

Een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen

De FNV-visie op diversiteit en inclusie in relatie tot de moderne arbeidsmarkt en samenleving

Definitief

Inhoud

Voorwoord	3
Inleiding.....	6
I Missie	10
II Visie	12
Noodzaak: union case	15
III Wat betekent dit voor de agenda van de FNV?	17
1. Een inclusieve FNV	17
2. Besluitvorming en beleid	21
3. Bewustwording en scholing	23
4. Diversiteit en inclusie in het hart van het vakbondswerk in de bedrijven en organisaties	23
IV Visiedocument en strategische agenda, hoe nu verder?	25
Begrippenlijst	26

Voorwoord

Hieronder staat een bewerking weergegeven van de speech waarmee ik als portefeuillehouder op 21 september 2019 de Diversiteitsdag van de FNV opende. Een dag die als input diende voor de visie zoals die nu voor u ligt, een visie op Diversiteit en Inclusie in relatie tot de arbeidsmarkt. Een visie die verder is samengesteld uit wat al opgeschreven was in eerdere documenten, al bestaand beleid was in een aantal bonden vóór de fusie, waar de diversiteitsnetwerken aan hebben bijgedragen en de klankbordgroep van kaderleden die zich stevig heeft geroerd op dit thema. Ook de hoorzittingen over racisme vinden hun weerslag in dit document. En vanzelfsprekend mogen de collega's van *United & Included* niet ongenoemd blijven, in het bijzonder Geeta Heera en Duygu Akcay. Uiteindelijk is een conceptversie van het document na de eerste bespreking in het Ledenparlement van februari 2020 - nog voor de corona-uitbraak - besproken met leden in een zestal regionale en sectorale bijeenkomsten, een 30-tal leden wier de bijeenkomst door corona fysiek niet kon doorgaan hebben hun feedback middels de mail doorgegeven en in mei 2020 is een Webinar bezocht door 60 belangstellenden en deskundigen. Alle input is verwerkt door Jessica van Ruitenburg, daarin bijgestaan door Desiree van Lent. De kaderbijeenkomsten stonden onder leiding van Irene Hemelaar en Osama Idries. Het document bestaat uit de missie, de visie en opties voor een strategie. Het is van belang voor eenieder die geïnteresseerd is in de relatie tussen diversiteit en inclusie, en de arbeidsmarkt. Het probeert houvast te bieden in een gepolariseerd debat, maar maakt vooral duidelijk wat dit thema tot een FNV-thema maakt. Ten slotte biedt het handvatten om van Diversiteit en Inclusie concreet vakbondswerk te maken.

'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 de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De FNV-vereniging stelt zich achter een sociaal en democratisch Europa. De FNV-vereniging hanteert diversiteit, pluriformiteit en representativiteit als basisprincipes bij de samenstelling van alle organen en andere werkverbanden, bij beleid, werkwijze en besluitvorming.'

Bovenstaande citaat komt uit de missie van de FNV. Weinig mensen zullen het oneens zijn met deze missie. De vraag is nu hoe wij hier uitvoering aan geven in het dagelijkse vakbondswerk.

In het verleden heeft de vakbeweging bijvoorbeeld maar zeer schoorvoetend de positie van vrouwen willen verbeteren. Er was veel onbegrip over en weer tussen vrouwen en arbeiders, en de vakbond zag te laat in dat de vrouwenstrijd paste bij de strijd voor emancipatie van de arbeider. Dat gevaar is nu minder duidelijk, maar ligt nog steeds op de loer.

Als we onze missie en onze intrinsieke motivatie goed beschouwen: bekommeren wij ons dan in alle eerlijkheid genoeg om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt? Om de

bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie van mensen van kleur? Om de totstandkoming van goede stageplaatsen voor jongeren met een andere culturele achtergrond? Om de slechte positie van mensen met een handicap of arbeidsbeperking? Om de positie van LHBTIQ-mensen op de arbeidsmarkt? Om vluchtelingen en statushouders en hun positie op de arbeidsmarkt?

Niet alleen wordt de strijd tegen discriminatie en racisme, onderdrukking en uitbuiting ons opgedragen door de FNV-vereniging, maar we zouden die opdracht als vakbeweging ook als echt vakbondswerk moeten beschouwen. En daarbij gaan het politieke strijdtoneel en de strijd op de werkvloer hand in hand. De klassenstrijd *is* namelijk nog lang niet gestreden, hij heeft alleen een andere gedaante aangenomen. Daarbij worden bevolkingsgroepen tegen elkaar uitgespeeld (gevoed door populistische partijen), terwijl er een gezamenlijke strijd te voeren is tegen het kapitaal.

Net als 100 jaar geleden maakt de strijd voor vrouwenrechten, rechten van mensen van kleur, mensen met een beperking of arbeidshandicap, arbeidsmigranten en de LHBTIQ-gemeenschap daar onverkort deel vanuit.



Sowieso is zeker dat de vrouwenstrijd nog lang niet is gestreden. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren waar veel flex is en waar de werkdruk hoog is. Vrouwen worden geconfronteerd met seksuele intimidatie en geweld op de werkvloer. Vrouwen zitten veel vaker in de bijstand. Vrouwen verdienen minder dan mannen. Vrouwen worden nog steeds als hoofdverantwoordelijk beschouwd als het om de verzorging van de kinderen gaat, ook al zijn ze inmiddels net zo hoog of hoger opgeleid dan mannen. Vrouwen zitten in de deeltijdklem: de kinderopvang is in Nederland maar matig geregeld, daarom werken veel vrouwen niet fulltime, en omdat veel vrouwen niet fulltime werken blijft de kinderopvang matig geregeld. Het aantal vrouwen in de top van het bedrijfsleven blijft achter, net als in de politiek. Maar tegelijkertijd bestaat het ledenbestand van de FNV voor minder dan de helft uit vrouwen. Destijds waren arbeid en onderwijs de belangrijkste manieren waarmee vrouwen zich konden emanciperen. Is dat niet nog steeds zo? En maakt dat de rol van de vakbond in deze strijd daarom niet cruciaal?

