

EEN EERLIJKE ARBEIDSMARKT VOOR IEDEREEN



FNV VISIEDOCUMENT DIVERSITEIT

Populaire versie

APRIL 2021, TWEEDE DRUK



Dit visiedocument is een verkorte versie. Je kunt de complete versie opvragen bij diversiteit@fnv.nl. Je kunt via dit mailadres ook de populaire versie, gesproken versie en een Engelse versie opvragen.

Deze pdf is interactief. Door de klikbare inhoudsopgave kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de 'home-button' keer je weer terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
EEN EERLIJKE ARBEIDSMARKT VOOR IEDEREEN	5
INTERVIEWS	6
INLEIDING	8
In samenleving en op werkvloer	8
MISSIE	9
Iedereen kan meedoen	9
VISIE	10
Wat betekenen diversiteit en inclusie?	10
Wat DE FNV wil	10
Wat de FNV doet	10
Wat bedrijven te doen staat	10
Verscheidenheid is een feit	11
CONCLUSIE	12
NAWOORD	13

VOORWOORD

DIVERSITEIT EN INCLUSIE HOREN BIJ DE FNV

De FNV strijdt tegen discriminatie en racisme, onderdrukking en uitbuiting. De FNV ziet die opdracht als vakbeweging ook als echt vakbondswerk. Daarbij gaan het politieke strijdtoneel en de strijd op de werkvloer hand in hand. De klassenstrijd is namelijk nog lang niet voorbij. Waarbij bevolkingsgroepen tegen elkaar worden uitgespeeld met steun van populistische partijen. En dat terwijl we strijd voeren tegen de onderdrukking van het kapitaal. De strijd voor vrouwenrechten en rechten voor mensen met een migratieachtergrond. Voor mensen met een beperking of arbeidshandicap. Voor buitenlandse werknemers en de LHBTI+-gemeenschap. Alle mensen zijn verschillend, maar iedereen wil graag een gelijkwaardige behandeling.

De vakbeweging strijdt al lang voor de positie van werkende vrouwen. Want vrouwen verdienen nog steeds minder dan mannen. Ook al zijn ze net zo hoog of hoger opgeleid dan mannen. Vrouwen hebben ook vaker te maken met seksuele bedreiging en geweld op de werkvloer. Ze werken vaak in sectoren met veel flexwerk en hoge werkdruk. Vrouwen zitten ook veel vaker in de bijstand. En ze zijn nog steeds hoofdverantwoordelijk als het om de verzorging van kinderen gaat. Veel vrouwen werken niet fulltime en daardoor blijft de kinderopvang matig geregeld. In de top van het bedrijfsleven en de politiek blijven vrouwen ook achter.

Er zijn helaas nog veel groepen die net als vrouwen een achtergestelde positie hebben. Denk aan achterstand op de arbeidsmarkt en inkomensverschillen. Of een ongelijke behandeling als je het vergelijkt met hun witte, heteroseksuele mannelijke collega's zonder arbeidshandicap. Diversiteit en inclusie zijn belangrijke onderwerpen voor de FNV. Dat heeft alles te maken met de drie hoofddoelstellingen:

- creëren van echte banen met een leefbaar loon;
- streven naar een menswaardige maatschappij;
- versterken van de FNV.

In het voorjaar van 2020 kwam de Afro-Amerikaanse George Floyd door geweld om het leven. Het was de aanleiding voor wereldwijde protesten tegen racisme en discriminatie. Een strijd die vakbonden wereldwijd steunen. We hebben als vakbond namelijk de plicht om discriminatie, racisme, validisme, seksisme, uitsluiting en achterstelling te bestrijden. Dat past bij onze strijd voor een rechtvaardige verdeling van arbeid en kapitaal, werknemersrechten en een menswaardige samenleving.

Kitty Jong,
vicevoorzitter FNV en portefeuillehouder Diversiteit

EEN EERLIJKE ARBEIDSMARKT VOOR IEDEREEN

'Diversiteit' en 'inclusie'. Het zijn woorden die je steeds vaker hoort. Binnen de FNV hebben verschillende partijen nagedacht over deze begrippen en wat ze betekenen voor de arbeidsmarkt en samenleving. Ze kwamen tot belangrijke nieuwe inzichten.

