

Met co-creatie naar een inclusieve cao voor gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Colofon

Auteurs: Erna van Burik, Saskia Daru en Lotte Thissen

Eindredactie en vormgeving: Danny Nomden

Deze publicatie is te downloaden via www.movisie.nl.

Datum: Mei 2024

© Movisie

Overname van tekst is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding: © Movisie, Utrecht, 2024.

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Dit rapport is gemaakt in opdracht van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden



Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Woordenlijst	8
1. Inleiding	10
2. Werkwijze	11
3. Inclusieve bewoordingen	14
4. Een inclusieboodschap in de cao	20
5. Inclusieve werktijden en inclusieve feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen	28
5.1 Werktijden	28
5.2 Feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen	33
6. Inclusieve verlofregelingen	38
6.1 Verlofregelingen omtrent kinderen (krijgen)	39
6.2 Zorgverlof	45
6.3 Persoonlijk verlof: gendertransitieverlof	48
6.4 Persoonlijk verlof: Overig	52
7. Aanvullende thema's	55
Nawoord	60
Bronnenlijst	61
Bijlage 1	63
Bijlage 2	65
Voorbeelden van inclusieve cao's	65

Samenvatting

Het adviesrapport

Landelijk kennisinstituut Movisie adviseert het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) in dit rapport over hoe ongewenst onderscheid weggenomen of verminderd kan worden, zowel in de bewoordingen als in de inhoud van de arbeidsvoorwaarden van de Cao Gemeenten/SGO. De opdracht van het LOGA is om specifiek te kijken naar sekse/gender, seksuele oriëntatie, culturele achtergrond en/of religie. Dit adviesrapport geeft per thema adviezen voor inhoudelijke aanpassingen van de cao met als doel deze inclusiever te maken.

Leeswijzer en opbouw inhoudelijke hoofdstukken

Hoofdstuk 2 beschrijft de werkwijze van deze opdracht waarna de inhoudelijke hoofdstukken volgen per thema: inclusieve bewoording (hoofdstuk 3), de formulering van een inclusieboodschap (hoofdstuk 4), inclusieve werktijden en feestdagen (hoofdstuk 5), inclusieve verlofregelingen (hoofdstuk 6) en aanvullende thema's (hoofdstuk 7). Het nawoord benadrukt het belang van de adviezen en bespreekt de bredere maatschappelijke relevantie ervan. De bijlagen bevat het mensenrechtenkader dat is gebruikt in de analyse van de Cao Gemeenten/SGO en een overzicht van inclusieve voorbeelden in het cao-landschap van Nederland, waaruit mede is geput voor de adviezen.

De hoofdstukken beginnen met een vraagstelling, de belangrijkste knelpunten volgens de klankbordgroep en voorbeelden uit andere cao's. Die inzichten tezamen resulteren in verschillende oplossingsrichtingen om de cao inclusiever te maken, met aanduiding van adviescategorieën en bijbehorende plussen en minnen om de afwegingen achter het advies inzichtelijk te maken. De adviescategorieën helpen de cao-partijen zicht te krijgen op wat voor ruimte er is en om daarover in onderhandeling te gaan. In het advies wordt gebruikgemaakt van de volgende categorieën die de urgentie indiceren:

- De categorie 'minimaal essentieel' kan gezien worden als hetgeen noodzakelijk is om aan te passen om ervoor te zorgen dat de cao gelijkwaardiger wordt voor iedereen. In het algemeen is die optie alleen niet genoeg om de cao substantieel inclusiever te maken, omdat verschil wel wordt erkend, maar er willekeur kan blijven bestaan.
- De categorie 'redelijk inclusief' bestaat uit ingrepen die zorgen dat de cao veel actiever ongewenst onderscheid wegneemt of vermindert. Bij deze categorie zal er soms sprake blijven van onderscheid vanwege praktische bezwaren.
- Bij de categorie 'inclusief' wordt ongewenst onderscheid echt weggenomen, verschillen en diversiteit van alle werknemers erkend en gelijkwaardigheid bevorderd.

Adviezen voor inhoudelijke aanpassingen cao

Hieronder worden de adviezen samengevat weergegeven. De totstandkoming van de adviezen en de concrete adviezen zelf zijn te lezen in de desbetreffende hoofdstukken.

Inclusieve bewoordingen

Ten behoeve van een *inclusief geformuleerde cao-tekst* wordt de cao-tafel geadviseerd de volgende tekstuele aanpassingen te doen:

- Het gebruik van persoonlijke voornaamwoorden, omschrijvingen van (familie)relaties en specifieke termen;
- Formuleringen ten behoeve van een inclusieve toonzetting, leesbaarheid en toegankelijkheid;

- Suggesties, tips en tools worden aangereikt die ondersteunen bij inclusieve bewoordingen in de cao-tekst.
- [Zie hoofdstuk 3.](#)

De formulering van een inclusieboodschap

De cao-tafel wordt geadviseerd om een inclusieboodschap op te nemen in de preambule van de cao. Zo wordt van begin af aan duidelijk gemaakt dat de cao uitgaat van de diversiteit van werknemers naast de veelal collectieve en algemene formulering van de arbeidsvoorwaarden. De inclusieboodschap moet bovendien meegeven dat de cao staat voor volwaardigheid van en gelijke kansen voor alle werknemers. De cao-tekst biedt als zodanig rugdekking en bescherming aan werknemer en werkgever om aanspraak te maken op de arbeidsvoorwaarden. De inclusieboodschap zal zo een rol spelen in het aanjagen van een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn. In dit adviesrapport delen we bouwstenen voor de inclusieboodschap en adviseren we specifieke zinnen om op te nemen in de boodschap.

- [Zie hoofdstuk 4.](#)

Inclusieve werktijden en inclusieve feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen

Ten behoeve van inclusieve *werktijden* wordt de cao-tafel geadviseerd:

- Arbeidsvoorwaarden te specificeren zodat werkgever en werknemer afspraken maken over werktijden die rekening houden met 1) individuele omstandigheden, 2) voor werknemers betekenisvolle dagen, 3) handelingen en rituelen van de werknemer. Deze afspraken kunnen niet worden geweigerd door de werkgever;
- De kwalitatieve invulling van hybride werken te specificeren;
- Het verschil tussen uitvoerende en beleidsmatige functies mee te nemen in cao aanpassingen;
- Werk-privé balans te onderschrijven in cao;
- Arbeidsvoorwaarde toe te voegen die werknemers in de gelegenheid stelt handelingen en rituelen uit te voeren tijdens werktijd.

- [Zie hoofdstuk 5, 5.1.](#)

Ten behoeve van inclusieve *feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen* wordt de cao-tafel geadviseerd de keuze te maken uit twee opties:

- Een individueel 'betekenisvolle-dagenverlof' zonder selectie van feest- en herdenkingsdagen;
- Een gezamenlijk feest- en herdenkingsdagenverlof met vaste selectie van dagen in combinatie met één van de volgende opties:
 - Mogelijkheid tot inruilen feest- en herdenkingsdagen
 - Toevoeging x-aantal betekenisvolle dagen

- [Zie hoofdstuk 5, 5.2.](#)

Inclusieve verlofregelingen

Ten behoeve van inclusieve *verlofregelingen omtrent kinderen (krijgen)*, wordt de cao-tafel geadviseerd om:

- Bestaande regelingen middels de cao uit te breiden naar alle ouders die de feitelijke zorg dragen voor een kind, ook bij meerouderschap en draagouderschap;

- De geest van een ondersteunende en inclusieve cao te benoemen omtrent kinderen krijgen zodat willekeur en afhankelijkheid van welwillendheid en handelen naar vooroordelen voorkomen wordt;
- Expliciet brede toepassingen van de cao-regelingen te benoemen om drempels te verlagen;
- Omschrijving van regelingen, in lijn met het SER-advies, te vereenvoudigen en waar mogelijk het relevante onderdeel van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) kort te benoemen of te verwijzen naar de te publiceren WAZO-brochure;
- Bij de uitbreidingen van regelingen zo te formuleren dat ze specifiek zijn en daardoor breed toepasbaar, zoals 'er komt een kind (bij) in je gezin'.

➤ [Zie hoofdstuk 6, 6.1.](#)

Ten behoeve van inclusief *zorgverlof*, wordt de cao-tafel geadviseerd om:

- In de cao op te nemen dat de werkgever in gesprek met de werknemer op een rij zet wat er nodig is aan verlof en wat voor andere oplossingen kunnen helpen;
- In de cao op te nemen dat de werknemer de mogelijkheid wordt geboden een manteladviseur of vertrouwenspersoon te betrekken bij bovengenoemd gesprek.

➤ [Zie hoofdstuk 6, 6.2.](#)

Ten behoeve van inclusief persoonlijk verlof omtrent *gendertransitieverlof*, wordt de cao-tafel geadviseerd om:

- *Gendertransitieverlof* op te nemen in de cao als artikel binnen de toe te voegen paragraaf Persoonlijk Verlof;
- Bestaande regelingen uit andere cao's als voorbeeld te nemen;
- Het door Transgender Netwerk geadviseerde verlof van maximaal 33 weken te hanteren om zo ruimte te hebben voor opbouw van arbeidsuren en de werknemer niet onterecht een ziektedossier opbouwt;
- Te volstaan met een verklaring van een huisarts, in verband met de beperkte beschikbaarheid behandelend artsen;
- Af te zien van een maximale termijn waarin het verlof opgenomen dient te worden, gezien de lange wachttijden;
- Balans te houden tussen dichttimmeren en flexibele toepassing van de regeling. Gendertransitie is een persoonlijk proces dat voor elke werknemer anders eruit zal zien;
- Reflectief te blijven op de regeling met het oog op doorontwikkelen naar een breed passende regeling, in samenspraak en overleg met betrokkenen en belangenorganisaties als Transgender Netwerk;
- Moedig gemeenten en sgo aan transitierichtlijnen te formuleren met heldere afspraken over onder andere wie de persoon in transitie ondersteunt, welke documenten aangepast moeten worden en hoe over de transitie gecommuniceerd wordt. Dit bevordert inclusie op de werkvloer.

➤ [Zie hoofdstuk 6, 6.3.](#)

Ten behoeve van *het mogelijk maken van individuele omstandigheden*, wordt de cao-tafel geadviseerd om:

- Overig persoonlijk verlof toe te voegen als verlofregeling in de cao waarmee maatwerk mogelijk wordt gemaakt voor diversiteit aan werknemers en situaties;
- Daarbij geen specifieke labels te gebruiken zodat er ruimte blijft voor individuele situaties en behoeftes.

➤ [Zie hoofdstuk 6, 6.4.](#)

Weging adviezen

Enkele deelnemers van de klankbordgroep gaven aan dat de adviezen op alle thema's relevant en belangrijk zijn om mee te nemen naar de onderhandelingstafel. De adviezen omtrent de inclusieboodschap, bewoordingen en gelijke behandeling bij ouderschapsregelingen werden daarbij iets zwaarder gewogen door deze deelnemers. Movisie onderstreept zelf het belang van gendertransitieverlof en bewustwording voor de risico's van de cao voor institutionele discriminatie.

Aanvullende thema's

Door de klankbordgroep zijn aanvullende thema's aangedragen die ofwel momenteel nog geen aandacht hebben in de cao ofwel die formeel buiten het kader van deze opdracht vielen, maar die desondanks opgenomen zijn als waardevolle bijvangst. In het algemeen wordt de cao-tafel geadviseerd verdere verkenning uit te voeren naar deze thema's om te zien hoe deze vorm kunnen krijgen in de cao of in beleid.

Beleidsmatige adviezen

Omdat het inclusiever maken van de werkomgevingen van gemeenten en SGO meer behelst dan inhoudelijke aanpassingen alleen, worden er naast de adviezen voor inhoudelijke aanpassingen ook beleidsmatige adviezen aangereikt in hoofdstuk 3 tot en met 7. Deze adviezen zijn waardevol voor bijvoorbeeld het A&O fonds Gemeenten, VNG en voor lokale gemeenten en SGO om de omslag naar een inclusieve werkcultuur aan te jagen.

Woordenlijst

- **Cao**

Collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgevers en werknemers waarin afspraken worden gemaakt over arbeidsvoorwaarden die gelden voor alle werknemers binnen een bepaald bedrijf of sector. Afspraken gaan vaak over werktijden, salaris, vakantiedagen, verlof, pensioen, ziekte, veiligheid of overige arbeidsomstandigheden. Een cao legt de afspraken vast, maar om hun recht te halen moeten werknemers de cao kunnen begrijpen. Het helpt hen om te begrijpen dat deze afspraken op hen van toepassing zijn als zij zich in de tekst herkennen.
- **Draagmoeder/draagster/draagouder**

Definitie zoals omschreven door *Meer dan Gewenst – Nederlandse stichting voor regenboogouderschap*: 'De draagmoeder is de vrouw die zwanger is voor de wensouder(s). In sommige landen wordt een verschil gemaakt tussen een 'draagmoeder' en een 'draagster'. De draagmoeder is genetisch verbonden aan het kind. De draagster heeft geen genetische link met het kind.' In dit rapport wordt de term 'draagouder' toegepast, waarmee aan beide situaties wordt verwezen.
- **Feitelijke ouder(s)**

Term waarmee in dit rapport verwezen wordt naar de ouder(s) die in werkelijkheid en duurzaam de ouderschapsrol op zich nemen. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de biologische ouders die een kind ter adoptie hebben afgestaan of bijvoorbeeld een draagouder die geen ouderlijke rol op zich heeft genomen.
- **Inclusie**

Movisie definieert inclusie als een samenleving waarin iedereen de vrijheid heeft en ervaart om binnen de kaders van de rechtstaat naar behoefte en vermogen vorm te geven aan diens leven binnen een sociaal systeem, waar a) iedereen a priori onderdeel van is, b) dat iedereen mede kan vormgeven en c) waarin eenieder zich (h)erkend en geaccepteerd voelt als individu.
- **Institutionele discriminatie**

Movisie definieert institutionele discriminatie als de ongelijkheid die in stand wordt gehouden door processen, beleid en regels van instituten tussen mensen op basis van afkomst, huidskleur, religie, beperking, seksuele oriëntatie, gender en/of sekse.
- **Intersectionaliteit/kruispuntdenken**

Intersectionaliteit stelt dat daadwerkelijke ervaringen systematisch niet gezien en genegeerd worden, wanneer de unieke combinatie van identiteits-aspecten van personen uitsluitend los van elkaar verkend en behandeld worden. Deze theorie draagt bij aan het besef dat ieders positie uniek is door de kruising (of intersectie) van verschillende diversiteitsfactoren en daarmee de ervaring van privileges en achterstelling (door bijvoorbeeld discriminatie).
- **LOGA**

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.
- **Medewerkersnetwerk**

Een medewerkersnetwerk is een platform voor werknemers met gemeenschappelijke ervaringen of kenmerken. Volgens SER Diversiteit In Bedrijf spelen medewerkersnetwerken een belangrijke rol in het bevorderen van diversiteit en inclusie in hun organisaties, het aanjagen van participatie van medewerkers. Daarmee dragen medewerkersnetwerken bij aan een inclusieve werkcultuur.
- **Non-binair**

Definitie van Movisie: Genderidentiteit die niet past binnen de normatieve binaire man/vrouw-tweedeling.
- **SGO**

Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties.

➤ **Trans personen**

Definitie van Transgender Netwerk: 'Verwijst naar personen wiens gender en/of persoonlijke identiteit niet overeenkomen met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen. Transgender wordt niet meer als zelfstandig naamwoord gebruikt.' Women Inc. adviseert om kenmerken of identiteiten te gebruiken als een bijvoeglijk naamwoord in plaats van een zelfstandig naamwoord. Daarmee reduceer je iemand niet tot een sekse, genderidentiteit of seksuele oriëntatie. Dus gebruik bijvoorbeeld: trans personen, trans mannen en trans vrouwen.

➤ **Transitieverlof**

Definitie van Transgender Netwerk: 'Verlof dat bedoeld is voor een trans persoon om een sociale en/of medische transitie uit te voeren. Dit verlof is (nog) niet wettelijk geregeld; het is vaak aan de cao of werkgever om dit verlof te geven.'

➤ **WAZO**

Wet Arbeid en Zorg

➤ **Wensouder**

Zoals omschreven door [seksediversiteit.nl](https://www.seksediversiteit.nl): 'Een wensouder is iemand die de wens heeft om ouder te worden, maar om bepaalde redenen niet op de traditionele manier een kind kan of wil verwekken of dragen. De term wordt meestal gebruikt in de context van draagmoederschap. (...) Naast draagmoederschap zijn er andere opties beschikbaar voor wensouders, zoals adoptie of pleegzorg. (...) In essentie gaat de term 'wensouder' over de diepe wens om een kind te hebben en de bereidheid om alternatieve routes te verkennen om dat doel te bereiken.'

1. Inleiding

Aanleiding

In het principeakkoord van februari 2023 hebben de partijen VNG, WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF afgesproken te onderzoeken hoe de Cao Gemeenten/Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO) inclusiever kan worden gemaakt. Met als doel dat alle werknemers zich herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de arbeidsvoorwaarden van de cao. Een cao legt de afspraken vast, maar om hun recht te halen moeten werknemers de cao kunnen begrijpen. Het helpt hen om te begrijpen dat deze afspraken op hen van toepassing zijn als zij zich in de tekst herkennen. Daartoe is het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) een samenwerking aangegaan met landelijk kennisinstituut Movisie om zich te laten adviseren over hoe ongewenst onderscheid op basis van sekse/gender, seksuele oriëntatie, culturele achtergrond en/of religie weg te nemen of te verminderen in de arbeidsvoorwaarden alsmede hoe bewoordingen in de cao tekst inclusiever kunnen. Begin 2024 is Movisie in gesprek gegaan met werknemers die vallen onder de Cao Gemeenten/SGO om zicht te krijgen op hun dagelijkse ervaringen en de rol die een inclusieve cao daarin speelt of zou moeten spelen. Op basis van deze inzichten en de eigen analyse van de cao-tekst¹ door Movisie, reikt dit rapport zo goed mogelijk concrete en realiseerbare adviezen aan om tot een meer inclusieve cao te komen.

Het is aan de onderhandelende cao-partijen hoe deze adviezen worden geïmplementeerd in de cao. De klankbordgroep is zich er ten alle tijden bewust van geweest dat de geanonimiseerde inzichten niet één-op-één in de cao terecht zouden komen. Movisie is geen onderhandelingspartij en zal de tekst van de cao ook niet gaan schrijven. Dat is aan de VNG, WSGO en de bonden. Dit advies is eveneens niet juridisch getoetst. Ook dat is aan de cao-partijen.

Het belang van een inclusieve cao

Omdat werknemers divers zijn, is het belangrijk dat de cao oog heeft voor diversiteit en deze weerspiegelt. Dat noemen we een *inclusieve cao*. Deze stap van het LOGA richting een inclusieve cao is zeer belangrijk. Want, hoewel het wellicht hoogdravend klinkt, het afsluiten van een inclusieve cao draagt uiteindelijk bij aan mensenrechten. In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens staan zeer belangrijke rechten zoals het recht op werk, vrije keuze van arbeid, rechtvaardige en gunstige werkomstandigheden en gelijke betaling voor gelijke arbeid. Een *inclusieve cao* bevordert bovendien gelijke kansen op de werkvloer van alle werknemers door een einde te maken aan ongelijkheid tussen mensen op basis van afkomst, huidskleur, religie, beperking, seksuele oriëntatie, gender en/of sekse die in stand gehouden worden door processen, beleid en regels van instituten. Dit wordt ook wel *institutionele discriminatie* genoemd.² Een inclusieve cao is een belangrijke stap, omdat onderzoek heeft aangetoond dat institutioneel racisme (ook) bij gemeenten speelt.³

Om tot een inclusieve cao te komen, is het noodzakelijk dat er bij de totstandkoming van een cao wordt nagedacht over de aannames en blinde vlekken die in de cao-tekst verscholen zitten en welke consequenties deze hebben. Movisie hoopt met dit adviesrapport op de ambitie van de cao-partijen om stap voor stap steeds inclusiever te worden en zo bij te dragen aan de mensenrechten en het gelijkwaardig en volwaardig meedoen van werknemers bij gemeenten en samenwerkende gemeentelijke organisaties.

¹ Tijdens het proces is de nieuwe cao-tekst 2024-2025 verschenen. Veranderingen en aanpassingen uit deze versie zijn waar relevant meegenomen in dit adviesrapport en als zodanig benoemd; verder gaat het adviesrapport uit van de cao-tekst van 2023.

² (Felten & Daru, 2023)

³ (Kros et al., 2023)

2. Werkwijze

Analyse cao-tekst

Met het mensenrechtenkader ([zie bijlage 1](#)) in het achterhoofd is de Cao Gemeenten/SGO van 2023 geanalyseerd om zo verschillende perspectieven te hebben op dezelfde tekst. Deze analyse leverde vier analysecategorieën op. De categorieën waren:

- Categorie 1: arbeidsvoorwaarden die niet meegenomen worden in het proces vanwege opdrachtbeschrijving. Het gaat hierbij om onderscheid op basis van leeftijd, functiewaardering, de inzet van werknemers met een arbeidsbeperking, en de omgang met rouw en overgang. Enkele van deze thema's zijn als waardevolle bijvangst meegenomen in adviezen.
- Categorie 2: arbeidsvoorwaarden die overduidelijk pasten binnen de opdracht en grotendeels te vinden in hoofdstuk 5, 6 en 11 van de cao. Deze hoofdstukken bleken, ook na afstemming met de projectgroep, het meest relevant gezien de focus van de opdracht op sekse/gender, seksuele oriëntatie, culturele achtergrond en/of religie.
- Categorie 3: arbeidsvoorwaarden zonder directe indicatie van willekeur en ongewenst onderscheid. Bij raadpleging van de klankbordgroep kwam naar voren dat zij geen problematische inzichten of ervaringen hadden met deze thema's. Hoewel positief, is risico op willekeur en ongewenst onderscheid bij deze thema's aanwezig. Daarom zijn deze opgenomen in hoofdstuk 7.
- Categorie 4: arbeidsvoorwaarden waar een slag gemaakt kan worden in de mate van toegankelijkheid en leesbaarheid van de cao als product.

Per categorie is besloten wat een passende aanpak zou zijn voor deze thema's: meenemen richting projectgroep en klankbordgroep of op eigen expertise behandelen. Gezien de expertise van Movisie op bewoording en taalgebruik, een doorlopend aandachtspunt in de cao, is besloten om voor het formuleren van het advies op dit thema niet expliciet ervaringen op te halen bij de klankbordgroep.

Samenstelling en rol van de projectgroep

De projectgroep bestond uit drie leden van het A-LOGA en collega's die zij uit hun eigen organisaties hadden uitgenodigd om mee te denken over de opzet van de bijeenkomsten. De projectgroep kent de cao goed waardoor zij goed in staat waren om oplossingsrichtingen aan te dragen die vervolgens in de klankbordgroep besproken konden worden.

Samenstelling en rol van de klankbordgroep

De werving van deelnemers voor de klankbordgroep is via werkgever VNG/WSGO en vakbonden uitgezet richting het eigen netwerk. De wervingstekst is opgesteld door Movisie. Om ervoor te zorgen dat de klankbordgroep zoveel mogelijk verschillende ervaringen en perspectieven zou bevatten, hebben we de aanmelders een aantal vragen gesteld over hun functie, aantal werkzame jaren, beschikbaarheid en toelichting op motivatie, ervaring en affiniteit met het thema inclusie. Op basis van deze antwoorden hebben wij een selectie kunnen maken om te voorkomen dat de klankbordgroep te eenzijdig en te groot zou worden.

In totaal hebben zich 30 personen aangemeld voor deelname. We hebben een eerste schifting gemaakt op basis van aanwezigheid bij beide bijeenkomsten. Daarna hebben we gekeken naar de toelichting op motivatie, ervaring en affiniteit met het thema. Daarbij hebben we erop gelet dat er een balans zou zijn in deelnemers met eigen ervaring met bepaalde diversiteitsaspecten en deelnemers met professionele ervaring met inclusie, bijvoorbeeld vanuit hun functie als HR-

medewerker. Voor een evenredige balans hebben we als laatste nog naar de geografische spreiding en grootte van gemeenten/sgo gekeken om ervoor te zorgen dat er vertegenwoordiging was uit zowel grote, middelgrote en kleine gemeenten die verspreid zijn over een zo groot mogelijk oppervlak van Nederland.

Met deze selectiecriteria zijn we gekomen tot een groep van 18 deelnemers werkzaam bij gemeenten en sgo. In het omschrijven van ervaringen noemden deelnemers met regelmaat de overlap tussen verschillende diversiteitsfactoren. Dat wil zeggen dat zij verschillende thema's aanhaalden die gezamenlijk hebben bijgedragen aan hun ervaringen, zoals bijvoorbeeld een bi-culturele achtergrond en een regenbooggezin met een gezinslid met een beperking. In het geheel werden de volgende factoren genoemd: (bi)culturele achtergrond, mantelzorg, gezinssamenstelling, lhbtqi+, neurodiversiteit, GGZ, beperking en ziekte gerelateerd verlot.

In de uiteindelijke samenstelling van de klankbordgroep waren werknemers in uitvoerende functies afhankelijk van roosters (zoals buitendiensten en baliediensten) ondervertegenwoordigd. Juist voor deze functies zijn inclusieve oplossingen uitdagend omdat ze minder regelruimte ervaren. Er was echter een sterke oververtegenwoordiging van HR-adviseurs en HR-medewerkers in de aanmeldingen. Uiteindelijk was er in de klankbordgroep ook een groot aantal deelnemers in die rollen met tevens relevante persoonlijke ervaringen (veelal divers en intersectioneel). Hoewel onbedoeld, bracht dit meerwaarde voor de klankbordgroep omdat zij, naast hun eigen ervaring, tegelijkertijd ook veel kennis hadden van de cao, van ervaringen van collega's en van thema's rondom inclusie en diversiteit. Daarnaast sloten experts aan met expertise op diversiteit en inclusie. Een aantal van hen zijn aangesloten bij de klankbordgroepbijeenkomst en anderen hebben wegens omstandigheden schriftelijke input geleverd of zijn geïnterviewd.

In de klankbordgroepen hebben niet alle diversiteitsfactoren evenveel aandacht gehad. Dit is te verklaren door de samenstelling van de groep, de thema's die nu aandacht krijgen in de cao (waarop wij voortbouwen) en de vragen en werkvormen die wij hebben gekozen. Dit betekent dat het naar verhouding veel is gegaan over thema's als gender, lhbtqi+ en religie maar minder over discriminatie en racisme. Uit onderzoek weten we dat discriminatie voorkomt op de werkvloer; dat het dus niet besproken is, is een beperking. Enerzijds kan dit komen door de gevoeligheid van die ervaringen (of het ontbreken van deze ervaringen bij de klankbordgroepleden) en anderzijds omdat dit niet expliciet in de cao wordt genoemd. Wij hebben daarom geprobeerd om institutionele discriminatie mee te nemen in het adviesrapport op basis van onderzoek en voorbeelden uit andere cao's.