Er zijn helaas veel groepen die hun achterstand op de arbeidsmarkt, het inkomensverschil of een ongelijke behandeling in vergelijking met hun witte, heteroseksuele mannelijke collega's zonder arbeidshandicap, met vrouwen gemeen hebben. In een brochure van FNV Bondgenoten 'Help the FNV fight apartheid! 40 years of Dutch trade union solidarity', wordt

de betrokkenheid van de FNV bij de strijd tegen apartheid in Zuid-Afrika beschreven. Er staat een citaat in uit 1957 van oud NVV-voorzitter, Andre Kloos. Dat citaat luidt: *'a major part of the activities will be of a political nature, because normal trade union work cannot develop as long as there are still peoples that haven't seen their fundamental rights to democratic institutions realized.'*

Toegegeven: het is niet 1957, we zijn niet in Zuid-Afrika en apartheid in de betekenis van die tijd is bestreden. Echter, als we de tekst van Kloos vertalen naar de Nederlandse situatie van heden ten dage, de fundamentele rechten die hij benoemt vertalen naar de hedendaagse arbeidsmarkt en daarbij naast vrouwen ook mensen van kleur, mensen met een handicap of een niet-westerse migratieachtergrond, LHBTIQ-collega's en arbeidsmigranten betrekken, zien we dan niet een aantal ontwikkelingen die maar voortduren en niet uitroeibaar lijken? Zien we geen arbeidsmarktdiscriminatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond en mensen met een beperking? Zien we niet dat arbeidsmigranten uitgebuit worden en zien we ook dat geweld en intimidatie tegen vrouwen en LHBTIQ+ niet afneemt, maar eerder toeneemt? En hebben veel groepen niet met meerdere arbeidsmarktproblemen tegelijkertijd te maken? En zijn dit eigenlijk niet de nieuwe arbeiders waar de vakbeweging nadrukkelijk óók voor moet zou opkomen? Zoals we in de congresresolutie hebben bepaald toen we het over de menswaardige samenleving hadden? Het zijn allemaal retorische vragen wat mij betreft.

Collega's van onder meer van het team van handhaving en naleving strijden hand in hand met Poolse en Roemeense FNV-leden tegen uitbuiting van arbeidsmigranten, we hebben zeer toegewijde en ter zake kundige kaderleden in onze netwerken, we hebben FNV Vrouw en we hebben collega's en leden die deze issues wel degelijk adresseren, maar zonder iemand onrecht te willen doen: de urgentie wordt in brede zin nog onvoldoende gevoeld. En kunnen we dat eigenlijk wel als onze organisatie van 1.600 medewerkers en 20.000 kaderleden zelf maar voor een beperkt deel divers is? Laat staan inclusief. Maar diversiteit en inclusie zijn geen folklore of onderwerpen in de marge. Het snijdt dwars door de drie hoofddoelstellingen uit deze congresperiode: het creëren van echte banen met een leefbaar loon, het streven naar een menswaardige maatschappij en het versterken van de FNV.

Tot hier de bewerking van de openingswoorden op de Diversiteitsdag in 2019. In het voorjaar van 2020 werd de gewelddadige dood van de Afro-Amerikaanse George Floyd de aanleiding voor wereldwijd protest tegen racisme en discriminatie. Een strijd die wereldwijd door vakbonden wordt gesteund. We hebben namelijk als vakbond een dure plicht om de bestrijding van discriminatie, institutioneel racisme, validisme, seksisme, uitsluiting en achterstelling onderdeel te laten zijn onze strijd voor een rechtvaardige verdeling van arbeid en kapitaal, werknemersrechten en een menswaardige samenleving.

Kitty Jong, vicevoorzitter FNV en portefeuillehouder Diversiteit

Inleiding

Ruim een kwart van de Nederlandse inwoners ervaart een vorm van discriminatie¹. Het gaat dan om leeftijdsdiscriminatie, seksisme of racisme. Mensen met een migratieachtergrond vanuit Turkije of Marokko ervaren het vaakst discriminatie. Na verschillende incidenten is ook in Nederland de discussie over racisme in de Nederlandse samenleving weer opgelaaide. Uit recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel planbureau (SCP) blijkt dat de arbeidsmarkt naast krapte ook een groot 'onbenut arbeidspotentieel' kent: mensen die geen werk hebben of die minder uren werken dan gewenst. Vrouwen, ouderen, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidsbeperking zijn in deze groep oververtegenwoordigd². Het SCP gaf hierin aan dat zij met een inclusief personeelsbeleid meer kans op de arbeidsmarkt maken. Inclusief personeelsbeleid is dus mogelijk een oplossing voor het beter benutten van het arbeidspotentieel en de krappe arbeidsmarkt.

