere taal in de cao en het verder toelichten van de voorwaarden.
- Het verduidelijken van de beloningscriteria, voor zover dit niet al op werkgeversniveau is geregeld.
- Het loskoppelen van de stagevergoedingen van het opleidingsniveau voor zover dit niet elders is geregeld.
- Het onderdeel 'werving en selectie' inclusiever opstellen, voor zover dit niet elders is geregeld.
- Het aanbieden van de cao in verschillende formats, waarbij dit niet de inclusie *in* de cao maar *van* de cao zal vergroten.

Verder is in het adviesrapport ingegaan op de wettelijke voorwaarden waaraan een inclusieve cao van de onderzoeksinstellingen zou moet voldoen. Hierbij is ook ingegaan op de meest prominente wetsvoorstellen en ontwikkelingen waar de cao-tafel op kan anticiperen bij het opstellen van een meer inclusieve cao. Uit het onderzoek naar prominente wetsvoorstellen is onder andere gebleken dat het ministerie van SZW gerichte plannen heeft om discriminatie bij werving en selectie te

Naar een meer inclusieve cao

voorkomen. Verder hebben de ministeries SZW en OCW plannen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen en een verlofregeling voor de transitieperiode van transgenderpersonen op de arbeidsmarkt wettelijk vast te leggen. Ook is wetgeving in voorbereiding naar aanleiding van een EU-richtlijnvoorstel over loontransparantie. Tot slot is een wetsvoorstel ingediend om een vertrouwenspersoon verplicht te stellen voor alle organisaties.

Het adviesrapport resulteert allereerst in redactionele aanbevelingen om de cao leesbaarder te maken, inclusief taalgebruik te gebruiken en de cao in meerdere formats beschikbaar te stellen. Verder worden in het onderzoek ook inhoudelijke aanbevelingen gedaan met betrekking tot het inclusiever maken van de algemene bepalingen en het inclusiever formuleren en organiseren van de werving en selectie, beloningen, feestdagen en verlofregelingen. Tot slot worden ook juridische aanbevelingen gedaan op basis van toekomstige wet- en regelgeving en overheidsinitiatieven omtrent zwangerschap, gendertransitieverlof, het creëren van loontransparantie en het opnemen van een vertrouwenspersoon voor alle organisaties van de onderzoeksinstituten.

1. Inleiding

De wetenschappelijke onderzoeksinstituten streven naar een inclusieve werkomgeving, waar alle werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, genderidentiteit of andere persoonlijke kenmerken, in staat worden gesteld te excelleren en een bijdrage te leveren aan een organisatie in ontwikkeling. De cao-tafel draagt hieraan bij door een meer inclusieve cao op het gebied van tekstuele formuleringen en inhoudelijke regelingen.

1.1. Inclusieve cao-afspraken

Een inclusieve cao is een onderdeel van een inclusieve werkomgeving. Inclusie op de werkvloer is een door iedereen gedeelde ervaring waarbij de uniciteit van elk individu aanwezig kan zijn en obstakels voor de capaciteiten, mogelijkheden en waardigheid van elk individu worden verwijderd. Dit, zodat zij volledig op gelijke voet aan de organisatie kunnen deelnemen en het gevoel hebben erbij te horen.¹ Een inclusieve werkomgeving biedt werknemers de gelegenheid het beste uit zichzelf en de omgeving te halen. In een inclusieve werkomgeving geven werknemers elkaar de ruimte om zich zonder belemmeringen te uiten en zich daarbij veilig te voelen. Ook biedt een inclusieve werkomgeving de ruimte om van andere perspectieven kennis te nemen en hiervan te leren. Daarnaast biedt een inclusieve werkomgeving de gelegenheid om vanuit een gelijkwaardige grondhouding evenredig bij te kunnen dragen en te kunnen participeren in teams en organisaties. De wetenschappelijke onderzoeksinstituten willen als werkgevers die unieke werkplek bieden.

Bij het vastleggen van de afspraken tussen de werkgever en werknemer wordt rekening gehouden met een divers personeelbestand en ruimte gemaakt voor inclusief werkgeverschap. Het belang hiervan is zowel moreel, ethisch als juridisch. Binnen deze context biedt de cao kaders voor arbeidsrechtelijke en morele standpunten. De aanwezigheid van meerdere invalshoeken bij de afspraak tussen werkgever en werknemer duidt op een impliciet contract waar rekening mee gehouden moet worden bij het meer inclusief maken van de afspraak. In dit adviesrapport worden de factoren die hier een essentiële rol in spelen, gebruikt als uitgangspunt voor meer inclusieve cao-afspraken.

1.2. Doelstelling

Het doel van dit adviesrapport is een overzicht te geven van de mogelijkheden om zowel de tekst als de inhoudelijke regelingen in de cao van wetenschappelijke onderzoeksinstituten inclusiever te maken, binnen de huidige kaders van de cao. Het beoogde effect van het rapport is in de vorm van adviezen om zo de sector onderzoeksinstituten handvatten te bieden voor een inclusief arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarbij gaat het erom dat iedereen in de organisatie zich aangesproken voelt.

¹ L. Coello Eertink, S. Kreinsen. Inclusief beleid op de werkplek - Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer. Kennisplatform Integratie & Samenleving. 2019.

1.3. Onderzoeksvraag

De overkoepelende vraag van dit adviesrapport is:

In hoeverre is de cao van de onderzoeksinstellingen inclusief en welke aandachtspunten, bekeken vanuit een morele, ethische of juridische invalshoek, zijn te identificeren die de cao inclusiever kunnen maken?

1.4. Aanpak

Aan de hand van een literatuuranalyse is beschreven wat inclusief werkgeverschap inhoudt en zijn de belangrijkste pijlers weergegeven voor een inclusieve arbeidsrelatie. Dit is verder aangevuld met een analyse van de meest prominente en relevante (juridische) ontwikkelingen op het gebied van inclusie. Op basis van de literatuur is de behoeftepeiling uitgevoerd onder werknemers van de onderzoeksinstellingen. De werknemers voor deze behoeftepeiling zijn toegewezen door de onderzoeksinstellingen. Voor de inhoudelijke en redactionele analyse zijn de teksten van de cao van de onderzoeksinstellingen en de regelingen 'Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel Onderzoek' (BWOI) en 'Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel Onderzoeksinstellingen' (ZAOI) gescreend. De aandachtspunten die hieruit voort zijn gekomen, zijn opgenomen in het advies.

Dit rapport wordt gedeeld met de leden van de cao-tafel. Het is aan cao-partijen om te bepalen of zij de onderzoeksresultaten en de daaruit voortvloeiende adviezen agenderen voor het overleg over een nieuwe cao voor de onderzoeksinstellingen.

1.5. Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de inhoud van inclusief werkgeverschap en geeft betekenis aan 'inclusie' zoals bedoeld in dit adviesrapport. Hoofdstuk 3 geeft pijlers voor een inclusieve arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever. Hoofdstuk 4 gaat in op de meest relevante (juridische) ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de cao van de onderzoeksinstellingen. Hoofdstuk 5 betreft de cao-analyse en toont schematisch welke tekstuele en inhoudelijke wijzigingen voor een meer inclusieve cao zorgen. Hoofdstuk 6 beschrijft de behoeften van de deelnemers die zijn geïnterviewd voor dit adviesrapport. Tot slot geeft hoofdstuk 7, op basis van de onderzoeksbevindingen, concrete aanbevelingen hoe de cao-tafel haar cao inclusiever kan maken.

2. Inclusief werkgeverschap

Een inclusieve cao kan worden gezien als onderdeel van goed, inclusief, werkgeverschap. In de cao zijn de kaders voor inclusief werkgeverschap, werknemerschap en het personeelsbeleid vastgelegd. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat inclusief werkgeverschap inhoudt en welke elementen onderdeel uitmaken van inclusief werkgeverschap.

2.1. Wat is inclusief werkgeverschap?

De Nederlandse bevolking is onderhevig aan demografische veranderingen en ontwikkelingen. Dit heeft tot gevolg dat de beroepsbevolking steeds meer divers wordt, bijvoorbeeld als het gaat om gender, etniciteit, en seksuele oriëntatie. Het uitsluiten van (gemarginaliseerde) groepen binnen de werkomgeving, waaronder ook mensen met een arbeidsbeperking, kan negatieve gevolgen hebben voor zowel de psychische als de lichamelijke gezondheid van werknemers, terwijl inclusie zorgt voor meer motivatie en meer werkplezier onder werknemers.² Daarbij draagt inclusie bij aan een positief imago van de organisatie als aantrekkelijke werkgever en versterkt het de wervingskracht. Werkgevers zijn zich daarom steeds meer bewust van het belang van inclusie en zijn op zoek naar manieren om hun organisatie inclusiever te maken, maar: *Wat maakt een werkgever inclusief?*

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag, moet eerst vastgesteld worden wat met inclusie en inclusief werkgeverschap wordt bedoeld. In dit rapport hanteren we de volgende definitie: "Inclusie op de werkvloer is een door iedereen gedeelde ervaring (ideaal) waarbij de uniciteit van elk individu wordt gevoed en obstakels die voor de capaciteiten, mogelijkheden en waardigheid van elk individu worden verwijderd, zodat zij volledig en op gelijke voet aan de organisatie kunnen deelnemen (proces), leidend tot het gevoel erbij te horen (resultaat)."³ Bij inclusie draait het dus niet alleen om inclusie van sociaal gemarginaliseerde groepen binnen de werkomgeving, maar om de ervaren inclusie van iedere werkende.⁴

2.2. Elementen die bijdragen aan inclusief werkgeverschap

In een rapport over inclusief werkgeverschap, uitgevoerd door TNO, wordt aan de hand van het 'Integrative Model of Behavioral Prediction' onderzocht welke factoren een rol spelen bij inclusief werkgeverschap. Uit dit rapport is gebleken dat een positieve attitude ten aanzien van inclusief werkgeverschap, een sterke sociale norm én een sterk geloof in het eigen kunnen van de werkgever de intentie versterken van de werkgever om inclusief werkgeversgedrag te vertonen. Verder kunnen externe omgevingsfactoren (zoals professionele dienstverlening en begeleiding door externe organisaties), interne omgevingsfactoren (waaronder algemene bedrijfskenmerken of economische bedrijfskenmerken) en de aanwezige vaardigheden (zoals de kennis en kunde van

² L.M. Shore, J.N. Cleveland, D. Sanchez. Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*. 2018; 28:176–189.

³ L. Coello Eertink, S. Kreinsen. Inclusief beleid op de werkplek - Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer. Kennisplatform Integratie & Samenleving. 2019.

⁴ We gebruiken hier bewust de term werkende, omdat die ook flexwerkers en opdrachtnemers insluit.

inclusieve acties) de intentie tot inclusief werkgeverschap positief beïnvloeden.⁵ Zoals weergegeven in figuur 1 zijn er verschillende elementen die bijdragen aan inclusief werkgeverschap.⁶ Deze zijn in de onderstaande tekst verder toegelicht.



Figuur 1. De elementen van inclusief werkgeverschap.

Visie en doelen: Organisaties moeten de verantwoordelijkheid nemen en prioriteit geven aan inclusief werkgeverschap.⁷ Alleen het opstellen van beleid is hierbij niet voldoende. Een organisatie moet daarvoor een heldere visie hebben op wat inclusief werkgeverschap voor de organisatie betekent. Ook dient de organisatie daarbij concrete doelen vast te stellen om de organisatie inclusiever te maken. Het creëren van draagvlak bij het bestuur is daarbij van essentieel belang.

Beleid: De visie en doelen van een organisatie kunnen geconcretiseerd worden in beleid. Het opstellen van organisatiebeleid dat inclusie faciliteert en stimuleert en exclusie en discriminatie tegengaat vormt dan ook een belangrijke basis voor inclusief werkgeverschap. Bij inclusief beleid kan gedacht worden aan de regelingen rondom werving en selectie, arbeidsvoorwaarden en ontwikkelperspectief die de gelijkwaardigheid van werknemers bevorderen. Het is bij het opstellen van beleid van belang om rekening te houden met de contextuele factoren (o.a. de aard van het werk). De cao vormt een belangrijke basis van inclusief beleid binnen een organisatie. De literatuur laat zien dat gevoel van inclusie onder werknemers mede bepaald wordt door de onderbouwing van en motivatie voor het opstellen van het inclusieve beleid. Zo zal het gevoel van inclusie meer

⁵ A.M. Hazelzet, K. Putnik, W. Otten, A. Goudswaard, R.W.B. Blonk. Inclusief werkgeversgedrag. TNO-rapport. 2017.