Opzet van de klankbordgroepbijeenkomsten

Het doel van de klankbordgroep was om met co-creatieve werkvormen inzicht op te halen over de ervaren inclusiviteit van de huidige cao. Om dat te bereiken zijn bij beide klankbordgroepen gepaste en afwisselende werkvormen toegepast. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld associatieve, tekstuele en gespreksgerichte vormen elkaar afwisselden en dat er afwisseling was in de groepsgrootte waarin gewerkt werd (van zelfstandig of kleine groepen tot aan plenair). Bij de bijeenkomsten was aandacht voor onderling respect en ruimte voor eigen inbreng van deelnemers. De sfeer was gemoedelijk, nieuwsgierig en constructief. Verschillende deelnemers hebben eigen ervaringen gedeeld.

In de eerste klankbordgroep zijn verschillende inhoudelijke thema's aan bod gekomen. Deze thema's volgden uit de interne analyse van de cao, waarbij Movisie op basis van eigen expertise onderdelen selecteerde die relevant zijn bij inclusiviteitsvraagstukken. In kleinere thematische groepen is een basis gelegd aan inzichten over de volgende drie thema's besproken: Feest- en herdenkingsdagen en werktijden; Zorgverlot; en Verlofregelingen omtrent kinderen (krijgen). Op die basis is vervolgens voortgebouwd met de hele klankbordgroep in een plenair gesprek. De

vragen die de leidraad vormden waren: 1) Voor wie werkt het (wel/niet)? 2) Wat zijn de voorbeelden daarbij? 3) Hoe kan het anders?

De klankbordgroep droeg daarnaast zelf nog uiteenlopende thema's aan, te weten:

- Gendertransitieverlof (bij transitie van zichzelf of kind)
- Rouwverlof met en zonder overlijden (zoals bij vermissing of comateuze toestand)
- Verlof bij regenbooggezinnen
- Buitengewoonverlof
- Medewerkersnetwerken
- Tijd en ruimte voor handelingen en rituelen

In de tweede klankbordgroep waren deelnemers afwezig vanwege ziekte. Doordat de tweede bijeenkomst verder bouwde op de eerste bijeenkomst was vervanging niet mogelijk. De tweede bijeenkomst was door de kleinere groep intiemer, persoonlijker en leende zich goed voor plenaire groeps gesprekken. Er zijn bij deze bijeenkomst overstijgende onderwerpen aangekaart, die volgden uit het projectgroepoverleg en uit de opbrengst van de eerste klankbordgroepbijeenkomst. Allereerst is de rol van de cao besproken. Vervolgens zijn aan de hand van bestaande inclusieboodschappen passende bouwstenen en randvoorwaarden van de inclusieboodschap bepaald. De wens voor een inclusieboodschap was ontstaan in de eerste klankbordgroep. Daarna werd in kleine groepen interne weerstand en energie besproken. Tot slot vond een groeps gesprek plaats op basis van de ervaringen en het inzicht van de klankbordgroep.

Feedback op adviesrapport

Om zowel de projectgroep- als klankbordgroepleden de kans te geven feedback te geven op de conceptversie van het adviesrapport, konden zij tijdens twee spreekuren reactie geven. Dit heeft geresulteerd in zeer waardevolle toevoegingen, nuanceringen en aanpassingen van het advies. De spreekuren deden ons beseffen hoe waardevol het was om deelnemers te hebben met aan de ene kant eigen (intersectionele) ervaringen en aan de andere kant oog voor het grotere plaatje van de cao en de (ongewenste) impact die deze kan hebben voor huidige en potentiële werknemers. De leden die niet konden aansluiten bij de spreekuren hebben de mogelijkheid gehad om hun feedback schriftelijk te delen.

3. Inclusieve bewoordingen

Vraagstelling

Het expliciet bespreken van hoe zaken verwoord worden, wordt soms afgedaan als te gedetailleerd of kritisch. Maar zoals linguïstisch antropologen in 1950 al constateerden, is taal nooit neutraal en geeft het uiting aan de manier waarop we de wereld organiseren, wie de macht heeft om te bepalen wat 'normaal' en 'afwijkend' is of 'goed' of 'slecht'.⁴ Het LOGA heeft zich hiervan bewust getoond, door in het offerteverzoek advies te vragen over inclusieve bewoordingen in de cao-tekst. Ook vanuit het door ons gebruikte mensenrechten-analysekader is taal belangrijk om onder de loep te nemen vanwege de mogelijke discriminerende en/of uitsluitende werking die taal kan hebben. Bovendien draagt inclusief taalgebruik bij aan sociale normstelling op de werkvloer. Taal is niet neutraal maar is een uiting van macht in de sociale organisatie. De taal in een cao heeft tenslotte ook een juridische lading.

**Dit hoofdstuk gaat in op de vraag:
Welke tekstuele aanpassingen zijn nodig om de cao inclusiever te maken?**

Movisie heeft de analyse merendeels op eigen expertise gedaan, een enkel inzicht uit de klankbordgroep daargelaten. We hebben ons met name gericht op de factoren sekse/gender, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond en religie. Eerst wordt ingegaan op de analyse van de bewoordingen van de Cao Gemeenten/SGO waarbij ook de opgehaalde inzichten uit de klankbordgroep aan bod komen. Per type bewoordingen wordt ook een aantal voorbeelden van bewoordingen uit andere cao's besproken. Dan volgen concrete adviezen om de bewoording van de cao inclusiever te maken.

Knelpunten bij aanspreekvormen

Het eerste dat opvalt bij de analyse van de Cao Gemeenten/SGO is dat deze is opgesteld in de mannelijke vorm waar wordt verwezen naar de werknemer. Hoewel dat grammaticaal correct is, roept het de vraag op in hoeverre alle werknemers bij gemeenten en sgo zich in deze mannelijke sekseaanduiding zullen herkennen. Het is de vraag of het noodzakelijk is om deze sekseaanduiding te gebruiken. Er zou ook gekozen kunnen worden voor een neutraal voornaamwoord. Zoals een deelnemer van de klankbordgroep verzuchtte: 'Wat betreft de taal, alles is mannelijk. Kan het niet anders opgeschreven worden? Algemener?'

De Cao Gemeenten/SGO spreekt de werknemer niet direct aan, maar spreekt over de relatie tussen werknemer en werkgever op een meer afstandelijke manier. De Cao van Nationale Nederlanden kiest bijvoorbeeld juist wel voor een directe aanspreekvorm en gebruikt het persoonlijk voornaamwoord 'je'.

Ter vergelijking de bewoording van het artikel over 'arbeidsduur' uit Cao Gemeenten/SGO en Cao Nationale Nederlanden. Cao Gemeenten/SGO gebruikt een indirecte bewoording om de relatie, rechten en plichten tussen werknemer en werkgever te beschrijven. Cao Nationale Nederlanden spreekt de werknemer aan door het gebruik van 'je':

⁴ (Duranti, 2011)

Cao Gemeenten/SGO	Cao Nationale Nederlanden
<p>§1 ARBEIDSDUUR Artikel 5.1 Arbeidsduur</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week. 2. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week. 3. Bij uitbreiding van de arbeidsduur wordt naar rato verhoogd: <ol style="list-style-type: none"> 1. het salaris; 2. het recht op vakantie; en 3. de pensioenopbouw. 4. De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad. 	<p>3. Tijd</p> <p>Een optimale balans tussen werk en privé draagt bij aan je werkplezier, je productiviteit en helpt je om het beste uit jezelf te halen. Hoe die balans eruitziet, is voor iedereen anders. Bij NN werken we hybride en dat betekent dat we thuiswerken combineren met werken op kantoor. Afhankelijk van je werkzaamheden en persoonlijke omstandigheden, bepaal je samen met je manager hoe jij de tijd indeelt en wanneer je verlof opneemt.</p> <p>3.1 Arbeidsduur</p> <p>De standaard gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week (1.872 uur per jaar). Je kunt ook een langere of kortere arbeidsduur met je manager afspreken. Dat is je persoonlijke arbeidsduur.</p> <p>Als je je persoonlijke arbeidsduur wilt verminderen of vermeerderen, dan wordt jouw verzoek getoetst aan de criteria die zijn opgenomen in de Wet flexibel werken. Een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur zal je manager in redelijkheid beoordelen. Als je verzoek wordt afgewezen, dan wordt dit (schriftelijk) gemotiveerd.</p> <p>Ook kan je manager jou verzoeken om de arbeidsduur te vermeerderen tot maximaal 40 uur per week. Hierover vindt overleg plaats tussen jou en je manager. Bij het beoordelen van dit verzoek zal de manager rekening houden met de belangen van jou, je collega's en van NN. Als jij en je manager niet tot een passende oplossing kunnen komen, dan is jouw standpunt doorslaggevend.</p>

Bij het bespreken van inclusieboodschappen gaven leden van de klankbordgroep aan dat indirecte bewoordingen als ambtelijk en formeel worden ervaren. Het gebruik van voornaamwoorden worden vaak gebruikt om gedeelde identificaties en relaties voor te stellen.⁵ Het gebruik van 'je' helpt een boodschap direct te richten aan de lezer waardoor de lezer de tekst sneller op zichzelf zal betrekken en betere informatieverwerking zal plaatsvinden.⁶ Het gebruik van het persoonlijk voornaamwoord 'we' suggereert over het algemeen een relatie of collectieve identiteit.

⁵ (Tu, 2021)

⁶ (Martin, 2004)

In de inleidende paragraaf staat 'bij NN werken we'. Daarmee appelleert Cao Nationale Nederlanden aan een gedeeld perspectief en gedeelde ervaringen onder werknemers van de organisatie. In de Cao Gemeenten/SGO missen dergelijke verwijzingen naar een collectieve identiteit als werknemer van gemeenten en sgo.

Knelpunten bij omschrijvingen (familie)relaties

Naast de sekseaanduidingen viel in de Cao Gemeenten/SGO van 2023 op dat er gebruik werd gemaakt van de term echtgenoot of geregistreerde partner. In de nieuwe versie van de cao 2024-2025 is de term echtgenoot en geregistreerd partner weggelaten. Ook in andere cao's worden andere termen gebruikt, omdat deze termen ruimte laten aan een diversiteit aan relatievormen:

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO FNV Organisaties	<p>Levensgezel</p> <p>De echtgenoot of echtgenote van de werknemer;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer; • de persoon die met de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële akte of een door beiden ondertekende verklaring. Er kan slechts één persoon levensgezel zijn. Een kind, ouder of grootouder van de werknemer kan geen levensgezel zijn.
CAO Sociaal Werk	<p>Relatiepartner</p> <p>Een persoon met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en die een geregistreerde partner is of met wie hij een schriftelijke verklaring daarover heeft ondertekend. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad zijn geen relatiepartner.</p>
CAO Kinderopvang Werkt	<p>Partner:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner. - Een persoon, die geen familie is in de eerste of tweede graad, met wie de medewerker op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding heeft. Dit moet blijken uit een notariële akte of een verklaring die beide partners hebben ondertekend.

In hoofdstuk 6 van de Cao Gemeenten/SGO, artikel 6.10 en 6.10a, worden de arbeidsvoorwaarden rondom het ouderschapsverlof beschreven. In zowel de oude als nieuwe Cao Gemeenten/SGO wordt het ouderschapsverlof niet gespecificeerd voor verschillende soorten gezinnen. Zo gaf een klankbordgroeplid aan dat het 'mooi zou zijn als je met je woorden zo kan formuleren dat er velen onder vallen. Dus niet per se een verschil maakt tussen heterostellen, regenboogstellen, meeroudergezinnen.'

De klankbordgroep benadrukte dat het gaat om de verzorgers van het kind. Wanneer het advies in hoofdstuk 6 gevolgd wordt, in lijn met het SER-advies⁷, wordt de term *ouderschapsverlof* vervangen door *verlof in verband met de zorg voor kinderen*.

⁷ (SER, 2023a)

Knelpunten bij toonzetting, leesbaarheid en toegankelijkheid

In de analyse van de Cao Gemeenten/SGO is er ook gekeken naar de toonzetting van de tekst, de leesbaarheid en toegankelijkheid. Deze aspecten zijn van invloed op de mate waarop werknemers zichzelf erkend voelen en ze hun situatie herkennen in de cao-tekst.

Toonzetting

In hoofdstuk 9 van de Cao Gemeenten/SGO, artikel 9.1, lid 1, staat te lezen:

'Deze paragraaf geldt voor de werknemer: 1. die boventallig is; en 2. die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat minimaal 24 maanden in dienst is bij de werkgever.' In deze bewoording lijkt het erop dat de persoon zelf boventallig is geworden in plaats van diens functie of positie. De huidige formulering beïnvloedt de eigenwaarde van werknemers.

Leesbaarheid en toegankelijkheid

Een cao is bovenal een juridisch document waar rechten en plichten aan ontleend worden. Daardoor zijn bepaalde juridische termen nodig. Het is daarmee echter vaak lastig om te lezen voor mensen zonder juridische achtergrond, voor mensen die minder talig zijn ingesteld en mensen voor wie lezen of de Nederlandse taal lastiger is. Het zou daarom goed zijn om een balans te vinden waardoor zowel de juridische lading is gedekt als dat de tekst toegankelijk is voor alle lezers. Voorbeelden:

- Artikel 9.2 is moeilijk te volgen door de volgorde omdat de uitleg pas in lid 3 volgt;
- De term "nagelaten betrekkingen" (artikel 10.20 en 10.21): ondanks dat dit een inclusieve bewoording is, is het zeker geen alledaagse uitdrukking. Bovendien is het een formele uitdrukking voor dierbaren die een overleden werknemer achterlaat;
- Door de gehele cao zijn afkortingen, tabellen en verwijzingen naar andere wetten te vinden die lastig te begrijpen zijn.



Advies voor inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om tot een inclusieve cao te komen zijn taalgebruik en bewoording een belangrijk aspect om te herzien. De cao-tafel wordt geadviseerd om de volgende aanpassingen door te voeren in een nieuwe cao:

1. Gebruik het persoonlijk voornaamwoord 'je' in plaats van de mannelijke vorm om naar de werknemer te verwijzen. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat lezers de tekst daardoor sneller op zichzelf zullen betrekken en er betere informatieverwerking plaatsvindt.
2. Gebruik het persoonlijk voornaamwoord 'we' om te appelleren aan een collectieve identiteit, die de framing van een inclusieboodschap versterkt ([zie hoofdstuk 4](#)).
3. Wanneer er in een nieuwe versie van de cao wordt gerefereerd aan relaties van de werknemer, dan is het gebruik van levensgezel of relatiepartner aan te bevelen alsmede de beschrijving van hoe dit aan te tonen is en wie er niet onder valt:
 - Dit kan conform de Cao van FNV Organisaties:
 - Levensgezel: De echtgenoot of echtgenote van de werknemer;
 - de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
 - de persoon die met de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële akte of een door beiden ondertekende verklaring. Er kan slechts één persoon levensgezel zijn. Een kind, ouder of grootouder van de werknemer kan geen levensgezel zijn.
4. Verander in artikel 5.3, lid 3 de term 'religieuze feestdagen' in 'voor de werknemer betekenisvolle (feest- en herdenkings)dagen'.

5. Verander in §2.1 Feestdagen en Artikel 6.6 Feestdagen de term 'feestdagen' in 'feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen'.
6. Vervang de term ouderschapsverlof in het verlengde van het SER rapport *Balans in maatschappelijk verlof*⁸ door de term zorg voor kinderen.
7. De onderhandelingspartijen wordt geadviseerd een formulering te gebruiken die zowel mannen als vrouwen aanmoedigt zorgtaken op te nemen. Hoewel 41 procent van de heterostellen in Nederland betaald werk en onbetaalde zorg het liefst gelijk zou verdelen, lukt dit slechts bij 9 procent van de stellen.⁹ Het SER rapport *Balans in maatschappelijk verlof* roept op om aandacht te hebben voor de scheve verdeling tussen mannen en vrouwen in onbetaald werk.
8. Verander in artikel 9.1, lid 1, de passage 'de werknemer (...) die boventallig is' naar 'de werknemer (...) wiens positie/functie boventallig is geworden' om de toonzetting te verbeteren en niet de indruk te wekken dat de werknemer zelf boventallig is geworden.
9. Verbeter de toonzetting, leesbaarheid en toegankelijkheid van de cao-tekst in de volgende artikelen:
 - Wissel artikel 9.2 lid 1 en lid 3 om zodat de uitleg over het 'Van werk naar werk traject' voorop staat;
 - Verander de term 'nagelaten betrekkingen' (in artikel 10.20 en 10.21) naar nabestaanden;
 - Verrijk tabellen met toelichting zodat deze te begrijpen zijn en werk in de digitale cao met hyperlinks naar de uitleg van de betreffende term in de begrippenlijst telkens wanneer het woord voorkomt in de tekst;
 - Neem een korte weergave op van andere wetten waarop de cao-tekst zich baseert (zie het voorbeeld van de Cao Kinderopvang Werkt dat een kort overzicht geeft van WAZO verlofvormen in hoofdstuk 6 van dit rapport) en verwijst hier duidelijk naar met hyperlinks op de relevante plekken in de tekst zelf;
 - Verwijs met hyperlinks naar de te publiceren WAZO-brochure en eventueel andere ondersteunende artikelen;
10. Toets taalgebruik niet alleen op bekende inclusie, zoals het niet benoemen van gender of juist het benoemen van alle genders, maar ook op bewoordingen die onjuiste aannames suggereren. Voorbeeld: in Cao Kinderopvang Werkt wordt gesuggereerd dat mantelzorg een vrije keuze is terwijl het dat niet is;
11. Houd bij formuleringen in de cao tekst te alle tijden in het achterhoofd dat het gaat over echte situaties waarin mensen consequenties dragen van bepaalde regels of voorwaarden en wat dit kan doen met hun gevoel van eigenwaarde, vitaliteit en werkgeluk binnen de organisatie of de inrichting van hun levens.
12. Let op met labels die mogelijk uitsluiten of verbijzonderen, zoals niet-nationale feestdagen of regenbooggezinnen. Het specificeren door middel van dergelijke labels kan juist een uitsluitende werking hebben en de cao-tekst minder inclusief maken.

⁸ (SER, 2023a)

⁹ (Women Inc, n.d.)

De volgende tools ondersteunen inclusief en toegankelijk taalgebruik:

- [Is het b1?](#) - Tool om te controleren of woorden B1 taalniveau en dus toegankelijk zijn
- [Schrijfwijzer Gemeente Amsterdam](#) - Gemeente Amsterdam heeft een schrijfwijzer ontwikkeld om ervoor te zorgen dat de gemeentelijke dienstverlening wordt verbeterd door de communicatie aan te passen.
- [De Incomplete Stijlgids](#) van Women Inc. - Geeft verdere achtergrond en toelichting over inclusief taalgebruik.
- [Bi+ Inclusieve Taalwijzer](#) - Gaat over taal die niet uitgaat van de monoseksuele norm en die tegelijkertijd inclusief is voor de hele lhbt+ gemeenschap.
- [Regenboog Taaltips \(Gemeente Amsterdam\)](#)
- [Waarden voor een nieuwe taal \(Code Diversiteit en Inclusie\)](#)
- [Diversiteit in beeld: Een verkenning van inzichten \(Rijksoverheid\)](#)



Beleidsmatig advies

Wanneer de cao-tafel bovenstaande adviezen ter harte neemt, zal de cao gaan dienen als voorbeeld voor de inclusieve bewoordingen van beleidsstukken, trainingen en alle overige communicatiemiddelen (zoals brieven, intranetberichten, persberichten, etc.) van bijvoorbeeld het A&O Fonds Gemeenten, VNG en lokale gemeenten en sgo. De suggesties, tips en tools in het bovenstaande advies zijn daarmee ook voor beleid en communicatie relevant.

4. Een inclusieboodschap in de cao

Vraagstelling

In het principeakkoord van 2023 hebben werkgevers en vakbonden afgesproken om de Cao's Gemeenten/SGO inclusiever te maken met als doel dat werknemers zich kunnen herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden. Uit de analyse van de cao en in de eerste klankbordgroepbijeenkomst kwam de onderstaande vraag aan het licht.

Wat is ervoor nodig om inclusiviteit en gelijke kansen en toegang te waarborgen in de cao met inachtneming van balans tussen zo algemeen mogelijk formuleren en uitgaan van diversiteit?

Dit hoofdstuk bespreekt eerst wat een inclusieve cao zou moeten zijn en zou moeten doen volgens de klankbordgroep. Hieruit vloeit de uitwerking van een concrete oplossingsrichting, de inclusieboodschap. Voorbeelden van inclusieboodschappen uit andere cao's worden besproken. Daarna wordt ingegaan op de bouwstenen voor de inclusieboodschap. In het advies worden concrete zinnen geformuleerd per bouwsteen om op te nemen in de inclusieboodschap.

Een inclusieve cao volgens de klankbordgroep

Aan deelnemers van de klankbordgroep is gevraagd wat diversiteit en inclusie voor hen betekenen en wat een inclusieve cao zou moeten zijn of moeten doen om ongewenste onderscheid weg te nemen of te verminderen.

Wat betekent diversiteit en inclusie volgens de klankbordgroep?

Voor de deelnemers betekent diversiteit het bestaan van verschillen, unieke perspectieven en verschillende posities. Diversiteit is er gewoon. Inclusie daarentegen is wat je met de diversiteit doet. Inclusie zien deelnemers als het nastreven van een gezamenlijk doel, als een situatie van balans en veiligheid en als een proces van aanpassing en inleven.

Wat zou een inclusieve cao moeten zijn volgens de klankbordgroep?

Deelnemers vinden dat een inclusieve cao er voor alle werknemers moet zijn, ongeacht hun verschillen. Het moet recht doen aan eenieder en altijd passend zijn. Daarbij wordt het belang onderstreept dat de cao moet worden gemaakt met de mens en de praktijk in gedachten. Of zoals een deelnemer het verwoordde in de bespreking: 'De basis moet voor iedereen hoe dan ook gelijk en passend zijn.' De uitwerking van arbeidsvoorwaarden zou hiervoor moeten zorgen.

Wat zou een inclusieve cao moeten doen volgens de klankbordgroep?

Inclusie lijkt in de mode; veel bedrijven, instellingen en (lokale) overheden stellen D&I adviseurs aan, organiseren activiteiten voor bepaalde groepen en maken statements op belangrijke dagen als Paarse Vrijdag, Keti Koti of tijdens Pride. Tegelijkertijd is de weerstand de laatste tijd aan het toenemen: mensen lijken inclusiemoetheid te vertonen.

De deelnemers van de klankbordgroep met een HR- en/of D&I-functie gaven aan dat zij hier dagelijks mee worden geconfronteerd in hun werk. Uit het gesprek over weerstand en energie bij inclusie werd duidelijk wat de functies van een inclusieve cao zouden moeten zijn en hoe dit de deelnemers zou helpen als persoon en als professional:

Collectief én oog voor diversiteit:

- Een inclusieve cao is een collectieve aanvulling op het persoonlijke individuele contract waarin wederzijdse rechten en plichten staan. Het moet dus collectief worden geformuleerd en niet te veel de uitzonderingen benadrukken;
- Tegelijkertijd dient de cao er te zijn voor mensen die stelselmatig zijn vergeten of genegeerd door instituties waardoor er ongelijk onderscheid is ontstaan: *ongelijk investeren voor gelijke kansen* is daarbij het credo;
- Een inclusieve cao moet de mensen als uitgangspunt nemen.

Cao als rugdekking, beschermer én aanjager van inclusieve werkcultuur

- Een inclusieve cao moet bescherming en richting bieden door licht te werpen op de rechten van werkgevers, leidinggevend en werknemers waardoor zij zich gesteund voelen hun hand op te steken en samen een open gesprek aan te gaan;
- Een inclusieve cao geeft juridische rugdekking wanneer werkgever en werknemer (in het bijzonder HR- en D&I-professionals) tegen weerstand aanlopen;
- Een inclusieve cao fungeert als aanjager in verandering naar een inclusieve werkcultuur waarin:
 - Iedereen zichzelf kan zijn en men zich bewust is van de rol die zij daar zelf in kunnen spelen;
 - Werknemers zich sociaal veilig voelen;
 - Kritiek op constructieve wijze wordt georganiseerd.

Dit bieden van rugdekking en bescherming en het aanjagen van een inclusieve werkcultuur zou als algemene boodschap door de hele cao heen moeten zitten. Een manier om dat te doen is het formuleren van een inclusieboodschap in de preambule van de cao. Deze oplossingsrichting zal nu verder uitgewerkt worden.

Oplossingsrichting: inclusieboodschap als sociale normstelling

Een sociale norm is de perceptie van wat in een groep of situatie wenselijk is. Wanneer we het hebben over discriminatie en inclusie, dan gaat het hierbij over het proces dat mensen anderen in hun omgeving – of mensen die zij rekenen tot hun eigen groep (zoals collega's of de gemeentelijke organisatie) – kopiëren wanneer zij discriminatie afkeuren. Door het afkeurende gedrag van omstanders zullen anderen zelfbewust worden van discriminerend gedrag en dit minder gaan doen.¹⁰ Uit veel onderzoek blijkt dat het er zelfs voor zorgt dat de motivatie om minder te discrimineren wordt vergroot.¹¹ Daarbij is de formulering of de 'framing' cruciaal. Zo werkt het veel beter om duidelijk te maken dat veel mensen het belangrijk vinden om niet te discrimineren of om inclusief te werken, dan om aan te geven wat er allemaal nog verkeerd gaat. Ook wet- en regelgeving kan bijdragen aan die sociale normstelling. Een cao kan dat dus ook.

Voorbeelden uit andere cao's

Andere cao's zijn reeds voorgegaan in het opnemen van inclusieboodschappen. De volgende vier voorbeelden (Cao Sociaal Werk, Cao Bol.com, Cao IKEA en Cao FNV Organisaties) zijn geselecteerd uit het cao landschap ([zie bijlage 2](#)) en voorgelegd aan de klankbordgroep. Onderstaande reacties op de inclusieboodschappen zijn afkomstig van de deelnemers van de klankbordgroep en geeft inzicht in wat volgens hen wel en niet werkt.

¹⁰ (Nelson et al., 2011)

¹¹ (Felten & Broekrolofs, 2022)

CAO sociaal werk

Statement in inleiding:

Cao-partijen streven naar inclusieve arbeidsvoorwaarden. Dit zijn arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn voor alle werknemers ongeacht leeftijd, culturele achtergrond en gender. Alle werknemers moeten zich zoveel mogelijk kunnen herkennen in de inhoud en beschrijving van de arbeidsvoorwaarden. Met deze blik en gebruikmakend van (wettelijke) ontwikkelingen zullen bestaande en toekomstige afspraken in de cao worden verwerkt.