Diversiteit betekent letterlijk 'verscheidenheid'. Bij diversiteit gaat het om alle verschillen tussen mensen. Inclusie betekent letterlijk 'insluiting'. De mate waarin iemand zich welkom voelt en onderdeel voelt. Op een inclusieve arbeidsmarkt hebben alle werkenden ongeveer gelijke kansen en is er een plek voor iedereen.

Wil je weten waar alle begrippen in dit document voor staan? Kijk dan voordat je gaat lezen op de laatste pagina van dit document.

INTERVIEWS

**Anya Wiersma
werkt in de
welzijnssector**

Vreemde opmerkingen hoor ik wel vaker

Tijdens een training over persoonlijk leiderschap vertelde ik dat ik werk met daklozen. Toen zei de trainer: "Ik zou wel een cliënt van jou willen zijn. Dan kan ik lekker mijn hoofd in jouw schoot leggen en dan laat ik me lekker door jou vertroetelen." Wat zegt 'ie nou?" dacht ik, maar ik zei: "Het is corona, je komt veel te dichtbij." Er stonden ook anderen mensen bij, maar niemand reageerde verder.

Ik vond zijn opmerking heel ongepast, maar ik ben er pas over na gaan denken toen de training was afgelopen. Ik had deze trainer al eens eerder meegemaakt. Toen had ik ook al een beetje een raar gevoel bij hem. Hij vertelde tijdens trainingen vaak persoonlijke verhalen over zijn relatie met zijn partner.

Vreemde opmerkingen hoor ik wel vaker. Ik ben lesbisch. Op een verjaardag zei de zwager van mijn toenmalige vriendin: "Jullie zijn lesbiennes, dat vind ik leuk. Mag ik eens tussen jullie in liggen?" Ook liep ik eens hand in hand over straat met een vriendin, toen een man in het voorbijgaan zei: "Twee vrouwen, wat geil, mag ik ook meedoen?" Een mannelijke collega vroeg mij eens: "Wanneer wist je voor het eerst dat je op vrouwen viel?" Ik stelde hem direct dezelfde vraag. Toen viel bij hem gelukkig wel het kwartje.

"Om bij het laboratorium te komen waar ik werkte, moest ik elke ochtend langs een weegbrug lopen. Daarnaast zat een kantoortje en daarin zat altijd een groep mannen. Als ik langsliep, vlogen ze uit hun kantoortje en riepen ze naar me: "Ga je met me uit? Heb je een vriend?". Dat vond ik niet leuk. Het was echt heel ongemakkelijk. Ik zei maar niets terug. Ik ging er vanuit dat het er een beetje bij hoorde in zo'n bedrijf waar veel mannen werkten. En ik wilde ook niet de zeikerd zijn. Ik zag er elke dag tegenop om langs die weegbrug te lopen."

Anoniem

**Jolanda
van Gool
is o.a. bestuurs-
adviseur bij
Netwerk Roze
van de FNV**

Bang om hand in hand over straat te lopen

"Met mijn partner hand in hand lopen op straat, dat doe ik niet meer. We hebben wel eens meegemaakt dat een groep jongeren achter ons aan liep en 'vieze lesbo's' naar ons schreeuwden. Ze waren behoorlijk agressief. Ik zou die mensen graag willen aanspreken, maar ik voelde mij niet veilig. Ik ga niet een discussie aan als ik het risico loop om op mijn gezicht te worden geslagen.

Soms word ik wel eens aangesproken met 'mijnheer'. Het voelt voor mij pijnlijk om mijnheer te worden genoemd als lesbische vrouw. Ik spreek zelf nooit iemand aan met 'mijnheer' of 'mevrouw'. Aan de telefoon hoor ik het vaak niet eens aan iemands stem. Als je het niet zeker weet, is het handiger om genderneutraal te blijven.