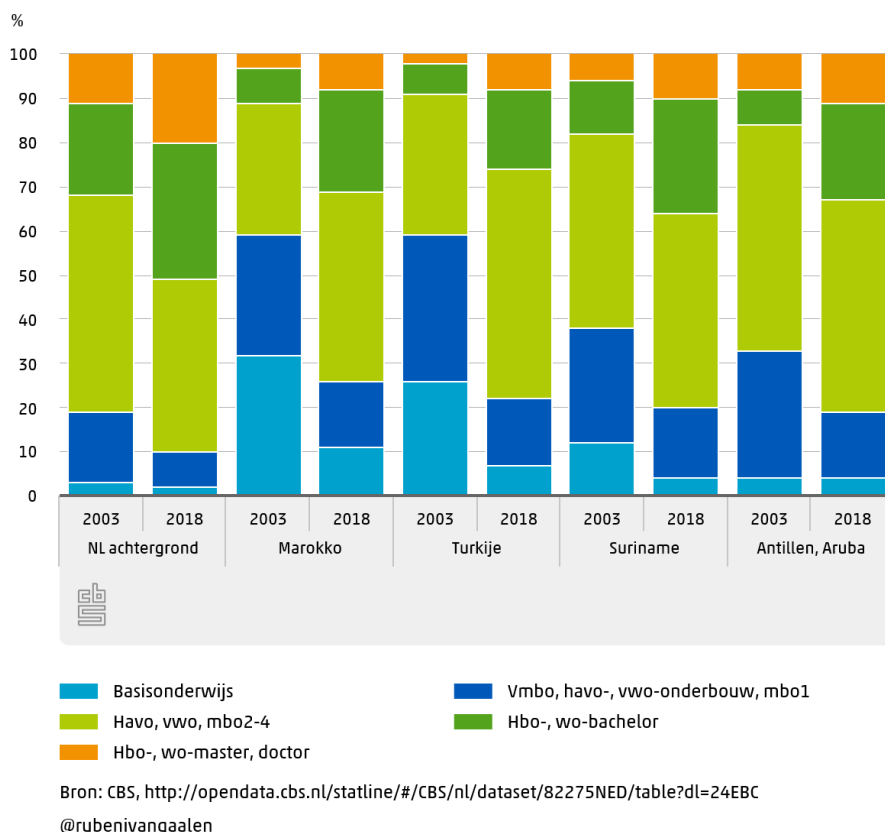
Diverse groepen in de samenleving hebben te maken met achterstanden op de arbeidsmarkt die zich vooral uiten in hogere werkloosheid en lagere arbeidsparticipatie. Zo is de werkloosheid onder Nederlanders van niet-westerse herkomst ruim drie keer zo hoog (16%) vergeleken met de werkloosheid onder Nederlanders (5%). 28% van de jongeren met een niet westerse migratieachtergrond tussen de 15 en 24 is werkloos tegen 10% van de Nederlandse jongeren zonder migratieachtergrond.

Tegelijkertijd is het ook goed om te benadrukken dat achterstanden voor een deel al zijn ingehaald. Het gevaar bestaat dat stereotypen te veel benadrukt worden wanneer alleen gekeken wordt naar wat er niet goed gaat. In het onderwijs doen jongeren met een Turkse of Marokkaanse achtergrond het steeds beter. Toch vertaalt deze inhaalslag zich nog niet altijd richting de arbeidsmarkt.

¹ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

² <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/>

Onderwijsniveau 25-35 jarigen naar migratieachtergrond



Discriminatie is een van de factoren die ervoor zorgt dat mensen van niet-westerse afkomst een achterstand hebben op de arbeidsmarkt ten opzichte van de rest van de bevolking³. 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 werk⁴.

Onderzoek van Intermediair en Nationale Vacaturebank (Motivaction) in juli 2020 laat zien dat discriminatie van werknemers een structureel probleem is. 18% is gediscrimineerd op basis van geslacht. 53% van de respondenten geeft leeftijdsdiscriminatie aan; 27% is gediscrimineerd vanwege afkomst. 76% van de Surinaamse, Marokkaanse en Turkse respondenten is gediscrimineerd tijdens sollicitatieproces. 58% van de werkgevers geeft aan dat de organisatie geen doelstellingen of beleid heeft op het gebied van diversiteit.

Voor bewijzen van discriminatie en de verharding in de Nederlandse samenleving hoeft FNV niet (alleen) terug te grijpen naar onderzoeksresultaten, hiervoor kan gekeken worden naar

³ (, Hink, Gijsberts & Dagevos, 2014)

⁴ <https://www.scp.nl/publicaties/monitors/2018/11/21/lhbt-monitor-2018>

ervaringen uit de dagelijkse FNV-praktijk. De FNV leden en werknemers ervaren de verharding en de verschillende vormen van discriminatie als *racisme, seksisme, homohaat, geweld tegen transgenders, anti-islamisme, antisemitisme, klassediscriminatie, validisme* en leeftijdsdiscriminatie op regelmatige basis in hun werkzaamheden op de werkvloer, in de vereniging en in de FNV werkorganisatie.

VN Verdrag Gelijke rechten voor mensen met een beperking

In 2006 werd het VN- verdrag Gelijke rechten voor mensen met een beperking afgesloten. Het duurde nog tot 2016 tot dit verdrag ook in Nederland ingevoerd zou worden. Het doel van dit verdrag is dat de positie van mensen met een beperking wordt verbeterd.

Hierbij gaat het om drie grondbeginselen:

- toegankelijkheid
- persoonlijke autonomie
- volwaardige participatie

De Nederlandse overheid is verplicht om het beleid aan deze grondbeginselen te toetsen. Mensen met een beperking hebben het recht om zelfstandig te wonen en onderwijs te krijgen. Zijn (overheids)gebouwen voor iedereen toegankelijk en is informatie vanuit de overheid ook toegankelijk voor slechtzienden? Kunnen mensen met een beperking volwaardig mee doen in de maatschappij en hebben ze toegang tot werk?