Een concrete afspraak is dat de werknemer de mogelijkheid heeft om één feestdag conform de cao om te wisselen voor een niet-wettelijke feestdag, bijvoorbeeld vanuit een andere culturele of religieuze achtergrond. Deze omgewisselde feestdag wordt dan gezien als feestdag zoals bedoeld in de cao.

Wat spreekt aan?	Wat spreekt niet aan?
'Streven naar inclusieve arbeidsvoorwaarden' laat zien dat ze zich bewust zijn van het lange proces en impliceert het lerende aspect.	Specificeren leeftijd, culturele achtergrond en gender. Gewoon voor alle werknemers, punt.
De zin 'alle werknemers moeten zich zoveel mogelijk kunnen herkennen in de inhoud'.	'Zoveel mogelijk' is vaag en te veel vrijblijvendheid.
Deze tekst spreekt aan omdat het breed is en ook een afspraak richting de toekomst in zich heeft voor alle partijen.	'Streven naar' is een inspanningsverplichting terwijl een beschermende Cao vraagt om een resultaat.
Derde en vierde zin is geschikt, maar →	'Met deze blik (...) cao worden verwerkt': ambtelijk taalgebruik
	De tweede alinea kan weg: goede inhoud maar verkeerde plek. Dit hoort in de arbeidsvoorwaarden thuis.
	Gelijk ipv gelijkwaardig.
	Specificeren culturele en religieuze feestdagen: een passende cao laat die invulling los en geeft ook ruimte aan andere belangrijke dagen (zoals een herdenking).
	Er worden diversiteitsdomeinen benoemd maar daar zit een risico. Neurodiversiteit wordt hier bijvoorbeeld niet benoemd (en de intersecties tussen de domeinen ook niet). Daarnaast moet een cao aanspreekbaar zijn voor de demografische 'meerderheid' en de demografische 'minderheid'. De witte atheïstische able-bodied cis-heteromannen moeten zich ook kunnen herkennen in de boodschap.
	Er is sprake in deze boodschap van exclusief taalgebruik. Er wordt gesproken over een 'andere achtergrond', dat impliceert dat er een norm is en dat een niet-christelijke feestdag 'anders is'.

Bol.com

Statement:

Bol.com wil zich inzetten voor een diverse en inclusieve maatschappij. Dat start bij bewustwording en beleid bij en voor eigen medewerkers. Naast het transitieverlof maakt bol.com bijvoorbeeld gebruik van recruitmentbureaus die gespecialiseerd zijn in bi-cultureel talent, wordt er in de gaten gehouden dat er geen gender-pay gap kan ontstaan en is er oog voor neurodiversiteit (bijvoorbeeld ADHD, dyscalculie, dyslexie, hoogsensitiviteit en hoogbegaafdheid). Daarnaast wordt er intern bewustwording gecreëerd voor andere feestdagen dan alleen de in Nederland en België bekendere feestdagen, zoals voor Keti Koti. Ook is het mogelijk om een feestdag in te ruilen, zodat iemand bijvoorbeeld tijdens Kerst doorwerkt, maar tijdens Eid-al-fitr vrij is.

Wat spreekt aan?	Wat spreekt niet aan?
De eerste twee zinnen 'Bol.com wil zich (...) voor eigen medewerkers' is een goed statement en zou ook voor Cao Gemeenten/SGO werken.	Passief taalgebruik: 'wil zich inzetten' moet 'zet zich in' zijn.
Benoemen transitieverlof, gender-pay gap, neurodiversiteit, Eid-al-Fitr en Keti Koti laat bewustzijn zien, maar →	Opsomming van specifieke groepen en regelingen heeft altijd risico op uitsluiting.
Interne bewustwording creëren: neemt het proces van inclusie in acht.	Recruitmentbureaus doen het werk dat Bol.com eigenlijk zelf zou moeten doen.
Het benoemt een concreet van plan aanpak.	Het is concreet, maar geeft ook het idee dat ze aan het 'woke-washen' zijn.
	Alles na de eerste twee zinnen kan weg. Hoort in de cao-artikelen niet in inclusieboodschap.

IKEA

Lid onder Algemene verplichtingen van cao-partijen, werkgever en medewerker

Het beleid van de werkgever is erop gericht aan gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst.

Wat spreekt aan?	Wat spreekt niet aan?
Gelijke kansen.	De formulering 'gelijkwaardige medewerkers' roept veel vragen op: wie zijn dat? Wie valt daarbuiten? Risico op onderscheid blijft mogelijk/aanwezig onder het mom van niet gelijkwaardig zijn. Het is een vreemde woordcombinatie omdat gelijkwaardigheid gaat om een klimaat in een organisatie: gelijke behandeling ondanks/dankzij onze verschillen.
Het is operationeel.	Goed dat artikel 1 er in lijkt te zitten, maar slechte en onvolledige opsomming.
	Veel te vaag: is duidelijk voor iedereen welk beleid bedoeld wordt?
	'Kansen geven' voelt hiërarchisch alsof je de macht hebt.

CAO FNV organisaties

Artikel ten behoeve van gelijke behandeling

1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op het scheppen van gelijke kansen voor alle werknemers.
2. De werkgever garandeert gelijke behandeling van de werknemers ongeacht geslacht, seksuele gerichtheid, ras of etnische herkomst, nationaliteit, politieke gezindheid, godsdienst of levensovertuiging, burgerlijke staat of samenlevingsvorm, leeftijd, arbeidsduur of andere gronden die niet relevant zijn voor de arbeidsverhouding of het behoorlijk functioneren daarin.
3. In voorkomende gevallen treden partijen met elkaar in overleg voor het formuleren van een voorkeursbeleid.

Wat spreekt aan?	Wat spreekt niet aan?
Actieve formulering: 'voert een beleid' én 'garandeert'.	'Het scheppen van gelijke kansen': en hoe zit het met het uitvoeren daarvan?
Lid 1 is goed, maar →	Lid 2 en 3 ondermijnen lid 1. Om gelijke kansen te creëren moet je soms mensen anders behandelen. Gelijke behandeling leidt niet automatisch tot gelijke kansen.
	'Garanderen' is juridisch risicovol.
	'Ongeacht geslacht (...) of andere gronden' klinkt alsof je zegt 'ik zie geen diversiteitskenmerken'.
	Formuleren voorkeursbeleid is te vaag, wat wordt er nu echt bedoeld?
	Het woord 'ras' is een construct en moet vermeden worden. Beter om afkomst te gebruiken.

Bouwstenen voor de gewenste inclusieboodschap

De klankbordgroep leverde een aantal bouwstenen voor de cao Gemeenten/SGO:

Taalgebruik en bewoording

- Kort, bondig, krachtig;
- Boodschap moet éénduidig, ondubbelzinnig en onvrijblijvend zijn;
- Actieve en daadkrachtige bewoording: 'kan/zal krijgen' wordt 'krijgt';
- Nederlandse woorden i.p.v. Engelse termen;
- Vermijd tegenstrijdigheden zoals in het voorbeeld van Cao FNV Organisaties;
- Leg nadruk op volwaardigheid van en gelijke kansen voor alle werknemers. Hierbij gaat het om het wegnemen van kansenongelijkheden en ongelijke toegang tot arbeidsvoorwaarden maar ook om het ervaren van een sociaal veilige werkomgeving waarin iedereen zich kan zijn wie die is en zich thuis voelt. Dit is concreter dan 'inclusie';
- Bij het refereren naar Artikel 1 van de grondwet is het belangrijk om het onderscheid tussen 'ongeacht' of 'wegens' helder te hebben. 'Ongeacht' neemt aan, dat deze verschillen geen rol spelen en houdt de status quo in stand. 'Wegens' erkent dat deze verschillen een rol kunnen spelen en deze rol bespreekbaar moet zijn. Het is belangrijk om stil te staan bij het feit dat er betekenisvolle en beleefde verschillen zijn. Uiteindelijk is het streven dat verschillen geen invloed hebben op toegankelijkheid, werkervaring, etc.
- 'Streven' benadrukt inspanningsverplichting maar moet ook vertaald worden in acties/resultaten.

De 'geest' van een inclusieve cao als aanjager inclusieve werkcultuur

- De cao biedt bescherming en maakt volwaardigheid en gelijke kansen mogelijk;
- Benadruk dat de cao, binnen de kaders van de onderhandelingscyclus en looptijd, een levend document is en dat het inclusiever maken van de cao een proces is. Het voorbeeld van Bol.com heeft een verandertheorie in zich en erkent belang van bewustzijn en beleid. Ook het visiestuk van de Vereniging Werken voor Waterschappen¹² op de arbeidsverhoudingen van 2025 onderstreept diversiteit en inclusie als belangrijk thema waar niet éénmalig aan gedacht moet worden maar om een lang termijn visie vraagt;
- Een continu lerende houding en open vizier is essentieel en vraagt continu om reflectie en evaluatie om te zien waar de cao ongewenst onderscheid maakt of nalaat;
- De cao onderstreept het belang van sociale veiligheid binnen gemeenten en sgo waarin iedereen zichzelf mag zijn;¹³
- De inclusieboodschap vertrekt vanuit de essentie van allemaal mens zijn en het sociaal met elkaar omgaan;
- De klankbordgroep zou het waardevol vinden als verkend wordt hoe de inclusieboodschap verbonden kan worden aan de functie van gemeenten en de eed of gelofte voor ambtenaren, zodat de sociale normstelling bewust meegenomen wordt in hun werkzaamheden.

Gelijke kansen voor iedereen kan vragen om ongelijke investeringen

- Er is een verschil tussen gelijkheid van arbeidsvoorwaarden voor iedereen en het streven naar gelijkwaardigheid middels 'ongelijk investeren, gelijke kansen';
- Voor een inclusieve cao is het van belang dat, in lijn met de Regenboogchecklist van de FNV, onderhandelaars en partijen zich het volgende afvragen: wordt in de cao (en/of in andere regelingen) duidelijk gemaakt dat onderscheid en discriminatie door wie dan ook niet is toegestaan, conform Artikel 1 van de Grondwet. Echter is het goed om daarbij de discriminatiegronden te herformuleren (in het geval van 'ras', zie hieronder) en uit te breiden naar

¹² (Vereniging Werken voor Waterschappen, 2022)

¹³ Zie [Cao Rijk](#) als voorbeeld hoe sociale veiligheid opgenomen kan worden in een cao.

afkomst, nationale of etnische afstamming, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, intersekse ervaring, seksuele gerichtheid, genderidentiteit of genderexpressie.

- In plaats van het sociale construct 'ras', dat in de grondwet staat, geeft Movisie de voorkeur aan termen zoals afkomst, huidskleur en/of religie. De term 'ras' wordt zoveel mogelijk vermeden. Biologisch gezien bestaan er geen menselijke rassen en bestaat het alleen als een sociaal construct dat is bedacht om mensen op arbitraire gronden te categoriseren. De term ras komt echter wel voor in wet- en regelgeving, waardoor we in verwijzingen toch soms schrijven over 'ras'. In de juridische context wordt discriminatie op grond van 'ras' uitgelegd als discriminatie op grond van huidskleur, afkomst, etniciteit of nationaliteit.

Balans tussen collectief en diversiteit

- Opsommingen van doelgroepen of diversiteitskenmerken verbijzonderen (*othering*), maken onderscheid en sluiten uit;
- Als alternatief is het mogelijk om verschillende levensfasen te benoemen dat werknemers in elke fase iets anders nodig hebben en dat ze daarin eigen regie hebben.

Inspraak

- Nodig werknemers in de boodschap uit om problemen aan te kaarten en uit te spreken als cao niet passend is of ongewenst onderscheid maakt bij henzelf of anderen.



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om tot een inclusieve cao te komen, wordt de cao-tafel geadviseerd om een inclusieboodschap op te nemen in de preambule van de cao. Dit geldt als de **INCLUSIEVE** optie. Met een inclusieboodschap maakt de cao van begin af aan duidelijk dat de cao uitgaat van de diversiteit van werknemers naast de veelal collectieve en algemene formulering van de arbeidsvoorwaarden. Ook legt de boodschap uit wanneer er sprake is van onderscheid in de arbeidsvoorwaarden dat dit is om gelijke kansen en toegang te waarborgen van alle werknemers. De inclusieboodschap geeft bovendien mee dat de cao staat voor volwaardigheid van en gelijke kansen voor alle werknemers en als zodanig rugdekking en bescherming biedt aan werknemer en werkgever om daarop aanspraak te maken. Op een hoger niveau zal de cao op deze manier een rol spelen in het aanjagen van een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn.

Belangrijk is om de boodschap op te nemen als statement of als onderdeel van een langere preambule aan het begin van de cao. Het is te adviseren deze boodschap in te steken in relatie tot het werk en de maatschappelijke dienstverlening van gemeenten en samenwerkingsorganisaties.

Zinnen per bouwsteen

'Geest' van een inclusieve cao als aanjager inclusieve werkcultuur

- De werkgever of cao-partijen zet(ten) zich in voor een werkomgeving waarin alle werknemers volwaardig behandeld worden en gelijke kansen krijgen middels een inclusieve cao.
- Iedereen die onder de cao valt, wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie door wie dan ook is niet toegestaan, conform Artikel 1 van de Grondwet.
- De werkgever, cao-partijen en werknemers dragen actief bij aan een inclusieve werkomgeving waarin iedereen mee kan doen en zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Het belang van inclusief werkgeverschap en inclusief leiderschap wordt daarbij onderschreven.
- Als werknemer van gemeenten en sgo hechten we belang aan verbinding met inwoners in al hun diversiteit aan achtergronden. Met deze cao zetten de cao-partijen zich in om de sector diverser en inclusiever te maken zodat deze een getrouwe afspiegeling wordt van de samenleving.

Gelijke kansen voor iedereen kan vragen om ongelijke investeringen

- De werkgever/cao-partijen streeft/streven naar een sociaal veilige werkomgeving waarin iedereen zichzelf mag zijn en er sociaal en gelijkwaardig met elkaar omgegaan wordt. Deze cao biedt bescherming en richting aan werkgevers en werknemers zodat zij zich gesteund en erkend voelen. Om daarbij tot volwaardige behandeling en gelijke kansen op arbeid en professionele ontwikkeling voor alle werknemers te komen, zijn ongelijke investeringen soms nodig. Die worden verankerd en uitgewerkt in de arbeidsvoorwaarden.

Balans tussen collectief en diversiteit

- De cao-partijen zijn zich ervan bewust dat werknemers in verschillende levensfasen iets anders nodig hebben en streven naar een cao die daaraan tegemoet komt en waarin werknemers eigen regie ervaren.
- Waar nodig nemen werkgever en leidinggevenden actief belemmeringen weg die kunnen leiden tot (structurele) benadeling of discriminatie van werknemers.

Inspraak

- De cao is, binnen de kaders van de onderhandelingscycli en looptijd, een levend document dat steeds verandert. Het inclusiever maken van de cao vereist een lerende houding van ons allemaal. Ervaar jij voor jezelf of voor een ander dat de cao niet passend is of ongewenst onderscheid maakt? Laat je horen via je leidinggevende, HR-afdeling, ondernemingsraad (OR) of vakbond.

Beleidsmatig advies

Met de te formuleren inclusieboodschap zal de Cao Gemeenten/SGO als inspiratie dienen voor de gehele gemeentelijke sector en sgo, A&O Fonds Gemeenten, VNG maar ook op groter maatschappelijk niveau. De inclusieboodschap kan op lokaal niveau van gemeentelijke organisaties en sgo een impuls zijn om te werken aan een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn.



5. Inclusieve werktijden en inclusieve feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen

Dit hoofdstuk gaat over werktijden en feest- en herdenkingsdagen. In 5.1 worden eerst de knelpunten, oplossingsrichtingen en concrete adviezen omtrent werktijden besproken. In 5.2 wordt hetzelfde gedaan voor feest- en herdenkingsdagen.

5.1 Werktijden

Vraagstelling

In de Cao Gemeenten/SGO 2023 worden werktijden benoemd in hoofdstuk 5. Artikel 24 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens schrijft voor dat eenieder recht heeft op rust en eigen vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van de arbeidstijd. Daarom hebben we in de analyse van de cao de onderstaande vraag gesteld.

Hoe kan ervoor gezorgd worden dat alle functies binnen gemeenten en sgo flexibiliteit in hun werktijden ervaren om zo hun werk duurzaam te kunnen blijven vervullen naast het persoonlijke leven en tegemoet te komen aan individuele behoeftes?

Belangrijkste knelpunten volgens de klankbordgroep

De klankbordgroep signaleerde **een duidelijk onderscheid binnen verschillende functies in de mate van flexibiliteit in werktijden**, zowel binnen als buiten de door de cao gestelde dagvensters. Door de aard van het werk kunnen werknemers in bijvoorbeeld beleidsfuncties flexibeler werken in vergelijking met werknemers in uitvoerende functies die afhankelijk zijn van roosters en openingstijden van gemeentegebouwen. Dit hangt samen met de verschillende mogelijkheden tot hybride werken. Zo zijn dagvensters relevanter voor functies zonder of met weinig mogelijkheden tot hybride werken dan voor functies met mogelijkheden daartoe.

Steeds meer gemeenten experimenteren met digitale dienstverlening en ruimere openingstijden om zo tegemoet te komen aan burgers die steeds minder binnen kantoor tijden beschikbaar zijn. Dit biedt volgens de klankbordgroep kansen om te kijken naar mogelijkheden voor flexibilisering van werktijden binnen verschillende directies, clusters, afdelingen en diensten. Kunnen balie-dienstwerknemers meer digitaal doen? Hoe kan het verruimen van dienstverlening voor burgers de werk-privébalans van werknemers vergroten? Hoe kan er gewerkt worden met planningssoftware zodat teams hun eigen rooster kunnen maken? Een stadsbedrijf merkte dat het zelfroosteren werknemers in hun kracht zette en verantwoordelijkheid gaf. Uit de discussie bleek dat de belangrijkste blinde vlek de verschillen zijn tussen functies die afhankelijk zijn van roosters en openingstijden van gemeentegebouwen en functies die daar niet afhankelijk van zijn.

De klankbordgroep gaf aan dat **handelingen en rituelen tijdens werktijd** een plek moeten krijgen in de cao om recht te doen aan andere diversiteitskenmerken van werknemers, zoals culturele achtergrond, religie en neurodiversiteit.

De Cao Gemeenten/SGO stelt in artikel 5.3, lid 3, dat er zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met **religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag** van de werknemer. Dit geeft ruimte om inclusief te zijn voor verschillende behoeftes van werknemers. Echter, het zou goed zijn dat dit ook geldt voor andere betekenisvolle dagen dan enkel religieuze. Bovendien wordt de aannahme gemaakt dat de werknemer dit zelf kenbaar zal maken én dat de werkgever ervan op de hoogte is dat hier zoveel mogelijk rekening mee gehouden dient te worden. Daarnaast is bij deze formulering een risico op ongelijke uitkomsten aanwezig, wanneer werknemers zich niet gesteund en veilig voelen dit kenbaar maken en wanneer werkgevers het belang er niet van inzien.

Voorbeeld uit andere cao

Een goed voorbeeld vinden we terug in de cao van IKEA. In artikel 16 van deze cao wordt de vrijwilligheid van werken op zondag benadrukt. Dit biedt ruimte voor inclusiviteit én steunt de werknemer in het kenbaar maken van bezwaar tegen inroostering op zondagen. Echter, het artikel zou inclusiever kunnen worden door te verwijzen naar alle dagen die van levensbeschouwelijke, religieuze of culturele betekenis zijn; dus niet alleen de zondag.

Afwegingen in oplossingsrichtingen

In de klankbordgroep zijn een aantal oplossingsrichtingen genoemd om de werktijden inclusiever te maken. Op de volgende pagina staan de indicatie van urgentie en bijbehorende inhoudelijke plussen en minnen van de aangedragen oplossingsrichtingen weergegeven.

MINIMAAL ESSENTIEEL: Afspraken over aangepaste werktijden bij individuele omstandigheden

- + Geeft ruimte om inclusiever te zijn.
- Risico op ongewenst onderscheid, willekeur en discriminatie door mate van welwillendheid en inclusief leiderschap van werkgever.
- Willekeur in wat als geldige individuele omstandigheden wordt gezien.

➤ *Het risico op onderscheid door werkgever kan ondervangen worden door training en bewustwording.*

MINIMAAL ESSENTIEEL: Benoem in artikel 5.3, lid 3 'betekenisvolle dagen' in plaats van enkel religieuze feestdagen

- + Geeft ruimte om inclusiever te zijn dan enkel religieuze feestdagen.
- Risico op ongewenst onderscheid, willekeur en discriminatie door mate van welwillendheid en inclusief leiderschap van werkgever.
- Verwachting dat werknemer dit zelf kenbaar maakt, risicovol bij lage mate van rugdekking.

MINIMAAL ESSENTIEEL: Hybride werken opnemen in cao en dagvensters aanpassen waar mogelijk

- + Hybride werken kan goed zijn voor werk/privé balans.
- Neem bewustzijn mee dat hybride werken niet voor iedereen mogelijk is.

INCLUSIEF: Nadrukkelijk gelegenheid bieden tijdens werktijd voor rituelen en handelingen

- + Uitgaan van diversiteit aan behoeftes onder werknemers.

➤ *Omdat faciliteren borstvoeding en kolven al een wettelijke verplichting is, is dit artikel uit de nieuwste cao gehaald. Echter, door verschillende mate van acceptatie en begrip biedt het opnieuw opnemen van dit artikel in de cao rugdekking in het geval van weerstand op de werkvloer.*

➤ *Voor sommige rituelen en handelingen zijn fysieke ruimtes nodig. Veel gemeenten hebben een stilteruimte en laten dit werknemers in samenspraak invullen ([zie ook hoofdstuk 7](#)).*

INCLUSIEF: Flexibiliseren werktijden dagvenster

- + Flexibiliseren werktijden dagvenster kan goed zijn voor werk/privé balans.
- Meer inzicht nodig in verschillende mogelijkheden tussen functies voor flexibiliseren werktijden.



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om inclusiviteit te bevorderen en ongewenst onderscheid en discriminatie tegen te gaan, is het van belang dat de cao als uitgangspunt neemt dat werktijden werknemers in staat stellen om hun werk duurzaam te kunnen vervullen in balans met hun persoonlijke leven en belangrijke aspecten daarin. Daartoe adviseert Movisie het volgende:

- **Voeg een lid toe aan hoofdstuk 5, artikel 5.4**, dat er afspraken over werktijden worden gemaakt aan het begin van het jaar tussen werkgever en werknemers die rekening houden met: 1) individuele omstandigheden 2) voor werknemers betekenisvolle dagen 3) handelingen en rituelen van de werknemer;
 - Formuleer dit actief zodat de werknemer zich door dit artikel gesteund voelt dit kenbaar te maken.
 - Benoem dat werkgevers dit niet kunnen weigeren, tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn. Momenteel staat dit alleen benoemd onder artikel 5.3, lid 3, terwijl het ook van toepassing zou moeten zijn op individuele omstandigheden, betekenisvolle dagen en handelingen en rituelen.
- **Gebruik bewoording 'betekenisvolle dagen'** in het toe te voegen artikel of, indien dit niet wordt geïmplementeerd, verander dit in het huidige artikel 5.3, lid 3, in plaats van enkel 'religieuze feestdagen';
- **Specificeer kwalitatieve invulling van hybride werken** in de cao om het onderwerp bespreekbaar te maken en ruimte te geven aan werkgevers en werknemers om werkbare manieren te vinden. Op dit moment bestaat er een onderscheid in zowel de mate van flexibiliteit van werktijden als de mate van hybride werken voor verschillende functies (kortgezegd beleidsmatig of uitvoerend). Een inclusieve cao moet flexibilisering zodanig ondersteunen dat werknemers in alle functies daar minimale toegang toe hebben zodat zij hun werk duurzaam kunnen vervullen naast het persoonlijke leven.
 - Denk aan de frequentie van het thuiswerken, de bereikbaarheid van medewerkers en het recht om onbereikbaar te zijn. Cao Rijk is op dit gebied een goed voorbeeld.¹⁴
 - Artikel 3.22a 'vergoeding hybride werken' focust enkel op de vergoeding. Deze vergoeding is niet voor alle werknemers toegankelijk.
 - Werknemersvereniging AWWN schreef hierover in 2022: "Niet alleen het financiële aspect is in de afspraken over hybride werken belangrijk, ook de kwalitatieve invulling ervan. In 26 cao-akkoorden (300.000 werknemers) hebben cao-partijen afspraken gemaakt over hoe het hybride werken in de praktijk vorm krijgt. Onderwerpen die daarbij centraal staan zijn de frequentie van het thuiswerken en de bereikbaarheid van werknemers. Zo is er recent bij Achmea een recht op onbereikbaarheid afgesproken, wat betekent dat werknemers niet beschikbaar hoeven te zijn buiten hun afgesproken werktijden. Dit zorgt voor een betere scheiding tussen werk en privé. Ruimte voor maatwerk is cruciaal. In een meerderheid van de afspraken is die ruimte er in het decentrale overleg tussen leidinggevende en werknemer(s). Zo kunnen afspraken tot stand komen op individueel niveau en/of teamniveau. AWWN moedigt werkgevers aan om werk te maken van het maken van kwalitatieve afspraken over hybride werken."¹⁵
- **Neem in cao-aanpassingen het verschil mee dat bestaat tussen uitvoerende en beleidsmatige functies** in de mate van eigen regie in werktijden, maar dat het voor beide functies belangrijk is het gesprek aan te gaan in het kader van werk-privébalans.

¹⁴ (Cao Rijk, n.d.)

¹⁵ (AWVN, 2022)

- **Onderschrijf in cao werk-privébalans** zodat persoonlijke levens en behoeftes voldoende naast het werk kunnen bestaan en het recht op onbereikbaarheid te waarborgen.
 - Voorbeeld Cao Nationale Nederlanden: 'Een optimale balans tussen werk en privé draagt bij aan je werkplezier, je productiviteit, en helpt je om het beste uit jezelf te halen. Hoe die balans eruitziet, is voor iedereen anders. Bij NN werken we hybride en dat betekent dat we thuiswerken en combineren met werken op kantoor. Afhankelijk van je werkzaamheden en persoonlijke omstandigheden, bepaal je samen met je manager hoe jij de tijd indeelt en wanneer je verlof opneemt.'
- **Voeg artikel 5.6 toe aan hoofdstuk 5, paragraaf 2**, om werknemers in de gelegenheid te stellen om handelingen en rituelen te kunnen uitvoeren tijdens werktijd, zoals borstvoeding en kolven (voorheen in de cao), religieuze handelingen (bidden of vasten onderbreken), bezinnen, mediteren, (medische) verzorging en kort herstel na intense gebeurtenissen of overprikkeling.
 - Omdat het faciliteren van kolven en borstvoeding een wettelijke verplichting is, is het voormalige artikel 5.6 over borstvoeding geschrapt in de nieuwste versie van de cao.
 - Verruim voormalig artikel 5.6 en neem het opnieuw op zodat er uitgegaan wordt van diversiteit aan behoeftes en rugdekking geboden wordt aan werknemers om zich hierop te beroepen wanneer er op de werkvloer weerstand bestaat. Dit is belangrijk omdat er op de werkvloer verschillende mate van acceptatie en begrip bestaan voor de verschillende handelingen en rituelen.