⁶ <https://www.inclusiefwerkgeverschap.nl/>

⁷ J. Adjo, A. Maybank, V. Prakash. Building Inclusive Work Environments. Pediatrics. 2021;148, s2.

ervaren worden als het beleid is opgesteld vanuit een strategisch oogpunt van goed werkgeverschap, dan wanneer het is opgesteld als middel om meer omzet te behalen, nieuwe klanten te werven of vacatures te vervullen ('window-dressing').

Draagvlak en communicatie: Er is vanuit de gehele organisatie draagvlak nodig voor inclusief werkgeverschap, omdat inclusie zich manifesteert in de micro-interacties tussen werknemers onderling en tussen werknemers en leidinggevenden. Alleen als werknemers en werknemers en leidinggevenden zich inclusief naar elkaar gedragen, kan een organisatie inclusief zijn. Dit maakt inclusie lastiger te realiseren dan andere organisatiedoelen, waar niet de inzet van alle werknemers vereist is. Hiervoor is bewustwording nodig over inclusie onder alle werknemers. Het is hierbij van belang om helder te communiceren over de visie, doelen en het inclusiebeleid van de organisatie.

Het gebruik van inclusieve communicatie, waaronder beeld- en taalgebruik, is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Linguistic bias is het onbewust in- en uitsluiten van mensen door ons taalgebruik.⁸ Bij inclusieve communicatie gaat het onder andere om taalgebruik rondom genderdiversiteit, seksuele diversiteit, etniciteit of het hebben van een auditieve, visuele, lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking. Een voorbeeld van inclusief taalgebruik is het gebruik van neutrale termen; door het gebruik van 'man/vrouw' of 'hij/zij' worden personen die zich niet zo identificeren uitgesloten. Vaak kunnen deze woorden makkelijk worden vervangen door neutrale termen zoals 'diens' zonder afbreuk te doen aan de boodschap. Ook het gebruik van woorden en beelden die stereotypen bevestigen moet worden voorkomen. Een ander voorbeeld van inclusief taalgebruik is het gebruik van kenmerken of identiteiten als een bijvoeglijk naamwoord in plaats van als een zelfstandig naamwoord (de transgender persoon i.p.v. de transgender). Door duidelijk te zijn dat het in de eerste plaats gaat om een uniek individu, wordt het individu niet gereduceerd tot diens kenmerken.

Bij inclusieve communicatie gaat het ook om de begrijpelijkheid van de gebruikte taal. Door het gebruik van eenvoudige taal kunnen mensen die de Nederlandse taal niet goed machtig zijn of laaggeletterd zijn het ook begrijpen. Een voorbeeld hiervan is de cao van de sector meubelindustrie en interieurbouw, die is geschreven op B1-niveau.⁹ Verder is ook leesbaarheid van belang, waarbij voorkomen moet worden dat tekst in een te klein of een onduidelijk lettertype wordt geschreven.

Om als werkgever een inclusiever werkomgeving te creëren, is het van belang dat de werkgever effectief communiceert over beleid. Het communiceren over de maatschappelijke redenen voor meer diversiteit en inclusie binnen de organisatie, zorgt ervoor dat de organisatie als moreel en daardoor aantrekkelijker wordt bevonden. In de communicatie naar de werknemers toe, is het ook waardevol om als werkgever te erkennen dat het creëren van een diverse en inclusieve organisatie de nodige obstakels kent en een lange adem behoeft. Deze realistische vorm van communicatie leidt ertoe dat (potentiele) werknemers zich meer geïnccludeerd (verwachten te voelen) en meer

⁸ <https://www.womeninc.nl/wp-content/uploads/2022/10/WI-Stijlgids-2022.pdf>

⁹ <https://www.arboportaal.nl/binaries/arboportaal/documenten/publicatie/2019/12/18/case-cao-in-begrijpelijke-taal/Case+Cao+in+begrijpelijke+taal.pdf>

steun ervaren voor het diversiteitsbeleid van hun organisatie.¹⁰

Implementatie op de werkvloer: Inclusief werkgeverschap wordt mede bepaald door de implementatie van het beleid op de werkvloer. Leidinggevendens spelen daarbij een sleutelrol. De mate waarin het inclusieve beleid ook daadwerkelijk zorgt voor een gevoel van inclusie onder werknemers, hangt onder andere af van de respons van leiders op het beleid en de implementatie ervan op de werkvloer. Inclusief leiderschap is leiderschap gericht op het sturen op verbondenheid en uniciteit van werknemers, het uiten van waardering en het actief uitdragen van organisatiedoelstellingen passend bij inclusief werkgeverschap.¹¹ Leiderschap vereist de intentie en het doorzettingsvermogen om verandering naar een inclusieve werkcultuur in gang te zetten, door voorbeeldgedrag te vertonen en oog te hebben voor het effect van bijvoorbeeld de woordkeus bij het formuleren van beleid of het spreken ten overstaan van collega's. Leiders zijn de drijvende kracht achter de communicatie over en de implementatie van inclusief beleid.¹² Daarbij moeten leiders zich bewust zijn van de consequenties van besluiten voor inclusie en actiegericht zijn. Je niet uitspreken als collega's worden buitengesloten, kan bijvoorbeeld worden gezien als een signaal dat het geaccepteerd gedrag is. Als leidinggevende bestaat er daarom niet zoiets als niet-handelen, omdat dit ook een effect heeft.

Cultuur: Het creëren van een inclusieve werkcultuur is een belangrijk onderdeel van inclusief werkgeverschap. Deze cultuur moet ervoor zorgen dat werknemers zichzelf kunnen zijn en optimaal in positie worden gebracht om zichzelf en elkaar te steunen en te stimuleren, rekening met elkaar te kunnen houden en van elkaar te leren. Sociale veiligheid is een voorwaarde voor een inclusieve werkcultuur. In een dergelijke cultuur is ruimte is voor verschillende perspectieven en vrijheid om zaken bespreekbaar te maken. Als werknemers zich niet veilig voelen dan zullen zij niet zichzelf kunnen zijn en kan geen sprake zijn van volwaardige inclusie.

Metten en monitoren: Het monitoren van de ervaren inclusie onder werknemers is noodzakelijk. Door te meten en te monitoren kunnen veranderingen rondom inclusief werkgeverschap in kaart worden gebracht en kan zo nodig het beleid worden bijgesteld.

¹⁰ <https://www.voion.nl/publicaties/beleidssamenvatting-gak-project-met-een-andere-bril/>

¹¹ Korkmaz, A.V., Van Engen, M.L., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and leading uniqueness and belongingness: a systematic review of inclusive leadership research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 1-20.

¹² C. Buengeler, H. Leroy, K. De Stobbeleir. How leaders shape the impact of HR's diversity practices on employee inclusion. *Human Resource Management Review*. 2018; 28:289–303.

3. Theoretisch kader voor inclusief werkgeverschap

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat een inclusieve arbeidsrelatie behelst. Vervolgens wordt aan de hand van vier pijlers, die een belangrijk kader vormen voor een inclusieve arbeidsrelatie, beschreven hoe een meer inclusieve cao kan worden opgesteld. De pijlers zijn, gelet op de wetenschappelijke literatuur, essentieel bij het opstellen van een meer inclusieve cao.

3.1. Een inclusieve arbeidsrelatie

Wanneer bij het contractueel vastleggen van afspraken tussen werkgever en werknemer in een arbeidsovereenkomst rekening wordt gehouden met- en ruimte wordt geboden aan een divers personeelsbestand, is dit niet alleen belangrijk vanuit een juridische invalshoek, maar ook vanuit moreel en ethisch oogpunt. De cao biedt binnen deze context immers de kaders voor de arbeidsrechtelijke én morele uitgangspunten, zoals het wettelijk verplichten tot het bieden van gelijke kansen, eerlijke (functie- en beoordelings-) procedures en rechtvaardige uitgangspunten in de overeengekomen werkafspraken en arbeidsvoorwaarden. Het borgen van inclusie in de cao, vraagt naast juridische afwegingen ook om een psychologische invalshoek. Daar waar het juridische perspectief zich richt op de expliciete rechten en plichten van werknemer en werkgever, zijn impliciete en vaak ongeschreven gedragsregels minder nadrukkelijk vastgelegd, maar evenredig belangrijk voor het aangaan van een succesvol arbeidscontract. Aandacht voor inclusieve communicatie in de cao en het opnemen van arbeidsvoorwaarden die direct dan wel indirect van invloed zijn op het versterken van een inclusieve werkomgeving, zijn voorbeelden vanuit een psychologisch perspectief. Beide invalshoeken dragen bij aan het uitdragen en vastleggen van inclusief werkgeverschap en het verhogen van werkplezier en welbevinden onder personeel.

Naast het juridische en psychologische perspectief kan ook nog vanuit een economisch perspectief naar de arbeidsrelatie worden gekeken. Daarbij gaat het om de volgende 'uitruil': de (jonge, nog onervaren) werknemer accepteert een salaris dat lager is dan de actuele waarde van haar of zijn prestatie. De werkgever verschaft in ruil daarvoor baanzekerheid, investeert in de scholing van de werknemer en laat de werknemer aanspraken opbouwen op uitgesteld loon (sociale zekerheid en pensioen). Aangezien voor het meewegen van het economische perspectief in de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer men voortdurend afhankelijk is van macro invloeden zoals koopkracht, overheidsfinanciën en inflatiecijfers, is dit perspectief te conjunctuur gevoelig en hiermee niet direct beïnvloedbaar. Hiermee valt dit perspectief buiten de scope van dit adviesrapport.

Ten aanzien van het juridische perspectief kan de werkgever besluiten om een minimum-cao te prefereren boven een standaard-cao, omdat eerstgenoemde de werkgever in staat stelt af te wijken van cao-afspraken ten gunste van de werknemer. Zo kan bijvoorbeeld een hogere beloning

worden toegekend aan de werknemer dan in de cao staat of kunnen andere buitencontractuele afspraken worden gemaakt in het voordeel van de werknemer. Ruimte om af te wijken kan in deze context echter ook een voedingsbodem zijn voor groeiende ongelijkheid in functiewaardering en beloning en daarmee een potentieel gevaar voor de perceptie van inclusie onder werknemers. Bij de wetenschappelijke onderzoeksinstellingen wordt gewerkt met een standaard-cao. In de standaard-cao kan niet worden afgeweken van de arbeidsvoorwaarden. Het uniforme karakter van dit type cao kan het meebewegen met maatschappelijke en arbeidsmarktontwikkelingen in een cao tegenhouden. Het gevolg hiervan is dat bepaalde gemarginaliseerde groepen zich niet herkennen in de geldende cao-afspraken, omdat de arbeidsvoorwaarden onvoldoende aansluiten aangezien deze voornamelijk zijn toegespitst op de meerderheidsgroep. Bij een standaard cao is het daarom essentieel dat de deze inclusief wordt opgesteld.

Daartegenover staat het impliciete psychologische contract; de opvatting van werkgever en werknemer over de termen en condities van een wederzijdse overeenkomst tussen werkgever en werknemer.¹³ De invloed van psychologische contracten speelt vooral een rol bij de start van nieuwe werknemers in een organisatie. Verwachtingen die zij hebben van een organisatie voordat ze daadwerkelijk begonnen zijn, zowel op basis van de schriftelijke arbeidsvoorwaarden als het fysieke socialisatieproces, bepalend voor hun algehele welbevinden en tevredenheid in een baan. Het psychologisch contract vormt ondanks alle wetgeving, cao's en werkafspraken, nog altijd de basis voor de menselijke relaties binnen een organisatie. Daar waar inclusie vooral gaat over menselijke waarden, zoals overtuigingen en het creëren van verbinding, kan een inclusieve cao niet alleen vanuit een juridische invalshoek worden benaderd. Het meewegen van universele en menselijke waarden, zoals gelijkheid, gelijkwaardigheid en toegankelijkheid, spelen vanuit de psychologische invalshoek en de kernprincipes van inclusie ("Iedereen hoort erbij, kan zichzelf zijn en doet mee") een minstens zo belangrijke rol.