Wij zijn nu bezig met de invoering van genderneutrale inschrijving voor FNV-leden. Naast m/v is er nu ook de keuze 'anders'. Het is een gevoelig onderwerp. Sommigen vinden het sowieso niet relevant om er naar te vragen. Anderen hebben te maken gehad met een transitie van man naar vrouw of andersom. Daar heb je vaak heel veel pijn voor geleden en moeite voor gedaan. Zij willen juist heel graag als 'man' of 'vrouw' worden geregistreerd.

Als ik vertel over mijn inzet voor het roze netwerk, krijg ik vaak de vraag: 'Is dat nodig, bijna iedereen is toch heel tolerant?' Helaas is dat niet zo. Ik merk juist dat er een verharding is in de samenleving. Groepen die lijnrecht tegenover elkaar staan en die graag minderheden de schuld geven van hun onvrede. Ik hoop echt dat in volgende generaties niemand meer bang hoeft te zijn om hand in hand over straat te lopen."

**Pam
werkte in
de zorg**

(haar achternaam is op
haar verzoek niet
vermeld)

Sommige patiënten spugen naar me, schelden mij uit of slaan mij

“Met mijn familie ben ik gevlucht voor de oorlog. Ik ben geboren in Burundi. Toen ik zes jaar was ben ik naar Nederland gekomen. Ik heb een donkere huidskleur en draag een hoofddoek.

Op de basisschool werd ik door klasgenoten uitgescholden voor aap of zwarte Piet en er werden grapjes gemaakt over mijn achternaam. Ik werd er verdrietig van en onzeker over mijn uiterlijk. Gelukkig waren de juffen en meesters wel heel lief. Zij gaven die kinderen straf.

Nu studeer ik en werk in de zorg. Ik wilde mijn eerste stage lopen bij een zorginstelling die wilde dat ik mijn hoofddoek af zou doen. Ik voelde me niet op mijn gemak en heb toen een andere stageplek gezocht.

Nu werk ik in een verpleegtehuis. Soms word ik gewaarschuwd door collega's om bepaalde patiënten te mijden. Omdat die niet van mensen met een andere huidskleur of van Islamitische mensen houden. Dat vind ik best wel hard om te horen.

Sommige patiënten spugen naar me, schelden mij uit of slaan mij en zeggen dat ze niet door mij geholpen willen worden. Ik probeer dan met die mensen te praten om het op te lossen. Als het niet lukt, roep ik een collega.

Ik heb er wel mee leren leven en denk nu: ‘Als je geen hulp van mij wilt, dan moet je maar langer wachten.’ Ik ga mezelf niet dwingen om een patiënt te helpen die zich niet fijn voelt bij mij of waarbij ik mij niet fijn voel.

De werkdruk is heel hoog in het verpleegtehuis. Er wordt weinig met elkaar gepraat over dingen die niet goed gaan. Ik zou het wel prettig vinden als een leidinggevende met zo'n patiënt zou praten en zou uitleggen dat alle mensen verschillend zijn.”

INLEIDING

DISCRIMINATIE IS NOG LANG NIET VERDWENEN

Uit recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel planbureau (SCP) blijkt dat ruim een kwart van de Nederlanders discriminatie ervaart. Het gaat dan om leeftijdsdiscriminatie, seksisme of racisme. Mensen met een migratieachtergrond vanuit Turkije of Marokko ervaren het vaakst discriminatie.

Enkele cijfers:

- De werkloosheid onder Nederlanders van niet-westerse herkomst is ruim drie keer zo hoog (16%) vergeleken met de werkloosheid onder Nederlanders (5%).
- 28% van de jongeren met een niet westerse migratieachtergrond tussen de 15 en 24 is werkloos. Dat is 18% méér dan de Nederlandse jongeren zonder migratieachtergrond (10% werkloos).
- Vrouwen verdienen gemiddeld nog steeds 14% minder dan mannen. Ook werken vrouwen drie keer zo vaak in deeltijd dan mannen, waardoor ze economisch niet zelfstandig zijn.
- Waar 32% van de heteroseksuele werknemers een conflict op het werk had, is dat het geval voor 39% van de biseksuele en 41% van de lesbisch/homoseksuele werknemers. Daarnaast hebben lesbische/homoseksuele werknemers ook meer burn-outklachten en zijn zij minder tevreden met hun werk dan heteroseksuele werknemers.
- Van werknemers is 18% gediscrimineerd op basis van geslacht, 53% op leeftijd en 27% vanwege afkomst.
- 76% van de Surinaamse, Marokkaanse en Turkse deelnemers aan het onderzoek zijn gediscrimineerd bij sollicitaties.
- 58% van de werkgevers geeft aan dat de organisatie geen doelstellingen of beleid heeft op het gebied van diversiteit.