Beleidsmatig advies

Om ervoor te zorgen dat de cao-aanpassingen op een inclusieve wijze vorm krijgen op de werkvloer, is het belangrijk voor gemeentelijke organisaties en sgo om na te denken over:

- Het is aan gemeentelijke organisaties en sgo zelf om ruimtes in hoofdkantoren en kleinere gebouwen te regelen voor het uitvoeren van handelingen en rituelen, zoals stilteruimtes, kolfruimtes en verzorgingsruimtes (zoals toiletten). Er zijn gemeenten die werknemers hebben gevraagd dit zelf vorm en invulling te geven, zodat het aansluit bij de behoeftes die er leven.
- Het tonen van inclusief leiderschap is essentieel om uit te dragen dat het uitvoeren en handelingen en rituelen onder werktijd een recht is voor iedereen, welke achtergrond een ritueel of handeling dan ook heeft.

5.2 Feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen

Vraagstelling

In de Cao Gemeenten/SGO (2023) worden feestdagen benoemd in hoofdstuk 6. De onderstaande vragen zijn relevant bij de analyse van het hoofdstuk op inclusiviteit.

- **Hoe wordt de vastgestelde selectie van feestdagen ervaren door werknemers (Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Bevrijdingsdag (met ingang van 2024) en lokale feestdagen)?**
- **Wat zijn de mogelijkheden om vrij te hebben op betekenisvolle dagen die buiten de wettelijke selectie vallen?**

Belangrijkste knelpunten volgens Movisie en de klankbordgroep

Vanuit het oogpunt om ongewenst onderscheid en discriminatie tegen te gaan, zijn de grootste knelpunten naar voren gekomen na het doorlopen van het mensenrechtenkader:

- Het is ongewenst als werknemers verlof op voor hen betekenisvolle zelf moeten bekostigen met vakantieverlof of onbetaald verlof;
- De definitie van feestdagen kan lastig zijn. Wanneer kan een werknemer aanspraak maken op een feestdagregeling? Aanduidingen als niet-nationaal, niet-christelijk, niet-wettelijk laat in het midden waar het dan wél om gaat. Gaat het enkel om religieuze feestdagen of ook om herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen, zoals Keti Koti en Earthday?

Dat feest- en herdenkingsdagen ooit zijn opgenomen in de cao is vanuit mensenrechtenperspectief een verworvenheid te noemen. Deze selectie wettelijke feest- en herdenkingsdagen zijn gestoeld op de christelijke traditie, van oudsher de grootste traditie in Nederland. **Deze wettelijke selectie van feest- en herdenkingsdagen werkt echter niet voor alle werknemers.** Om de cao inclusiever te maken is het daarom belangrijk oog te hebben voor diversiteit en ruimte te creëren voor werknemers die stil willen staan bij andere feest- en herdenkingsdagen of betekenisvolle dagen. In het bijzonder werkt de huidige selectie niet voor werknemers zonder zeggenschap over werktijden door roosters en/of openingstijden (veelal in uitvoerende functies). De toevoeging van Bevrijdingsdag per 1 januari 2024 wordt door de klankbordgroep als positief onderstreept.

De cao maakt momenteel ongewenst onderscheid door geen bepaling te hebben die werknemers in staat stelt vrij te hebben op voor hen betekenisvolle dagen buiten de wettelijke selectie, zonder daarbij aanspraak te maken op hun eigen vakantieverlof of onbetaald verlof te moeten opnemen. Daarnaast is het onwenselijk dat de vraag of iemand vrij kan zijn op andere betekenisvolle dagen dan de wettelijke selectie, afhankelijk is van de mate van welwillendheid en inclusief leiderschap van de werkgever. Dit kan leiden tot willekeur en discriminatie. Zo zegt een klankbordgroep lid: 'Eerder plande mijn leidinggevende me altijd vrij op Eid-al-Fitr, maar nu moet ik zelf verlof opnemen.'

Praktische consequenties en oplossingen volgens de klankbordgroep

Verschillende deelnemers aan de klankbordgroep vertelden dat hun gemeente worstelt met het feit dat er geen bepalingen zijn in de huidige cao. Een aantal gemeenten startte op eigen initiatief pilots rondom betekenisvolle dagen. Daardoor is zicht gekomen op de praktische consequenties van het inruilen van feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen door werknemers. De belangrijkste praktische consequenties zijn:

- **Risico dat recesperioden verdwijnen:** Werknemers geven aan dat recesperioden waarin iedereen kan herstellen en afschakelen zonder een al te overspoelde mailbox zeer gewenst is. Mogelijk zou dit verdwijnen wanneer een aantal werknemers wél aan de slag gaat, bijvoorbeeld tijdens de kerstdagen.
 - **Mogelijke oplossing:** Een gemeente heeft bepaald dat werknemers die wel willen werken op de huidige feestdagselectie, cursussen gedaan kunnen worden. Zo wordt de recesperiode gerespecteerd.
- **Kosten openen gemeentehuis/stadskantoor:** Wanneer werknemers aan de slag gaan op dagen dat de gemeente eigenlijk gesloten is, betekent dit dat zij ofwel thuis moeten werken ofwel toegang moeten krijgen tot het kantoor. Dit brengt kosten met zich mee voor verwarming, elektra, schoonmaak, beveiliging/BHV, et cetera.
 - **Mogelijke oplossing:** Een stadskantoor heeft besloten één gedeelte open te houden zodat werknemers die willen werken op de huidige feestdagselectie gebruik kunnen maken van het kantoor, maar dat er niet een heel gebouw verlicht en verwarmd hoeft te worden.
- **Praktische haalbaarheid voor kleinere organisaties:** Voor kleinere gemeenten of gemeentelijke samenwerkingsorganisaties is inruilen van feest- en herdenkingsdagen moeilijk haalbaar, omdat het lastig te faciliteren is dat contactmedewerkers kunnen werken op dagen waarop de organisatie normaal gesproken gesloten is voor contact.
- **Méér feest- en herdenkingsdagen, inruilen, of...?** In de bijlage met voorbeelden uit andere cao's wordt duidelijk dat er verschillende mogelijkheden zijn rondom het inclusiever maken van feest- en herdenkingsdagen in de cao. Het aanbieden van méér dagen aan iedereen, het toevoegen van bepaalde betekenisvolle dagen aan de selectie of het inruilen van een x aantal feest- en herdenkingsdagen voor andere betekenisvolle dagen. Met name bij de laatste twee opties is het lastig te bepalen welke betekenisvolle dagen toegevoegd zouden moeten worden of hoeveel feest- en herdenkingsdagen geruild mogen worden, ten koste van welke en onder welke voorwaarden.
 - **Mogelijke oplossing:** Een gemeente werkt met een individueel werksysteem waarbij er binnen het dagvenster vrijheid is de werkdag in te vullen. Op die manier kunnen werknemers zich vrijroosteren op dagen waarop ze niet willen werken, om welke reden dan ook. Baliemedewerkers zijn daarbij wel gebonden aan openingstijden.

Voorbeelden uit andere cao's

In bijlage 2 staan onder werktijden en feest- en herdenkingsdagen voorbeelden van arbeidsvoorwaarden met als doel meer inclusieve feestdagregelingen te bieden aan werknemers. De regelingen uit de cao's Nationale Nederlanden en Kinderopvang Werkt dienen als redelijk inclusieve voorbeelden met ruimte voor eigen keuze (Nationale Nederlanden) en solidair vrijroosteren (Kinderopvang). Bij Cao Kinderopvang blijft er ongewenst onderscheid wanneer de werknemer eigen vakantiesaldo of middelen moet aanspreken. Ook heeft deze cao het over 'niet-christelijke feestdag' en 'zij', woorden die ongewenst verbijzonderen en onderscheid maken.

- **Diversiteitsdag Nationale Nederlanden**
'Een voor jou belangrijke dag, die je vrij kunt nemen. Deze dag vervalt indien je deze dag niet hebt opgenomen voor het einde van een kalenderjaar.'
- **CAO Kinderopvang Werkt: Verlof op niet-christelijke feestdag of gedenkdag (artikel 7.7)**
'Wil de medewerker verlof voor het vieren van een niet-christelijke feestdag of gedenkdag? Of wil de medewerker eerder vrij op 5, 24 of 31 december? Of andere bijzondere feestdagen? Dan moet ze dit op tijd aanvragen bij de werkgever. De medewerker kan alleen vrij krijgen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker op welke manier de medewerker vrij krijgt:

- De medewerker krijgt vrij volgens haar rooster.
- De medewerker neemt vakantieverlof op.
- De medewerker krijgt buitengewoon verlof. De werkgever kan er dan voor kiezen het salaris wel of niet door te betalen.'

Afwegingen in oplossingsrichtingen

MINIMAAL ESSENTIEEL: Opnemen welke mogelijkheden er zijn om op betekenisvolle dagen buiten de wettelijke selectie vrij te hebben

- + Belangrijk om te laten zien dat er bewustwording is dat de huidige selectie niet betekenisvol is voor iedereen.
- Veronderstelt actie van werknemer zelf en wordt daarmee tot bijzonder geval gemaakt.
- Risico op onderscheid door wel/onwelwillendheid werkgever.

REDELIJK INCLUSIEF: Geef iedereen een x aantal verlofdagen méér om vrij in te zetten

- + Meer ruimte voor werknemers om naar eigen inzicht feestdagenverlof op nemen op voor hen betekenisvolle dagen zonder aanspraak op vakantieverlof.
- De christelijke feest- en herdenkingsdagen blijven leidend.
- Lastig om aantal toe te voegen feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen te bepalen.

➤ *Niet specificeren van betekenisvolle dagen (bijvoorbeeld: Eid-al-Fitr, Keti Koti, etc.) is het meest inclusief en biedt de minste kans op onbedoelde uitsluiting. Het geeft werknemers zelf zeggenschap.*

REDELIJK INCLUSIEF: Geef werknemer mogelijkheid om x-aantal betekenisvolle dagen te ruilen

- + Meer ruimte voor werknemers om naar eigen inzicht huidige feestdagenselectie te ruilen met voor hen betekenisvolle dagen zonder aanspraak op vakantieverlof.
- De christelijke feestdagen blijven leidend.
- Vanuit intersectioneel perspectief werkt deze optie minder goed voor werknemers die zowel feestdagen uit huidige feestdagenselectie én andere feestdagen vieren.
- Lastig om aantal betekenisvolle dagen te bepalen die nodig zijn om te ruilen.

INCLUSIEF: Feest- en herdenkingsdagenverlof naar rato van dienstverband

- + Eerlijker dan af laten hangen of het een werkdag is.
- + Meer ruimte voor werknemers om naar eigen inzicht feestdagenverlof op nemen op voor hen betekenisvolle dagen zonder aanspraak op vakantieverlof.

INCLUSIEF: Potje feestdagenverlof en potje brugdagen in overleg en samenspraak in te plannen aan begin van het jaar

- Onduidelijk wat het voordeel van verschillende potjes kan zijn.
- Vraagt om afspraken over openstelling gebouwen en taakinulling op dagen dat meerderheid vrij heeft.

➤ *Dit moet in combinatie met afspraken over praktische invulling én waarborgen recesperiodes.*

INCLUSIEF: Alle feest- en herdenkingsdagen opplussen in verlofuren die in overleg en samenspraak in te plannen zijn

- + Op deze manier kan iedereen naar eigen inzicht verlof op nemen op voor hen betekenisvolle dagen
- Vraagt om afspraken over openstelling gebouwen en taakinfilling op dagen dat meerderheid vrij heeft

➤ *Dit moet worden uitgewerkt in combinatie met afspraken over praktische invulling én waarborgen recesperioden.*



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om inclusiviteit te bevorderen en ongewenst onderscheid en discriminatie tegen te gaan, is het van belang dat de cao als uitgangspunt neemt dat werknemers voor hen betekenisvolle dagen kan opnemen zonder aanspraak te maken over eigen verlofsaldi of onbetaald verlof. De cao onderhandelingstafel heeft daarbij twee opties:

1. INCLUSIEF: Een individueel 'betekenisvolle-dagenverlof' zonder selectie feest- en herdenkingsdagen:

- Verlof voor betekenisvolle dagen wordt toegevoegd in verlofuren en wordt naar rato van het dienstverband toegekend aan werknemers.
- Het verlof wordt in overleg en samenspraak in te plannen aan het begin van het jaar.
- Hoewel een individueel betekenisvolle-dagenverlof zonder feestdagenselectie zou gelden als de meest inclusieve optie, heeft de klankbordgroep de nodige praktische bezwaren aangedragen. Daarom kan deze optie niet zonder afspraken over:
 - Werksystemen om roosterproblemen samen op te lossen;
 - Respecteren waardevolle recesperioden voor herstel en vitaliteit.

2. Gezamenlijk feest- en herdenkingsdagenverlof met selectie dagen in combinatie met één van de volgende opties

De selectie van feest- en herdenkingsdagen geldt voor iedereen, mede zodat recesperioden rondom die dagen gerespecteerd worden en werknemers rust kunnen pakken. Om dit inclusief te maken is het **MINIMAAL ESSENTIEEL**:

- Neem een actief geformuleerd artikel op waarin de mogelijkheid wordt benoemd dat een werknemer op een nader te onderhandelen x aantal betekenisvolle dagen vrij kan hebben zonder daarbij aanspraak te hoeven maken op het eigen verlofsaldo of onbetaald verlof.

Om deze minimaal essentiële aanpassing **INCLUSIEF** te maken, adviseert Movisie de combinatie met één van de volgende twee uitbreidingen:

- **Selectie van feest- en herdenkingsdagen + optie 1: mogelijkheid tot inruilen:** Binnen de selectie van feest- en herdenkingsdagen worden een x aantal dagen aangewezen die ingeruild mogen worden:
 - Het aantal dagen in te ruilen dagen is nader overeen te komen, maar dient voor elke werknemer een gelijk aantal te zijn;
 - Dit kunnen bijvoorbeeld Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag zijn;

- Cao-partijen dienen daarbij te af te spreken wat de consequenties zijn voor toelagen bij werken op deze dagen;
- Indien deze feestdagen niet ingeruild worden door de werknemer, dan is deze gewoon vrij op de wettelijke feest- of herdenkingsdag;
- **Kern van feestdagen + optie 2: toevoeging x aantal betekenisvolle dagen:** Indien het inruilen van feest- en herdenkingsdagen uit de wettelijke selectie geen optie is, adviseert Movisie een x aantal feestdagen toe te voegen die werknemers vrij kunnen inzetten op voor hen betekenisvolle dagen;
 - Het aantal dagen extra betekenisvolle is nader overeen te komen maar dient voor elke werknemer een gelijk aantal te zijn;
 - Werknemers hoeven geen verantwoording af te leggen over deze betekenisvolle dagen;
 - Werkgevers en werknemers maken aan het begin van het jaar afspraken over de inzet van het x aantal toegevoegde betekenisvolle dagen.

Aandachtspunten bij advies:

Doen:

- Leer van werksystemen van bijvoorbeeld zorg (zelfroosteren) en politie (Basisvoorziening Capaciteitsmanagement) waarbij werknemers zich inschrijven en roosterproblemen samen oplossen;
- Heb oog voor praktische gevolgen en stimuleer gemeenten om van elkaars pilots te leren: gedeeltelijke openstelling van gebouwen, invulling van taken op dagen dat meerderheid feest- of herdenkingsdag viert;
- Benadruk het belang van recesperioden voor herstel, afschakelen en vitaliteit.

Niet doen:

- Leg niet enkel nadruk op het bespreekbaar maken van feestdagen, herdenkingsdagen en betekenisvolle dagen met de werkgever. Dit maakt inclusiviteit afhankelijk van de mate van welwillendheid en inclusief leiderschap op de werkvloer;
- Vermijd bewoordingen die verbijzonderen of dominante cultuur bevestigen: 'niet-christelijk', 'niet-nationaal', 'extra feestdag'. Zie ook het advies in [hoofdstuk 3](#).



Beleidsmatig advies

- Elke gemeentelijke- of samenwerkende gemeentelijke organisatie maakt afspraken over faciliteren van werken op een dag die voor een groot deel van de werknemers een feestdag is.
 - Voorbeeld: een gemeente stelt één verdieping van het stadskantoor open op wat voor de meerderheid een feestdag is. Hierdoor wordt bespaard op stook- en elektrakosten en toch een kantoorplek geboden.

6. Inclusieve verlofregelingen

Verlofregelingen in Nederland zijn niet makkelijk te lezen. Ze zijn in de loop der tijd uitgebreid en verfijnd op zo'n manier dat ze voor zowel werkgevers als werknemers lastig te overzien zijn. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft in december 2023 een advies uitgebracht met de titel *Balans in maatschappelijk verlof. Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen*.¹⁶ In dit advies beveelt de SER aan om de huidige verlofregelingen onder te brengen en te stroomlijnen in een nieuwe *Wet maatschappelijk verlof* met drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Ze constateren dat een goede verlofregeling een balans biedt tussen maatwerk en uniformiteit. Bovendien is het zowel voor werkgevers als voor werknemers goed, want:

- Eenvoudiger en overzichtelijke verlofregelingen kunnen door werknemers makkelijker worden gebruikt;
- Voor werkgevers kost het minder regel en administratieve last;
- Het kan prestaties van werknemers bevorderen, doordat het hun motivatie bevordert;
- Het kan ziekteverzuim tegengaan;
- Het helpt bij het aantrekken en behouden van werknemers.

Op dit moment bestaat er nog geen nieuwe *Wet maatschappelijk verlof*. Het demissionaire kabinet-Rutte IV omarmt het SER-advies en laat het aan het volgende kabinet over om de vereenvoudiging van het verlofstelsel uit te werken.¹⁷

Zolang er nog geen versimpeling geregeld is, is het **algemene advies voor verlofregelingen**: neem een tabel in de cao op waarin de verschillende verlofvormen (inclusief WAZO) duidelijk op een rij staan met korte omschrijving van de verlofregelingen. Onderstaand voorbeeld uit de Cao Kinderopvang Werkt dient ter inspiratie. Zodra de WAZO-brochure is verschenen, is het advies om een hyperlink op te nemen in de cao naar deze brochure.

Verlofvormen WAZO		
Verlofvorm	Hoofdstuk in WAZO	Zie ook in cao
Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	3	-
Ouderschapsverlof	6	-
Adoptieverlof en verlof bij opname van een pleegkind	3	7.8 lid 1 d
Verlof voor een onverwachte noodsituatie. Dit heet calamiteitenverlof. Of voor ander kort verzuimverlof.	4	7.8 lid 1 e
Geboorteverlof	4	7.8 lid 1 c
Kortdurend zorgverlof	5	-
Langdurend zorgverlof	5	7.8

¹⁶ (SER, 2023a)

¹⁷ (SER, 2024)

6.1 Verlofregelingen omtrent kinderen (krijgen)

Vraagstelling

In de Cao Gemeenten/SGO (2023) wordt vakantie en verlof, zoals zwangerschaps-, bevallings-, ouderschaps-, adoptie-, en pleegzorgverlof, beschreven in hoofdstuk 6 (6.9, 6.10 en 6.12). Bij de analyse hiervan zijn de onderstaande vragen opgekomen.

- **In welke mate worden deze verlofvormen als gelijkwaardig en toereikend ervaren?**
- **In welke mate is dit toegankelijk voor diversiteit aan gezinsvormen?**

Belangrijkste knelpunten volgens de klankbordgroep

Een inclusieve cao biedt passend ruimte voor verschillende vormen van gezinnen, van ouderschap en van betrokkenheid bij kinderen. En aan de verschillende routes die mensen volgen om ouder te worden en een gezin te vormen. Ruim inzicht in de variatie is te vinden in de publicatie *Overzicht van roze Ouderschapsvormen* van Stichting *Meer dan Gewenst*.¹⁸ In de klankbordgroep zijn naast de heteronormatieve, monogame gezinsvorm waarbij kinderen uit geslachtsgemeenschap ontstaan, met name de volgende situaties besproken:

- Er zijn diverse wegen besproken die leiden naar een relatie met een kind:
 - Adoptie
 - Pleegouderschap
 - Zaaddonor
 - Via draagouder
 - Fertiliteitstraject
- Er zijn diverse vormen besproken van betrokkenheid bij een zwangerschap:
 - Als relatiepartner van zwangere
 - Draagouder
 - Partner van draagouder
 - Wensouder rondom draagouder
 - Zaaddonorschap
- Er zijn diverse vormen besproken van relatie met het kind:
 - Verzorgende relatie /opvoedingsrelatie
Gezag/voogdij/(semi)dagelijkse verzorging, zoals als (adoptie/pleeg/stief)ouders.
 - Biologische relatie
Welke ook uitsluitend rondom verwekking kan zijn, zoals bij een anonieme zaaddonor.
 - Emotionele relatie
Zoals bijvoorbeeld wanneer een familielid nauw betrokken is bij een alleenstaande ouder.
- Er zijn diverse vormen van gezinnen besproken:
 - Alleenstaand
 - Co-ouderschap
 - Samengesteld

Daarbij kwamen in relatie tot de cao knelpunten naar voren aangaande draagouderschap, pleegzorg en de gebruikte aanspreekvormen.

¹⁸ Ruim inzicht in de variatie is bijvoorbeeld te vinden in [RozeOuderschapsvormen-door-MdG-juni-2020.pdf \(meerdanewenst.nl\)](#).

Draagouderschap: casus

De huidige knelpunten worden goed geïllustreerd door een casus die gedeeld werd. Een werknemer is met behulp van een draagouder vader geworden en tegen beperkingen in het verlof aanliep. Gezien geen van de twee feitelijke ouders (de werknemer en diens partner) bevallingsverlof had, hadden zij ieder slechts recht op geboorteverlof (1x het aantal werkuren per week). Het kind zou dan met 5 dagen oud (of 10 dagen oud wanneer het verlof van beide partners achtereenvolgens opgenomen zou worden) naar een opvang moeten. Terwijl er vanuit medische overwegingen aanbevolen wordt een kind pas met 6 maanden naar een opvang te laten gaan. Als hij of zijn partner zelf de zwangerschap had volbracht, dan had het bevallingsverlof uitkomst geboden.

De werkgever stelde voor dat de werknemer het verschil met de inzet van andere verlofvormen (zoals ouderschapsverlof of aanvullend geboorteverlof) kon overbruggen. Daarmee kon deze periode inderdaad overbrugt worden, maar in tegenstelling tot bevallingsverlof zitten daar financiële gevolgen aan. Tijdens deze verlofvormen wordt de werknemer niet doorbetaald door de werkgever. De werknemer heeft een gedeelte van deze periode recht op een uitkering van het UWV die maximaal 70 procent van het dagloon is. Bovendien zal door de inzet van ouderschapsverlof de werknemer in de daaropvolgende jaren minder ouderschapsverlof beschikbaar hebben. De werknemer vergelijkt zijn situatie met de situatie waarin de zwangerschap volbracht wordt door één van de ouders en concludeert dat zijn gezin benadeeld wordt.

Draagouderschap: geboorteverlof

Hoewel het in deze casus niet speelde, blijkt dat bij inzet van een draagouder het recht op geboorteverlof onvoldoende inclusief is. Verlof is beschikbaar mits je de partner bent van degene die de zwangerschap volbrengt of als je het kind erkent.¹⁹ Daarmee is deze regeling niet inclusief voor verschillende vormen van draagouderschap. Het erkennen van het kind kan maximaal door één van de feitelijke ouders gedaan worden. Wanneer de draagouder getrouwd is of een geregistreerd partnerschap heeft, vereist ook het erkennen door één van de feitelijke ouders meer werk. Daarnaast moet minstens één van de feitelijke ouders het kind adopteren, maar de adoptie kan pas plaatsvinden als het kind één jaar oud is.²⁰ Het adoptieverlof en geboorteverlof zijn vergelijkbaar (beide in totaal 6 weken), maar de timing van het adoptieverlof sluit bij een draagouderschap niet aan bij de werkelijke behoefte van de feitelijke ouder.

Wettelijk gezien hebben twee feitelijke ouders bij de inzet van een draagouder nooit vanaf de geboorte allebei recht op geboorteverlof vanwege de bestaande regelingen.²¹ Geboorteverlof is in deze situaties afhankelijk van de keuze van de werkgever en diens bereidheid de kosten op zich te nemen, zoals geregeld is in de cao van het UWV zelf: 'Voor geboorteverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met medewerkers die duurzaam de verzorging en opvoeding van een pasgeboren kind op zich genomen hebben.'^{22,23}

Pleegzorg

Voor adoptie- en pleegzorg is in de huidige cao een aparte paragraaf, ondanks dat hier ook al wettelijke regelingen voor zijn. Het is voor de laagdrempelige aanvraag bevorderlijk dat de wettelijke bepalingen hier genoemd staan. In aanvulling op de wettelijke adoptie- en pleegzorgverlof en in aanvulling op ouderschapsverlof, pleit de klankbordgroep voor verlof bij het vertrek van een pleegkind. Ook dat is een periode van aanpassen voor het hele pleeggezin. Dit zou onder bijzonder verlof kunnen worden opgevangen. Dit is niet in de WAZO opgenomen en zou voor rekening van de werkgever komen.

¹⁹ (Rijksoverheid, n.d.)

²⁰ (Blok, n.d.)

²¹ (Meer dan gewenst, 2022)

²² (Hogenkamp, 2023)

²³ (Cao UWV, 7:6.4)

Aanspreekvormen

In hoofdstuk 3 wordt aanbevolen om naar de werknemer te verwijzen met 'je', om zo genderaanduidingen te voorkomen in aanspreekvormen. Het advies is om hier ook op te letten voor het onderdeel ouderschap. Mocht daar toch van afgeweken worden, houd er dan rekening mee dat een werknemer die een zwangerschap doormaakt en eventueel borstvoeding geeft, niet per se aangesproken dient te worden met 'zij' en 'haar'; denk hierbij aan trans mannen met baarmoeder en non-binaire werknemers.