Samenvattend kan gesteld worden dat de basis voor een inclusieve arbeidsrelatie dus gevormd wordt door begrippen zoals diversiteit en gelijkwaardigheid. Om daadwerkelijk te kunnen spreken van een arbeidsrelatie die in hoge mate als inclusief wordt ervaren door de werknemer, is het noodzakelijk om de cao vanuit zowel een juridische als psychologische lens onder de loep te nemen. Aan diversiteit en gevoelens van gelijkwaardigheid liggen overtuigingen en opvattingen ten grondslag die het wereldbeeld en de denkkaders van mensen bepalen. Meer inzicht in deze overtuigingen kan een brug slaan tussen de diversiteit aan (culturele) wereldbeelden die bestaan en het realiseren van een inclusievere cao, die recht doet aan een diversifiërende samenleving en daarmee ook arbeidsmarkt.

3.2. Diversiteitsovertuigingen

Gangbare diversiteitsovertuigingen die aan de basis staan van inclusief werkgeverschap zijn: gelijkheid, ontwikkelingsperspectief, legitimiteit en toegankelijkheid.¹⁴ Hieronder worden deze overtuigingen besproken en als invalshoeken genomen voor het kunnen toetsen van de mate van inclusie binnen een cao. Dit biedt een raamwerk om de herkenbaarheid, relevantie en waardering van de cao voor een divers personeelsbestand zo goed mogelijk te beoordelen. In deze vorm, getoetst langs vier pijlers van inclusie, kan de cao een belangrijke bijdrage leveren aan het

¹³ Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121- 139.

¹⁴ Celik, S. (2021). Diversiteit en inclusie bij de rijksoverheid: met beleid vooruit. *Beleid en maatschappij*, 48(4), 353-366.

uitdragen en aanbieden van inclusief werkgeverschap.

3.2.1. Gelijke perspectief

Het gelijkheidsperspectief is gestoeld op het principe dat iedereen gelijkwaardig is en ook als zodanig behandeld moet worden. Het richt zich op het bieden van gelijke kansen bij werving en promotie, eerlijke functie- en waarderingsprocedures en het tegengaan van vooroordelen en discriminatie¹⁵. De termen gelijkwaardigheid en gelijkheid worden binnen dit perspectief vaak met elkaar verweven, maar deze vervlechting is in de praktijk veelal onjuist en ongefundeerd. Gelijkheid kan gedefinieerd worden als *“de afwezigheid van oneerlijke, vermijdbare of remediërende verschillen tussen diverse groepen mensen, op basis van economische, geografische of demografische aspecten, dan wel op basis van verschillende diversiteitskenmerken (bijv. gender, seksualiteit, etniciteit en/of het hebben van een beperking)”*.¹⁶ Gelijkwaardigheid gaat over het verzekeren van evenredige kansen en mogelijkheden voor iedereen om het beste uit zichzelf te kunnen halen. Mensen verschillen nu eenmaal van elkaar, dus om iedereen dezelfde kansen en mogelijkheden te bieden is het essentieel om rekening te houden met die verschillen. Als iedereen gelijk wordt behandeld, blijven bestaande verschillen bestaan. Pas als mensen gelijkwaardig worden behandeld én er rekening wordt gehouden met verschillen, kunnen gelijke kansen ontstaan. Onder het verschil tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid ligt een fundamentele opvatting over de noodzaak tot (h)erkenning van institutioneel racisme; het systemisch uitsluiten, discrimineren of marginaliseren van diverse (bevolkings)groepen door formele dan wel informele regels vanuit diverse instituten.¹⁷ Hoewel momenteel veel aandacht is voor het bestrijden van institutioneel racisme in de maatschappij en binnen organisaties, is er nog een lange weg te gaan. Recent onderzoek wijst zelfs uit dat in Nederland een lichte stijging van etnische discriminatie heeft plaatsgevonden in de afgelopen jaren.¹⁸

Het streven naar gelijkwaardigheid binnen organisaties en instanties vergt dus meer dan enkel het inrichten van eerlijke procedures, protocollen en het toezien op evenredige promotiekansen voor iedereen. Het vraagt ook om gedegen voorkennis van de mate van (on)gelijkwaardigheid die iemands (etnische) afkomst, beperking of gender(expressie) met zich mee kan brengen en het aanbieden van de juiste begeleiding en hulpmiddelen om deze ongelijkwaardigheid te verkleinen. Om de ervaring van (on)gelijkwaardigheid te toetsen en te adresseren, is het noodzakelijk om te vragen naar de subjectieve beleving van werknemers; Want in hoeverre voelen de werknemers zich gelijkwaardig behandeld, bekeken vanuit het aanbod aan primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de huidige cao? En wat is er nog nodig om de perceptie van inclusie onder werknemers ten aanzien van deze gevoelens in de cao te verhogen? Elke organisatie die inclusiever wil worden, zal actief moeten uitzoeken hoe organisatiebeleid uitpakt in de praktijk, door werknemers daarover te bevragen.

¹⁵ Ely, R.J. & Thomas, D.A. (2001). Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46 (2001): 229-273

¹⁶ https://www.who.int/health-topics/health-equity#tab=tab_1

¹⁷ <https://meld.nl/melding/discriminatie/institutioneel-racisme/>

¹⁸ Quillian, L., & Lee, J.J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Social Sciences*, 120(6), 1-

3.2.2. Ontwikkelingsperspectief

Het ontwikkelingsperspectief gaat uit van het principe dat organisaties die gericht zijn op innovatie en het verhogen van creativiteit, hun bedrijfsprocessen ook vaak inrichten vanuit de gedachte dat meer diversiteit in werkgroepen uiteindelijk leidt tot betere resultaten en een hogere kwaliteit aan producten vanuit een hoger leerrendement. Verschillen tussen werknemers worden in dergelijke organisaties gevierd, omarmd, actief opgezocht en benut. Dit is ook een belangrijke component van inclusief werkgeverschap. In inclusieve werkomgevingen worden diverse invalshoeken actief opgezocht en worden de verschillende visies die hieruit voortkomen gezien als leermomenten voor nieuwe inzichten.¹⁹ Het gevolg hiervan is dat werknemers zich enerzijds meer gewaardeerd, gerespecteerd en aangemoedigd voelen om hun unieke zelf te laten zien en anderzijds zich erbij voelen horen.

Organisaties die streven naar een inclusieve werkcultuur gebruiken de kennis, inzichten, competenties en ervaringen die werknemers hebben meegekregen vanuit hun achtergrond om hun eigen werkprocessen, doelstellingen en kerntaken regelmatig te evalueren en eventueel aan te passen. Organisaties die dit ontwikkelingsperspectief uitdragen en dit in hun organisatiecultuur en organisatiestructuur hebben verankerd, kenmerken zich door bedrijfsprocessen en protocollen waarin alle lagen van de organisatie inspraak hebben in relevante besluitvoering, het nastreven van een uitgebreide gedragscode voor omgangsvormen en het organiseren van gesprekscycli vanuit een gelijkwaardige dialoog tussen medewerker en leidinggevende succesvol weten vorm te geven. De aanwezigheid van een toezichthouder voor het toezien op een horizontale dialoog tussen werknemers en leidinggevendenden of de aanstelling van een vertrouwenspersoon voor het organiseren van sociale veiligheid in teams, zijn hier bekende voorbeelden van.

3.2.3. Legitimiteitsperspectief

Dit perspectief benadrukt het belang van het vergroten van de herkenbaarheid van gemarginaliseerde groepen en het vinden van aansluiting bij deze groepen in de samenleving. Men beseft dat zowel de maatschappij als de arbeidsmarkt steeds meer divers wordt. Dat weerspiegelt zich ook in organisaties en vertaalt zich naar een pluriformer personeelsbestand, resulterend in een uitgebreider en kleurrijker pallet aan wensen en behoeften ten aanzien van werkafspraken, werkinrichting, werkomgeving en omgangsvormen. Een breder aanbod aan arbeidsvoorwaarden is noodzakelijk om aan te kunnen sluiten bij de diversifiëring van de arbeidsmarkt en om de legitimiteit van een cao te kunnen verhogen. Dit, zodat alle doelgroepen zich vertegenwoordigd voelen in de cao. Het uitgangspunt van het legitimiteitsperspectief is dus aandacht hebben voor en het kunnen faciliteren van zoveel mogelijk (doel)groepen in een organisatie op het gebied van arbeidsbehoefte en werkafspraken. Toegespitst op de cao betekent dit concreet het aanbieden van een uitgebreid en flexibel arbeidsvoorwaardelijk aanbod, waar alle werknemers in een organisatie evenredig veel profijt van hebben.

3.2.4. Toegankelijkheidsperspectief

Het toegankelijkheidsperspectief betreft zowel de fysieke ruimte in een organisatie als toegang tot middelen en hulpbronnen om te kunnen groeien in loopbaan en als mens. Het uitgangspunt van dit perspectief is het zodanig ontwerpen en inrichten van processen, systemen en gebouwen dat iedere medewerker, ongeacht auditieve, visuele, lichamelijke, psychische of verstandelijke

¹⁹ Nishii, L. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774.

beperking, leeftijd of afkomst, zich evenredig vertegenwoordigd voelt kan classificeren als gebruiksvriendelijk. Onder toegankelijkheid vallen ook personeelsvoorzieningen, zoals het jaarlijkse kerstpakket, toegang tot diverse (sport)faciliteiten, personeelsverenigingen en de al dan niet vrije invulling van het professionaliseringsbudget. De toegankelijkheid tot deze voorzieningen en individuele keuzepakketten voor werknemers kunnen variëren per type arbeidscontract, zoals bijvoorbeeld fulltimers, parttimers en flexwerkers en zijn vaak terug te lezen in de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden binnen een cao.

Het onderstaande figuur vat de belangrijkste kenmerken samen van de hierboven beschreven diversiteitsperspectieven toegespitst op arbeidsvoorwaarden. De uitgangspunten van deze perspectieven kunnen als raamwerk dienen voor het realiseren van een inclusievere cao.



Figuur 2. Kenmerken van vier diversiteitsperspectieven voor een inclusieve cao

3.3. Typologieën arbeidsvoorwaarden

Een cao bestaat in essentie uit afspraken over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. In toenemende mate nemen werkgevers ook tertiaire voorwaarden op om meer aandacht te schenken aan faciliteiten en voorzieningen die niet in geldwaarde uit te drukken zijn.

Om het bovenstaand raamwerk zo goed mogelijk toe te kunnen spitsen op het huidige aanbod aan arbeidsvoorwaarden in de cao van de onderzoeksinstellingen, geeft onderstaande tabel een

overzicht weer van de primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden conform de cao van de onderzoeksinstituten.²⁰

De primaire arbeidsvoorwaarden gaan over afspraken rondom financiële waardering en beloning. Alle werknemers binnen een organisatie behoren voor hetzelfde werk gelijkwaardig beloond te worden. Inzichtelijkheid in hoeverre functie indelingen, salarisschalen en beloningsprocedures eerlijk zijn ingericht biedt een kader om inclusie te borgen vanuit het gelijkwaardigheidsperspectief.

De secundaire arbeidsvoorwaarden bestrijken een breed palet aan afspraken, mogelijkheden en faciliteiten om de privésituatie van de werknemer en zijn werksituatie beter op elkaar af te stemmen. De pijlers ontwikkelingsperspectief en legitimiteit zijn vooral van toepassing op deze voorwaarden, vanuit de blik op en aandacht voor individuele wensen en behoeften binnen dit kader.

Tenslotte betreffen de tertiaire arbeidsvoorwaarden de inrichting van de (fysieke) werkomgeving. De pijler toegankelijkheid is hierop van toepassing. Aanwijzingen voor de mate waarin deze fysieke ruimte of werkomgeving als inclusief wordt ervaren door diverse werknemers zouden gevonden moeten worden in het aanbod aan tertiaire arbeidsvoorwaarden. Deze derde groep arbeidsvoorwaarden heeft betrekking op de beleving van een al dan niet hooggevoerde werkomgeving of werksfeer onder werknemers en richt zich hiermee dus vooral op het werkplezier en welbevinden van het personeel. De tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn niet opgenomen in de cao van de onderzoeksinstituten. Opgemerkt moet worden dat tertiaire arbeidsvoorwaarden wel terug te vinden zijn in de (uitvoerings)regelingen die op werkgeversniveau voortvloeien uit de cao. Deze regelingen zijn niet bij dit onderzoek betrokken.