Meer lezen:

<https://mensenrechten.nl/nl/vn-verdrag-handicap>

Voor de Coronacrisis zag de wereld en de arbeidsmarkt er heel anders uit. Er waren grote tekorten op de arbeidsmarkt en economisch ging het voor de wind. Er was veel aandacht voor diversiteit en inclusiebeleid om nog onbenut arbeidspotentieel voor bedrijven te winnen. Door de Coronacrisis dreigt er een grote economische crisis met ongekende gevolgen voor banen en inkomen. Diversiteitsbeleid komt later wel weer, wordt soms gezegd. Eerste onderzoek naar arbeidsmarkteffecten van de coronacrisis laat zien, dat de crisis het hardst neerslaat/optreedt bij de groepen die al een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben. Vrouwen zijn procentueel gezien meer in aantal gewerkte uren achteruit gegaan dan mannen⁵ en de ongelijke verdeling in zorgtaken tussen mannen en vrouwen lijkt eerder groter te worden dan kleiner. De bescherming van arbeidsmigranten is op zijn zachtst gezegd belabberd te noemen. Huishoudelijk werkers, waaronder veel

⁵ <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-coronapublicatie-mei2020-Arbeidsmarkt-sterke-daling-gewerkte-uren.pdf>

ongedocumenteerden, kwamen in de problemen doordat hun werk in Nederland niet is geformaliseerd⁶. Mensen met een migratieachtergrond lopen een groter risico om te sterven aan Corona⁷ en zitten volgens het SCP “op de klapstoel van de economie”. Eerder onderzoek laat zien dat mensen met een migratieachtergrond in crisistijd extra hard worden getroffen. Zij zijn namelijk oververtegenwoordigd in banen en sectoren die gevoeliger zijn voor conjuncturele bewegingen én zij hebben vaker een tijdelijk contract. Wanneer het economisch slecht gaat, raken zij veelal als eerste hun baan kwijt. Daarnaast laat onderzoek zien dat discriminatie een grotere rol speelt als het minder goed gaat: werkgevers laten migratieachtergrond zwaarder meewegen als er meer aanbod is van personeel⁸.

In tijden van economische achteruitgang sneuvelt diversiteitsbeleid als eerste. Aandacht voor diversiteit is kortom niet voorbehouden voor tijden wanneer het economisch goed gaat. Juist nu moet de FNV aandacht hebben daar waar de nood het hoogst is.

In het eerste hoofdstuk van dit visiestuk beschrijven we in onze missie waar FNV door wordt gedreven als het gaat om Diversiteit en Inclusie (D&I). In het visie-hoofdstuk doen wij ons toekomstbeeld van de Inclusieve arbeidsmarkt uit de doeken, we bespreken ook wat maakt dat D&I voor FNV hardcore vakbondswerk is en welke doelgroepen extra aandacht behoeven. In het derde en laatste hoofdstuk bespreken wij de focusgebieden waarlangs wij onze missie willen bereiken.

Proces

Tijdens de Diversiteitsdag op 21 september 2019 is de FNV begonnen met het ontwikkelen van een hernieuwde visie op diversiteit en wat dat betekent voor het vakbondswerk. Begin 2020 verscheen er een eerste versie van deze visie. Deze is geschreven in samenspraak met een klankbordgroep en de diversiteitsnetwerken. Het idee was om dat stuk in verschillende bijeenkomsten met zoveel mogelijk FNV leden te bespreken. Helaas zijn slechts 6 van de 30 bijeenkomsten doorgegaan vanwege de uitbraak van de Coronacrisis. In de tussenliggende periode zijn kaderleden, Ledenparlementsleden en de netwerken in gelegenheid gesteld om per mail commentaar te leveren. Op 11 juni 2020 is een digitale bijeenkomst gehouden waar ook input is gevraagd voor de strategische agenda van de FNV met betrekking tot diversiteit.

De definitieve versie van deze visie zal na vaststelling in het Ledenparlement worden vertaald in het Engels opdat allerlei wereldburgers deze visie kunnen lezen. Ook zal de visie op andere manieren toegankelijk worden gemaakt door een eenvoudige versie te maken en een voorgelezen versie.

⁶ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/04/help-onze-huishoudelijk-werkers>

⁷ <https://www.ad.nl/binnenland/migranten-sterven-in-nederland-relatief-vaak-aan-corona~affa0179/>

⁸ <https://www.kis.nl/artikel/mensen-met-een-migratieachtergrond-zitten-door-coronacrisis-op-de-klapstoel-van-de-economie>

I Missie

In het onderstaande kader staat de missie van de FNV verwoord, waartoe de FNV wordt gedreven.

Statuten FNV

De FNV-vereniging stelt zich ten doel het in stand houden en uitbouwen van een democratische samenleving, in welke de vrijheid van onderhandelen van de vakbeweging van werkenden is gewaarborgd. De FNV-vereniging wil in het algemeen de materiële en immateriële belangen behartigen van werkenden. De FNV-vereniging behartigt in het bijzonder de belangen van haar leden, georganiseerd in sectorale afdelingen en netwerken, wat mede omvat het behartigen van de belangen van haar leden als belanghebbenden bij pensioenfondsen alsmede het verstrekken van informatie en adviezen aan de overheid waaronder de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het voeren van procedures voor de geschillencommissie, beiden zoals bedoeld in de Auteurswet.

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 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 levensovertuiging 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.

De FNV-vereniging zal haar ambities en doelstellingen realiseren langs wettige en democratische weg. De FNV-vereniging hanteert diversiteit, pluriformiteit en representativiteit als basisprincipes bij de samenstelling van alle organen en andere werkverbanden, bij beleid, werkwijze en besluitvorming.