Voorbeelden uit andere cao's

Hieronder illustreren we manieren om verlof in de cao op te nemen aan de hand van andere cao's. Met uitzondering van Cao Sociaal Werk betreffen onderstaande voorbeelden verbredingen van de WAZO waarbij de bijkomende kosten voor rekening van de werkgever komen:

- **Meerouderschapsregeling**
In de Cao FNV organisaties worden ouderschapsregelingen uitgebreid naar elke ouder die een 'duurzaam en gezamenlijke huishouding heeft met de juridische ouder van het kind'. FNV organisaties vraagt om een notariële akte of een getekende verklaring van de gezinsleden. Door deze regeling ontstaat ruimte voor meeroudergezinnen, maar bijvoorbeeld ook voor gezinnen waarbij juridische processen (bijvoorbeeld rondom adoptie) nog niet door beide ouders succesvol zijn afgerond. Cao Nationale Nederlanden hanteert als term 'ouders die de feitelijke zorg dragen', waardoor vraagstukken omtrent juridisch en biologisch ouderschap ontweken worden.
- **Aanvullend verlof, als ander verlof niet geldt**
Bij Cao Deloitte bestaat de nieuwe verlofoptie 'Rainbow Family Policy', die bedoeld is voor werknemers die direct betrokken zijn bij de zorg voor een (nieuw) kind in het gezin, maar die niet in aanmerking komen voor het wettelijk (extra) geboorteverlof. In lijn met het huidige ouderschapsverlof voor wettelijk erkende, niet-geboorte ouders, bedraagt dit ook zes weken. Eventuele kosten zijn voor de werkgever, maar het kan mogelijk ook benut worden om onwettelijk geboorteverlof voor te schieten, en dit te compenseren wanneer de werknemer wettelijk adoptieverlof toegekend krijgt.
- **Intentie benoemen in de cao**
De Nationale Nederlanden heeft in de cao expliciet beschreven wat het uitgangspunt is: 'Verder vinden we bij NN dat alle ouders die de feitelijke zorg voor een kind dragen, recht hebben op hechting en binding met het kind, ongeacht de samenstelling van het gezin.' Een dergelijke boodschap laat zien wat het onderliggende doel is wat nagestreefd wordt, en waar (bij het maken van maatwerk) naartoe gewerkt dient te worden.
- **Vereenvoudiging van verlofvormen rondom ouderschap**
Cao Sociaal Werk maakt geen onderscheid tussen ouderschapsverlof en adoptie- of pleegzorgverlof. Zwangerschaps- en bevallingsverlof valt onder 'Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid. In deze cao staat tevens in artikel 5.11B.8: 'Cao-partijen spreken een studie af om de bovenwettelijke regeling te vereenvoudigen, om deze zo vorm te geven dat deze eenvoudiger en makkelijker toepasbaar wordt zonder afbreuk te doen aan de huidige afspraken.'

Praktische consequenties en oplossingen

Om te zorgen dat er passend verlof is voor iedereen die feitelijk ouder wordt van een kind, is het opvolgen van de huidige WAZO niet toereikend. Idealiter wordt dit verlof uit de WAZO herzien, zodat verbeteringen landelijk gelden, zodat de bijkomende kosten landelijk gedragen worden en zodat eventuele bewijsvoering of (steekproef)controle niet speelt tussen werknemer en werkgever. Maar de werkgevers hoeven niet te wachten op de cao en kunnen zelf bredere regelingen

toepassen om beter aan te sluiten bij de werkelijkheid van de werknemers. Deze mogelijkheden worden geconcretiseerd in onderstaande oplossingsrichtingen.

Afwegingen in oplossingsrichtingen

MINIMAAL ESSENTIEEL: Verlofdag voor bevalling

- + Omdat dit onder calamiteitenverlof valt en geen nieuwe verlofsoort vormt, is het makkelijk te implementeren
- + Wensouders krijgen ook de ruimte voor het verwelkomen van hun kind, en daar is duidelijkheid over
- + Het gaat slechts om één extra dag en het is denkbaar dat het verlof hier al voor wordt ingezet en dat er dus geen extra kosten mee gemoeid zijn
- De kwetsbaarheid zit in de toepassing van calamiteitenverlof in plaats van geboorteverlof

MINIMAAL ESSENTIEEL: Verlof voor de feitelijke ouders als het kind na de bevalling in het ziekenhuis ligt

Bevallingsverlof kan verlengd worden wanneer het kind na de geboorte meer dan 7 dagen in het ziekenhuis is opgenomen. Maar er is geen regeling voor gezinnen waarin geen van beide ouders gerechtigd is tot bevallingsverlof. Ook het geboorteverlof zou verlengd kunnen worden in deze situatie volgens dezelfde uitgangspunten, mits er geen andere ouder betrokken is die hier al verlof voor ontvangt.

- + Feitelijke ouders krijgen zo ook de ruimte elkaar bij te staan en bijgestaan te worden als het niet goed gaat rondom hun pasgeboren kind
- + Dezelfde uitgangspunten kunnen gehanteerd worden en hoeven niet opnieuw bepaalt
- Hier zijn extra kosten voor de werkgever mee gemoeid, hoewel het aantal casussen naar verwachting gering is per werknemer

MINIMAAL INCLUSIEF: Breed formuleren

Brede formuleringen gebruiken, waarin een grote variatie aan werkelijkheden en situaties in passen. Een alternatief op 'jij of je partner krijgt een kind' is bijvoorbeeld: 'Er komt een kind bij in je gezin' (zodat ook draagmoederschap hieronder valt).

- + Brede formuleringen zijn inclusief, omdat ze zich beperken tot de essentie van de gemeenschappelijkheid waarvoor de regeling geldt. Dit geniet de voorkeur boven rijtjes opsommingen, omdat er dan alsnog vaak groepen overgeslagen worden
- + Het voordeel is dat er ruimte ontstaat voor maatwerk en dat je de deur openhoudt voor het gesprek
- Het risico van inzetten op maatwerk is dat het de ruimte biedt voor willekeur en handelen naar vooroordelen

REDELIJK INCLUSIEF: Verlof bij een nieuw kind in het gezin, als ander verlof niet geldt

- + Met de brede formulering 'bij een kind dat nieuw in hun gezin' dek je de doelgroep
- Het was mooier geweest als er ofwel één uniforme regeling is die breed genoeg geformuleerd is dat het voor iedereen werkt of anders dat er voor verschillende situaties passende regelingen benoemd zijn

REDELIJK INCLUSIEF: Meerouderschapsregeling

- + Sluit goed aan bij meeroudergezinnen.
- + Door de meerouderschapsregeling is het toereikend wanneer één van beide wensouders juridisch ouder kan worden, hetgeen in sommige gevallen veel sneller geregeld is (omdat er dan bijvoorbeeld niet op formele adoptie gewacht hoeft te worden).
- Om misbruik van de regeling tegen te gaan, zou een notariële akte of getekende verklaring vereist kunnen worden door de werkgever (zoals bij Cao FNV Organisaties). Maar deze controlerende ondertoon wordt ook niet gevraagd van andere werknemers die ouder van een kind worden en deze ondertoon zou idealiter vermeden moeten worden.

INCLUSIEF: 'Ouders die de feitelijke zorg dragen'

Met deze terminologie (zoals ook al toegepast in de Cao FNV Organisaties), zou je de toepassing van geboorteverlof en ouderschapsverlof verbreden zodat dit primair aansluit bij de werkelijkheid rondom ouderschap, in plaats van bij de papieren werkelijkheid.

- + Betere aansluiting bij de werkelijkheid van alle gezinnen (met name regenbooggezinnen).

INCLUSIEF: Intentie en geest van de cao omtrent kinderen (krijgen) benoemen in de cao

- + Zonder verdere regelingen en complexiteit toe te voegen ontstaat er een handvat voor werknemer en werkgever om een oplossing te vinden.
- + De nadruk blijft op maatwerk en het gesprek.
- Een concreet recht met een regeling biedt een werknemer meer rugdekking en duidelijkheid dan een intentie.

INCLUSIEF: Expliciete toepassingen benoemen

Juist om handelen naar willekeur en vooroordelen te voorkomen is het wenselijk om ook expliciet te zijn. Tegelijkertijd is het ook goed om expliciet te zijn door voorbeelden te geven over hoe verlof ingezet mag worden. Bijvoorbeeld door aan te geven dat geboorteverlof bedoeld is voor ouders en verzorgers (ongeacht of zij de *juridische* ouders zijn).

- + Het heeft oog voor de impact en de waarde van een gebeurtenis.
- + Het werkt drempelverlagend doordat het aangeeft dat de weg al is vrijgemaakt.
- Het nadeel van expliciet benoemen is dat je nooit alle situaties expliciet benoemt, en dat groepen uitgesloten kunnen worden. Daarom is het goed om er op te letten dat er diverse voorbeelden gebruikt worden.

INCLUSIEF: Vereenvoudiging van verlofvormen rondom ouderschap

- + De volgende indeling creëert duidelijkheid. Zwangerschaps- en bevallingsverlof vallen beiden onder de fysieke gesteldheid van de werknemer die zwanger is en valt onder tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en geboorteverlof bedraagt allemaal 6 weken (varieert in de periode wanneer het op te nemen is) en gaat om het verwelkomen van een kind dat niet door deze werknemer gedragen is. En ouderschapsverlof geldt voor alle ouders.
- + Eenvoudige verwoording schept duidelijkheid voor iedereen en is met name van meerwaarde voor werknemers die minder vaardig zijn met de Nederlandse taal.



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Het is belangrijk dat feitelijke ouders niet tussen wal en schip vallen en er geen ongelijkheid bestaat in de eerste periode dat er een kind in een gezin komt. Bijvoorbeeld omdat sommigen noodgedwongen zelfgespaard vakantieverlof moeten inzetten om binding met hun kind te bewerkstelligen of omdat zij financieel benadeeld worden. Daarom adviseert Movisie het volgende:

- Breid binnen de cao de toepassen van regelingen uit naar alle **ouders die de feitelijke zorg dragen** voor een kind en die een duurzaam, gemeenschappelijk huishouden heeft met een juridische ouder van een kind, dus ook bij meerouderschap en draagmoederschap. Zo sluit de cao aan bij de leefwereld van alle werknemers;
- **Benoem de geest van de cao** omtrent kinderen en kinderen krijgen, zodat willekeur, afhankelijkheid van welwillendheid en handelen naar vooroordelen voorkomen wordt. Dat kan bijvoorbeeld in de inclusieboodschap door te verwijzen naar de werk-privébalans, in het alledaagse leven, bij calamiteiten en bij grote levensgebeurtenissen, zoals het verwelkomen van een kind. Zo hebben werknemers en werkgevers meer handvatten om het gesprek mee aan te gaan en het maatwerk te bepalen, bijvoorbeeld omtrent verlof bij de bevalling van een draagmoeder of bij opname in het ziekenhuis van een pasgeboren kind;
- **Benoem expliciet de brede toepassingen** van regelingen, bijvoorbeeld in voorbeelden over verlof. Dat werkt drempelverlagend;
- **Vereenvoudig de omschrijving van regelingen waar mogelijk** door het SER-advies te volgen en de WAZO kort samen te vatten in de cao zodat werknemers en werkgevers niet zelf op zoek hoeven te gaan. Zie het voorbeeld in Cao Kinderopvang Werkt. Of verwijs naar de te publiceren WAZO-brochure met een hyperlink;
- Gebruik bij de uitbreiding van regelingen **formuleringen die specifiek zijn en daardoor ook breed toepasbaar zijn**. Richt je op de essentie en het doel van een regeling, zoals: 'Er komt een kind (bij) in je gezin' in plaats van: 'Jij of je partner krijgt een kind'. Zo wordt het duidelijk wat de bedoeling is van een regeling zonder beperkingen op te leggen die ontstaan uit aannames. Het kind is immers niet altijd via geboorte verbonden aan de werkelijke dagelijkse ouders (zoals bij draagouderschap).

6.2 Zorgverlof

Vraagstelling

In de Cao Gemeenten/SGO (2023) wordt zorgverlof benoemd in hoofdstuk 6, paragraaf 2, artikel 6.7 en 6.8. De onderstaande vragen zijn aan het licht gekomen bij de analyse van het hoofdstuk op inclusiviteit.

- **Voor welke relaties zou kortdurend en langdurend zorgverlof opgenomen moeten kunnen worden?**
- **Spelen gender en culturele achtergrond een rol bij de ervaring van mantelzorg en heeft dit mogelijk ongelijke consequenties?**

Belangrijkste knelpunten volgens de klankbordgroep

In hoofdstuk 6 van de cao gaat paragraaf 2 over verlof en paragraaf 2.2. over WAZO verlof. Dat betekent dat hier verdere invulling wordt gegeven aan hetgeen in de WAZO is geregeld. Het doel kan wel zijn om de cao inclusief te maken, maar dat is gebonden aan wettelijke kaders vanuit de WAZO.

In artikel 5.1 lid a t/m f wordt een opsomming gegeven voor personen waarvoor zorgverlof kan worden gekregen. Deze opsomming wordt als te beperkt ervaren. Echter, in lid g staat dat er recht is op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon, waar- onder ook wordt verstaan: 'Degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.' Dit geeft mogelijkheden voor meer soorten relaties dan in lid a t/m f geïmpliceerd en daarmee voor inclusiviteit.

In de klankbordgroep kwam naar voren dat mensen soms te maken hebben met zaken die op de grens liggen van wat geschaard wordt onder ziekte. Zo werd gesproken over de transitie van een kind en wat hier allemaal bij komt kijken. Kijkend naar het bovenstaande is in zo'n geval mogelijk niet zozeer het probleem of het onder de WAZO definities valt, maar of je in zo'n geval als werknemer beroep durft te doen op de regelingen rond zorgverlof.

Er werd ook ingebracht dat het taalgebruik rond mantelzorg en zorgverlof te veel lijkt te duiden op een vrijwillige keuze. Strikt genomen is het natuurlijk vrijwillig, maar zo voelt het voor werknemers niet. Hier kan rekening mee worden gehouden in het taalgebruik door te omschrijven dat we hier op een bepaald moment in het leven ervaring mee kunnen krijgen.

Een ander probleem dat de klankbordgroep noemde, is hoe werkgevers om moeten gaan met gevallen van mantelzorg bij chronische zieken waardoor werknemers regelmatig perioden van zorg verlenen. De huidige wetgeving kan hieraan tegemoet komen, aangezien het maximale verlof verspreid over het jaar opgenomen kan worden. Sommige problemen zijn langjarig. Het vraagt veel van de werknemer, maar daardoor vraagt het ook flink wat inschikken en flexibiliteit van de werkgever.

Toch, stelde de klankbordgroep, moet in acht genomen worden dat het mogelijk maken van zorgverlof een belangrijke positieve invloed kan hebben op iemands duurzame inzetbaarheid op de langere termijn. Niet alleen in het belang van de werknemer, maar ook van de werkgever.

De klankbordgroep gaf wel aan dat het geven van mantelzorg niet gelijk verdeeld is onder de werknemers, maar dat ze niet direct zagen hoe hierover iets in de cao opgenomen zou kunnen

worden. De deelnemers bevestigden wat ook uit landelijke cijfers bekend is: vrouwen, en vooral vrouwen die opgegroeid zijn in een cultuur waarin het de rol van kinderen is om de ouders te verzorgen, worden zwaarder belast.²⁴ Zeker wanneer ouders in het buitenland wonen, kan dit veel vragen van de werknemer.

Praktische consequenties en oplossingen

In meerdere cao's wordt uitgelegd hoe de werknemer samen met de leidinggevende een plan kan opstellen. Hiermee wordt een duidelijk handelingsperspectief gegeven, wat de werknemers kan ondersteunen bij het formuleren van hun vraag. In één van de cao's wordt aangeboden dat hier een externe vertrouwenspersoon in kan ondersteunen. Dit is nuttig omdat er in de klankbordgroep ook op gewezen werd dat een dergelijk gesprek over mantelzorg over het algemeen wordt gevoerd op een moment dat mensen kwetsbaar zijn. Het helpt iedereen, maar helemaal iemand die zich extra kwetsbaar voelt door eerdere ervaringen met vooroordelen, stereotypen of discriminatie.

De minimale elementen voor een mantelzorggesprek, die ook in de WAZO terugkomen, zijn de start (voor zo ver dat op tijd aangegeven kan worden) van het geven van mantelzorg, de inschatting van duur en intensiteit, de benodigde vrijstelling van arbeidsuren en inzet van verlofmogelijkheden. In de andere cao's worden voorbeelden gegeven waarover het plan nog meer kan gaan: aanpassing van de werktijden, één of meer dagdelen thuiswerken, flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen, tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakroulatie, flexibel werken, betaald verlof (zoals kortdurend zorgverlof), onbetaald verlof of tijdelijke vermindering van de arbeidsduur of hulp van een mantelzorgmakelaar. Net als bij andere vormen van verlof of bijvoorbeeld feestdagen, geldt hierbij dat er verschil is tussen de mate van flexibiliteit die inherent is aan de functie en/of rol van de werknemer. Juist voor de banen van praktisch opgeleide werknemers zou wel eens een kleinere mate van flexibiliteit kunnen gelden. Inclusie betekent ook dat hier oog voor is.

Tijdens het gesprek kan aandacht worden besteed aan de verschillen in verwachte rollen van werknemers die mantelzorg verlenen, die deels ook gerelateerd zijn aan maatschappelijke verschillen. Voelt de werknemer extra druk doordat de verwachting van de omgeving is dat zij het grootste deel van de mantelzorg op zich nemen als vrouw, als dochter of schoondochter? Speelt de culturele achtergrond hierin mee? Hoe kunnen werknemer en werkgever hier rekening mee houden? Heeft de werknemer mantelzorgtaken in het buitenland? Wat betekent dit voor het opnemen van verlof?

Vanuit de klankbordgroep werd meermaals gesproken over nut en noodzaak van maatwerk. Tegelijk werd opgemerkt dat maatwerk ook impliceert dat de werknemer afhankelijk is van de welwillendheid van werkgever, leidinggevende en/of HR-afdeling. En waar mensen afhankelijk zijn van welwillendheid kunnen vooroordelen en stereotypen van invloed zijn. Het idee uit de Cao FNV Organisaties om de ondersteuning van een externe vertrouwenspersoon aan te reiken lijkt dan ook een mooie manier om een extra paar ogen mee te laten kijken. En werknemers in een kwetsbare situatie te ondersteunen.

²⁴ (MantelzorgNLpro, 2024; VZInfo, 2023)

Afwegingen in oplossingsrichtingen

MINIMAAL ESSENTIEEL: Verduidelijken van verschillende vormen van regelingen

- + Voor alle werknemers is het lastig om wijs te worden uit de verschillende regelingen en bijpassende voorwaarden. Het is helpend om deze op een rij te zetten, ook als zaken al in de WAZO vermeld worden.
- + Juist voor werknemers die vanwege beperking of taalachterstand moeite hebben met het begrijpen van ingewikkelde regels, is zo'n lijst met regelingen helpend.
- Als de WAZO verandert, moet de cao worden bijgesteld.

MINIMAAL ESSENTIEEL: In taalgebruik rekening houden met de gevoelde niet-vrijwillige aard van mantelzorg

- + Voor alle werknemers geldt dat mantelzorg hen kan overvallen en als zodanig niet voelt als iets vrijwilligs. Dat erkennen helpt om de cao voor werknemers herkenbaarder te maken.
- + Voor vrouwen, en vooral voor vrouwen met ouders die uitgaan van de verzorging door kinderen in plaats van formele zorg, is zulk taalgebruik beter aansluitend op hun gevoelde situatie.
- Werknemers moeten ook worden erkend en versterkt in hun keuzevrijheid en autonomie. Mantelzorg alleen als plicht definiëren is ook niet passend en versterkt mogelijk nog de last van de verwachtingen.

MINIMAAL ESSENTIEEL: Uitnodigen tot gesprek over invulling

- + Om rekening te kunnen houden met de diversiteit aan achtergronden, gezins- en familiesamenstellingen en huishoudens is een gesprek nodig over de invulling.
- Zo'n gesprek is in principe heel inclusief, maar de opstelling van de HR-adviseur en/of leidinggevende is hierin cruciaal.

INCLUSIEF: Aanbod van ondersteuning bij gesprek over invulling zorgverlof

- + Door aan te bieden dat iemand ondersteuning kan krijgen bij het invullen van zorgverlof en het gesprek hierover, worden mensen die om uiteenlopende redenen moeite hebben met het opstellen van plannen of een gesprek aangaan in een meer gelijkwaardige positie gebracht.
- + Het faciliteren van een gesprek bevordert inclusie omdat iemand in een kwetsbare situatie eveneens onder zware cultureel bepaalde druk kan staan waardoor de persoon beperkte capaciteit kan ervaren om zelfstandig plannen te maken.



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om inclusie te bevorderen bij zorgverlof, adviseert Movisie samenvattend:

- **Neem in de cao op** dat de werkgever in gesprek met de werknemer op een rij zet wat er nodig is aan verlof en wat voor andere oplossingen kunnen helpen, zoals taken en rollen tijdelijk aanpassen. Elementen van dit gesprek zijn (in navolging van andere cao's):
 - **Minimale elementen:** de start (voor zo ver dat op tijd aangegeven kan worden) van het geven van mantelzorg; de inschatting van duur en intensiteit; de benodigde vrijstelling van arbeidsuren;
 - **Optionele elementen:** aanpassing van de werktijden, één of meer dagdelen thuiswerken, flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen, tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakroulatie, flexibel werken, betaald verlof (zoals kortdurend zorgverlof), onbetaald verlof of tijdelijke vermindering van de arbeidsduur en/of hulp van een mantelzorgmakelaar;
 - Belangrijk is hierbij de verschillen te erkennen tussen uitvoerende en beleidsfuncties en werknemers met mantelzorgtaken binnen en buiten Nederland.
- **Neem in de cao op** dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een mantelzorgadviseur te betrekken of een vertrouwenspersoon mee te nemen naar bovenstaand gesprek. Houd hierbij ook het advies *combinatie werk en mantelzorg* in de gaten dat door de SER zal worden uitgebracht.²⁵

6.3 Persoonlijk verlof: gendertransitieverlof

Het belang van gendertransitieverlof

Gendertransitieverlof wordt in de huidige cao niet gedekt. Vaak beschikken werkgevers over weinig kennis over genderdiversiteit en transgendergerelateerde zaken zoals transitie. Daarnaast zijn trans en non-binaire personen vaak slachtoffer van pestgedrag, discriminatie en intimidatie.^{26,27} Het is daarom belangrijk dat de Cao Gemeenten/SGO oog heeft voor de kwetsbare positie van deze (potentiële) werknemers. Hoewel de klankbordgroep er geen persoonlijke ervaringen over heeft gedeeld, is het bekend dat er verschillende negatieve gevolgen ontstaan wanneer er geen verlof en faciliterende houding van de werkgever is. In die situatie kan de werknemer proberen voldoende verlof te sparen, ten koste van de werk-privébalans met alle gevolgen van dien. Een welwillende werkgever kan (gedeeltelijk) calamiteiten- of bijzonder verlof inzetten, maar de werknemer is daarin afhankelijk van de mate van welwillendheid waarbij een kans op willekeur bestaat. Of er wordt gebruikgemaakt van ziekteverzuim, terwijl er geen sprake is van ziekte. Wanneer de behandelingen niet te combineren zijn met werk, kan de werknemer zich genoodzaakt zien te stoppen met werken of besluiten (elementen van) de gendertransitie uit te stellen. Dit laatste is mede uit angst de baan te verliezen.²⁸

²⁵ (SER, 2023b)

²⁶ Onder non-binaire personen worden soms ook elementen van gendertransitie ingezet (Griffin & Van Kleef, 2023)

²⁷ (Transgender Netwerk, n.d.)

²⁸ (Transgender Netwerk, 2019)

Voorbeelden uit andere cao's

Verscheidende grote werkgevers en cao's hebben een regeling voor gendertransitieverlof. Onder meer Aegon, ASR, FNV, IKEA, KPN, Kunsteducatie, NS, onderzoeksinstituten, Philips, PostNL, PWC, Rechtsbijstand, het Rijk, SVB, Teva, universiteiten, UWV, verzekeraars, VGZ, Voedingstentrum, Volksbank, Wageningen University, Zorgverzekeraars en er loopt een pilot bij de Rijksoverheid.

Cao IKEA	Cao FNV Organisaties
<p>Verlof voor gendertransitie</p> <p>1. Als je in gendertransitie bent of gaat, heb je over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof. IKEA betaalt het maandsalaris door, tijdens de benodigde medische en niet-medische behandelingen. Als er eventueel hersteltijd nodig is, hoef je je niet ziek te melden. Hiervoor geldt een uitzondering: wanneer je een medische behandeling ondergaat (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep) met arbeidsbeperkingen als gevolg, dan valt dit wel onder ziekteverlof.</p> <p>2. Je kun het maximum aan transitieverlof in delen opnemen.</p> <p>3. Je meldt ten minste acht weken voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij IKEA dat je met transitieverlof gaat. Hierbij geef je aan:</p> <ul style="list-style-type: none">• de omvang van het verlof,• de vermoedelijke duur van het verlof,• een verklaring van een geregistreerd behandelend arts,• de ingangsdatum en, als dat van toepassing is,• de spreiding van de uren over de week. <p>Lukt het niet ten minste acht weken van tevoren? Dan meld je het opnemen van verlof zo spoedig mogelijk.</p> <p>4. IKEA gaat in principe akkoord met je verzoek om opname van het transitieverlof.</p> <p>5. Uitzonderingssituaties De afdeling People & Culture en je manager kunnen in andere gevallen dan hierboven genoemd ook betaald of onbetaald verlof toestaan. Dit kan alleen als de gebeurtenis is op een voor jou normale werkdag.</p>	<p>GENDERTRANSITIEVERLOF ARTIKEL 46</p> <p>1. Een werknemer die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband 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. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor transitie-verlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal wel onder ziekteverlof vallen.</p> <p>2. De werknemer kan het transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitie-verlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van 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</p>

Zowel IKEA als FNV Organisaties hebben in totaal 24 weken transitieverlof ingesteld die in 10 jaar tijd opgenomen kunnen worden. De 24 weken is in lijn met het advies van Transgender Netwerk en is gebaseerd op inschattingen van verschillende behandelingen en de gemiddelde duur van het herstel. In de verkenning van de transitieverlof in wet- en regelgeving staat de onderbouwing hiervan per behandeling uitgesplitst²⁹. Gezien herstellen van chirurgische ingrepen niet per se betekent dat de werknemer ook direct in staat is het werk weer volledig op te pakken, is aanvullend tijd nodig om de arbeidsuren weer op te bouwen. Daarom stelt Transgender Netwerk een maximum van 9 weken extra transitieverlof in te zetten om geleidelijke opbouw van arbeidsuren na chirurgische ingrepen mogelijk te maken. In totaal komt het maximum recht dan op 33 weken. Sommige cao's hebben ervoor gekozen die periode van opbouw van werk onder ziektewet te laten vallen. Omdat de werknemer niet daadwerkelijk ziek is en vanwege de kwetsbare positie van de werknemer aangaande contractverlenging, wordt het door Transgender Netwerk afgeraden hierop ziektedossier op te bouwen.^{30,31} De voorkeur geniet het opnemen in de cao, zoals bij Bol.com waarbij de 33 weken (24+9) wél overgenomen is in hun gendertransitieverlofregeling.