Typologie arbeidsvoorwaarden ²¹	Afspraken cao-OI 2022 – 2023 ²² (tussen haakjes verwijzing naar cao-artikel)
I. Primaire arbeidsvoorwaarden	I. Primaire arbeidsvoorwaarden
<ul style="list-style-type: none"> a. Maandinkomen b. Gratificaties c. Vakantietoelage d. Variabel (winstdeling, bonus) e. Algemene arbeidsduur 	<ul style="list-style-type: none"> - Salarisschaal en functiewaardering (3.2) - Inschaling (3.3) - Jubileumgratificatie (3.6) - Functioneringstoelage (3.7.1) - Waarnemingstoelage (3.7.2) - Toelage onregelmatige diensten (3.7.3) - Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten (3.7.4)

²⁰ <https://www.wvoi.nl/cao-oi-nl/collectieve-arbeidsovereenkomst-onderzoeksinstituten/>

²¹ Kluijtmans F. (2005). *Leerboek Personeelsmanagement*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff

²² <https://www.wvoi.nl/cao-oi-nl/collectieve-arbeidsovereenkomst-onderzoeksinstituten>

	<ul style="list-style-type: none"> - Toelage werving en behoud (3.7.5) - Algemene arbeidsduur van 38 uur per week (4.1)
II. Secundaire arbeidsvoorwaarden	II. Secundaire arbeidsvoorwaarden
<p>a. Arbeidstijden en verlof, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vakantiedagen • Sabbatical • Werktijden en werkdagen • Feestdagen 	<ul style="list-style-type: none"> - Aanpassing arbeidsduur (1.6) - Overwerkvergoeding (3.9) - Feestdagen en vrije dagen (4.2) - 40/40-regeling (4.3) - Vakantieverlof (5.1-5.3) - Uitbetaling verjaring vakantie-uren (5.4) - Buitengewoon verlof (5.7-5.9)
<p>b. Functie gerelateerde vergoedingen, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laptop en telefoon • Thuiswerkplek vergoeding • Vaste onkostenvergoeding 	
<p>c. Mobiliteit, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reiskostenvergoeding • Fietsplan • Leaseauto 	<ul style="list-style-type: none"> - Vergoeding verhuiskosten (3.11) - Vergoeding woon-werkverkeer (3.11) - Vermindering reiskosten woon-werkverkeer & fiets (4.3)
<p>d. Non-activiteit, bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensioen • Nabestaandenuitkering/-verzekering • Werkloosheidsuitkering/-verzekering 	<ul style="list-style-type: none"> - Overlijdens-en vermissingsuitkering (3.10) - Pensioen (7.1) - Ontslaguitkering (7.3)

e. Levensfase ondersteunend, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Kinderopvang • Zwangerschapsverlof • Ouderschapsverlof • Zorgverlof • Mantelzorgregeling 	<ul style="list-style-type: none"> - Maatschappelijk verlof (5.10) - Zorgverlof (5.11) - Zwangerschaps- en bevallingsverlof (5.12) - Ouderschapsverlof (5.13 – 5.15) - Aanvullend geboorteverlof (5.17) - Regeling generatieplan (6.9)
<ul style="list-style-type: none"> • Ziekteverlof • Arbeidsongeschiktheid • Rouwverlof • Werkloosheid 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziekte- en arbeidsongeschiktheid (7.2) - Ontslaguitkering (7.3) - WGA reparatie-uitkering (7.4)
f. Professionalisering, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Training en opleiding • Studieverlof 	<ul style="list-style-type: none"> - Vermindering eigen bijdrage studiekosten (4.4) - Scholing (6.2) - Loopbaanplaatsing (6.5)
g. Varia	
III. Tertiaire arbeidsvoorwaarden	III. Tertiaire arbeidsvoorwaarden (niet in cao)
<ul style="list-style-type: none"> • Werkomgeving, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> Fysieke ruimte Inrichting thuiswerkplek 	<ul style="list-style-type: none"> - Tijd- en plaatsafhankelijk werken (1.13)
<ul style="list-style-type: none"> • Werksfeer, bijvoorbeeld 	<ul style="list-style-type: none"> - Klokkenuidersregeling (1.9) - Gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld (1.12) - Geschillenregeling (9.6)
<ul style="list-style-type: none"> • Faciliteiten, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Sportgelegenheid • Studiereizen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Waardering, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Kerstpakket • Personeelsuitje 	

Figuur 3. Typologieën arbeidsvoorwaarden en overzicht cao OI

Wat opvalt aan deze cao is het uitgebreide aanbod aan toelagen die onder de primaire arbeidsvoorwaarden vallen en de grote variëteit aan verlofregelingen, die geschaard kunnen worden onder de secundaire arbeidsvoorwaarden. De functie gerelateerde vergoedingen en diverse tertiaire arbeidsvoorwaarden die onderbelicht lijken te zijn in deze cao worden in de uitvoeringsregelingen beschreven. Deze regelingen zijn niet bij dit onderzoek betrokken. Verder worden op dit moment al een aantal regelingen beschreven in de cao die aandacht voor een inclusieve werksfeer impliceren, zoals de gedragscode omtrent seksuele intimidatie, agressie en geweld en de klokkenluidersregeling.

In dit hoofdstuk zijn vier pijlers voor inclusief werkgeverschap beschreven (gelijkheid, legitimiteit, ontwikkelingsperspectief en toegankelijkheid) en toegepast op het huidige arbeidsvoorwaardelijke aanbod van de onderzoeksinstellingen. Bij de totstandkoming van cao's is er traditioneel veel aandacht voor het gelijkheidsbeginsel en de legitimiteitsvraag: de binding aan en de werkingssfeer van de cao. Op de pijler toegankelijkheid is de cao alleen indirect van invloed. De pijler ontwikkelingsperspectief komt niet alleen tot uitdrukking in de cao. Deze pijler wordt vooral zichtbaar in het werkgeverschap en HRM-beleid op instellingsniveau.

4. Relevante wet- en regelgeving voor een inclusieve cao

Zoals in hoofdstuk 3 is toegelicht, is een cao een verzameling van bovenwettelijke regelingen en sectorspecifieke afspraken. De basis voor de cao is wetgeving. Het uitgangspunt voor de cao's is dat deze nooit in strijd mogen zijn met de wet. In het onderstaande wordt toegelicht aan welke wettelijke voorwaarden de inclusieve cao van de onderzoeksinstituten moet voldoen. Allereerst wordt ingegaan op de reeds geldige wettelijke voorwaarden waar de cao aan moet voldoen. Vervolgens wordt ingegaan op de meest prominente wetsvoorstellen en ontwikkelingen waar de cao-tafel op kan anticiperen bij het opstellen van een meer inclusieve cao.

4.1 Inclusie en discriminatie

Inclusie en discriminatie zijn tegengestelde concepten die nauw met elkaar verbonden zijn. Inclusie verwijst naar het creëren van een gastvrije en ondersteunende omgeving waarin alle individuen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en gelijke kansen hebben om deel te nemen en te slagen. Dit betekent dat iedereen, ongeacht zijn achtergrond, wordt betrokken en eerlijk wordt behandeld.²³

Discriminatie daarentegen verwijst naar de ongelijke behandeling van individuen of groepen op basis van factoren zoals ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, religie of fysieke mogelijkheden.²⁴ In de Arbowet wordt naar discriminatie verwezen als 'psychosociale arbeidsbelasting'. Onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan 'de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen'.²⁵ Met de woorden 'direct en indirect onderscheid' wordt verwezen naar de 'direct en indirect onderscheid' in de gelijkebehandelingswetgeving.²⁶ Op de gelijkebehandelingswetgeving wordt nader op ingegaan in de volgende paragraaf.

Discriminatie kan vele vormen aannemen, waaronder uitsluiting van bepaalde kansen voor bepaalde personen en ongelijke salarisverdeling. Het vormt dus een belemmering voor inclusie, omdat het bepaalde individuen of groepen ervan weerhoudt zich opgenomen en gewaardeerd te voelen. Het aanpakken en voorkomen van discriminatie is essentieel bij het creëren van inclusieve omgevingen die gelijkheid en respect voor alle individuen bevorderen. Hierbij moet worden

²³ Bolsenbroek en Van Houten, Boom Psychologie (2010) *Werken aan een inclusieve samenleving*.

²⁴ Sociaal en Cultureel Planbureau, SCP. (2020) Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag, maart 2020. *Ervaren discriminatie in Nederland II*.

²⁵ <https://www.skb.nl/arbo/psychosociale-arbeidsbelasting-2>

²⁶ Kamerstukken II, Vergaderjaar 2008-2009, 31 811, nr. 3. p.13.

benadrukt dat discriminatie niet alleen voortkomt uit kwaadwillende motieven, maar vaak ook vanuit onbewuste vooroordelen en onbekendheid.

4.1.1 Gelijkheidsbeginsel

Zoals aangegeven in de vorige paragraaf is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van personen, op basis van persoonlijke kenmerken, niet toegestaan volgens de wet. Op nationaal niveau is het recht op gelijke behandeling en het discriminatieverbod opgenomen in artikel 1 van de grondwet. In dit artikel is bepaald dat eenieder in Nederland in gelijke gevallen op gelijke wijze moet worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Het wetsartikel is in eerste plaats gericht op overheidsinstanties, besturen en rechters. Echter geldt het principe ook voor andere partijen zoals werkgevers. Artikel 1 van de Grondwet is voor dergelijke partijen nader uitgewerkt in lagere wetgeving.²⁷

De voornaamste gelijkebehandelingswet die is ontstaan als uitwerking van artikel 1 van de grondwet is de Algemene wet gelijke behandeling (oftewel: AWGB). Deze wet kent een gesloten opsomming van discriminatiegronden en is derhalve niet uitputtend.²⁸ De AWGB verbiedt discriminatie en biedt bescherming op de maatschappelijke terreinen zoals arbeid en lidmaatschap van een vakbond.

Verder zijn in nationale wetgeving meer gelijke behandelingswetten zoals:

- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBM/V)
- Wet onderscheid arbeidsduur (WOA)
- Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT)

Naast de AWGB zijn ook in het Burgerlijk Wetboek diverse discriminatieverboden vastgelegd. Zo is in boek 7 artikel 646 van het Burgerlijk Wetboek bepaald dat werkgevers geen onderscheid mogen maken op grond van sekse. Ook is in boek 7 artikel 648 van het Burgerlijk Wetboek bepaald dat geen onderscheid mag worden gemaakt op basis van verschil in arbeidsduur.

De Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving is grotendeels implementatiewetgeving die gebaseerd is op verschillende bronnen van internationaal en Europees recht. De gelijkebehandelingswetgeving vormt een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.²⁹

4.1.2. Banenafpraak voor personen met een arbeidsbeperking

Omdat mensen met een arbeidsbeperking een grotere uitdaging ervaren bij het vinden en behouden van een baan, heeft het kabinet samen met organisaties voor werknemers en werkgevers de 'banenafpraak' gemaakt. In deze afspraak is vastgelegd dat begin 2026 in totaal 100.000 banen in het bedrijfsleven moeten zijn bijgekomen voor mensen met een arbeidsbeperking (25.000 voor overheidswerkgevers zoals de Onderzoeksinstituten). Het is dus de bedoeling dat werkgevers elk jaar zorgen voor een afgesproken aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking.³⁰

²⁷ Belinfante, A. en Reede de, J. (2015) Beginselen van het Nederlandse staatsrecht

De cao-tafel kan verwachten dat dit door de overheid onder de aandacht wordt gebracht, om het doel te bereiken. Indien het werkgevers niet lukt om het afgesproken aantal banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, dan moeten werkgeversorganisaties alsnog zorgen voor een minimaal aantal werkplekken. Dit gebeurt via het opleggen van een quotum arbeidsbeperkten. Deze bepaling wordt de quotumregeling genoemd en is onderdeel van de 'Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten'. Hierin is bepaald dat werkgevers met ongeveer 25 of meer werknemers (40.575 of meer verloonde uren) een bepaald percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst nemen of inlenen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het quotumpercentage in 2023 vastgesteld op 2,76%. Indien hier niet aan wordt voldaan, riskeren de onderzoeksinstituten een quotumheffing.³¹

4.2 Aankomende (juridische) ontwikkelingen

Om te anticiperen op toekomstige wet- en regelgeving is bekeken welke prominente wetvoorstellen en overheidsinitiatieven zijn ontwikkeld die in de toekomst mogelijk invloed kunnen hebben op de arbeidsvoorwaarden gerelateerd aan inclusie en diversiteit.