Anno 2020 is bovenstaande missie van de FNV meer dan actueel. Om die reden vindt FNV het als grootste vakbond van Nederland én vakbond van de toekomst haar taak om zich de komende periode intensief in te zetten voor een arbeidsmarkt waar ruimte is voor diversiteit en inclusie in de breedste zin van het woord. Een arbeidsmarkt die openstaat voor iedereen, waaraan iedereen mee kan doen tegen de best mogelijke inclusieve

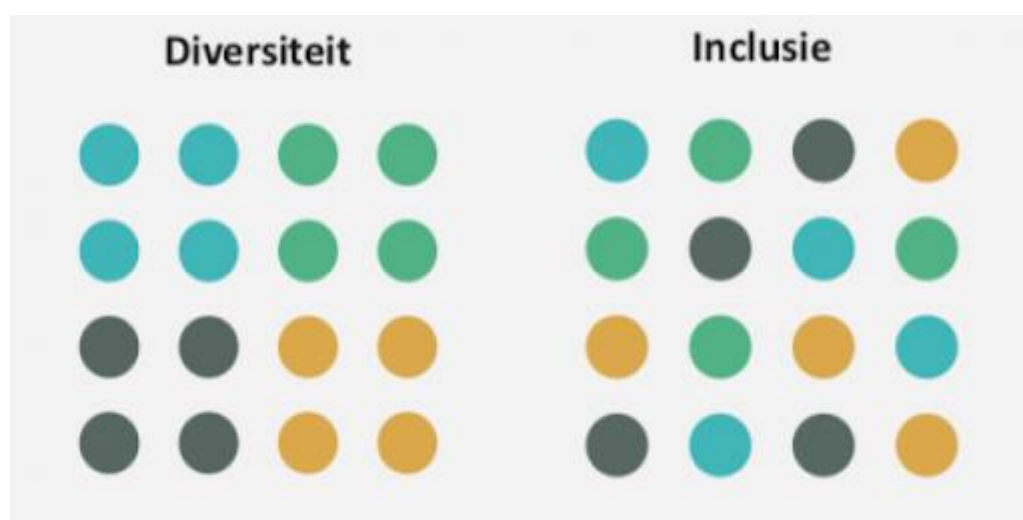
arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. Oftewel **dé inclusieve arbeidsmarkt** en samenleving voor iedereen.

De FNV volbrengt deze missie graag met externe stakeholders uit politieke, religieuze en maatschappelijke organisaties en interne stakeholders uit de vereniging, de werkorganisatie en bedrijven die zich kunnen scharen achter de kernwaarden van FNV en een inclusieve wijze van communiceren hanteren.

II Visie

Waar praten we over ...

De begrippen diversiteit en inclusie worden vaak door elkaar gebruikt. Kort door de bocht gezegd kun je onder 'diversiteit' alle onderlinge verschillen tussen mensen verstaan. Daarbij gaat het om zowel zichtbare verschillen als onzichtbare verschillen: jong, oud, geboren in Nederland of niet, man, vrouw, non binair, seksuele voorkeur of stad versus dorp. Diversiteit in de samenleving is in deze definitie dus ook een gegeven en geen doel op zich. Op de arbeidsmarkt is er echter nog geen vanzelfsprekende diversiteit: bepaalde groepen in de samenleving treden niet in dezelfde mate toe op de arbeidsmarkt en stromen niet in dezelfde mate door. Onder 'inclusie' wordt verstaan de mate waarin iedereen kan participeren en zich welkom voelt, gehoord voelt en kan meebeslissen. Door een inclusief beleid te voeren waarin niemand buitengesloten wordt of zich buitengesloten voelt, volgt diversiteit van zelf.



Waar willen we heen ...

We zetten ons als FNV in voor een samenleving en arbeidsmarkt zonder discriminatie in alle vormen. Zonder racisme, leeftijdsdiscriminatie, seksisme, homohaar, geweld tegen transgenders, anti-islamisme, antisemitisme, klassediscriminatie, validisme, en leeftijdsdiscriminatie. De FNV zet zich dus in voor een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt. We streven naar het gebruik van inclusief communiceren als voorwaarde voor het slagen van onze missie en visie.

Iedere burger, iedere werkende van Nederland is *uniek*, heeft eigen *talenten* en verdient *gelijke kansen* op de arbeidsmarkt. Waar er achterstanden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zijn, zetten we ons als vakbond in om die achterstanden weg te werken. De FNV-vereniging heeft als toekomstbeeld een inclusieve arbeidsmarkt met *eerlijke en inclusieve banen* voor iedereen die werkt of zou willen werken. Een inclusieve arbeidsmarkt, dat is 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. Het is er ook een waarop iedereen vanuit de eigen diversiteit talenten volledig kan ontwikkelen en benutten. Hiervoor zijn goede inclusieve *instroom*, *doorstroom* en *uitstroom*

van werkenden op de arbeidsmarkt van belang. Hebben alle werkenden in gelijke mate toegang tot de arbeidsmarkt?

Eerlijke en inclusieve banen: uitgangspunt voor de FNV is dat deze banen bestaanszekerheid en toekomstperspectief bieden voor iedereen en dat de kwaliteit op orde is. Dit is minimaal vereist voor een inclusieve arbeidsmarkt. Eerlijke echt inclusieve banen betekent banen met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, zinvolle arbeidsinhoud (geen flutbaantjes), volwassen moderne arbeidsverhoudingen en veilige en gezonde arbeidsomstandigheden (kwaliteit van arbeid).

De context van arbeidsmarkt, maatschappij en inwoners verandert doorlopend. Om die reden is diversiteit en inclusie nooit klaar en zal FNV periodiek haar visie op dit belangrijke thema opnieuw vast (moeten) stellen.

Wat ons te doen staat ...

De FNV zet zich in voor een duurzame, gelijkwaardige en solidaire samenleving, vrij van discriminatie en racisme. Momenteel strijdt de FNV onder andere voor een verhoging van het Wettelijk Minimumloon en een einde aan flexibilisering van de arbeidsmarkt. Dit kan niet zonder inclusieve benadering met oog voor de diversiteit in de samenleving. Want het zijn vooral vrouwen, mensen van kleur en mensen met een arbeidshandicap die werken in slechte flexbanen en die leven op of rond de armoedegrens.