Omdat gendertransitie vaak een lang durend proces is, is het belangrijk een ruime periode beschikbaar te stellen. Bij IKEA en FNV Organisaties is hier een beperking op van een periode die maximaal 10 jaar duurt, maar een dergelijke beperking is volgens Transgender Netwerk af te raden. Het is een onnodige voorwaarde waarmee langer durende gendertransities uitgesloten worden en welke een stressor vormt voor de werknemer. Belangrijke context hierbij zijn de lange wachttijden aangaande gendertransitie. Ter illustratie: bij het AUMC is de wachttijd voor een intake drie jaar.

Tijdens het transitieverlof wordt de medewerker 100 procent doorbetaald. De kosten die daarmee gepaard zijn worden niet door UWV gedragen, gezien er momenteel nog geen wettelijke regeling is. Afwezigheid door eventuele complicaties, langer uitval en hersteloperaties vallen echter onder ziekteverzuim en daarmee worden deze kosten wél gedragen door UWV.

²⁹ (Transgender Netwerk, 2019: p. 6)

³⁰ (Transgender Netwerk, 201)

³¹ (SER, 2022)

Afwegingen in oplossingsrichtingen

MINIMAAL ESSENTIEEL: Gendertransitieverlof instellen

- + Bescherm de werknemer tegen willekeur.
- + Geeft een noodzakelijk recht aan een werknemer in een kwetsbare fase; de cao biedt dan rugdekking.
- + Schept duidelijkheid voor de werknemer en vermindert stress.
- + Onderstreept bewustzijn van impact van een dergelijk proces.
- + Verlaagt drempel naar gesprek.
- + Op basis van eerdere ervaringen bij andere organisaties en uit pilots, blijkt de financiële impact laag te zijn, omdat de relatieve aantallen laag zijn, en omdat het verlof verspreid over meerdere jaren wordt benut.
- + Haalt de connotatie weg dat dit ofwel een calamiteit zou zijn (zo wordt het ook niet ervaren), ofwel enkel een geneeskundige traject, ofwel dat het 'buitengewoon' is (hetgeen de situatie verbijzonderd), terwijl het voor de werknemer in kwestie onderdeel van het leven is.
- Relatief nieuwe regelingen, waarin nog veel lessen te leren zijn.

INCLUSIEF: Gendertransitieverlof instellen van maximaal 33 weken (in plaats van 24 weken)

- + Geen onterechte opbouw van ziektedossier.
- + Meer aandacht voor opbouw van arbeidsuren na chirurgische ingreep.

INCLUSIEF: Van geregistreerd behandelend arts naar huisarts

- + Drempelverlagend, omdat huisartsen makkelijker te bereiken zijn dan artsen van bijvoorbeeld een genderteam.
- + Betere bescherming van privacy. Het voorkomt dat er te veel persoonlijke informatie in het briefje komt (waar nodig kan meer informatie via bedrijfsarts verstrekt worden).

INCLUSIEF: Weglaten 10 jaar

- + Vermijd het risico dat werknemers buiten de regeling vallen wanneer de transitie langer duurt dan 10 jaar.
- + Ontneem deze medewerker van deze stressor.

INCLUSIEF: Aanmoedigen gemeenten en sgo om een transitierichtlijnen te formuleren ter bevordering van de arbeidsmarktpositie

- + In transitierichtlijnen staan heldere afspraken over onder andere wie de persoon in transitie ondersteunt, welke documenten aangepast moeten worden en hoe over de transitie gecommuniceerd wordt.
- + Met een transitierichtlijn heeft het gendertransitieverlof meer effect. Een voorbeeld hiervan is het beleid van Lush.³²

³² (Lush, n.d.)



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om ervoor te zorgen dat werknemers ten alle tijden de ruimte en veiligheid ervaren om hun transitie bespreek te maken en te laten zien dat gemeenten als (toekomstige) werkgever inclusief is op dit gebied, adviseert Movisie het volgende:

- Neem gendertransitieverlof op in de Cao Gemeenten/SGO als artikel binnen de toe te voegen paragraaf *Persoonlijk Verlof*, conform de indeling van het SER advies.
- Neem bestaande regelingen uit andere cao's als voorbeeld.
- Hanteer het door Transgender Netwerk geadviseerde verlof van maximaal 33 weken, zodat er ook ruimte is voor opbouw van arbeidsuren en de werknemer niet onterecht een ziektedossier opbouwt bij herstel.
- Houd balans tussen het dichttimmeren van de regeling en flexibele toepassing ervan. Gendertransitie is een persoonlijk proces dat voor elke werknemer anders eruit zal zien. Er kan vaak niet vooraf tot in detail aangegeven worden wat wanneer nodig is.
- Blijf reflectief op de regeling met het oog op doorontwikkelen naar een breed passende regeling, in samenspraak en overleg met betrokkenen en belangenorganisaties als Transgender Netwerk.



Beleidsmatig advies

- Stimuleer actief bewustwording over genderdiversiteit en transgender gerelateerde onderwerpen onder werkgevers en werknemers om inclusieve werkomstandigheden in de dagelijkse praktijk te bevorderen. Het beleid van Bol.com met praktische tips en bewustwordingscampagnes dient hierin als voorbeeld.
- Moedig gemeenten en sgo aan om transitierichtlijnen te formuleren (zie hierboven).

6.4 Persoonlijk verlof: Overig

Vraagstelling

Voor bepaalde situaties kunnen specifieke regelingen gemaakt worden, omdat er een redelijk generieke basisbehoefte aan ten grondslag ligt (zoals zwangerschapsverlof). De generieke regelingen die overeengekomen zijn, zijn gebaseerd op de behoeftes van de meerderheid. De regelingen zijn niet gemaakt om specifiek mensen in kwetsbare posities te voorzien in hun behoeftes, terwijl hun behoeftes in dezelfde situatie heel anders kunnen zijn. Bovendien zullen de regelingen die er zijn nooit volledig aansluiten bij de behoeftes van alle werknemers. Niet alleen vanwege de diversiteit van de werknemers, maar ook omdat zowel de samenstelling van de werknemers als hun omstandigheden continu veranderlijk zijn. Ook hier geldt dat met name de werknemers in een kwetsbare positie en de werknemers in een minderheidspositie het minst aansluiting vinden bij de generieke regelingen.

De theorie over intersectionaliteit ofwel kruispuntdenken van hoogleraar Kimberlé Crenshaw draagt bij aan het besef dat ieders positie uniek is door de kruising (of intersectie) van verschillende diversiteitsfactoren. Dit kan betekenen dat personen op verschillende manieren kwetsbaar

kunnen zijn of juist privilege kunnen ervaren.³³ Voor regelingen in een cao betekent dit dat een gebeurtenis of opeenstapeling van gebeurtenissen in het leven van de ene werknemer een heel andere impact kan hebben voor de andere werknemer. Wanneer een werknemer zekerheid, stabiliteit, een sterk sociaal netwerk en toereikende financiële middelen heeft, dan zijn tegenslagen immers een stuk makkelijker op te vangen, dan voor de werknemer die deze zaken in mindere mate heeft. Om aan te kunnen sluiten bij de daadwerkelijke leefwereld van de individuele werknemers, is het noodzakelijk om arbeidsvoorwaarden te hebben waarmee maatwerk geleverd kan worden. Door maatwerk te leveren, wordt tegemoetgekomen aan de behoeftes die voortkomen uit intersectionaliteit, omdat de daadwerkelijke leefwereld als uitgangspunt wordt genomen. Een waardevol middel voor maatwerk is persoonlijk verlof dat niet hoeft te passen in een vooraf opgestelde categorie.

Los van de diversiteitsfactoren speelt ook het onderscheid per rol, functie en afdeling een belangrijke rol. Voor een beleidsmedewerker zal het eenvoudiger zijn om zonder specifieke regeling alsnog flexibel om te gaan met werk, bijvoorbeeld door later uren of dagen te compenseren. Voor meer uitvoerende functies en taken die afhankelijk zijn van roosters of openingstijden en waarin de werknemer minder regie kan nemen, is er een grotere afhankelijkheid van de werkgever. Zonder arbeidsvoorwaarden die daaraan tegemoet komen, is er een hoge drempel en weinig rugdekking voor werknemers die in de knel komen door levensgebeurtenissen die buiten de generieke verlofregelingen. Zowel de werkgever als de werknemer heeft geen baat bij deze uitkomst. De onderliggende vraag luidt:

Is er voldoende ruimte, begrip en flexibiliteit voor de individuele behoeftes?

Belangrijkste knelpunten

In de klankbordgroep kwamen verschillende situaties naar voren waarbij verlof gewenst is, maar waar nu nog geen arbeidsvoorwaarden voor zijn opgenomen in de cao: menstratieverlof, overgangsverlof, zelfzorgverlof en verlof bij veeleisende situaties, bijvoorbeeld ondertoezichtstelling van een kind of beëindiging van pleegzorg. Dat kan opgevangen worden door persoonlijk verlof. Het persoonlijk verlof is niet wettelijk geregeld en hangt af van de afspraken tussen werkgever en werknemer.

In de Cao Gemeenten/SGO staat niets gespecificeerd voor verlof bij persoonlijke situaties. Door er echter niets over af te spreken in de cao, wordt er door werknemers een drempel ervaren om er een beroep op te doen. Ook voor de werkgever is het goed om een idee te hebben van het uitgangspunt en de geest van het persoonlijk verlof. Meer duidelijkheid en bekendheid is daarom wenselijk. In de praktijk kan ziekteverlof, calamiteitenverlof of bijzonder verlof toegepast worden, afhankelijk van de situatie, het initiatief van de werknemer en de inschatting van de werkgever (HR-afdeling). Maar zonder voorbeelden of richtlijnen is de toepassing afhankelijk van de assertiviteit van de werknemer om initiatief te nemen en persoonlijke behoeftes te bespreken. Daarnaast is het ook volledig open voor de willekeur en vooroordelen van de werkgever. Zonder duidelijk benoemen van de mogelijkheden, blijven behoeftes van werknemers in de onuitgesproken of, bij sommige onderwerpen, zelfs in de taboesfeer. De klankbordgroep geeft aan dat dit zonde is, want daardoor worden de gesprekken niet gevoerd. Terwijl het goed denkbaar is dat uit zulke gesprekken pragmatische en realistische oplossingen voortkomen die in het belang zijn van de werknemer én de werkgever. Want het welzijn van de werknemer privé beïnvloedt het werk en andersom.

³³ (Thissen, 2023)

Afwegingen in oplossingsrichtingen

MINIMAAL ESSENTIEEL: Toevoegen van persoonlijk verlof als verlofsoort in de cao

- + Verlaagt de drempel om er een beroep op te doen.
- + Door voorbeelden zoals overgang en/of menstruatie op te nemen vermindert het taboe op verlof omtrent lichamelijke ongemakken. Cao Rijk heeft hier afspraken over gemaakt in 2024.³⁴
- + Door voorbeelden omtrent veeleisende privé-situaties (in relatie tot bijvoorbeeld zelfzorg of een veeleisend gezinsleven) op te nemen, nodig je werknemers uit preventief te handelen en escalatie te voorkomen.
- Door mogelijkheden te benoemen, kan het onbedoeld de indruk wekken dat dit een volledige dekkende lijst is met de mogelijke toepassingen.



Advies over inhoudelijke aanpassingen in de Cao Gemeenten/SGO

Om aan te kunnen sluiten bij de daadwerkelijke leefwereld van de individuele werknemers en behoeftes die resulteren uit intersectionaliteit, is het noodzakelijk om arbeidsvoorwaarden te hebben waarmee maatwerk geleverd kan worden. Een waardevol middel voor maatwerk is persoonlijk verlof. Daarom adviseert Movisie:

- **Voeg persoonlijk verlof toe als verlofregeling in de cao**, in lijn met het SER-advies, waarmee maatwerk mogelijk wordt gemaakt voor diversiteit aan werknemers en situaties;
- **Gebruik daarbij geen specifieke labels**, zo blijft er ruimte voor individuele situaties en behoeftes;
- **Zorg ervoor dat er een breed scala aan mogelijke toepassingen** bekend is bij werknemers en werkgevers.

³⁴ (Cao Rijk, 2024)

7. Aanvullende thema's

Dit hoofdstuk bespreekt thema's die door de klankbordgroep zijn aangedragen en die ofwel momenteel nog geen aandacht hebben in de cao of die formeel buiten het kader van deze opdracht vielen, maar die Movisie desondanks deelt als waardevolle bijvangst. In het algemeen beveelt Movisie de cao-tafel aan verdere verkenning uit te voeren naar deze thema's om te zien hoe deze vorm kunnen krijgen. In dit hoofdstuk worden **zowel adviezen voor inhoudelijke aanpassingen in de cao als beleidsmatig adviezen** voor A&O Fonds Gemeenten, VNG en lokale gemeenten en sgo gespecificeerd.

Algemene inzichten:

- Zowel de projectgroep als Movisie signaleerden dat werknemers in de uitvoering met roosters (bijvoorbeeld buitendienst en baliedienst) achter bleven in de werving.
Advies voor cao-partijen en beleid: het is goed dat er peilingen worden uitgevoerd door bonden en werkgever. Daarbij is het zaak continu reflectief te zijn op wie bereikt wordt en hoe meerstemmigheid kan worden meegenomen.
- Gemeenten voeren pilots uit omdat ze niet van de standaard cao mogen afwijken.
Advies voor cao-aanpassingen en beleid: onderzoek in hoeverre er zicht is op deze pilots, door wie en hoe er geleerd kan worden van de inzichten en ervaringen die uit deze pilots komen, voor zowel cao-aanpassingen als beleid.
- De cao is over het algemeen heel breed opgezet en daarmee veelal inclusief. Het risico hierbij is wel:
 - Inclusieve behandeling is afhankelijk van mate van welwillendheid van werkgevers en leidinggevenden;
 - De verantwoordelijkheid wordt bij lokale gemeente en werknemer gelegd.
Advies voor beleid: door bovenstaande risico's moet de cao gezien worden als onderdeel van een groter proces of een cultuuromslag dat binnen de sector in gang wordt gezet richting inclusief werken. Maatregelen en instrumenten om die cultuuromslag een impuls te kunnen geven, zijn: visiestukken (bijvoorbeeld: visiestuk van de Vereniging Werken voor Waterschappen), monitoren van interne diversiteit, verzamelen ervaringen van medewerkers over sociale veiligheid en inclusie, trainingen, bewustwordingscampagnes voor middenmanagement, exitgesprekken en objectief werven en selecteren.
 - In relatie tot de cao kan gedacht worden aan: uitwisselen ervaringen HR-afdelingen hoe met cao-gerelateerde vragen om te gaan, de rol van vertrouwenspersonen uit te breiden en bewustwording vergroten onder leidinggevenden/middenmanagement.
 - De cao-partijen wordt geadviseerd te verkennen hoe de inclusieboodschap verbonden kan worden aan de functie van gemeenten en de eed of gelofte voor ambtenaren, zodat de sociale normstelling bewust meegenomen wordt in hun werkzaamheden.

Institutionele discriminatie

Discriminatie is in de klankbordgroep niet expliciet ter sprake gekomen, mogelijk vanwege de selectie aan deelnemers of aan de gevoeligheid van het thema. Uit de onderzoeken van Movisie blijkt dat discriminatie voorkomt op de werkvloer en dat instituties gestoeld zijn op structuren met ingebakken mechanismen die onderscheid maken op basis van achtergrond, kleur, leeftijd, gender en religie – ook wel institutionele discriminatie genoemd.^{35,36} De volgende aandachtspunten rondom institutionele discriminatie zijn belangrijk omdat een inclusieve cao het eigen doel

³⁵ (Felten & Daru, 2023)

³⁶ (Kros et al, 2023)

niet waar kan maken wanneer structuren gelijkwaardige en volwaardige kansen van werknemers blijven belemmeren.

Advies voor totstandkoming cao en beleid: In de Cao Gemeenten/SGO staan enkele arbeidsvoorwaarden met risico op institutionele discriminatie. In de tabel staat een overzicht van de artikelen waar het om gaat en wat de mogelijke blinde vlekken en aannames kunnen zijn.

Artikel in cao	Mogelijke risico's, blinde vlekken of aannames
Artikel 1.7 Hardheidsclausule	Wees reflectief op en bewust van mogelijke risico's van willekeur bij behandeling van klachten, de gelijkheid van routes richting uitzonderingen, de totstandkoming van wat 'onevenredig nadeel' is en wat niet, en hoe transparant de totstandkoming van uitzonderingen zijn in het algemeen.
Artikel 3.1, 3.4 en 3.8 Salaris, salaristoelagen en vergoedingen	Wees reflectief op en bewust van mogelijke risico's van ongelijke toegang tot en ongelijkwaardige behandeling door middel van het systeem van functiewaardering, de subjectiviteit in omgang met voorwaarden voor toeslagen en vergoedingen en definiëring van 'bijzondere prestaties'.
Artikel 9.15 CAO ontslagcommissie	In 2024 wordt de ontslagcommissie geëvalueerd. Wees daarbij reflectief op en bewust van meerwaarde van diversiteit en meerstemmigheid van de ontslagcommissies en de wijze waarop de leden van de commissie geworven en gekozen worden.
Artikel 10.5, lid 1b: recht op na-wettelijke uitkering vervalt als niet alle benodigde gegevens zijn doorgegeven	Wees reflectief op de volgende vragen: in hoeverre leidt dit artikel tot onbedoelde uitsluiting? Het gaat mogelijk om mensen die per ongeluk fouten maken door laaggeletterdheid of stress en juist die uitkering heel hard nodig hebben, hoe kun je daar zicht op krijgen en een onderscheid maken tussen degenen die het per ongeluk doen en degenen die het met opzet doen?
Artikel 11.5, lid 3: Geschilbeslechting	Wees reflectief op mate van inspraak van werknemer bij selectie leden van geschillencommissie, de totstandkoming van selectie commissie, de mate van diversiteit en meerstemmigheid van de commissie en de gevolgen die dat kan hebben voor de gelijke behandeling van zaken. Als diversiteit niet te behalen is, ga dan na hoe er gewerkt kan worden aan bewustzijn op inclusiviteit en gelijkwaardige behandeling.
Bijlage 7: G4	Wees reflectief op de manier waarop uitzonderingen in G4 tot stand komen, de mate van zeggenschap daarbij en de perceptie van uitzondering door gemeenten buiten de G4.

Inclusieve cao en inclusieve arbeidsomstandigheden op de werkvloer

In dit rapport is meermaals onderstreept dat er een verschil kan bestaan tussen wat in een cao geschreven staat en de dagelijkse praktijk die veelal afhankelijk is van welwillendheid van collega's of leidinggevendenden.

Advies voor beleid: het is belangrijk om, naast een inclusieve cao, oog te hebben voor:

- Werving en selectie: in hoeverre worden werving en selectie beïnvloed door stereotypen en uitsluitende mechanismen? Door kritisch te kijken naar hoe er wordt geworven en geselecteerd en welke barrières er bestaan voor functies binnen de gemeentelijke organisaties, kan de samenstelling van gemeenten en sgo als geheel een betere afspiegeling worden van de samenleving. In combinatie met trainingen, zal dit de bewustwording en bespreekbaarheid van thema's rondom inclusie vergemakkelijken en uiteindelijk een positief effect hebben op de ervaren inclusiviteit van de werkvloer.
- Doorstroom, uitstroom en uitval: cijfers van doorstroom, uitstroom en uitval kunnen veelzeggend zijn voor de ervaren inclusiviteit door werknemers. Hebben alle werknemers, bij gelijke geschiktheid, evenveel kans op doorstroom en promotie naar hogere functies? Wat zijn redenen van uitstroom en uitval? En hoe kan dit voorkomen worden?³⁷

Mbo stages, werkervaringsplekken en banenafpraak

De VNG heeft het mbo stagepact ondertekend.³⁸ De klankbordgroep gaf aan zoekend te zijn in de discussie daaromtrent. In de praktijk blijkt het moeilijk voor mbo'ers om binnen te komen. Welke rol zou de cao daarin kunnen spelen?

Advies voor cao-aanpassing en beleid: onderschrijf in artikelen 2.7, 2.8 en 2.9 het belang van een actieve inclusieve werkvloer voor stages, werkervaringsplekken en banenafpraak en dat tijd voor begeleiding daarin essentieel is.

Het bieden van ruimte aan rituelen en handelingen

Hoofdstuk 5 van dit rapport adviseert de geboden gelegenheid te benadrukken voor het uitvoeren van rituelen en handelingen tijdens werktijd. Een dergelijke ruimte is al verplicht voor kolven en/of borstvoeding. Tijdens de *open space* werkvorm van de klankbordgroep bijeenkomst kwam het bieden van ruimte ter sprake om dit te kunnen faciliteren. Er zijn verschillende gemeenten die een ruimte hebben voor rituelen en handelingen. Eén gemeente heeft een ruimte geboden aan werknemers, maar de invulling daarvan is overgelaten aan de werknemers in overleg met de ondernemingsraad.

Advies voor cao-aanpassing en beleid: roep werkgevers op ruimtes voor rituelen en handelingen lokaal te regelen en geef ter inspiratie voorbeelden van gemeenten die hier al mee bezig zijn geweest, bijvoorbeeld via kanalen van vakbonden en/of VNG.

Werkinrichting in relatie tot neurodiversiteit of prikkels

De klankbordgroep gaf aan dat de populaire kantoortuinen niet inclusief zijn in het kader van neurodiversiteit of wanneer werknemers overprikkeld zijn. Iedereen zou de mogelijkheid moeten hebben om in rust te werken en zich tijdelijk af te sluiten. Hiervoor is geen diagnose of medische verklaring nodig; iedereen heeft soms behoefte aan rust en stilte om zich heen.

Advies voor cao-aanpassing: om je af te kunnen sluiten op de kantoortuin moeten *noise-cancelling* koptelefoons vergoed worden.

Advies voor beleid:

- Je wilt als werkgever faciliteiten bieden zodat neurodivergente en prikkelgevoelige werknemers passende alternatieven geboden wordt als gedeelde werkplekken en/of kantoortuinen

³⁷ (SER, 2023c)

³⁸ (Rijksoverheid, 2023)

de standaard is op de werkvloer. In de cao opnemen dat werkgevers ruimte faciliteren om stilte te bieden (bijvoorbeeld een vast percentage aan stilteruimte).

Medewerkersnetwerken

Tijdens de *open space* werkvorm die in de klankbordgroep plaatsvond werd het belang van ruimte voor medewerkersnetwerken besproken. Medewerkersnetwerken spelen volgens SER Diversiteit In Bedrijf een belangrijke rol in het bevorderen van diversiteit en inclusie in hun organisaties. Zij blijken een belangrijke motor voor de participatie van medewerkers en dragen daarmee bij aan een inclusieve werkcultuur.³⁹ Volgens de klankbordgroep zorgen medewerkersnetwerken voor veilige ruimtes en verbinding onder werknemers, belangen behartigen en decentraal signalen uit de organisatie op te halen. Uit de klankbordgroep kwamen eveneens twee voorbeelden naar voren hoe dit in de praktijk te regelen. Eén gemeente geeft dergelijke groepen een vast aantal uur. Deze groepen hebben korte lijntjes met het managementteam waardoor signalen vanuit de organisatie sneller bij het management terecht kunnen komen. Een andere gemeente stelt werknemers in de gelegenheid om deel te nemen aan soortgelijke netwerken; dit gebeurt voor de helft in werktijd en voor de andere helft in eigen tijd.

Advies voor cao-aanpassingen: om de inclusieboodschap kracht bij te zetten moet een inclusieve cao het opzetten en meedoen aan medewerkersnetwerken aanmoedigen en mogelijk maken. De cao kan dit doen door naar rato op basis van aantal fte's in een gemeente tijd te bieden voor deelname aan deze netwerken en dit expliciet op te nemen in de cao. Dit kan invloed hebben op de werktijden en moet dus ook in hoofdstuk 5 van Cao Gemeenten/SGO opgenomen worden.

Functiewaardering en promotie

Tijdens de afsluitende discussie van de tweede bijeenkomst van de klankbordgroep werd het functiehuis HR21 en de functiewaardering besproken. De vraag was of inclusief leiderschap niet gekoppeld zou kunnen worden aan promotie maken. Zijn huidige managers voldoende alert op inclusieve en gelijkwaardige manieren van werken en hoe zou je dat kunnen borgen voor de toekomst? Het is bekend dat dit volgens de wetenschap bijdraagt aan inclusie en diversiteit.⁴⁰

Advies voor cao-aanpassingen: overweeg een koppeling tussen promotie van leidinggevenden aan inclusief leiderschap door hen trainingen inclusief leiderschap te laten volgen: toekomstige managers of doorgroeiende managers zouden een x aantal trainingen moeten doorlopen voor zij promotie maken. Belangrijk is daarbij dat het beter ingebed wordt binnen taken en niet als extra's erboven komt. Een mogelijkheid is om een vaste leerlijn voor managementontwikkeling aan te bieden met daarin een stevige inclusief leiderschapscomponent.

Bekendheid van cao vergroten

In de *open space* werkvorm kwam naar voren dat er volgens de klankbordgroep winst te behalen valt om de bekendheid van de cao te vergroten onder werknemers.

Advies voor cao-aanpassingen:

- Sommige artikelen zijn best ingewikkeld geworden en daarmee voor veel mensen lastig te volgen. Dat is op zichzelf al minder toegankelijk. Maar dat is nog eens extra het geval als een naaste ernstig ziek is en er mantelzorgtaken moeten worden vervuld en de werknemer de regels rondom zorgverlof moet raadplegen. Naast het gebruik van toegankelijke taal (B1 taalniveau) is aan te raden om:
 - Voorbeelden te geven die niet stereotype zijn zodat werknemers zien wat de cao allemaal mogelijk maakt en kan ondersteunen;

³⁹ (SER Diversiteit in Bedrijf, n.d.)

⁴⁰ (Felten, 2024)

- Hyperlinks toe te voegen naar de te publiceren WAZO-brochure en andere ondersteunende artikelen;
- Visualisaties toe te voegen om complexe materie uit de cao toegankelijker te maken. *Legal design* kan daarbij helpen. Belangrijk is daarbij om goede alt-tekst te hebben zodat voorleessoftware dit ook begrijpelijk kan maken.