4.2.1. Wetsvoorstel vertrouwenspersoon

Op 9 februari 2023 is een initiatiefwetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Het voorstel houdt in dat iedere werknemer terecht moet kunnen bij een vertrouwenspersoon. Ook wordt in het wetsvoorstel een aantal basistaken aan de vertrouwenspersonen toegewezen en wordt de rechtspositie van de vertrouwenspersoon in de organisaties versterkt. Indien dit wetsvoorstel wordt aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer, wordt het aanstellen van een vertrouwenspersoon verplicht voor alle organisaties in Nederland, waaronder dus ook de onderzoeksinstituten. Het doel van het hebben van een vertrouwenspersoon is om werknemers te beschermen tegen grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.³²

4.2.2. Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie

Op 14 juli 2022 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), het Actieplan Arbeidsdiscriminatie naar de Tweede Kamer gestuurd. In dit plan zijn de volgende aspecten het meest relevant voor de cao van de onderzoeksinstituten:

Het ministerie wil de kennis onder de werknemers en werkgevers over de rechten, plichten om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan en hoe daar invulling aan te geven, vergroten. Het ministerie wil dit onder andere doen door de inzichten in de rechten en plichten voor werkgevers en werknemers bij diverse aspecten van arbeidsdiscriminatie te vergroten. Dit zal het ministerie bijvoorbeeld doen op gebied van zwangerschapsdiscriminatie. In de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie wordt ingezet op het intensiveren van de voorlichting en communicatie, over de uit de wet- en regelgeving voortvloeiende rechten en plichten, richting de doelgroep én richting de werkgevers. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat wordt uitgegaan van een duurzame vorm van

³⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/meer-banen-mensen-arbeidsbeperking>

³¹ Regeling houdende wijziging van bedragen en vaststelling van percentages, bedragen en aantallen voor enkele wetten en regelingen voor 2023 (Stcrt. 2022, 35085)

³² Kamerstukken II, Vergaderjaar 2022-2023. 35592, nr.10

informatievoorziening om meer maatschappelijke bewustwording te creëren.³³ Het goed organiseren van de arbeidsvoorwaarden omtrent zwangere personen, is een manier om de cao inclusiever te maken en in te spelen op de actualiteiten.

Verder richt het ministerie zich ook op het verstevigen van de generieke basis: het verstevigen van de norm dat discriminatie op de arbeidsmarkt ontoelaatbaar is en dat diversiteit en inclusie bevorderd moeten worden.³⁴ Zo ontwikkelt zij een wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Deze wet zal zich richten op het tegengaan van alle vormen van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Dit wetsvoorstel lijkt op één van de doelen uit het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en de onderzoeksector. In dit plan is onder andere het doel opgenomen om diversiteit en inclusie beter te verankeren in bestaande instrumenten. Hierbij wordt onder andere verwezen naar het diversiteits- en inclusieaspect dat sterker als competentie en selectiecriteria mee moet worden opgenomen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en managementfuncties.³⁵ Het verplicht de onderzoeksinstituten een werkwijze te ontwikkelen die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van personeel. De cao-tafel kan hierop anticiperen door expliciet in te gaan op diversiteit en inclusie bij het onderdeel 'werving en selectie' in de cao.

4.2.3. Gerichte maatregelen voor meer gelijkheid

De ministeries SZW en OCW nemen gerichte stappen om gelijkwaardige kansen te organiseren voor personen op de arbeidsmarkt. Zij richten zich hierbij op het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen en zal diverse (nader te bepalen) pilots invoeren om onder meer de normen over werk en zorg, de ongelijke beloning van vrouwen, vrouwonvriendelijke omgevingen en de afspraken met werkgevers over roostering verder te ontwikkelen.³⁶ Verder verkent het kabinet de mogelijkheid om een verlofregeling voor de transitieperiode van transgender personen op de arbeidsmarkt wettelijk vast te leggen. Ook is wetgeving in voorbereiding naar aanleiding van een EU-richtlijnvoorstel over loontransparantie. In het voorstel is onder meer het recht op informatie opgenomen voor werknemers over of zij gelijk beloond worden ten opzichte van collega's die werk van gelijke waarde verrichten.³⁷ Verder moeten grote organisaties volgens het richtlijnvoorstel jaarlijks rapporteren over loonverschillen. De EU-richtlijn zal worden geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving.

³³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. SZW (2022) *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025*

³⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. SZW (2022) *Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025*

³⁵ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. OCW (2020) *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek*

³⁶ Kamerstukken II, Vergaderjaar 2019-2020, 31, 21501 nr. 543

³⁷ <https://www.consilium.europa.eu/nl/press/press-releases/2022/12/15/council-and-european-parliament-reach-provisional-deal-to-close-gender-pay-gap/>

5. Analyse cao onderzoeksinstellingen

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de analyse van de Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023. Deze analyse bestaat uit een redactionele screening en inhoudelijke beoordeling van de ‘Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023’.

Wetenschappelijke onderzoeksinstellingen streven naar een inclusieve arbeidsrelatie en werkomgeving, waar alle werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, genderidentiteit of andere persoonlijke kenmerken, in staat worden gesteld te excelleren en een bijdrage te leveren aan een organisatie in ontwikkeling.

5.1. Analyse kader cao

In deze cao-analyse wordt gefocust op de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in de Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023. Bij de beoordeling van de mate van inclusie van de verschillende hoofdstukken en artikel(led)en in deze cao, wordt in eerste instantie gekeken naar het taalgebruik (redactionele screening). Vervolgens wordt beoordeeld of de cao, in directe of indirecte zin, bijdraagt aan inclusie. Dit komt direct tot uitdrukking in specifieke cao-bepalingen (aanspraken), maar ook indirect in algemene uitgangspunten en karakter van de cao. Naast de Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023 beoordelen we ook de regelingen BWOI 2018 (bovenwettelijke regeling bij werkloosheid) en ZAOI 2021 (bovenwettelijke regeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid).

De analyse van de Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023 en de regelingen BWOI 2018 en ZAOI 2021 bestaat uit de volgende onderdelen:

- a) *Redactionele screening:* In deze screening is nagegaan of de toonzetting van de cao in algemene zin inclusief is. Nagegaan is of er, om het woordgebruik inclusiever te maken, specifieke aanpassingen noodzakelijk cq. gewenst zijn en of er voorbeelden in andere cao's zijn van inclusiever taalgebruik.
- b) *Inhoud cao:* Bij deze stap in de cao is gekeken naar het algemene karakter van de cao. Daarbij gaat om:
 - *Karakter cao:* Wat is het algemene karakter van de cao?
 - Is sprake van standaard cao of van een minimum cao, waarin individuele werkgevers de ruimte krijgen om aanvullende afspraken te maken?
 - Komen de vier pijlers voor inclusief gelijkheid, legitimiteit, ontwikkelingsperspectief en toegankelijkheid voldoende tot uitdrukking in de cao?
 - Worden in de cao algemene principes en uitgangspunten geformuleerd die expliciet inclusief zijn of juist niet-inclusief zijn?
 - Waar is aanpassing van het karakter van de cao noodzakelijk ('must have'), aan te bevelen ('should have') of optioneel ('could have')?
 - Zijn er goede voorbeelden uit andere cao's?

- **Cao-bepalingen:**
 - Zijn er specifieke cao-bepalingen die expliciet inclusief zijn of juist niet-inclusief zijn?
 - Is aanpassing van deze bepalingen noodzakelijk ('must have, tevens groen gemarkeerd'), aan te bevelen ('should have', tevens oranje gemarkeerd) of optioneel ('could have' tevens geel)?
 - Dragen deze wijzigingen bij aan de pijlers gelijkheid, legitimiteit, ontwikkelingsperspectief en toegankelijkheid?
 - Indien aanpassing noodzakelijk c.q. gewenst is, zijn er dan goede voorbeelden uit andere cao's?

Bij de cao-analyse is uitgegaan van een indeling van de cao naar de thema's:

- Algemene karakteristiek;
- Algemene bepalingen;
- Dienstverband;
- Beloning;
- Arbeidsduur;
- Duurzame inzetbaarheid;
- Sociale Zekerheid en
- Overig.

Per thema wordt aangegeven:

- Welke cao-bepalingen (artikel lid) expliciet inclusief of niet-inclusief zijn;
- Welke aanpassing wordt voorgesteld (must, should, could have);
- Of er sprake is van hiaten in de cao-bepalingen per thema en, zo ja, welke;
- Of er concrete goede voorbeelden zijn uit andere cao's.

5.2. Analyse

De resultaten van de analyse de worden hierna weergegeven:

- Tabel 1a: Redactionele screening Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023;
- Tabel 1b: Inhoudelijke analyse Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023;
- Tabel 2: Redactionele screening en inhoudelijke analyse bovenwettelijke regeling bij werkloosheid (BWOI 2018);
- Tabel 3: Redactionele screening en inhoudelijke analyse de bovenwettelijke regeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZAOI 2021) zijn weergegeven in, respectievelijk, de tabellen 1, 2 en 3.

Tabel 1a: Redactionele screening Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023

Onderdeel/ Artikel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Redactioneel					
Artikel 1.1, lid 15: Partner	Het begrip <u>echtgeno(o)t(e)</u> sluit non-binaire partner uit				
Artikel 5.8, lid1, onder c. Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging,	Na de bevalling van de <u>echtgenote</u> van de relatiepartner: éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof (of kraamverlof), op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de <u>moeder</u> woont;	<u>Echtgenote</u> vervangen door <u>partner</u> . <u>Moeder</u> vervangen door <u>ouder</u> .			
Artikel 5.12, lid 1: Zwangerschaps- en bevallingsverlof	De <u>vrouwelijke</u> werknemer heeft in verband met <u>haar</u> bevalling aanspraak op bezoldigd zwangerschaps- en bevallingsverlof van maximaal zestien weken.	De <u>bevallende</u> werknemer heeft in verband met <u>de</u> bevalling aanspraak op bezoldiging zwangerschaps- en bevallingsverlof van maximaal zestien weken.			
Artikel 5.17, lid 1: Aanvullend geboorteverlof	Na de bevalling van de <u>echtgenote</u> of relatiepartner heeft de werknemer recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is dat de werknemer het geboorteverlof in artikel 5.8. lid 1 sub c cao-OI heeft opgenomen.	<u>Echtgenote</u> vervangen door <u>partner</u> .			

Tabel 1b: Inhoudelijke analyse CAO Onderzoeksinstituten 2022-2023

Onderdeel/ Artikel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Algemene karakteristiek					
3. Karakter van de Cao-OI	Deze cao heeft het karakter van een standaard cao waarvan niet mag worden afgeweken, tenzij dit expliciet uit de cao-bepalingen blijkt	Deze cao heeft het karakter van een standaard cao waarvan niet mag worden afgeweken, tenzij dit expliciet uit de cao-bepalingen blijkt. <u>Het uniforme karakter van een standaard cao is ondersteunend aan inclusie.</u>			
Algemene bepalingen					
Artikel 1.1, lid 15: Partner		Naast echtgenoot en geregistreerd partner wordt het begrip relatiepartner onderscheiden. Hiermee worden andere relatievormen voor de cao gelijkgesteld aan echtgenoot/ geregistreerd partner. Het aantal relatiepartners is beperkt tot één.			

Onderdeel/ Artikel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Beloning					
Artikel 3.10: Uitkering in geval van overlijden en vermissing		Deze uitkering wordt ook verstrekt aan de relatiepartner, niet zijnde de huwelijkspartner of de geregistreerd partner			
Arbeidsduur					
Artikel 4.2: (Feest)dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden	Lid 1	Er wordt niet gewerkt op zondagen, 1 januari, tweede paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en indien daarvan sprake is op een door de werkgever aangewezen regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag.			
	Lid 2	De werknemer heeft recht om verlof op te nemen op andere godsdienstige feest- en gedenkdagen.			
	Lid 3	Bij de mogelijkheid om bij zwaarwegend bedrijfsbelang af te wijken van lid 1 moet, onder andere zoveel als mogelijk rekening worden gehouden met de dagen voor de werknemer van religieuze betekenis zijn.	Uitbreiden met dagen die voor de werknemer van levensbeschouwelijke en identitaire betekenis zijn		

Onderdeel/ Artikel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Artikel 5.8: Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, lid 1, onder c.	na de bevalling van de <u>echtgenote of relatiepartner</u> : éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof (of kraamverlof), op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de <u>moeder</u> woont;	Na de bevalling van de <u>partner</u> van de: éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof (of kraamverlof), op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de <u>ouder</u> woont;			
Artikel 5.11: Zorgverlof		Zorgverlof wordt niet alleen verleend bij ziekte van de partner of bloed- of aanverwant, maar ook van een andere persoon die deel uitmaakt van het huishouden en, onder voorwaarden, een persoon waarmee de werknemer anderszins een sociale relatie heeft.			
Artikel 5.13, lid 5: Ouderschapsverlof algemeen	Voorwaarde voor ouderschapsverlof is: dat de werknemer de <u>natuurlijke</u> ouder of pleeg- of adoptieouder is van een kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt; - en minimaal twee maanden voor aanvang van het verlof een schriftelijk verzoek heeft ingediend.	Aanbeveling is om hier het woord natuurlijke ouder te schrappen. Dit suggereert dat pleeg- of adoptieouder 'onnatuurlijke' ouders zijn. Vraag is of ook ouders die een kind hebben gekregen via ivf en/of draagmoederschap hier worden uitgesloten.			