IN SAMENLEVING EN OP WERKVLOER

Racisme, seksisme, homohaar, geweld tegen transgenders, anti-islamisme, antisemitisme, klasse discriminatie, validisme en leeftijdsdiscriminatie. Ook de FNV-leden ervaren de verharding in de samenleving en de verschillende vormen van discriminatie regelmatig op de werkvloer, in de vereniging en in de FNV-werkorganisatie.

Voor de coronacrisis zag de wereld en de arbeidsmarkt er heel anders uit. Er waren grote tekorten op de arbeidsmarkt en economisch ging het goed. Er was veel meer aandacht voor diversiteit en inclusie. Bedrijven waren druk op zoek naar iedereen die werk zocht.

Door de coronacrisis is er kans op een grote economische crisis met grote gevolgen voor banen en inkomen. Diversiteitsbeleid is voor sommige bedrijven dan even niet meer zo belangrijk.

Onderzoek van het Centraal Planbureau (CPB) naar de gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt laat het volgende zien:

- De crisis treedt het hardst op bij de groepen die al een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.
- Vrouwen zijn meer in aantal gewerkte uren achteruitgegaan dan mannen. De ongelijke verdeling in zorgtaken tussen mannen en vrouwen wordt eerder groter dan kleiner.
- De bescherming van arbeidsmigranten is heel slecht. Huishoudelijk werkers, waaronder veel mensen zonder verblijfstitel, kwamen in de problemen doordat hun werk in Nederland niet goed is geregeld.
- Mensen met een migratieachtergrond lopen een groter risico om te sterven aan corona.
- Mensen met een migratieachtergrond worden in crisistijd extra hard getroffen. Zij hebben vaker een baan bij bedrijven die gevoeliger zijn voor invloeden van een crisis én zij hebben vaker een tijdelijk contract. Wanneer het economisch slecht gaat, raken zij meestal als eerste hun baan kwijt;
- Discriminatie speelt een grotere rol als het minder goed gaat: werkgevers nemen minder snel mensen met migratieachtergrond aan als er meer aanbod is van personeel.

MISSIE

VRIJHEID, RECHTVAARDIGHEID EN SOLIDARITEIT

Hieronder staan twee onderdelen uit de missie van de FNV, de opdracht waarvoor de FNV staat.

De FNV-vereniging laat zich bij haar doelstellingen en werkzaamheden leiden door de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. De zogeheten kernwaarden van de FNV.

Zij gaat daarbij uit van de democratische beginselen en van de grondrechten, zoals die zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. De FNV-vereniging erkent de betekenis die geloof en levens-overtuiging hebben als bron van inspiratie voor vakbewegingsactiviteiten. De FNV-vereniging hanteert als uitgangspunt (internationale) solidariteit tussen werkenden onderling.

De FNV-vereniging streeft naar een internationale democratische samenleving die zich kenmerkt door welzijn voor allen, een rechtvaardige verdeling van arbeid, welvaart en macht, spreiding van kennis en door een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de handhaving van de vrede. De FNV-vereniging gaat uit van solidariteit met de ontwikkelingslanden en aanvaardt - met inachtneming van de door haar geformuleerde nationale doelstellingen - de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De FNV-vereniging stelt zich achter een sociaal en democratisch Europa.

IEDEREEN KAN MEEDOEN

Hieruit blijkt waarom de grootste vakbond van Nederland in actie komt voor een arbeidsmarkt waar ruimte is voor diversiteit en inclusie. Een arbeidsmarkt die openstaat voor iedereen. Waaraan iedereen mee kan doen tegen de best mogelijke arbeidsvoorwaarden, werkinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Oftewel dé inclusieve arbeidsmarkt en samenleving voor iedereen.