Advies voor beleid:

- Moedig HR-medewerkers aan presentaties te geven over specifieke onderwerpen uit de cao;
- Breng mobiele applicaties onder de aandacht waarin de Cao Gemeenten/SGO te raadplegen is op een telefoon en daarmee snel bij hand;
- Als er iets wijzigt in de cao ga daar dan actief mee de boer op en laat het voorbij komen bij weekstarts of in bulletins;
- Geef een breed scala aan voorbeelden van toepassingen van cao arbeidsvoorwaarden zodat werknemers en werkgevers bekend zijn met de mogelijkheden van de cao.

Rouwverlof

Hoewel geen onderdeel van de opdracht, willen we toch stilstaan bij het omgaan met rouw omdat dit meermaals werd genoemd en ook een link heeft met inclusiviteit. Op dit moment geeft de cao daar weinig houvast voor. Dat biedt mogelijkheden voor maatwerk, wat bij rouw passend is. Tegelijkertijd zijn er aandachtspunten die voor een inclusieve werkplek aandacht behoeven.

Advies voor cao-aanpassingen: wanneer rouwverlof wordt opgenomen in de cao, bijvoorbeeld onder het aanbevolen toe te voegen artikel *Persoonlijk verlof* in hoofdstuk 6, houd dan rekening met de diversiteit aan relaties waarin rouw kan spelen: naast de biologische relatie is de emotionele relatie veelzeggend. Het is inclusiever om maatwerk te leveren in plaats van uit te gaan van (graden van) bloedverwantschap. Daarnaast moet rouwverlof zowel gaan over de emotionele verwerking alsook de praktische kant en zorg die gevraagd wordt van naasten bij overlijden, zoals zorgen voor (materiële) nalatenschap, huisdieren of voor degenen die van de overledene afhankelijk zijn geweest.

Nawoord

De inzichten en adviezen van dit rapport waren niet mogelijk geweest zonder de deelname van de klankbordgroepleden die bereid waren zeer waardevolle en soms kwetsbare ervaringen en inzichten te delen tijdens de bijeenkomsten. Deze inzichten hebben ervoor gezorgd om de soms abstractere arbeidsvoorwaarden uit de cao dichterbij de werkbelevingen van werknemers te brengen. **Wij danken hen daar allen hartelijk voor!**

Uiteraard was de opzet van bescheiden aard en zullen de inzichten van nu ingehaald worden door nieuwe inzichten en ervaringen. Wij onderstrepen daarom dat deze opdracht idealiter de start is van een continu co-creatief proces richting een inclusieve cao voor gemeenten en sgo. De inclusieve cao is daarin geen eindstation maar een gezamenlijke reis waarin ervaringen en inzichten opgehaald blijven worden, men met elkaar in gesprek gaat, voortdurend leert en waarin er aandacht is voor de praktijk van de dagelijkse uitvoering. Samen zoeken naar inclusiviteit dus.

Gedurende de opdracht werd steeds duidelijker wat de impact van een inclusieve cao kan betekenen voor de sector, namelijk het vertrekken vanuit diversiteit als uitgangspunt, zeggenschap en een cao die rugdekking geeft aan zowel werknemers als werkgevers. Het is een belangrijke stap om de verzamelde inzichten en aangereikte adviezen in te brengen aan de onderhandelingsstafel; niet alleen vanwege de positieve impact voor huidige werknemers maar ook voor werknemers die werken bij gemeenten en sgo in de toekomst. Een inclusieve cao zal er namelijk voor zorgen dat de sector aantrekkelijker zal worden voor een diversiteit aan potentiële werknemers. Als gevolg daarvan zal een inclusieve cao een positieve impact hebben op de mate waarin gemeenten kunnen inspelen op de diversiteit van de Nederlandse maatschappij als geheel. Daarmee kan LOGA niet alleen een statement maken maar ook een voorbeeld zijn om een verschil te maken.

Als Movisie zijn wij trots dat we op deze manier een bescheiden bijdrage hebben kunnen leveren aan een werkplek binnen gemeenten en sgo voor iedereen. Een sector die op een hoger niveau een cruciale rol speelt in het vormgeven en inrichten van het publieke leven van alle inwoners van Nederland.

Bronnenlijst

- AWVN (2022) *Hoe krijgt hybride werken vorm in de cao? Een update.* <https://www.awvn.nl/hybride-werken/publicaties/hybride-werken-cao/>.
- Blok, J. (n.d.) *Draagmoederschap in Nederland: hoe zit dat eigenlijk?* <https://www.axiusadvo-caten.nl/draagmoederschap-in-nederland-hoe-zit-dat-eigenlijk/>
- Cao Rijk (n.d.) *Uitleg cao-partijen: recht op onbereikbaarheid.* <https://www.caorijk.nl/cao-rijk/uitleg-recht-op-onbereikbaarheid>.
- Cao Rijk (2024) *Akkoord over Cao Rijk 2024-2025.* <https://www.caorijk.nl/documenten/publicaties/2024/04/24/akkoord-over-cao-rijk-2024-2025>
- Cao UWV (2023) *Een cao voor alle generaties.* <https://www.fnv.nl/getmedia/a87f6358-8671-4621-bfa0-3472f440e5ad/881-uwv-cao-2023-2024-v04072023.pdf?ext=.pdf&dtim=20230804093327>.
- Duranti, A. (2011) Linguistic anthropology: the study of language as a non-neutral medium. In: Mesthrie, R., *The Cambridge Handbook of Sociolinguistics*. Cambridge University Press.
- Felten, H. (2024) *Discriminatie aanpakken op de werkvloer en in doorstroom: wat werkt volgens de wetenschap?* <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-aanpakken-op-de-werkvloer-en-doorstroom-wat-werkt-volgens-de-wetenschap>.
- Felten, H. & Broekrolofs, R. (2022) *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-12/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-dec-2022.pdf>.
- Felten, H. & Daru, S. (2023) *Wat is institutionele discriminatie?* <https://www.movisie.nl/artikel/wat-is-institutionele-discriminatie>.
- Griffin, L. & Van Kleef, N. (2023) 10 vragen over non-binaire personen. Een brede verkenning van de positie van non-binaire personen. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-03/handreiking-lhbt%2B-10-vragen-non-binair.pdf>.
- Hogenkamp, R. (2023) *Regenbooggezin? Dan hangt geboorteverlof af van werkgever.* <https://www.intermedi-air.nl/emancipatie-en-diversiteit/emancipatie/regenbooggezin-dan-hangt-geboorteverlof-af-van-werkgever?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>.
- Kastelein, C. (2021) *Inclusie en diversiteit: wat, waarom en hoe?* <https://www.movisie.nl/publicatie/essay-inclusie-diversiteit-wat-waarom-hoe>.
- Kros, K. De Winter- Koçak, S., Felten, H., Keers, T., Van de Gevel, M., Yenga, M., Van Rhemen, R., Speelman, I., Bektas, G. en Does, S. (2023) *Institutioneel racisme bij de gemeente als werkgever. Een kwalitatief onderzoek onder gemeenteambtenaren van zes gemeenten.* KIS. https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-10/Institutioneel_racisme_bij_de_gemeente_als_werkgever.pdf.
- Lush (n.d.) *Lush introduceert transitiebeleid.* <https://weare.lush.com/nl/press-releases/lush-introduceert-transitiebeleid/>.
- MantelzorgNLPro (2024) *Factsheet Mantelzorgers met een niet-westerse migratieachtergrond.* <https://www.mantelzorg.nl/pro/publicaties/wegwijzer-cultuursensitieve-mantelzorgondersteuning-voor-gemeenten-4/>.
- Martin B., Kwai-Choi Lee, C., Yang, F. (2004). The influence of ad model ethnicity and self-referencing on attitudes: Evidence from New Zealand. *Journal of Advertising*, 33(4), 27–37.

Meer dan gewenst (2022) Overzicht van roze ouderschapsvormen. Meer dan gewenst. <https://www.meer-dangewenst.nl/mdgwp/wp-content/uploads/2020/06/RozeOuderschapsvormen-door-MdG-juni-2020.pdf>.

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284.

Rijksoverheid (n.d.) *Wanneer kan ik als partner geboorteverlof opnemen?* <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/vraag-en-antwoord/wanneer-kan-ik-als-partner-geboorteverlof-opnemen#:~:text=U%20kunt%20geboorteverlof%20opnemen%20als,4%20weken%20verschuift%20daar-door%20niet.>

Rijksoverheid (2023) *Stagepact mbo 2023-2027*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-be-roepsonderwijs/stagepact-mbo>.

SER (2022) *Gendertransitiebeleid in opkomst; steeds meer draagvlak bij bedrijven*. <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/actueel/nieuws/gendertransitiebeleid#:~:text=Steeds%20meer%20bedrijven%20voeren%20een,gendertransieverlof%20een%20wettelijke%20basis%20krijgt.>

SER (2023a) *Balans in maatschappelijk verlof. Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen*. SER. <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/balans-maatschappelijk-verlof>.

SER (2023b) *Adviesvraag combinatie werk en mantelzorg*. <https://open.overheid.nl/documenten/2dc5bb37-6593-4df7-9544-bf11844c2328/file>.

SER (2024) *Kabinet volgt SER-advies over verlofstelsel*. <https://www.ser.nl/nl/actueel/Nieuws/Kabinet-verlofstelsel>.

SER (2023c) *Het moet wel werken, handreiking exitgesprekken*. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2023/hetmoetwelwerken-handreiking-exitgesprekken.pdf>.

SER Diversiteit in Bedrijf (n.d.) *Medewerkersnetwerken*. <https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitinbedrijf/kennisplatform/medewerkersnetwerken>.

Thissen, L. (2023) *Intersectionaliteit en inclusief beleid. Stop mensen niet in hokjes op basis van één kenmerk*. <https://digitalepublicaties.movisie.nl/movisies-september-2023/intersectionaliteit-en-inclusie>.

Transgender Netwerk (n.d.) *Factsheet Inclusie van trans en non-binaire mensen op de werkvloer*. <https://www.transgendernetwerk.nl/kennis/onderzoek/factsheet-inclusie-van-trans-en-non-binaire-mensen-op-de-werkvloer/>.

Transgender Netwerk (2019) *Transitieverlof in wet- en regelgeving*. <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/2023/03/20190301-Verkenning-transitieverlof-in-WAZO.pdf>.

Tu, K., Chen, S., Mesler, R. (2021) "We" are in This Pandemic, but "You" can get Through This: The Effects of Pronouns on Likelihood to Stay-at-Home During COVID-19. *Journal of Language and Social Psychology*, 40, 5/6.

Vereniging Werken voor Waterschappen (2022) *Visie 'De arbeidsverhoudingen van 2025'*. VWW. https://www.nl/sites/default/files/files/Visie%20arbeidsverhoudingen%202025%20sector%20waterschappen_maart2022.pdf.

VZinfo (2023) *Participatie | Mantelzorg*. <https://www.vzinfo.nl/participatie/mantelzorg>.

Women Inc (n.d.) *Ongelijke werk-zorgverdeling*. <https://www.womeninc.nl/knowledge/ongelijke-werk-zorgverdeling>.

Bijlage 1

Mensenrechtenkader als analysekader

Hoewel de Cao Gemeenten/SGO een cao is die wordt afgesproken tussen werknemersvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de lokale overheden, is het toch een privaatrechtelijke verhouding. Aangezien mensenrechten in eerste instantie de verplichting van de overheid bestrijken om zorg te dragen voor de rechten van haar inwoners zou je kunnen concluderen dat ze hier niet van belang zijn. Toch hebben we ervoor gekozen om ze wel te gebruiken bij het opstellen van onze adviezen. We zijn daarin niet alleen, tegenwoordig gebruiken private partijen regelmatig het kader van de mensenrechten om het eigen handelen te toetsen. Dit mensenrechtenkader is gebruikt in de analyse van de cao Gemeenten/SGO om na te gaan of de cao ongewenst onderscheid maakt tussen werknemers.

Onze mensenrechtentoets bestaat uit drie vragen:

1. Draagt de cao bij aan de belangrijkste mensenrechten gelieerd aan werk?
2. Draagt de cao bij aan gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie?
3. Draagt de cao er aan bij dat mensen zo veel mogelijk zelf kunnen beslissen over wat hen aangaat?

1. Draagt de cao bij aan de belangrijkste mensenrechten gelieerd aan werk?

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens benoemt een aantal mensenrechten met betrekking tot werk:

- Recht op werk
- Vrije keuze van arbeid
- Rechtvaardige en gunstige werkomstandigheden
- Bescherming tegen werkloosheid
- Gelijke betaling voor gelijke arbeid
- Rechtvaardige beloning
- Recht op rust en op eigen vrije tijd

In artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens staat:

1. *Eenieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.*
2. *Eenieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.*
3. *Eenieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld.*
4. *Eenieder heeft het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen.*

In artikel 24 staat bovendien: 'Eenieder heeft recht op rust en op eigen vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van de arbeidstijd, en op periodieke vakanties met behoud van loon.'

Ook in het *Handvest van de grondrechten* van de Europese Unie zijn gelijkaardige rechten in verband met arbeid opgenomen.

De meeste rechten rondom werk zijn vastgelegd in de ILO verdragen, de verdragen in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Belangrijke rechten die van invloed zijn op de cao zijn uiteraard ook de rechten op het organiseren in een vakbond en het stakingsrecht.

2. Draagt de cao bij aan gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie?

Net als bij alle mensenrechten geldt niet alleen het materiële recht, maar ook de gelijke toegang tot die rechten. Discriminatie is niet geoorloofd. Discriminatie is in Nederland met name

vastgelegd in de gelijke behandelingswetgeving, waaronder de AWGB. Deze wetgeving kent een limitatief aantal 'gronden' of persoonskenmerken die leidend zijn voor de antidiscriminatievoorzieningen, voor het College voor de Rechten van de Mens en in navolging daarvan voor de rechter. Er wordt in dit kader getoetst of er *ongeoorloofd onderscheid* wordt gemaakt. Inclusiviteit gaat echter verder en kijkt naar de uitkomsten en of die optimaal zijn voor werknemers met een diversiteit aan persoonskenmerken. Dus ook wanneer er juist geen onderscheid wordt gemaakt, waardoor de uitkomst wel ongelijk is, is van belang.

Movisie definieert inclusie als een samenleving waarin iedereen de vrijheid heeft en ervaart om binnen de kaders van de rechtstaat naar behoefte en vermogen vorm te geven aan diens leven binnen een sociaal systeem, waar: a) iedereen a priori onderdeel van is, b) dat iedereen mede kan vormgeven en c) waarin eenieder zich (h)erkend en geaccepteerd voelt als individu.⁴¹

De cao-tekst en voorwaarden moeten bijdragen aan tenminste gelijke toegang tot de bovenstaande rechten, maar zo mogelijk bijdragen aan een inclusieve werkvloer. Dus niet alleen: welke hindernissen kunnen worden weggenomen, maar ook wat helpt op de werkvloer?

3. Draagt de cao er aan bij dat mensen zo veel mogelijk zelf kunnen beslissen over wat hen aangaat?

Tenslotte toetsen we of de cao bijdraagt aan een fundamentele waarde, die in verschillende rechten en verschillende verdragen terug te vinden is: autonomie. Dat wil zeggen: kunnen mensen zo veel als mogelijk invloed uitoefenen op wat er in hun leven gebeurt?

Een bijzonder mensenrechtenverdrag is het VN-Verdrag Handicap. Dit is het laatste grote mensenrechtenverdrag van de negen grote verdragen. Mogelijk daarom is in dit verdrag veel aandacht voor de participatie van mensen met een beperking of chronische ziekte. Het gaat dan om maatschappelijke participatie, beleidsparticipatie en participatie in hetgeen dat wordt besloten en hen aangaat. De beweging van mensen met een beperking onderstreept dit met de leus 'Niets over ons zonder ons'. In het VN-Verdrag Handicap staat het weliswaar het meest expliciet, maar de principes van autonomie en zeggenschap gelden wel degelijk ook in de rest van het mensenrechtenrecht.

De cao-tekst en arbeidsvoorwaarden moeten bijdragen tot zeggenschap, uitnodigen tot deelname in de werkomgeving en moeten toegankelijk en herkenbaar zijn. Daarin werken we in lijn met het VN-Verdrag Handicap, maar streven ook een algemeen menselijke behoefte en een algemeen mensenrechtelijke waarde na.

⁴¹ (Kastelein, 2021)

Bijlage 2

Voorbeelden van inclusieve cao's

Het landschap van inclusieve cao's

Gericht op voorlopers met stappen richting inclusieve(re) cao:

- FNV Organisaties
- CAO Sociaal Werk
- CAO Gemeente Amsterdam
- CAO Rijk (lopende pilots feestdagen en gendertransitieverlof)
- CAO Werkgeversvereniging Waterbedrijven
- Nationale Nederlanden (met name voor inclusiebrede regelingen als You Matter verlof + Diversiteitsdagen)
- CAO Ikea (met name op het gebied van gendertransitieverlof)
- Bol.com (<https://careers.bol.com/nl/werken-bij/wat-je-ervoor-krijgt/>)
- Deloitte (<https://werkenbijdeloitte.nl/over-deloitte/arbeidsvoorwaarden>)
- CAO Kinderopvang Werkt
- CAO Vereniging Werken voor Waterschappen
- CAO Achmea

In kaart gebrachte thema's:

- Algemene inclusieboodschap
- Inclusieve bewoording
- Feestdagen en werktijden
- Verlofregelingen omtrent kinderen (krijgen)
- Zorgverlof
- Persoonlijk verlof
- Overig

Algemene inclusieboodschap (in preambules of voorschriften bij cao's)

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO FNV Organisaties	<p>Artikel ten behoeve van participatie SOCIAAL/ECONOMISCH KWETSBARE GROEPEN ARTIKEL 65</p> <p>1. De werkgever streeft ernaar zich extra inspanning te getroosten om arbeidsplaatsen te scheppen c.q. geschikt te maken voor groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zoals, personen uit etnische minderheidsgroepen, langdurig werklozen en personen die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, Wajongers en zal daartoe jaarlijks doch uiterlijk in november in overleg met de personeelsvertegenwoordiging de activiteiten en de daarvoor beschikbare formatieruimte voor het komende jaar vaststellen.</p> <p>2. Partijen willen een bijdrage leveren aan de verbetering van de arbeidsparticipatie van werknemers met een arbeidsbeperking. De werkgevers waarop deze cao betrekking heeft zullen zich inspannen om jaarlijks gezamenlijk ten minste drie werknemers met een arbeidsbeperking op een reguliere arbeidsplaats te laten instromen en deze werknemers zo nodig adequate begeleiding te bieden.</p>
CAO FNV Organisaties	<p>Artikel ten behoeve van gelijke behandeling, anti-discriminatie/racisme GELIJKE BEHANDELING ARTIKEL 66</p> <p>1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op het scheppen van gelijke kansen voor alle werknemers.</p> <p>2. De werkgever garandeert gelijke behandeling van de werknemers ongeacht geslacht, seksuele gerichtheid, ras of etnische herkomst, nationaliteit, politieke gezindheid, godsdienst of levensovertuiging, burgerlijke staat of samenlevingsvorm, leeftijd, arbeidsduur of andere gronden die niet relevant zijn voor de arbeidsverhouding of het behoorlijk functioneren daarin.</p> <p>3. In voorkomende gevallen treden partijen met elkaar in overleg voor het formuleren van een voorkeursbeleid.</p> <p>Advies Movisie: De formulering van de cao FNV Organisaties zou kunnen dienen als voorbeeld voor het formuleren van een inclusieboodschap als preambule van de Cao Gemeenten/SGO. Het dient tot de aanbeveling om het woord "voorkeursbeleid" niet te noemen omdat dit mogelijk tot onvrede en tweesplitsing kan leiden tussen werknemers. Beter zou zijn "inclusief beleid". Het is beter om het woord 'ras' niet te gebruiken, maar afkomst.</p>
CAO Sociaal Werk	<p>Statement in inleiding: Cao-partijen streven naar inclusieve arbeidsvoorwaarden. Dit zijn arbeidsvoorwaarden die gelijkwaardig zijn voor alle werknemers ongeacht leeftijd, culturele achtergrond en gender. Alle werknemers moeten zich zoveel mogelijk kunnen herkennen in de inhoud en beschrijving van de arbeidsvoorwaarden. Met deze blik en gebruikmakend van (wettelijke) ontwikkelingen zullen bestaande en toekomstige afspraken in de cao worden verwerkt.</p> <p>Een concrete afspraak is dat de werknemer de mogelijkheid heeft om één feestdag conform de cao om te wisselen voor een niet-wettelijke feestdag, bijvoorbeeld vanuit een andere culturele of religieuze achtergrond. Deze omgewisselde feestdag wordt dan gezien als feestdag zoals bedoeld in de cao.</p> <p>Advies Movisie: Statement mist belangrijke discriminatiegronden. Het behoort tot de aanbeveling om alle discriminatiegronden te benoemen zoals door de mensenrechten gedefinieerd: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd.</p>
CAO IKEA	<p>Lid onder Algemene verplichtingen van cao-partijen, werkgever en medewerker Het beleid van de werkgever is erop gericht aan gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst</p> <p>Advies Movisie:</p>

	Een dergelijk statement stelt normen. Beter om afkomst te gebruiken in plaats van 'ras'. Het zou ook iets over de verplichting van werknemers kunnen zeggen richting collega's.
CAO FNV Organisaties	Bescherming zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven ARTIKEL 22 De werkgever is gehouden overeenkomstig het bepaalde in BIJLAGE IV maatregelen te treffen ter bescherming van zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven.
CAO FNV Organisaties	Bestrijding ongewenst gedrag ARTIKEL 23 De werkgever is gehouden met instemming van de personeelsvertegenwoordiging te komen tot een regeling met betrekking tot de bestrijding van ongewenst gedrag, waarbij de regeling tenminste dient te bevatten: <ul style="list-style-type: none"> • een definitie van ongewenst gedrag en de vormen waarin dat kan voorkomen; • een beleid gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag; • een klachtenregeling alsmede een klachteninstantie; • een onafhankelijk vertrouwenspersoon; • eventueel op te leggen sancties.
Bol.com	Statement: Bol.com wil zich inzetten voor een diverse en inclusieve maatschappij. Dat start bij bewustwording en beleid bij en voor eigen medewerkers. Naast het transitieverlof maakt bol.com bijvoorbeeld gebruik van recruitmentbureaus die gespecialiseerd zijn in bi-cultureel talent, wordt er in de gaten gehouden dat er geen gender-pay gap kan ontstaan en is er oog voor neurodiversiteit (bijvoorbeeld ADHD, dyscalculie, dyslexie, hoogsensitiviteit en hoogbegaafdheid). Daarnaast wordt er intern bewustwording gecreëerd voor andere feestdagen dan alleen de in Nederland en België bekendere feestdagen, zoals voor Ketu Koti. Ook is het mogelijk om een feestdag in te ruilen, zodat iemand bijvoorbeeld tijdens Kerst doorwerkt, maar tijdens Eid-al-fitr vrij is.
CAO Vereniging Werken voor Waterschappen	In 2022 heeft de Vereniging Werken voor Waterschappen een visie gepubliceerd mbt de arbeidsverhoudingen van 2025 waarin het thema diversiteit en inclusie expliciet is opgenomen: <i>Diversiteit en inclusie.</i> In het kader van aantrekkelijk werkgeverschap is het belangrijk dat alle medewerkers mogen meepraten, meedoen en meebeslissen. De sector zet zich in om een afspiegeling te zijn van de maatschappij, zodat niemand een extra drempel ervaart om in de sector te komen werken. In een organisatie waar alle medewerkers voelen dat ze erbij horen, is de betrokkenheid groot en verloopt de samenwerking goed. Organisaties voeren bewust en actief het goede gesprek over dit thema. Advies Movisie: Een dergelijk visiestuk onderstreept het belang dat gegeven wordt aan thema's waaronder diversiteit en inclusie. Het strekt tot de aanbeveling dit ook te doen in de CAO Gemeenten/SGO, omdat daarmee voorkomen wordt dat er éénmalig gedacht wordt aan het inclusiever maken van de cao waarna er vervolgens niet meer aan gedacht wordt. Inclusie is een langlopend proces, een marathon (zie het boek Inclusiemarathon) die veel reflectie en discussie vraagt waardoor kaders steeds tegen het licht gehouden worden. Dit betekent dat het niet in één keer 'gefixt' kan worden. Het zou mooi zijn als de cao onderhandelingspartners laten zien dat zij zich hiervan bewust zijn en dat met deze cao een proces in gang is gezet.

Inclusieve bewoording

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO FNV Organisaties	Levensgezel De echtgenoot of echtgenote van de werknemer; <ul style="list-style-type: none"> • de bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer; • de persoon die met de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft; dit dient te blijken uit een notariële akte of een door beiden ondertekende verklaring. Er kan slechts één persoon levensgezel zijn. Een kind, ouder of grootouder van de werknemer kan geen levensgezel zijn.

CAO FNV Organisaties	Meer-ouderschap Het gezin van de werknemer waarbij er naast de juridische ouder(s) een niet-juridische ouder is. In de cao wordt geen onderscheid gemaakt tussen niet-juridische ouders/wettelijke ouders/verzorgers, indien de niet-juridische ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft met de juridische ouder van het kind. Dit dient te blijken uit een notariële akte of een door de gezinsleden getekende verklaring.
CAO FNV Organisaties	Bescherming zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven ARTIKEL 22 De werkgever is gehouden overeenkomstig het bepaalde in BIJLAGE IV maatregelen te treffen ter bescherming van zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven.
CAO Sociaal Werk	Relatiepartner Een persoon met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en die een geregistreerde partner is of met wie hij een schriftelijke verklaring daarover heeft ondertekend. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad zijn geen relatiepartner.
CAO Nationale Nederlanden	Voornaamwoorden Geen hij/zij, maar directe aanspreekvorm "je".
CAO De-loitte	Regenbooggezinnen Op dit moment erkent de Nederlandse overheid slechts twee juridische ouders. Er zijn echter veel gezinnen met drie of zelfs vier ouders. Deze regenboogfamilies verdienen dezelfde erkenning en steun als traditionele families die doorgaans worden gekenmerkt door één biologische vader en één biologische moeder. Onze nieuwe verlofoplossing 'Rainbow Family Policy' is beschikbaar voor collega's die direct betrokken zijn bij de zorg voor een (nieuw) kind in het gezin, maar die niet in aanmerking komen voor het wettelijk (extra) geboorteverlof. Vanaf 1 juni komt iedereen in een regenbooggezin die een kind verwacht, in aanmerking voor zes weken verlof in lijn met het huidige ouderschapsverlof voor wettelijk erkende, niet-geboorte ouders.
CAO De-loitte	Omruielen 3 nationale feestdagen voor 3 niet-nationale feestdagen ruiel 3 nationale feestdagen voor 3 niet-nationale feestdagen. Als je wilt. Advies Movisie: De verwoording niet-nationale feestdag kan niet-inclusief overkomen, want het gaat wel om nationale burgers voor wie de bedoelde feestdagen betekenisvol zijn.
CAO Kinderopvang Werkt	Partner: - Echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner. - Een persoon, die geen familie is in de eerste of tweede graad, met wie de medewerker op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding heeft. Dit moet blijken uit een notariële akte of een verklaring die beide partners hebben ondertekend.