In het SER-onderzoek “Diversiteit aan de top” ⁹(DITOP) van september 2019 zijn drie voorwaarden voor een succesvol diversiteitsbeleid gedefinieerd. Middels het vaststellen van dit visie-document committeert FNV zich hier ook aan:

1. Commitment van de top: het is belangrijk dat de top van de organisatie de noodzaak en urgentie van het diversiteitsbeleid voelt, uitdraagt en de verantwoordelijkheid daarvoor hoog in de organisatie belegt
2. Verankering van diversiteitsbeleid in de organisatie: voor duurzame resultaten is het belangrijk dat diversiteitsbeleid vast onderdeel wordt van het reguliere strategische en HR-beleid. Daarmee hangt diversiteit niet af van een paar toegewijde mensen.
3. Kennis en inzicht over de eigen organisatiecultuur: om te kunnen werken aan een inclusieve bedrijfscultuur is het van belang kennis en inzicht te vergroten bij leidinggevendenden over de geschreven en ongeschreven regels binnen het bedrijf en hoe (verschillend) medewerkers die beleven.

Zoals het SER-advies “*Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*” uit september 2019 stelt, voor diversiteit en inclusie is er geen “one size fits all”-oplossing. Er is een brede, integrale oplossing nodig, met zowel generieke als meer specifieke maatregelen en voorwaarden. De tijd van pleisters plakken is voor de FNV echt voorbij! Zij ziet zich daarom genooddaakt als dé grootste vakbond van Nederland én vakbond van de toekomst om samen met alle relevante stakeholders (extern en intern) zich in te zetten voor het realiseren van die noodzakelijke, brede en integrale oplossing aan inclusieve (arbeids)voorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden om uiteindelijk zo dé Nederlandse

⁹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top>

inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Dit is wat FNV kort samengevat “de inclusieve strategische arbeidsagenda” noemt: vakbondswerk dat gebaat is bij een permanente inclusieve strategische arbeidsagenda. Een agenda waarbij diversiteit en inclusie hardcore vakbondswerk is.

Doelgroepen

Diversiteit betekent verscheidenheid en is in het huidige Nederland echt een gegeven. Van de 17,3 miljoen Nederlanders is iets meer dan 50% vrouw, 24,2% behoort tot de groep Nederlanders met een migratieachtergrond¹⁰, 13% niet-westerse migratieachtergrond, iets meer dan 10% behoort tot de LHBTI-gemeenschap en 9,8% van de Nederlanders heeft een beperking. Uit het rapport Verkenning Bevolking 2050 blijkt dat over dertig de jaar de samenleving een stuk meer divers wordt. Op basis van verschillende scenario's is berekend dat het aandeel mensen met een migratieachtergrond zal groeien tot 30 of 40% van de bevolking. Hier ligt een kans voor de FNV. Deze aantallen ziet FNV nog niet terug in haar eigen ledenaantallen en zeker niet in de kadergroepen en in de samenstelling van vertegenwoordigende organen zoals het FNV-bestuur, het Ledenparlement en de sectorraden en –besturen. Daarnaast ziet FNV deze percentages ook onvoldoende terug in de arbeidsparticipatie op de werkvloer, in de managementlagen en de top van het bedrijfsleven en overheid en politiek en in de samenstelling van vertegenwoordigende organen zoals ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen.

Conclusie: Wil je als FNV op alle fronten een juiste afspiegeling zijn van de huidige diverse maatschappij? Dan is er dus veel werk aan de winkel en kun je niet anders dan de meerwaarde van deze doelgroepen voor de FNV te erkennen en een strategie te gaan ontwikkelen om wel aantrekkelijk te worden voor alle groepen die ons zo hard nodig hebben. De in 2019 vastgestelde jongerenstrategie “Wij zijn de verandering” is een mooie eerste stap en schreeuwt om navolging. Daarnaast is het van belang dat we als FNV oog hebben voor intersectionaliteit. Intersectionaliteit, ook kruispuntdenken genoemd, houdt in dat mensen (soms) onderdrukking of discriminatie ondervinden op een veelvoud van factoren. Vrouwen van kleur ervaren naast seksisme ook racisme. Seksisme zou in dit geval niet losgezien kunnen worden van racisme. Daarom is het goed om niet alleen naar de aparte varianten van discriminatie te kijken, maar ook hoe deze elkaar beïnvloeden en soms versterken.

Doelgroepenbeleid én kruispuntdenken zijn binnen FNV dus een noodzaak om te kunnen komen tot een inclusieve FNV waar alle (intersectionele combinaties van) doelgroepen zich begrepen en daardoor thuis voelen. Ook is het van belang dat intersectioneel doelgroepenbeleid onderdeel wordt van het algemene beleid. Anders loopt FNV het risico dat het toch als onderwerp in de marge wordt gezien, waarvan eerder is geconcludeerd dat dat allesbehalve het geval is. Dit onderwerp is urgent en verdient brede aandacht én prioriteit!

¹⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland->

Noodzaak: union case

“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.”¹¹

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 in hoog tempo. Denk aan globalisering, digitalisering, institutioneel racisme, klimaatverandering en de uitholling van het Nederlands sociaal stelsel. De FNV streeft naar een socialer Nederland met goed werk en eerlijk inkomen en heeft dus ook een continue aanpassing. De FNV-ideologie zoals hierboven in het missiehoofdstuk beschreven, is hierbij ons kompas om te kunnen blijven bepalen of wij op koers varen en waar bij te sturen. In deze tocht naar een socialer Nederland beïnvloeden wij met activerend vakbondswerk continu de publieke opinie en de politiek zowel nationaal als lokaal en de arbeidsvoorwaarden. Om dit op krachtige en constructieve wijze te kunnen continueren moet de FNV meer toekomstbestendig worden en heeft zij hiervoor een grotere, activistische én een bovenal diverse en inclusieve organisatie nodig.