Onderdeel/ Artikel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Toevoegen: Gendertransitieverlof algemeen		Aanbeveling is om in de cao een aanspraak op betaald gendertransitieverlof op te nemen, voor een nader te bepalen duur.			
Toevoegen: Menstruatie- of menopauzeverlof		Aanbeveling is te verkennen of een aanspraak op betaald menstruatie- en menopauzeverlof gewenst is			
Toevoegen: Bezoldiging tijdens gendertransitieverlof en/of menstruatie of menopauzeverlof		Optie is om ook aanspraak op betaald gendertransitieverlof en menstruatie- of menopauzeverlof op te nemen gedurende (een deel van) van het gendertransitieverlof de bezoldiging (gedeeltelijk) door te betalen.			
Werkloosheid	Hiervoor geldt een afzonderlijke regeling BWOI				
Ziekte en arbeidsongeschiktheid	Hiervoor geldt een afzonderlijke regeling ZAOI				

Tabel 2a: Redactionele screening bovenwettelijke regeling werkloosheid (BWOI 2018)

Artikel/ Onderdeel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Redactioneel					
Artikel 1 Definities, onder b	<p><u>Betrokkene</u>: een werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.1 van de Cao-OI alsmede in voorkomende gevallen de gewezen werknemer door wie een uitkering is aangevraagd of aan wie een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend;</p>	Deze juridische term is per definitie inclusief			
Artikel 13 Overlijdensuitkering, lid 4	<p>Andere bedragen waarop de <u>nabestaanden</u> ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de betrokkene, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voor zover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de betrokkene.</p> <p>De vorige volzin wordt niet toegepast voor zover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.</p>	Optie is om hier de term relatiepartners te gebruiken.			

Tabel 2b: Inhoudelijke analyse bovenwettelijke regeling werkloosheid (BWOI 2018)

Artikel/ Onderdeel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Inhoud regeling					
Artikel 13, lid 2 Overlijdensuitkering	<p>Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.</p>	<p>Optie is om hier ook de term relatiepartners te gebruiken.</p>			

Tabel 3: Redactionele screening bovenwettelijke regeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZAOI 2021)

Artikel/ Onderdeel	Tekst	Voorstel aanpassing	M	S	C
Artikel 1 Definities, onder b	<p><u>Betrokkene</u>: een werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.1 van de Cao-OI alsmede in voorkomende gevallen de gewezen werknemer door wie een uitkering is aangevraagd of aan wie een uitkering ingevolge deze regeling is toegekend;</p>	Deze juridische term is per definitie inclusief			

5.3. Beoordeling

Uit de analyse van de cao kan het volgende worden opgemaakt.

Taalgebruik

In deze cao-analyse is gekeken naar specifieke terminologie. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de termen zoals echtgeno(o)t(e) en moeder die kunnen worden vervangen.

Verdere informatie en suggesties omtrent inclusiever taalgebruik staan beschreven in Hoofdstuk 2 (pagina 8, *draagvlak en communicatie*).

Inhoudelijk

Zoals beschreven in hoofdstuk 3 is de Cao Onderzoeksinstellingen 2022-2023 een standaard-cao. Dit type cao geeft duidelijkheid over de rechten en plichten van de werkgever en werknemer en voorkomt het willekeur bij toekenning van extra gunstige arbeidsvoorwaarden. Hoewel dit niet is opgenomen in de cao, is er wel (experimenteer)ruimte voor individuele instellingen waarbinnen zij invulling kunnen geven aan inclusief werkgeverschap en HRM-beleid.

Positief is dat in de cao bij de begripsbepalingen een ruime definitie is opgenomen van het begrip partner. Naast echtgeno(o)t(e) geregistreerd partner wordt ook het begrip relatiepartner geïntroduceerd voor andere relatievormen. Dit werkt positief door in de cao-artikelen over buitengewoon verlof met bezoldiging (artikel 5.8, lid 1, onder c), zwangerschaps- en bevallingsverlof artikel 5.12, lid 1) aanvullend geboorteverlof (artikel 5.17, lid 1), zorgverlof (artikel 5.11) en de uitkering in geval van overlijden en vermissing (artikel 3.10). Ook positief te waarderen zijn de verplichting voor werkgevers om gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld, inclusief gedragsregeling, op te stellen (artikel 1.14) en de ruime inschalmingsmogelijkheden voor werknemers met een arbeidsbeperking (Artikel 3.3, lid 6).

In het artikel over feestdagen (artikel 4.2) is sprake van betaald verlof op de wettelijke erkende feestdagen. Hieronder vallen diverse *christelijke* feestdagen. De werknemer heeft het recht om op andere godsdienstige feest- en gedenkdagen (onbetaald) verlof op te nemen. Optie is om, de mogelijkheid te bieden om één of meer christelijke feestdagen in te ruilen voor een erkende feestdag van de eigen religie, levensbeschouwing of een andere identiteitsgebonden dag.

De regeling ouderschapsverlof (artikel 5.13, lid 5) geeft recht op verlof aan een *natuurlijke* ouder. Voorstel is om het woord 'natuurlijk' te laten vervallen, zodat het duidelijk is dat ook een werknemer wiens relatiepartner een kind heeft gekregen in aanmerking komt voor ouderschapsverlof.

5.4. Good practice in andere cao's

Voor good practice van inclusieve cao-afspraken is een web-research gedaan. Naast de 'meest verwante cao, de cao Nederlandse Universiteiten (Cao NU) zijn de volgende cao's gescand op afspraken over diversiteit en inclusie:

Cao	Good practice
Cao ABN-AMRO	Recht op onbereikbaarheid: Een goede balans tussen werk en privé is een belangrijk onderdeel van jouw mentale en fysieke welzijn. Omdat thuiswerken ertoe leidt dat privé en werk in elkaar kunnen overlopen, is het belangrijk dat jij, je leidinggevende en je team hierover het gesprek voeren. Daarbij is het belangrijk dat jij de ruimte voelt om knelpunten bespreekbaar te maken. Om voldoende afstand tot het werk te voelen, heb je het recht om onbereikbaar te zijn buiten de overeengekomen werktijden. Bij (urgente) omstandigheden waarvoor bereikbaarheid toch noodzakelijk is, maak je hierover gepaste afspraken met je leidinggevende en/of team. In het verlengde van het recht op onbereikbaarheid, zijn er ook vakantie uren en diverse verlofvormen beschikbaar. Deze dragen bij aan je mentale en fysieke welzijn. Ze bieden je de mogelijkheid om voor korte of langere tijd afstand van je werk te nemen, om aandacht te kunnen besteden aan je (aanstaande) gezin, zorgtaken of een ander persoonlijk doel waaraan je tijdelijk extra tijd en ruimte wilt besteden.
Cao AEGON	Diversiteit & inclusie: Aegon wil een organisatie zijn waar iedereen zich thuis voelt. Ongeacht geslacht, cultuur, geloofsovertuiging, etniciteit, geaardheid, genderidentiteit of fysieke mogelijkheden. Aegon gelooft dat een grotere diversiteit binnen de organisatie voordelen oplevert voor iedereen. Het diversiteits- en inclusiebeleid van Aegon is erop gericht om kansen te bieden aan alle werknemers en om belemmeringen weg te nemen met als einddoel een meer divers en inclusief bedrijf te worden.
Cao APG	APG stimuleert diversiteit en inclusie door activiteiten zoals workshops, lezingen, conferenties en trainingen. Er is een divers samengestelde commissie ingesteld die APG hierover adviseert.
Cao IKEA	Medewerker: Ieder werkzaam persoon ongeacht sekse of genderidentiteit die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Verlof voor gendertransitie: Een werknemer van IKEA die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met IKEA over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitzonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker arbeidsbeperkingen heeft. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van

Museum-cao	het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.
	<i>Partner:</i> De echtgenoot/echtgenote, de geregistreerde partner, alsmede de partner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Niet als partner wordt beschouwd de huisgenoot met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
	<i>Passage voorwoord:</i> Cao-partijen vragen in de cao aandacht voor een divers samengesteld personeelsbestand en een inclusieve organisatiecultuur, inclusief gelijke beloning en gelijke in- en doorstroomkansen. Dit geldt ook voor een veilige en sociale werkplek, waarbij seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag wordt voorkomen en bestreden.
Cao Verzekeringsbedrijf	

Bij deze selectie cao's is onder andere gekeken naar sectoren die casus worden genoemd op de website www.inclusiefwerkgeverschap.nl. Na het scannen van deze cao's, is geconstateerd dat er dat er verschillende cao's zijn waarin invulling wordt gegeven aan gelijke beloning en aandacht wordt besteed aan werknemers met een arbeidsbeperking. Er zijn nog relatief weinig concrete afspraken die gericht zijn op het insluiten van werknemers met een LBHTIQ-identiteit. De cao waarin het thema diversiteit en inclusie het meest concreet is vormgegeven is de cao IKEA. Ander cao's die hierin betekenisvolle stappen hebben gezet zijn de cao's in de sectoren bank- en verzekeringswezen en pensioenuitvoerders (ABG), al is het alleen al door principes over diversiteit en inclusie in de cao op te nemen (zie kader cao AEGON) of ruimte te bieden voor diversiteitsinitiatieven (cao APG).

5.5. Hiaten

In verschillende cao's zijn, algemene uitgangspunten over inclusie verwoord in preambule of voorwoord van de cao. Ook zijn concrete (nieuwe) artikelen opgenomen die bijdragen aan diversiteit en inclusie. In de cao Onderzoeksinstelling ontbreken dergelijke uitgangspunten en concrete artikelen nog. Te denken valt daarbij aan:

- Een aanspraak op (gedeeltelijk) betaald transgenderverlof;
- Een aanspraak op (gedeeltelijk) betaald menstruatie- of menopauzeverlof.

Hierop komen we terug bij de aanbevelingen.

6. Behoeftepeiling

In dit hoofdstuk is bekeken hoe vanuit de praktijk naar inclusie in de cao wordt gekeken en waar de behoeften liggen als het gaat om een inclusievere cao. In het kader van dit adviesrapport zijn interviews afgenomen met werknemers van de onderzoeksinstellingen om zo de behoeften omtrent de arbeidsvoorwaarden te peilen. Er zijn in totaal vijf interviews afgenomen. De deelnemers betroffen werknemers van de afdeling P&O, werknemers diversiteit & inclusie en leden van de medezeggenschap binnen de onderzoeksinstellingen. In dit hoofdstuk worden de bevindingen van de behoeftepeiling per thema beschreven. De thema's zijn verdeeld aan de hand van de pijlers waarop moet worden gelet bij het inclusiever maken van de cao.

6.1. Behoeften vanuit de praktijk

Tijdens de interviews is de deelnemers gevraagd naar hun ervaring uit de praktijk en naar hun behoeften voor het inclusiever maken van de cao voor de onderzoeksinstellingen. De behoeften zijn ingedeeld naar de pijlers: gelijkheidsperspectief, ontwikkelingsperspectief, legitimiteitsperspectief en toegankelijkheidsperspectief. Tijdens het interview zijn de regelingen besproken zoals deze feitelijk staan beschreven in de cao; er is verder niet ingegaan op de uitvoeringsregelingen welke met de medezeggenschap zijn onderhandeld. Wel is indirect de kennis over wat wel en niet bekend is geregeld te zijn in de cao duidelijk geworden; Er zijn namelijk ook regelingen aangeraakt die niet in de cao maar wel op werkgeversniveau zijn of worden geregeld.