Werktijden en feest- en herdenkingsdagen

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO Achmea	Achmea vindt het belangrijk dat als medewerkers niet aan het werk zijn, zij recht hebben op het ongestoorde gebruik van hun vrije tijd. Zonder beschikbaar te hoeven zijn voor het werk. Om dit te benadrukken zal in de cao de volgende tekst worden opgenomen: Achmea vindt het belangrijk dat er een goede balans is tussen werk en privé. Daar hoort bij dat je buiten je werktijd niet beschikbaar hoeft te zijn voor je werk en dat je dat ook expliciet mag aangeven.
CAO Rijk	Vrije zondagen 13 per 26 weken. Met instemming werknemer zijn minder vrije zondagen mogelijk tot minimaal 13 per 52 weken. Als werknemer een religie heeft waarop een andere dag in de week als rustdag wordt gevierd, geldt dit minimum voor die dag
CAO IKEA	Structureel bezwaar tegen inroostering op zondagen B. De inroostering op zondagen vindt plaats op basis van vrijwilligheid. C. Indien een medewerker structureel bezwaar heeft tegen inroostering op zondagen dient hij dit, voordat het rooster bekend wordt gemaakt, schriftelijk kenbaar te maken bij zijn leidinggevende. Vanaf dat moment wordt de medewerker nooit meer op zondag ingeroosterd. D. De inroostering op feestdagen vindt zoveel mogelijk plaats op basis van vrijwilligheid.

	<p>E. Ten aanzien van 2e kerstdag geldt, met inachtneming van artikel 16, lid D, het volgende. Indien inroostering op basis van vrijwilligheid tot onvoldoende bezetting leidt, doet de leidinggevende voor de tweede maal een beroep op de medewerkers tot vrijwillig werken op 2e kerstdag. Indien ook de tweede oproep tot onvoldoende bezetting leidt, kunnen alle medewerkers worden ingeroosterd met uitzondering van hen die het jaar ervoor op 2e kerstdag hebben gewerkt. Indien de medewerker werkt op 2e kerstdag, kan hij gebruikmaken van de mogelijkheid om 24 december of 31 december vrij te nemen of een andere dag naar keuze buiten week 52 en 1 en vóór 1 februari van het eerstvolgende jaar.</p> <p>Advies Movisie: Het benadrukken van vrijwilligheid in artikel 16 in de Cao van IKEA biedt ruimte voor inclusiviteit én steunt de werknemer tot het kenbaar maken van bezwaar tegen inroostering op zondagen. Echter, het zou inclusiever kunnen door te verwijzen naar alle dagen die van levensbeschouwelijke, religieuze of culturele betekenis zijn; dus niet alleen de zondag.</p>
CAO Sociaal werk	<p>Inwisselen feestdag De werknemer heeft de mogelijkheid om één feestdag om te wisselen voor een niet wettelijke feestdag bijvoorbeeld vanuit een andere culturele of religieuze achtergrond. Voor deze omgewisselde feestdag geldende dezelfde bepalingen als de feestdagen zoals genoemd onder A en zoals bedoeld in de cao.</p>
CAO Rijk – pilot	<p>Pilot inclusieve feestdagen: Als werkgever Rijk vinden we het van belang dat alle werknemers ongeacht hun religieuze of culturele achtergrond zich welkom voelen bij het Rijk. Daarom gaan we in een aantal pilots experimenteren met het ruilen van christelijke en andere religieuze feestdagen.</p>
CAO Gemeente Amsterdam	<p>Gelegenheid vakantie opnemen op betekenisvolle dagen De werknemer krijgt de gelegenheid vakantie op te nemen op feestdagen die samenhangen met zijn geloof, levensbeschouwing of culturele achtergrond, anders dan de feestdagen in artikel 6.6 cao Gemeenten, tenzij zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet.</p> <p>Toelichting over proces bij dit artikel: Bij de laatste cao besprekingen kwam dit artikel voorbij, omdat het woord: “officiële” eruit is gehaald. Het artikel bestaat dus al langer. Het is inderdaad geen extra verlofdag en voegt in die zin niets toe aan het hoofdstukje verlof- en feestdagen. Binnen de gemeente Amsterdam is indertijd wel berekend wat het zou kosten als bijv panden zouden openblijven op de huidige feestdagenselectie en hoeveel mensen daar dan ongeveer ook gebruik van zouden maken. Dat leverde te weinig op, zodat niet is gekozen om de feestdagen inwisselbaar te maken. Er bleek ook een algehele consensus om voor iedereen een ‘kerstreces’ te hebben. Om er toch aandacht aan te geven, ook leidinggevendens bewust te maken, is voor de huidige tekst gekozen. Er bestaat dus de mogelijkheid om op de gewenste dagen verlof aan te vragen. Dit kan alleen bij zwaarwegend dienstbelang worden geweigerd.</p>
CAO Nationale Nederlanden	<p>Diversiteitsdag Diversiteitsdag: een voor jou belangrijke dag, die je vrij kunt nemen. Deze dag vervalt indien je deze dag niet hebt opgenomen voor het einde van een kalenderjaar</p>
CAO IKEA	<p>Inruilen christelijke feestdag voor niet-christelijke feestdag A. Onder feestdagen verstaat de werkgever de erkende algemene en christelijke feestdagen, te weten: de kerstdagen, nieuwjaarsdag, de paasdagen, Hemelvaartsdag, de pinksterdagen en de dag waarop Koningsdag wordt gevierd, met uitzondering van Goede Vrijdag. B. Eén maal per vijf jaar wordt 5 mei aangemerkt als feestdag conform het nationale beleid. De overige vier jaar is 5 mei een gewone werkdag waarbij gangbare werktijden en toeslagen gelden. C. Op verzoek van de medewerker kunnen, in overleg met de leiding- gevende, christelijke met niet-christelijke feestdagen worden geruild. D. Voor inroostering op feestdagen gelden de bepalingen onder artikel 16</p> <p>Advies Movisie: Het is onduidelijk of andere betekenisvolle dagen ook onder niet-christelijke feestdagen vallen.</p>

CAO FNV Organisaties	<p>Niet-christelijke feestdagen</p> <p>De werkgever kan een vakantiedag op een niet christelijke religieuze feest- en gedenkdag niet weigeren. Als het vakantiesaldo ontoereikend is, kan de werknemer onbetaald verlof nemen.</p> <p>Advies Movisie:</p> <p>De feest- en herdenkingsdagen zijn in deze cao niet gespecificeerd. Er blijft een ongelijkheid dat de werknemer eigen vakantiesaldo moet aanspreken of onbetaald verlof moet opnemen.</p>
CAO Werkgeversvereniging Waterbedrijven	<p>Omruielen Tweede Pinksterdag of Hemelvaart voor alternatieve feestdag</p> <p>Inclusie: pilot omruilen Tweede Pinksterdag of Hemelvaart voor alternatieve feestdag Gedurende de komende cao-periode wordt een pilot gestart bij alle leden van de WWb waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om voor ingang van een kalenderjaar één feestdag zoals opgenomen in de cao (Tweede Pinksterdag of Hemelvaart) om te zetten in een alternatieve feestdag die aansluit bij de religie of levensovertuiging van de medewerker. Bij ziekte op de geplande alternatieve feestdag kan deze vrije dag niet op een andere dag worden gepland (conform de bestaande regeling ziekte en feestdagen). Na afloop van de pilotperiode gaan cao-partijen de deelname door medewerkers en eventuele organisatorische knelpunten met elkaar evalueren.</p> <p>Advies Movisie:</p> <p>Goed om bij omruilen aandacht te hebben voor de ervaringen van gezinnen waar feest- en herdenkingsdagen uit verschillende religies en levensovertuigingen worden gevierd.</p>
CAO Deloitte	<p>Omruielen 3 nationale feestdagen voor 3 niet-nationale feestdagen</p> <p>ruil 3 nationale feestdagen voor 3 niet-nationale feestdagen. Als je wilt.</p> <p>Advies Movisie:</p> <p>De verwoording niet-nationale feestdag kan niet-inclusief overkomen, want het gaat om nationale burgers voor wie de bedoelde feest- en herdenkingsdagen betekenisvol zijn. Daarnaast is het niet duidelijk wat die niet-nationale feestdagen dan zouden zijn.</p>
CAO Kinderopvang Werkt	<p>Verlof op niet-christelijke feestdag of gedenkdag (artikel 7.7)</p> <p>3. Wil de medewerker verlof voor het vieren van een niet-christelijke feestdag of gedenkdag? Of wil de medewerker eerder vrij op 5, 24 of 31 december? Of andere bijzondere feestdagen? Dan moet ze dit op tijd aanvragen bij de werkgever. De medewerker kan alleen vrij krijgen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.</p> <p>De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker op welke manier de medewerker vrij krijgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De medewerker krijgt vrij volgens haar rooster. • De medewerker neemt vakantieverlof op. • De medewerker krijgt buitengewoon verlof. De werkgever kan er dan voor kiezen het salaris wel of niet door te betalen. <p>Advies Movisie:</p> <p>Deze cao maakt de mogelijkheden inzichtelijk die er zijn voor werknemers vallend onder de CAO Gemeenten/SGO die werken in ploegendiensten of met roosters (bijvoorbeeld dienstverlening of gemeentebalie). Het vrij-roosteren lijkt daarin een mooie solidaire manier. Bij vakantieverlof en buitengewoon verlof opnemen blijft een ongelijkheid dat de werknemer eigen vakantiesaldo of middelen moet aanspreken.</p>

Verlofregelingen omtrent kinderen (krijgen)

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO Sociaal werk	<p>Algemeen ouderschapsverlof zonder onderscheid</p> <p>B. OUDERSCHAPSVERLOF</p> <p>De werknemer die een kind heeft die de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof, conform Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg. [1] In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen.</p> <p>NB: Deze cao maakt geen onderscheid in ouderschapsverlof, adoptie/pleegzorgverlof, zwangerschaps/bevallingsverlof. Zwangerschaps- en bevallingsverlof valt onder "Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid"</p>
CAO FNV Organisaties	<p>Meer-ouderschap</p> <p>Het gezin van de werknemer waarbij er naast de juridische ouder(s) een niet-juridische ouder is. In de cao wordt geen onderscheid gemaakt tussen niet-juridische ouders/wettelijke ouders/verzorgers, indien de niet-juridische ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding heeft met de juridische ouder van het kind. Dit dient te blijken uit een notariële akte of een door de gezinsleden getekende verklaring.</p>

	<p>Advies Movisie: Stel hierbij wel de vragen: Wat zijn de consequenties voor aanvraag WAZO bij includeren van niet-juridische ouders? Welke consequenties heeft dit voor bevallingsverlof?</p>
CAO Nationale Nederlanden	<p>Ouder-kind verlof NN volgt de Wet arbeid en zorg voor de daarin beschreven verlofvormen en de bijbehorende bepalingen met betrekking tot duur en eventueel behoud van salaris. Voor adoptie-, geboorteverlof en ouderschapsverlof hanteert NN ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. Verder vinden we bij NN dat alle ouders die de feitelijke zorg voor een kind dragen, recht hebben op hechting en binding met het kind, ongeacht de samenstelling van het gezin. NN heeft daarom alle vormen voor ouder-kindverlof inclusief gemaakt, dat wil zeggen opengesteld voor alle ouders die de feitelijke zorg voor een kind dragen.</p>
CAO De-loitte	<p>Zes weken volledig betaald geboorteverlof voor traditionele huishoudens en regenbooggezinnen Op dit moment erkent de Nederlandse overheid slechts twee juridische ouders. Er zijn echter veel gezinnen met drie of zelfs vier ouders. Deze regenboogfamilies verdienen dezelfde erkenning en steun als traditionele families die doorgaans worden gekenmerkt door één biologische vader en één biologische moeder. Onze nieuwe verlofoptie 'Rainbow Family Policy' is beschikbaar voor collega's die direct betrokken zijn bij de zorg voor een (nieuw) kind in het gezin, maar die niet in aanmerking komen voor het wettelijk (extra) geboorteverlof. Vanaf 1 juni komt iedereen in een regenbooggezin die een kind verwacht, in aanmerking voor zes weken verlof in lijn met het huidige ouderschapsverlof voor wettelijk erkende, niet-geboorte ouders.</p> <p>Advies Movisie: Gebruik de term 'traditionele huishoudens' niet, want dat maakt regenbooggezinnen de bijzonderheid. Uitgangspunt zou moeten zijn: goede balans werk/privé en nabijheid van verzorgenden rondom het kind.</p>

Zorgverlof

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO FNV Organisaties	<p>Mantelzorg ARTIKEL 49 Indien de werknemer geconfronteerd wordt met de noodzakelijke zorg voor een ernstig zieke partner, kind (zowel stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen), ouder (zowel stief-, pleeg- of schoonouders) of huisgenoot wordt in overleg met de leidinggevende een plan gemaakt waarmee de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld werk en zorg zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen. Bij het opstellen van dit plan kan de hulp worden ingeroepen van een externe vertrouwenspersoon bij de FNV. Dit plan kan onder meer de volgende elementen bevatten: • aanpassing van de werktijden • een of meer dagdelen thuiswerken • flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen • tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakroulatie • flexibel werken • betaald verlof (bv. kortdurend zorgverlof) • onbetaald verlof of tijdelijke vermindering van de arbeidsduur • hulp van een mantelzorgmakelaar Voor verlof bij calamiteiten geldt het bepaalde in de Wet arbeid en zorg</p>
CAO Sociaal Werk	<p>Mantelzorgfaciliteiten Werknemer en werkgever gaan samen het gesprek aan als het bieden van mantelzorg in de situatie van de werknemer wenselijk en noodzakelijk is. Het gaat daarbij om intensieve zorg en hulp aan dierbaren. Mantelzorg is vanuit de Wet Arbeid en Zorg een vorm van zorgverlof. Het gesprek tussen de werknemer en werkgever dient om afspraken te maken om de arbeidsduur zo nodig aan te passen, de werktijden flexibeler in te delen of thuis te werken, zodat een betere afstemming tussen arbeid en zorgtaken mogelijk is. Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten: • een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken; • de omvang van de mantelzorgtaken in uren per dag/week; • flexibele indeling van arbeidstijden en werkzaamheden, eventueel met (gedeeltelijk) thuiswerken; • de combinatie van zorg met de arbeidstijden.</p>
CAO Kinderopvang Werkt	<p>7.12 Overige vormen van verlof <i>1. Verlofvormen WAZO</i> De medewerker kan gebruik maken van nog meer vormen van betaald of onbetaald verlof dan de verlofvormen die in deze cao zijn genoemd. Die andere vormen van verlof staan in de Wet arbeid en zorg (WAZO).</p>

Verlofvormen WAZO		
Verlofvorm	Hoofdstuk in WAZO	Zie ook in cao
Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	3	-
Ouderschapsverlof	6	-
Adoptieverlof en verlof bij opname van een pleegkind	3	7.8 lid 1.d
Verlof voor een onverwachte noodsituatie. Dit heet calamiteitenverlof. Of voor ander kort verzuimverlof.	4	7.8 lid 1.e
Geboorteverlof	4	7.8 lid 1.c
Kortdurend zorgverlof	5	-
Langdurend zorgverlof	5	7.8

Deze vormen van verlof moet de medewerker op tijd van tevoren schriftelijk aanvragen bij de werkgever. Dit geldt niet voor verlof voor een onverwachte noodsituatie. En ook niet voor kortdurend zorgverlof. Ouderschapsverlof moet de medewerker minimaal 2 maanden van tevoren aanvragen.

2. Mantelzorg

Wil de medewerker mantelzorg gaan geven? Dan gaan de medewerker en werkgever hierover op tijd in overleg om afspraken te maken. De medewerker kan bijvoorbeeld tijdelijk minder uren gaan werken. Daarvoor kunnen de werkgever en medewerker extra gewerkte uren of plus-uren gebruiken. De werkgever en de medewerker leggen de afspraken die ze maken schriftelijk vast. Ze schrijven in ieder geval de volgende punten op:

- Hoelang de medewerker ongeveer mantelzorg denkt te gaan geven.
- Hoeveel uur per week of per dag de medewerker bezig is met mantelzorg.
- Hoe de medewerker de mantelzorg kan combineren met de tijden waarop ze werkt.

Advies Movisie:

Om één en ander te versimpelen is bovenstaand overzicht van WAZO verlofvormen aan te bevelen. Taalgebruik onder punt 2 ("wil de medewerker mantelzorg gaan geven") impliceert keuze voor mantelzorg terwijl dit vaak bittere noodzaak is en geen keuze. Ook zou een korte omschrijving van de verlofregeling aan te raden zijn.

Persoonlijk verlof

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO Nationale Nederlanden	<p>You Matter Verlof</p> <p>Zijn er bijzondere situaties waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op You matter verlof. In elk leven komen verwachte en onverwachte situaties voor. Iedereen gaat daar anders mee om. NN heeft oog voor deze situaties en verschillen in behoeftes. NN wil medewerkers hierin de ruimte geven en ondersteunen. Of het nu gaat om bijvoorbeeld rouwverwerking bij het verlies van een dierbare of een gendertransitieproces. Het You matter verlof treedt in werking op 1 juli 2022 en is een uitbreiding op de buitengewoonverlofregeling. Daarnaast kent NN ook een onbetaald verlofregeling.</p>
CAO FNV Organisaties	<p>Gendertransitieverlof</p> <p>ARTIKEL 46</p> <p>1. Een werknemer die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband 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. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor transitieverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal wel onder ziekteverlof vallen.</p> <p>2. De werknemer kan het 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 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.</p>
CAO IKEA	<p>Gendertransitieverlof</p>

	<p>Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de werkgever 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. Uitgezonderd 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. <p>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 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.</p>
Bol.com	<p>Gendertransitieverlof</p> <p>Bol.com biedt medewerkers die in gendertransitie zijn of de wens hebben om in transitie te gaan 33 weken betaald verlof met behoud van salaris. Daarnaast bevat het nieuwe beleid praktische tips voor collega's en managers om de juiste ondersteuning te kunnen bieden. Transgender is een brede term voor mensen wier genderidentiteit en/of expressie niet overeenkomt met hun biologische geslacht. Transgenderidentiteit kan zich in verschillende maten uiten. In Nederland heeft 1 op de 20 mensen het gevoel dat hun geslacht niet bij hun identiteit past. Sommigen van hen kiezen ervoor om lichamelijk te veranderen, zodat hun geslacht overeenkomt met hun gevoel van identiteit.</p> <p>Advies Movisie:</p> <p>Het is aan te bevelen dat gemeenten, net als Bol.com, ook werken aan praktische tips voor en bewustwording onder collega's en managers.</p>
CAO Rijk - pilot	<p>Gendertransitieverlof pilot</p> <p>Transgender personen ondervinden veel discriminatie op de arbeidsmarkt wegens hun genderidentiteit of -expressie. Zij zijn sterk afhankelijk van steun vanuit hun werkomgeving als ze in transitie willen gaan. Partijen vinden het voor de sector Rijk als inclusieve organisatie belangrijk hier hun rol in te nemen en willen in de vorm van een pilot onderzoeken of en op welke wijze een regeling voor transitieverlof ondersteunend kan zijn voor transgender personen.</p>
CAO FNV Organisaties	<p>Buitengewoon verlof</p> <p>1 dag bij belangrijke religieuze gebeurtenissen in het gezin of de naaste familie van de werknemer;</p>
CAO De-loitte	<p>Tijd voor tijd regeling</p> <p>Gebruik de tijd die je op het ene moment meer maakt op momenten die er voor jou toe doen</p> <p>Advies Movisie:</p> <p>Het is belangrijk om te beseffen dat een dergelijke regeling vooral voor bepaalde functies goed zal kunnen werken binnen gemeenten en sgo. Voor werknemers die afhankelijk zijn van diensten, roosters en openingstijden zullen hier minder/weinig/geen voordeel van hebben.</p>
CAO kinderopvang werkt	<p>8.4 Menstruatie en menopauze</p> <p>Vaak heerst er nog een taboe over klachten door menstruatie en menopauze. Maar onderzoek wijst uit dat beperkingen die een medewerker ervaart als gevolg van klachten door menstruatie of menopauze (overgang) van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot verzuim.</p> <p>Cao-partijen vinden het van belang om dit taboe te doorbreken. En dat hierover het goede gesprek gevoerd wordt tussen werkgever en medewerker. Zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en verzuim voorkomen wordt. Daarvoor gelden onderstaande afspraken. Deze afspraken gaan uit van het goede gesprek, wederzijds vertrouwen en de mogelijkheid om het rooster aan te laten sluiten bij de inzetbaarheid van de medewerker.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inzetbaarheid rondom menstruatie en menopauze Ervaart de medewerker klachten door haar menstruatie of menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer? Dan kan zij aan de werkgever een maatwerkoplossing vragen voor haar inzetbaarheid. Vanwege medische privacy hoeft de medewerker alleen te melden dat zij hiervan gebruik wil maken. Daarna maken de werkgever en medewerker

	<p>maatwerkafspraken om te zorgen dat de medewerker haar contracturen kan werken. En dat er tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de beperkingen die zij ervaart door haar menstruatie.</p> <p>2. Gratis menstruatieproducten</p> <p>Onderzoek toont aan dat er ook in Nederland sprake is van menstruatie-armoede. Het niet geheel of maar voor een deel kunnen betalen van menstruatieproducten door medewerkers. Cao-partijen roepen werkgevers daarom op om gratis menstruatieproducten beschikbaar te stellen op de werkvloer.</p> <p>Advies Movisie:</p> <p>Ondanks dat de regels in Nederland rondom ziekmelden soepeler zijn dan in andere Europese landen, is deze arbeidsvoorwaarde een mooi voorbeeld van hoe een cao 1) taboes kan doorbreken, 2) bewustwording kan aanjagen op een thema (en daarmee de drempel om aanspraak te maken op rechten verlaagt) en 3) werkgevers kan oproepen tot actie (zoals gratis menstruatieproducten te voorzien). Het is aan te bevelen om dit wel genderneutraal te verwoorden, aangezien personen die zich niet als vrouw identificeren ook kunnen menstrueren.</p>
CAO Kinderopvang Werkt	<p>7.4 Levensfasebudget</p> <p>1. De medewerker heeft de mogelijkheid om te sparen voor een levensfasebudget. Ze kan dit levensfasebudget gebruiken voor haar duurzame inzetbaarheid in iedere levensfase. Dit om bij te dragen aan een betere balans tussen belasting en belastbaarheid. En aan gezond en vitaal kunnen blijven werken.</p> <p>2. <i>Vullen van het levensfasebudget</i></p> <p>a. De medewerker kan aan het einde van ieder kalenderjaar uren toevoegen aan haar levensfasebudget. Ze mag hiervoor de volgende uren gebruiken:</p> <ol style="list-style-type: none"> de uren van haar verlofbudget (zie artikel 7.3) haar extra gewerkte uren of plus-uren de extra verlofuren van haar seniorenverlof (zie artikel 7.6) <p>b. De werkgever verdubbelt ieder jaar maximaal de eerste zes uur die de medewerker toevoegt aan haar levensfasebudget. Dit geldt bij een voltijdbaan. Werkt de medewerker minder uren? Dan is dit maximum naar verhouding van het aantal uur dat ze werkt. Voegt de medewerker minder dan het maximum aantal uur toe? Dan verdubbelt de werkgever het aantal uur dat ze inlegt.</p> <p>c. De medewerker geeft aan het einde van ieder kalenderjaar aan haar werkgever door hoeveel uren ze wil sparen in haar levensfasebudget. Deze uren worden in tijd toegevoegd aan het levensfasebudget.</p> <p>d. De gespaarde uren in het levensfasebudget verjaren niet.</p> <p>e. Het levensfasebudget blijft vijf jaar lang waardevast. Dit geldt voor de periode 31 december 2023 tot en met 31 december 2028. Ieder uur dat in deze periode wordt ingelegd blijft ook bij opname uit het levensfasebudget een uur. Bij eventuele uitbetaling van het levensfasebudget is de waarde van een uur gelijk aan het uurloon van de medewerker op dat moment.</p> <p>f. Het totale levensfasebudget dat de medewerker op 31 december 2022 in geld had, wordt teruggerekend naar tijd op basis van het uurloon dat de medewerker op 31 december 2022 had. De inleg per 31 december 2023 wordt hieraan toegevoegd. Het totale levensfasebudget op 31 december 2023 blijft vijf jaar lang waardevast.</p> <p>g. Het aantal uur in het levensfasebudget mag maximaal gelijk zijn aan omgerekend 100 keer het gemiddeld aantal uur dat de medewerker per week werkt. Een medewerker mag dus maximaal 100 weken verlof sparen. De uren uit het verlofbudget van artikel 7.3 tellen ook mee voor dit maximum van 100 weken. Dit maximum is gelijk aan het maximum aantal weken dat een medewerker belastingvrij mag sparen. Wijzig de belastingwetgeving? Dan wordt het levensfasebudget hierop aangepast.</p> <p>h. Gaat de medewerker minder uur werken? En heeft ze daardoor meer dan 100 weken spaarverlof? Dan moet ze het teveel aan spaarverlof voordat haar contractverlaging ingaat opnemen. De werkgever en de medewerker maken afspraken hoe ze dit opneemt. Dit kan in geld of in tijd. Of beide.</p> <p>3. <i>Opnemen uit het levensfasebudget</i></p> <p>a. Wil de medewerker verlof opnemen uit haar levensfasebudget? Dan doet ze dit in overleg met haar werkgever.</p> <p>b. Ze mag alleen voor de volgende doelen verlof opnemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studieverlof • Ouderschapsverlof • Zorgverlof of mantelzorg

	<ul style="list-style-type: none"> • Rouwverlof • Wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen • Langdurig verlof (sabbatical) • Opname voorafgaand aan pensioen voor zover fiscale wet- en regelgeving dit toelaten <p>Advies Movisie: Het levensfasebudget lijkt een inclusieve manier om een diversiteit én intersectionaliteit aan behoeften tegemoet te kunnen komen.</p>
--	--

Overig

CAO	Terminologie, definities, artikel
CAO Deloitte, CAO Bol.com, CAO CSU	Toegankelijke CAO (het product) Voorbeelden van toegankelijke en laagdrempelige CAO weergaven met afbeeldingen, korte opsommingen en weinig juridische terminologie. Voorbeelden van werknemers die geholpen zijn door bepaalde regelingen; laat de cao tot leven komen.