VISIE

EERLIJKE EN INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

WAT BETEKENEN DIVERSITEIT EN INCLUSIE?

De begrippen diversiteit en inclusie worden vaak door elkaar gebruikt. Kort gezegd, betekent 'diversiteit' alle verschillen tussen mensen. Daarbij gaat het om zichtbare verschillen en onzichtbare verschillen. Zoals jong, oud, geboren in Nederland of niet, man, vrouw, seksuele voorkeur of wonen in stad of dorp. Diversiteit in de samenleving is een feit. Je bent het omdat je steeds ouder wordt, ergens geboren bent en ergens woont, bijvoorbeeld. Maar op de arbeidsmarkt is er nog diversiteit nog niet gewoon. Sommige groepen in de samenleving hebben meer moeite om een goede baan te vinden of hogerop te komen. Het woord 'inclusie' betekent dat iedereen kan meedoen, zich welkom voelt, gehoord voelt en kan meebeslissen. Bij een inclusief beleid wordt niemand buitengesloten. Een voorbeeld om diversiteit en inclusie te verduidelijken: Bij diversiteit komt iedereen op het feestje. Bij inclusie danst iedereen mee.

WAT DE FNV WIL

De FNV zet zich in voor een samenleving en arbeidsmarkt zonder discriminatie in alle vormen. Voor een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt. Iedere burger, iedere werkende van Nederland is uniek, heeft eigen talenten en verdient gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Als er achterstanden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zijn, zet de FNV zich in om die achterstanden weg te werken.

De FNV-vereniging wil in de toekomst een inclusieve arbeidsmarkt met eerlijke en inclusieve banen voor iedereen die werkt of zou willen werken. Een arbeidsmarkt waarop iedereen zich welkom én vooral thuis voelt. Waarop iedereen in veiligheid kan werken en waarop iedereen deze zo gezond mogelijk weer verlaat. Een arbeidsmarkt waarop iedereen vanuit de eigen diversiteit talenten volledig kan ontwikkelen en gebruiken.

Hebben alle werkenden dezelfde toegang tot de arbeidsmarkt? Uitgangspunt is dat banen bestaanszekerheid en toekomstperspectief bieden voor iedereen en dat de kwaliteit goed is. Banen met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, zinvolle arbeidsinhoud (geen flutbaantjes), volwassen moderne arbeidsverhoudingen en veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. De situatie van arbeidsmarkt, maatschappij en inwoners verandert de hele tijd. Daarom zijn diversiteit en inclusie nooit klaar en zal de FNV steeds haar visie op dit belangrijke thema opnieuw moeten vaststellen.

WAT DE FNV DOET

De FNV zet zich in voor een duurzame, gelijkwaardige en solidaire samenleving, vrij van discriminatie en racisme. Even een voorbeeld. De FNV strijdt nu voor onder andere een verhoging van het Wettelijk Minimumloon, de 14 euro-campagne. De FNV strijdt ook voor een einde aan flexibilisering van de arbeidsmarkt. Dit kan alleen als de FNV rekening houdt met inclusie en diversiteit in de samenleving. Want het zijn vooral vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidshandicap die werken in slechte flexbanen en die leven op of rond de armoedegrens. Dit geldt ook voor jongeren. De FNV heeft een aparte jongerenstrategie ontwikkeld, van voor en door jongeren.

WAT BEDRIJVEN TE DOEN STAAT

De FNV staat achter drie voorwaarden voor een succesvol beleid voor diversiteit bij bedrijven:

1. Betrokkenheid van de top.

De top van de organisatie vindt diversiteitsbeleid belangrijk. Dat spreken ze ook uit en ze maken hierover afspraken hoog in de organisatie;

2. Vastleggen van diversiteitsbeleid in de organisatie.

Diversiteit is een vast onderdeel in het beleid van bedrijven en organisaties. Diversiteit geldt voor iedereen en hangt niet af van een paar mensen in het bedrijf die het onderwerp belangrijk vinden;

3. Kennis en inzicht over de eigen organisatiecultuur.

Leidinggevendenden moeten veel informatie hebben over de geschreven en ongeschreven regels binnen het bedrijf. Daarbij moet ze ook weten hoe (verschillend) medewerkers die regels beleven.