6.2. Gelijkheidsperspectief

6.2.1 Inclusie in de organisatie

Bij de start van het interview hebben deelnemers aangegeven wat zij verstaan onder inclusie. Er zijn verschillende beschrijvingen van inclusie gegeven, waaronder: 'je onderdeel voelen van de organisatie', 'jezelf kunnen zijn', 'erbij horen' en 'gestimuleerd worden om je kwaliteiten te gebruiken'. Daarnaast wordt door deelnemers benadrukt dat het belangrijk is dat verschillen er zijn en dat deze worden gerespecteerd. Eén deelnemer stelt dat verschillen niet hoeven te worden uitgelicht om het 'erbij horen' te benadrukken. Verder geven deelnemers ook aan dat inclusie ook inhoudt dat je je gehoord voelt als medewerker en dat werknemers zich aangesproken voelen tot het beleid en hier invloed op kunnen uitoefenen. Inclusie wordt volgens de deelnemers ook gezien als rekening houden met de ander en rekening houden met vooroordelen bij handelingen en processen. Het is volgens de deelnemers belangrijk dat machtsstructuren die gepaard gaan met inclusie, worden erkend. En dat met dat bewustzijn verantwoordelijk wordt omgegaan.

De deelnemers benadrukken dat inclusie een belangrijk thema is binnen de onderzoeksinstellingen. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat het ook een ingewikkeld thema is vanuit HR-oogpunt. Binnen de onderzoeksinstellingen bestaan meerdere initiatieven omtrent het thema inclusie, zowel intern (o.a. neutralere communicatie en biastrainingen) als extern (via stimuleringsbeurzen). Er wordt echter ook aangegeven dat er nog ruimte is voor

ontwikkeling omtrent dit thema en de gepaarde tools. De focus ligt volgens de deelnemers nu nog te veel op gender en de inclusie van vrouwen. De deelnemers benadrukken dat inclusie een breder thema is. Deelnemers melden dat werknemerstevredenheidsonderzoeken worden gebruikt om een eerste indruk te krijgen van de ervaren inclusie binnen de onderzoeksinstellingen. Daarbij wordt door enkele deelnemers aangegeven dat in de nabije toekomst uitgebreidere vragenlijsten worden uitgezet, om een completer beeld te krijgen van de ervaren inclusie.

6.2.2. Beloning

Enkele deelnemers geven aan dat er objectieve criteria zijn die gebruikt worden bij het bepalen van de functie en inschaling. Dit is echter niet bij alle onderzoeksinstellingen het geval, waardoor het nu in de praktijk voor kan komen dat werknemers met dezelfde rol, maar een andere functienaam, een andere salarisschaal kunnen hebben. Volgens een deelnemer is het daarom aan te bevelen dat in de een functiehuis met objectieve criteria voor de functies en bijbehorende schalen wordt vastgesteld.

De stagevergoedingen kan volgens een deelnemer ook inclusiever worden georganiseerd. De stagevergoeding zou volgens deze deelnemer niet afhankelijk moeten zijn van het opleidingsniveau. Dit is een punt dat expliciet kan worden opgenomen in de cao, voor zover dit niet elders is geregeld. Volgens de deelnemer zorgt dit voor aantrekking van meer divers personeel.

6.2.3. Werving en selectie

Deelnemers geven aan dat 'werving en selectie' inclusiever opgesteld kan worden in de cao. Dit, met als doel het personeelsbestand meer divers te maken. Op dit moment zijn de vacatureteksten niet altijd inclusief en representatief. Een deelnemer geeft aan dat er voor een bepaalde functie breder gekeken moet worden dan alleen naar het opleidingsniveau. Hoewel er nu wel al wordt gevraagd naar denkniveau, zou de vacaturetekst nog inclusiever kunnen door meer te kijken naar competenties en vaardigheden. Een paar deelnemers geven aan dat in de cao een quotum zou moeten worden opgenomen om de diversiteit van vrouwen binnen de organisatie te vergroten. Een deelnemer noemt het streefcijfer van SER als voorbeeld.

6.2.4. Feestdagen

Alle deelnemers zijn het over eens dat de regeling rondom feestdagen inclusiever kan en dat er niet standaard uitgegaan moet worden van de christelijke feestdagen. Er wordt aangegeven dat in de cao de mogelijkheid moet worden opgenomen om flexibeler met de feestdagen om te gaan. Een optie die wordt genoemd is om de tweede feestdagen flexibel in te zetten. Bijvoorbeeld het verruilen van tweede paasdag voor *Keti Koti*. Een andere optie is dat de werkgever dagen aanwijst als vrije dagen, maar dat werknemers de mogelijkheid hebben om twee van deze dagen uit te wisselen voor andere feest- of herdenkingsdagen die de werknemer passend vindt. Er wordt echter door enkele deelnemers opgemerkt dat deze flexibiliteit ook voor logistieke uitdagingen kan zorgen in verband met de opening van de gebouwen.

6.3. Legitimiteitsperspectief

6.3.1. Verlofregelingen

Zwangerschaps-, geboorte-, en adoptieverlof

De deelnemers geven aan dat de regeling rondom zwangerschapsverlof goed is geregeld. Er wordt echter voorgesteld dat het geboorteverlof van partners langer en flexibeler kan worden opgenomen. Dit zorgt voor een betere zorgverdeling in relaties, en derhalve ook voor meer inclusie en gelijkheid op de werkvloer. Tegelijkertijd wordt door deelnemers aangegeven dat de regelingen heel erg gericht zijn op heteroseksuele koppels. Er zou breder gekeken moeten worden naar de vormen van partnerverlof, zoals in het geval van niet-heteroseksuele ouders of bij adoptie. Enkele deelnemers geven aan dat het adoptieverlof té beperkt is om de verplichtingen na te komen én een band met een kind op te bouwen. Volgens de deelnemers zou in de cao rekening moeten worden gehouden met het verschil tussen geboorteverlof en adoptieverlof qua aantal verlofdagen. Verder wordt door een deelnemer aangegeven dat het dienstverband van personen die het tenure track doorlopen of post-doc zijn, in tegenstelling tot promovendi, niet kan worden verlengd met zwangerschapsverlof, adoptieverlof en geboorteverlof. Dit schaadt de inclusie van de cao-afspraken.

Ouderschaps- en partnerverlof

Wat betreft het ouderschaps- en partnerverlof geven een aantal deelnemers aan dat de huidige regelingen zodanig zijn geformuleerd dat deze uitsluitend zijn gericht op natuurlijke ouders en niet op samengestelde gezinnen, regenbooggezinnen of andersoortige gezinnen.

Mantelzorg-, zorg- en calamiteitenverlof

De deelnemers verschillen van mening als het gaat om de regeling rondom mantelzorg. Aan de ene kant wordt gesteld dat mantelzorg inclusiever kan worden geregeld in de cao. Met name omdat in sommige culturen meer verwachtingen van naaste familieleden zijn op het gebied van zorg. Aan de andere kant wordt gesteld dat de werkgever hier niet alleen de (financiële) consequenties voor zou moeten dragen, mede omdat mantelzorg bij een groot deel van de werknemers speelt. Het verbreden van de mantelzorgregeling zou dan ook door de overheid geregeld moeten worden. Volgens enkele deelnemers kan in de cao een duidelijker onderscheid worden gemaakt tussen mantelzorgverlof, zorgverlof en calamiteitenverlof. Nu hangt het veelal af van de werkgever en/of leidinggevende hoe met de regelingen wordt omgegaan. Door een duidelijkere beschrijving van de verschillende regelingen, is het eenduidiger hoe deze regelingen ingezet kunnen worden.

Transitieverlof

De deelnemers zijn het erover eens dat transitieverlof in de cao zou moeten worden opgenomen voor personen die van geslacht willen veranderen. Het verlof zou moeten worden behandeld als verlof voor een medische ingreep. De verlofregeling zou vergelijkbaar kunnen zijn met de regeling zoals die nu is opgenomen in de cao van de gemeente Amsterdam. In deze cao is betaald transitieverlof als recht opgenomen in de arbeidsvoorwaarden.

Overgangs- en menstruatieverlof

De deelnemers staan positief tegenover overgangsverlof. Volgens één deelnemer zou overgangsverlof moeten worden opgenomen in de cao, omdat daar vanuit werknemers behoefte aan is. Een andere deelnemer geeft aan dat eerst onderzoek gedaan moet worden naar overgangsverlof en de mogelijkheid om dit verlof als aparte regeling op te nemen in de cao. Ditzelfde geldt voor menstruatieverlof. Een alternatieve optie die wordt genoemd is dat menstruatieverlof en overgangsverlof onder ziekte vallen; dan hoeven deze verlofregelingen niet in de cao te worden opgenomen. Op deze manier kan de bedrijfsarts advies geven over hoe hiermee om te gaan. Tot slot geven deelnemers aan dat bewustzijn en flexibiliteit omtrent menstruatieverlof en overgangsverlof essentieel is om dit goed geregeld te krijgen.

Rouwverlof

Het rouwverlof kan inclusiever worden opgesteld, zo geeft een deelnemer aan. Er wordt gesteld dat op dit moment geen rekening gehouden wordt met de verschillende vormen van relaties. Door andere deelnemers wordt aangegeven dat binnen de onderzoeksinstelling een rouwplan is opgesteld en dat hier in de praktijk flexibel mee wordt omgegaan.

6.4. Ontwikkelingsperspectief

Gedragscode

Een deelnemer van de interviews stelt voor om een 'Fair Practice code' op te stellen voor de onderzoeksinstellingen als geheel en/of een eigen code omtrent inclusie en diversiteit voor de afzonderlijke onderzoeksinstellingen. Dit, om het belang van inclusie binnen de onderzoeksinstelling te benadrukken en het onderwerp breed te bespreken binnen de organisatie. Deelnemers geven aan dat de cao de uitstraling van de organisaties bepaalt en dat hierin dus een goede basis moet worden gelegd op het gebied van diversiteit en gelijkwaardigheid. Eén deelnemer stelt daarom voor om in de cao een definitie van inclusie op te nemen.

6.5. Toegankelijkheidsperspectief

6.5.1. Toegankelijkheid van de faciliteiten

Deelnemers geven aan dat in de organisatie veel wordt ontwikkeld op het gebied van digitale toegankelijkheid en dat dit niet in de cao hoeft te worden opgenomen. Wat betreft de fysieke toegankelijkheid geeft een enkele deelnemer aan dat de gebouwen van NWO-D fysiek niet vrijelijk toegankelijk zijn voor personen met een fysieke beperking. Een andere deelnemer geeft aan dat de fysieke toegankelijkheid per gebouw verschilt. Eén deelnemer geeft aan dat in de cao kan worden opgenomen dat bij de onderzoeksinstellingen wordt gestreefd naar fysieke toegankelijkheid van gebouwen voor mensen met een fysieke beperking.

6.5.2. Werken met een beperking

Een deelnemer geeft aan dat er gelden beschikbaar zijn voor middelen die personen met een beperking ondersteunen. De deelnemer geeft aan dat er naar haar inzicht veelvuldig gebruik wordt gemaakt van deze middelen. Een andere deelnemer geeft aan dat uit een intern onderzoek is gebleken dat personen met een (mentale of psychische) beperking zich weinig tot niet gesteund voelen bij de uitvoering van hun werkzaamheden binnen de organisatie.

Deze deelnemer verwijst hierbij naar personen met een autismespectrum stoornis en/of bipolair zijn. Een andere deelnemer benadrukt dat de werkomgeving moet aansluiten bij de behoefte van de werknemer. Een concreet voorbeeld dat wordt genoemd, om deze personen te ondersteunen, is dat in de cao wordt opgenomen dat onderzoeksinstituten in alle gebouwen van de organisatie prikkelarme werkomgevingen creëren voor de werknemers die hier behoefte aan hebben.

6.5.3. Inclusief taalgebruik en leesbaarheid van de cao

De deelnemers geven aan dat de cao op dit moment niet voor alle werknemers goed leesbaar is. Dit heeft onder andere te maken met de complexe juridische taal. Het zou volgens een deelnemer aanbevelen te zijn om meer uitleg te geven bij de regelingen, zodat het doel van de regelingen beter te begrijpen is. Wat betreft taalgebruik, moet iedereen zich kunnen herkennen in hetgeen dat in de cao staat beschreven. Zo wordt door een deelnemer aangegeven dat de cao ook niet inclusief is richting non-binair personen. Het is volgens de deelnemers aan te bevelen om in de cao gebruik te maken van genderneutrale benamingen. Een andere deelnemer is van mening dat het huidige taalgebruik volstaat. De deelnemer is geen voorstander van genderneutrale benamingen in de cao.