De FNV ziet daarom een noodzaak tot meer inzet op het gebied van diversiteit en inclusie voor de vakbond. Organisaties voeren vaak om verschillende redenen diversiteitsbeleid. Als eerste is een invalshoek de *Social case*. Vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid is er een streven naar evenredige vertegenwoordiging van diverse bevolkingsgroepen binnen organisaties. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is het creëren van gelijke kansen. Verschillende organisaties en bedrijven voeren ook een diversiteitsbeleid vanuit de *Business case* van diversiteit: divers samengestelde bedrijven blijken uit onderzoek winstgevender te zijn en merken proberen door inclusieve reclame-uitingen een zo groot mogelijk publiek te bereiken.

De FNV pleit voor de *Union case*: zowel vanuit het oogpunt van sociale rechtvaardigheid als vanuit de businesscase, is het van belang dat wij ons inzetten voor een meer diverse en inclusieve arbeidsmarkt. Maar zeker als we aansluiting willen blijven houden met de Nederlandse bevolking is het noodzakelijk dat we voor zo veel mogelijk mensen herkenbaar en zichtbaar blijven en dat mensen met een migratie-achtergrond, met een arbeidsbeperking, vrouwen en LHBTIQ+ personen zich vertegenwoordigd voelen door de FNV en zich thuis voelen bij de FNV. Wanneer de FNV erin slaagt om door het omarmen van diversiteit een meer inclusieve cultuur in al haar geledingen te realiseren, zal dit leiden tot meer (diverse) leden, kaderleden en vertegenwoordigers in de besturen, raden en Ledenparlement en meer invloed in de haarvaten van de samenleving en dus tot meer vakbondsmacht. Iets wat FNV in deze tijd van afnemende ledenaantallen meer dan goed kan gebruiken. Diversiteit en inclusie doen we er niet zomaar bij: het is hardcore vakbondswerk.

¹¹ <https://aflcio.org/2018/4/2/martin-luther-king-jr-championed-civil-rights-and-unions>

Er zijn nog veel hobbels om te overwinnen in onze strijd voor een inclusieve arbeidsmarkt met *eerlijke en inclusieve banen* voor elke burger die werkt of zou willen werken. De inzet van de FNV is daarvoor onmisbaar.

III Wat betekent dit voor de agenda van de FNV?

De FNV streeft zoals gezegd naar een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt met eerlijke en inclusieve arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden. De uitgangspunten van deze visie nopen tot een inclusieve blik in al ons vakbondswerk waarbij inclusief communiceren een voorwaarde is.

Vier focusgebieden worden hieronder besproken.

1. Een inclusieve FNV

Om inclusief te kunnen zijn, denken, communiceren handelen is het van belang dat er een cultuur is binnen de vereniging en werkorganisatie waarbij iedereen zich welkom voelt, gerespecteerd en gehoord voelt en erbij hoort en dat de FNV als organisatie (zowel de werkorganisatie als het ledenbestand) divers van samenstelling is en dus een vertegenwoordiging van de maatschappij op alle niveaus. Ook aan de tafels en op de niveaus waar beleid wordt gemaakt en waar besluiten worden genomen. Dat betekent dat er werk gemaakt moet worden van diversiteitsbeleid binnen de werkorganisatie (inclusief personeelsbeleid) en de vereniging

Commitment van de top: het is belangrijk dat de top van de organisatie de noodzaak en urgentie van het diversiteitsbeleid voelt, uitdraagt en de verantwoordelijkheid daarvoor hoog in de organisatie belegt Verankering van diversiteitsbeleid in de organisatie: voor duurzame resultaten is het belangrijk dat diversiteitsbeleid vast onderdeel wordt van het reguliere strategische en HR-beleid. Daarmee hangt diversiteit niet af van een paar toegewijde mensen.

Kennis en inzicht over de eigen organisatiecultuur: om te kunnen werken aan een inclusieve bedrijfscultuur is het van belang kennis en inzicht te vergroten bij leidinggevendenden over de geschreven en ongeschreven regels binnen het bedrijf en hoe (verschillend) medewerkers die beleven

A. *Inclusief communiceren, taalgebruik en inclusieve omgangsvormen*

Binnen de vakbond zijn we gewend naar buiten toe soms hard te communiceren en zijn we ook gewend elkaar aan te spreken. Dat is goed, maar het kan er soms stevig aan toe gaan. Zo stevig dat sommige leden en kaderleden de FNV de rug toe keren, hun mond niet meer open durven te doen, zich niet meer beschikbaar stellen voor vrijwilligerswerk en/of bestuursfuncties. Er is al een commissie van het LP actief op dit thema. Omgangsvormen mogen geen belemmering vormen voor leden om kaderfuncties te gaan bekleden. Er moet minimaal een vertrouwenspersoon voor de vereniging komen. Er komt een veilig overlegklimaat waarbinnen o.a. de regels van feedback geven en nemen gerespecteerd en uitgevoerd worden. Leden durven elkaar aan te spreken en ontvangen de feedback op respectvolle wijze.

- i. Ontwikkel en implementeer het gebruik van een *begrippenlijst inclusief taalgebruik*.

- ii. Ontwikkel en implementeer het gebruik van een *handboek voor communicatie over inclusief taalgebruik met welke woorden bij voorkeur en welke niet meer te gebruiken*.
- iii. Ontwikkel een *training inclusief taalgebruik* voor zowel leden, kaderleden als medewerkers, bijvoorbeeld door de kaderacademie.
- iv. Trainen van FNV-medewerkers (die op zeer regelmatige basis contact hebben met onze leden, bijvoorbeeld klantcontactcentrum, bestuurders, adviseurs, IBB etc.) in het gebruiken van inclusief taalgebruik en andere talen
- v. Trainen van FNV-medewerkers die verantwoordelijk zijn voor communicatie naar buiten toe (nieuwsbrief, website) in het gebruiken van inclusief taalgebruik
- vi. Benoemen van een Inclusieve taalcoach, waar deze getrainde FNV-medewerkers mee kunnen sparren
- vii. Invoeren van een diversiteitscheck en check op inclusief taalgebruik op de beleidsstukken.