De tijd van pleisters plakken is voor de FNV echt voorbij! De FNV strijdt voor inclusieve arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -verhoudingen en -omstandigheden. Om uiteindelijk zo dé Nederlandse inclusieve arbeidsmarkt mogelijk te maken.

VERSCHEIDENHEID IS EEN FEIT

Diversiteit is in het Nederland van nu echt een gegeven. Van de 17,3 miljoen Nederlanders is:

- iets meer dan 50% vrouw;
- 24,2% behoort tot de groep Nederlanders met een migratieachtergrond, waarvan 13% een niet-westerse migratieachtergrond;
- iets meer dan 10% behoort tot de LHBTI+-gemeenschap;
- 9,8% van de Nederlanders heeft een beperking.

Over dertig jaar wordt de samenleving een stuk meer divers. Berekend is dat het aandeel mensen met een migratieachtergrond zal groeien tot 30 of 40% van de bevolking. In de grote steden zal meer dan de helft van de bevolking bestaan uit mensen met een migratieachtergrond.

Hier ligt een kans voor de FNV. Deze aantallen mensen met migratieachtergrond ziet de FNV nog niet terug onder haar eigen leden. En zeker niet in de kadergroepen en in vertegenwoordigende organen. Denk daarbij aan het FNV-bestuur, het Ledenparlement en de sectorraden en -besturen en werkorganisatie. Ook ziet de FNV deze percentages te weinig terug in het aantal werkenden, in de managementlagen en de top van het bedrijfsleven. Hetzelfde geldt voor overheid, politiek en in ondernemingsraden.

CONCLUSIE

BANEN VOOR ELKE BURGER

Er is er veel werk aan de winkel om aantrekkelijk te worden voor alle groepen die de zo hard nodig hebben. Daarbij is het belangrijk dat de FNV goed kijkt naar 'kruispuntdenken'. Dit houdt in dat mensen (soms) onderdrukking of discriminatie ervaren op meerdere vlakken. Vrouwen met migratieachtergrond ervaren naast seksisme bijvoorbeeld ook racisme. Daarom is het goed om te kijken naar hoe verschillende vormen van discriminatie die elkaar beïnvloeden en soms ook versterken.

“Zoals ik al vaak heb gezegd, en geloof met heel mijn hart, is de coalitie die de grootste impact kan hebben in de strijd voor menselijke waardigheid [...] die van de mensen van kleur en de arbeiders, omdat hun lot zo nauw met elkaar verweven is.”

Dit zei Martin Luther King. Een strijder voor gelijke rechten voor zwarte mensen én vakbondsman. Hij zag de burgerrechtenbeweging in het Verenigde Staten van de jaren '60 en de vakbond als natuurlijke bondgenoten. De racistische vijand van de burgerrechtenbeweging was dezelfde vijand als die van de arbeiders.

De wereld om ons heen verandert snel. Denk aan globalisering, digitalisering, racisme, klimaatverandering en de achteruitgang van het Nederlands sociaal stelsel. De FNV wil een socialer Nederland met goed werk en eerlijk inkomen en daarbij rekening houden met alle veranderingen. Om dit goed te doen, moet de FNV meer rekening houden met de toekomst. Hiervoor heeft de FNV een grotere, activistische én een vooral diverse en inclusieve organisatie nodig.

De FNV wil aansluiting blijven houden met de Nederlandse bevolking. Daarom is het belangrijk dat de FNV voor zo veel mogelijk mensen herkenbaar blijft. Zodat mensen met een migratie-achtergrond, met een arbeidsbeperking, vrouwen en LHBTI+-personen zich thuis voelen bij de FNV. En dat zij vinden dat de FNV voor hun belangen opkomt. Diversiteit en inclusie doet de FNV er niet zomaar even bij: nee het is echt vakbondswerk. Er zijn nog veel werk te doen voor een inclusieve arbeidsmarkt. In de strijd voor eerlijke en inclusieve banen voor elke burger die werkt of zou willen werken. De inzet van de FNV is daarvoor onmisbaar.