Een deelnemer geeft aan dat het ook wenselijk zou zijn om de cao in andere vorm, dan de geschreven vorm, beschikbaar te stellen. Er kan gedacht worden aan een cao die wordt voorgelezen of een kort filmpje over de cao van de onderzoeksinstituten. Dit, om de cao op deze manier meer toegankelijk en van deze tijd te maken.

7. Aanbevelingen

Op basis van de literatuur, de behoeftepeiling en de analyse van de cao van de onderzoeksinstituten zijn aanbevelingen opgesteld voor het inclusiever maken van de cao. De aanbevelingen zijn onderverdeeld in redactionele en inhoudelijke aandachtspunten, gebaseerd op tekstuele en inhoudelijke bevindingen vanuit de documentenanalyse, maatschappelijke en juridische ontwikkelingen en de interviews.

7.1. Redactionele aanbevelingen

Op basis van de cao-analyse en behoeftepeiling kunnen de volgende redactionele aanbevelingen worden gedaan:

- De juridische taal maakt de cao lastig leesbaar. Om de leesbaarheid van de cao te vergroten en toegankelijker te maken voor een bredere groep werknemers, is het aan te bevelen om meer uitleg te geven bij de regelingen. Op deze manier is het doel van de regelingen beter te begrijpen. De cao kan ook begrijpelijker worden gemaakt door deze te schrijven op een taalniveau dat voor de meerderheid van de bevolking te begrijpen is (B1-niveau). Een concreet voorbeeld van een begrijpelijker cao is de publieksvriendelijke versie cao van de Nederlandse universiteiten (www.caouniversiteiten.nl). Ook kunnen schema's of tabellen gebruikt worden om bepaalde regelingen uit te leggen in plaats van een schriftelijke beschrijving. Ten slotte kan de structuur van de tekst worden aangepast, zodat niet op verschillende plekken in de cao over hetzelfde onderwerp wordt gesproken.
- Om de cao inclusiever te maken, zou meer gebruik gemaakt moeten worden van inclusief taalgebruik waarbij specifiek bedoeld wordt op het gebruik van genderneutrale terminologie. Zo kan moeder vervangen worden door ouder (zie tabel 1, pagina 28). Voor inclusief taalgebruik kan gebruik worden gemaakt van stijlgidsen.
- De cao van de onderzoeksinstituten is op dit moment alleen in geschreven vorm beschikbaar. Om de cao toegankelijker te maken voor een grotere groep werknemers, zou de cao ook beschikbaar moeten komen in een andere vorm dan alleen schriftelijk, te denken aan een gesproken cao of een cao in een video format.

7.2. Inhoudelijke aanbevelingen

Hieronder staan de arbeidsvoorwaardelijke aanbevelingen beschreven die gebaseerd zijn op vijf afgenomen interviews, literatuuronderzoek, de cao-analyse en maatschappelijke ontwikkelingen. Het onderstaande geeft een indicatieve schets van de mate waarin de cao binnen de onderzoeksinstituten al dan niet inclusief is als wel door de werknemers als inclusief wordt beschouwd.

Belangrijk om in acht te nemen is, dat de vier diversiteitsperspectieven: gelijkheid, ontwikkeling, legitimiteit en toegankelijkheid, een waardevol raamwerk bieden om de arbeidsvoorwaarden te kunnen toetsen op mate van inclusie. Deze perspectieven zijn toepasbaar op verschillende typologieën van arbeidsvoorwaarden, waaronder primair, secundair en tertiair. Hierdoor is het aan te bevelen om arbeidsvoorwaardelijke doelstellingen per perspectief op te stellen en deze te prioriteren al naar gelang de behoefte van de werknemers.

7.2.1. Algemene bepalingen

- De cao-tafel wordt geadviseerd om in de preambule een statement op te nemen waarin staat beschreven dat de wetenschappelijk onderzoeksinstituten streven naar inclusieve werkomgeving, waarbij de cao een belangrijk uitgangspunt is. Het (benoemen van het) ondertekenen van de Charter Diversiteit kan het streven naar een inclusieve werkomgeving onderschrijven en bevorderen.
- Aanbevolen wordt dat de cao-tafel een meldpunt voor discriminatie en ongewenst gedrag binnen een onderzoeksinstituut, vermeldt in de cao voor zover dit niet elders is geregeld.
- De cao-tafel wordt aanbevolen dat zij expliciet in de cao vermelden dat werknemers van alle organisaties binnen de onderzoeksinstituten terecht kunnen bij vertrouwenspersonen voor zover dit niet elders is geregeld.
- Voor zover niet elders is geregeld, wordt geadviseerd om in de cao in te gaan op de Banenafpraak (c.q. quotumregeling) voor mensen met een arbeidsbeperking en in te gaan op de manier waarop onderzoeksinstituten streven naar het behalen van het quotum
- Voor zover niet elders is geregeld, wordt geadviseerd een gedragscode aan de cao toe te voegen in de vorm van een 'Fair Practice Code', met daarbij aandacht voor het bevorderen van inclusie binnen de instituten.

7.2.2. Werving & selectie

- De cao-tafel wordt aanbevolen om in de cao in hoofdlijnen te beschrijven hoe binnen de organisaties aandacht wordt besteed aan het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie. Zo kan in de cao worden opgenomen dat het diversiteits- en inclusieaspect als competentie en selectiecriteria worden opgenomen in vacatures, benoemingen, leiderschaps- en managementfuncties. Verder wordt geadviseerd om inclusie tijdens de werving en selectie te benadrukken door het gebruik van gestandaardiseerde en objectieve werving en selectieprocedures. Daarbij wordt aanbevolen om gebruik te maken van o.a. inclusieve vacatureteksten.
- Gelet op de overheidsplannen wordt aanbevolen wordt dat de arbeidsvoorwaarden gerelateerd aan het werken binnen de onderzoeksinstituten en zwangerschap inclusief worden opgesteld. Dit met het doel om zwangerschapsdiscriminatie te voorkomen.

7.2.3. Beloning

- De cao-tafel wordt aanbevolen om het gebruik van transparante functiewaarderings- en beoordelingssystematiek, voor zowel werknemers als leidinggevendenden, op te nemen in de cao.
- Voor zover niet elders is geregeld, wordt geadviseerd om in de cao op te nemen om de stagevergoedingen niet afhankelijk te laten zijn het opleidingsniveau.
- De onderzoeksinstellingen wordt aanbevolen rekening te houden met wetgeving omtrent loontransparantie. De onderzoeksinstellingen kunnen wetgeving verwachten waarin voor werknemers het recht op informatie is opgenomen over gelijke beloning bij het verrichten van werk van gelijke waarde. Voor zover niet elders geregeld, kunnen de onderzoeksinstellingen hierop anticiperen door de functiehuizen en bijbehorende schalen te beschrijven in de cao. Dit geeft alle werknemers dezelfde mogelijkheden om door te groeien binnen de organisatie.

7.2.4. Feestdagen

- De regeling rondom feestdagen ('dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden') dient losgekoppeld te worden van religie. De cao-tafel wordt geadviseerd om de regeling flexibeler te maken met de mogelijkheid om enkele dagen naar eigen keuze in te wisselen. Zo kan de cao-tafel ervoor kiezen om de tweede feestdagen zoals tweede Pasen en tweede Kerst inwisselbaar te maken voor een feest- of gedenkdag naar keuze van de werknemer. Er dient rekening gehouden te worden met de praktische haalbaarheid van deze flexibiliteit.

7.2.5. Regelingen

- Wat betreft verlofregelingen zoals: zwangerschapsverlof, geboorteverlof, partnerverlof, ouderschapsverlof, en adoptieverlof wordt aanbevolen dat in de cao rekening gehouden wordt met de verschillende relatievormen.
- Bij zwangerschaps-, geboorte-, en adoptieverlof wordt aanbevolen dat rekening gehouden wordt met de invloed van de verlofregelingen op de dienstverbanden van de werknemers. Aanbevolen wordt dat deze zodanig worden aangepast dat alle werknemers verlof kunnen krijgen zonder dat het hun dienstverband beïnvloed.
- Transitieverlof kan opgenomen worden in de cao. Hierbij kan qua vormgeving het voorbeeld van de cao van Ikea worden gevolgd. De cao-partijen wordt geadviseerd om de voorwaarden voor en de omvang van het transitieverlof nader te verkennen, alvorens concrete afspraken in de cao op te nemen. Door het verlof op te nemen in de cao, anticipeert de cao-tafel ook op de wettelijke vastlegging van een transitieperiode voor transgenderpersonen.
- Er dient nader gekeken te worden naar de wenselijkheid en mogelijkheden voor overgangs- en menstratieverlof. Er wordt geadviseerd om de nadere verkenning van overgangs- en menstratieverlof op te nemen in de preambule.

- Wat betreft de regeling rondom mantelzorg-, zorg- en calamiteitenverlof wordt geadviseerd om deze nader te specificeren, met objectieve toepassingscriteria.
- Er kan nader gekeken worden naar de inzet van het Generatieplan. Er wordt geadviseerd om andere criteria dan alleen leeftijd te verkennen bij het inzetten van het generatieplan, zoals het arbeidsverleden.

8. Conclusie

Het inclusiever maken van een cao, op zodanige wijze dat deze past bij de organisatie en de maatschappelijke ontwikkelingen, is geen eenvoudige opgave. De Nederlandse samenleving wordt namelijk steeds meer divers als het gaat om bijvoorbeeld: gender, etniciteit en seksuele oriëntatie. Ook voor mensen met een beperking is nog veel terrein te winnen op het gebied van (met name) toegankelijkheid qua fysieke werkomgeving en faciliteiten. Een cao die recht doet aan deze diversificering in het arbeidsvoorwaardelijke aanbod en het verkleinen van ongelijkheid in procedures en protocollen tot een prioriteit maakt, is een belangrijk fundament voor het uitdragen en naleven van inclusief werkgeverschap.

Het inclusiever maken van een cao is een vorm van inclusief werkgeverschap. Het creëren van een inclusieve werkomgeving wordt gestaafd door het gelijkheidsperspectief, ontwikkelingsperspectief, legitimiteitsperspectief en het toegankelijkheidsperspectief. Met al deze pijlers dient rekening te worden gehouden bij het inclusiever maken van een cao. Daarnaast zijn er ook juridische ontwikkelingen waar de cao-tafel rekening mee dient te houden bij het inclusiever maken van de cao. Zo worden maatregelen ontwikkeld om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen, wordt het transitieverlof mogelijk wettelijk vastgelegd, kan het verplicht worden om een vertrouwenspersoon te hebben binnen de organisatie en wordt er wetgeving ontwikkeld om loontransparantie te vergroten.

In de resultaten van de behoeftemeting onder de werknemers van de onderzoekinstellingen komt een aantal punten wat betreft het inclusiever maken van de cao vaker terug:

- De feestdagen inclusiever organiseren en het opnemen van gendertransitieverlof.
- Bij de verlofregelingen rekening houden met gender en diverse relatievormen.
- Het doen van onderzoek naar mogelijkheden voor menstruatie- en overgangsverlof.
- In de cao de intentie opnemen dat werkgevers aandacht hebben voor een toegankelijke en werkvriendelijke werkomgeving van alle gebouwen voor personen met een en auditieve, visuele, lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking.
- Het gebruiken van inclusievere taal in de cao en het verder toelichten van de voorwaarden.
- Het verduidelijken van de beloningscriteria en het loskoppelen van de stagevergoedingen van het opleidingsniveau, voor zover dit niet al op werkgeversniveau is geregeld.
- Het onderdeel 'werving en selectie' inclusiever opstellen, voor zover dit niet elders is geregeld.
- Het aanbieden van de cao in verschillende formats, waarbij dit niet de inclusie *in* de cao maar *van* de cao zal vergroten.

Naar aanleiding van het literatuuronderzoek, cao-analyse en de behoeftepeiling zijn redactionele, inhoudelijke en juridische aanbevelingen gedaan om de cao inclusiever te maken. Zo is aanbevolen om de cao leesbaarder te maken, inclusief taalgebruik te gebruiken en de cao in meerdere formats beschikbaar te stellen. Verder is aanbevolen dat de algemene bepalingen inclusiever worden gemaakt en dat de werving en selectie, beloningen, feestdagen en verlofregelingen inclusiever worden geformuleerd en worden geregeld.

Naar een meer inclusieve cao



SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de Kennissector, voert projecten en onderzoek uit en subsidieert activiteiten op het gebied van de academische arbeidsmarkt.

Contact

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

(070) 376 57 27
sofokles@caop.nl