NAWOORD

Met deze visie gaat de FNV de komende jaren aan de slag en nodigt haar leden, kaderleden, LP en bestuur en de werkorganisatie uit om gezamenlijk de schouders eronder te zetten naar een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen. Samen met het bedrijfsleven, de overheid en politiek.

BEGRIPPENLIJST

Antisemitisme: is een bepaald beeld van Joden dat tot uiting kan komen als haat tegen de Joden. Deze mondelinge en fysieke uitingen zijn gericht tegen Joden en/of hun bezittingen, tegen instellingen van de Joods gemeenschap en tegen Joods religieuze voorzieningen.

Discriminatie: Letterlijk betekent discriminatie het maken van onderscheid tussen personen vanwege bepaalde kenmerken. Van discriminatie is sprake wanneer machtsstructuren onder het onderscheid maken ligt of wanneer het onderscheid maken negatieve gevolgen heeft voor de gediscrimineerde.

Diversiteit: Letterlijk betekent het 'verscheidenheid'. Bij diversiteit gaat het om alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen.

Gender: een begrip dat betrekking heeft op de cultuuraspecten en gedrags- en identiteitsaspecten van mannen en vrouwen. Het begrip gender onderscheidt mannen en vrouwen door eigenschappen aan beide sekse toe te kennen.

Homohaat of homofobie: de term homofobie betekent de angst voor homoseksuele mensen. Wij spreken liever van homohaat, omdat dat woord beter de lading dekt. Homofobie komt vaak neer op de haat of afkeer van homoseksualiteit.

Inclusie: Letterlijk betekent het woord 'insluiting'. De mate waarin iemand zich welkom voelt en onderdeel voelt.

Inclusieve arbeidsmarkt: een arbeidsmarkt waar alle werkenden min of meer gelijke kansen hebben en er een plek is voor iedereen.

Institutioneel racisme: is het systematisch uitsluiten, marginaliseren en discrimineren van bevolkingsgroepen door formele of informele regels vanuit instituties.

Intersectionaliteit: de complexe, opeenstapelende manier waarop de effecten van meerdere vormen van discriminatie (zoals racisme, seksisme en klassediscriminatie) combineren, overlappen of elkaar kruisen, vooral in de ervaringen van gemarginaliseerde individuen of groepen.

Islamhaat of islamofobie: De angst of haat richting mensen die het islamitische geloof aanhangen. Er is eerder sprake van haat of afkeer dan angst.

Klasse discriminatie: ook wel 'klassisme' genoemd. Discriminatie op basis van de sociale klasse waarvan men afkomstig is. Klassediscriminatie gaat ook over de beperkingen van opwaartse mobiliteit: de mogelijkheid van mensen om op te klimmen naar een hoger opleidingsniveau en inkomensgroep.

LHBTI+: staat voor Lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, interseks en overige vormen zoals bijvoorbeeld queer. Interseks personen zijn mensen die geboren zijn met zowel mannelijke als vrouwelijke kenmerken.

Micro-agressie: terugkerende, kleinschalige vorm van geweld vanuit de dominante cultuur richting minderheden. Voorbeelden hiervan zijn opmerkingen als "Wat spreek je goed Nederlands" tegen mensen die in Nederland geboren zijn. Micro-agressie zorgt ervoor dat mensen zich er niet bij voelen horen.

Non-binair: een non-binair persoon voelt zich niet thuis in de 'binaire' categorieën man of vrouw. Non-binair is een paraplu-begrip voor verschillende vormen van genderidentiteiten.

Racisme: een groep omwille van raciale redenen minderwaardig behandelen of bejegenen.

Seksisme: het op een negatieve manier onderscheid maken tussen mannen en vrouwen op grond van hun geslacht.

Validisme: een term gebruikt voor de discriminatie en marginalisatie van mensen met een functiebeperking op grond van hun fysieke en/of psychische gesteldheid.

COLOFON

Uitgave FNV

Tekst Adviseurs Diversiteit FNV Jessica van Ruitenburg en Desiree van Lent, Vicevoorzitter FNV Kitty Jong

Vormgeving Paula Aelberts

Order 210422 | M21040013

Utrecht, april 2021, tweede druk, © FNV 2021