B. Divers ledenbestand en afspiegeling in kaderfuncties en bestuur

De FNV wil dus als vereniging van leden een afspiegeling zijn van de samenleving. Bovendien is het van belang dat de kaderfuncties en ledenvertegenwoordiging divers zijn zodat bij besluitvorming over grote onderwerpen vanuit verschillende oogpunten bekeken worden. Het Ledenparlement is het hoogste orgaan van de FNV. Deze controleert het dagelijks bestuur en beslist over grote onderwerpen, zoals de pensioenhervorming. Om ook het beleid naar buiten toe inclusief te laten zijn, is het nodig dat dit orgaan veel meer divers wordt. In de statuten staat dat de FNV diversiteit als uitgangspunt hanteert bij de samenstelling van alle organen, zoals het dagelijks bestuur, sectorbesturen en sectorraden en het Ledenparlement. Dit gaat echter niet vanzelf. Daar is actief beleid voor nodig.

- Uitvoeren nulmeting samenstelling vertegenwoordigende organen, ledenbestand en managementlagen
 - i. Analyse maken van de samenstelling van ons ledenbestand en vertegenwoordigende organen.
 - ii. Afspiegelingsbeginsel doelgroep/ regio in NL
- Actief bevorderen en realiseren van “echte” inspraak in de verenigingsorganen
 - iii. Vaststellen quota DB en AB-bestuursverkiezingen 2025
 - iv. Vaststellen quota lp-verkiezingen 2025
 - v. Vaststellen quota overige FNV-verkiezingen in 2027
- Vaststellen quota FNV kadergroepen
- Werving en selectie: aan vakbondsbestuurders wordt gevraagd te zoeken naar nieuwe talentvolle kaderleden die geschikt zouden zijn voor de rol als ledenparlementslid.
- Programma's voor doelgroepen: Snuffelstages voor bijvoorbeeld vrouwelijke kaderleden om te proeven wat het werk als LP-lid inhoudt. In een dergelijk programma kan ook een stuk scholing meegenomen worden.
- Quota's voor kieslijsten. In het Ledenparlement is al een onderverdeling naar sectoren. Zodat diversiteit vanuit het sectorenperspectief geborgd is. De grootte van het aantal

zetels per sector is afhankelijk van het aantal leden. Per sector worden kieslijsten gemaakt.

- Continue aandacht voor diversiteitsbeleid bij het werven van kaderfuncties: alle kaderfuncties binnen de FNV kunnen een opstapje zijn naar LP-lid.

Talent naar de top

FNV heeft de Charter Talent naar de top ondertekent. Hiermee heeft de werkorganisatie van de FNV zich verbonden aan een streefcijfer van 50% vrouwen in de top.

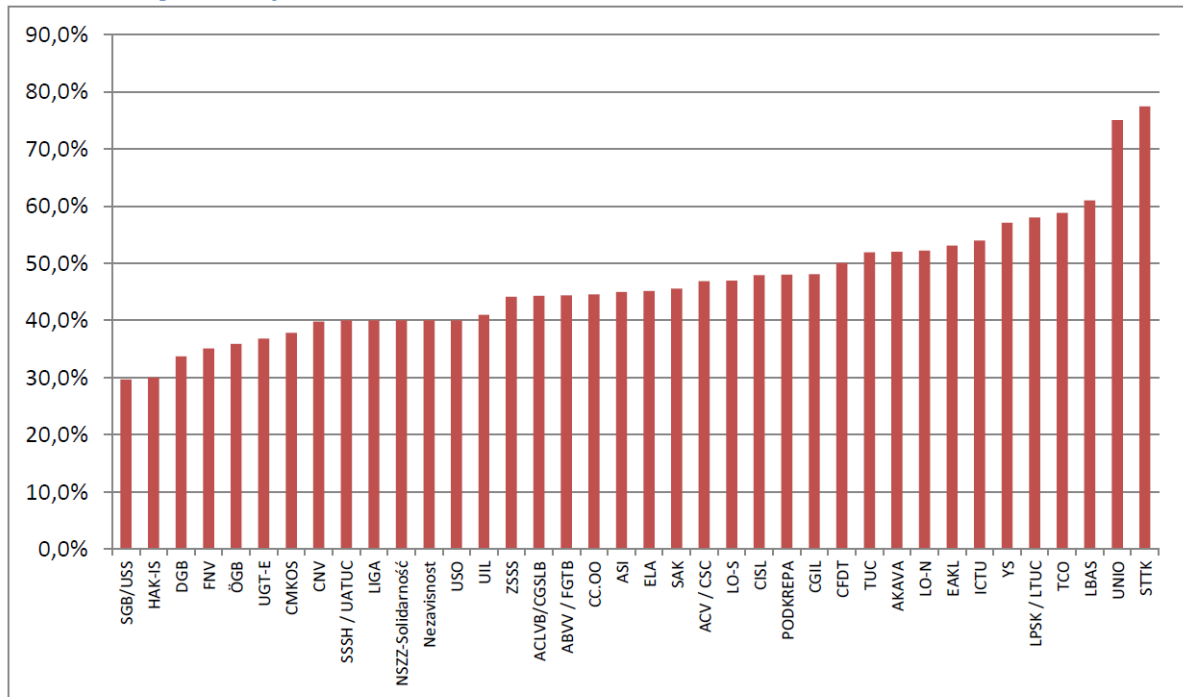
FNV	2018 aantal (%)	2019 aantal (%)	voortgang*
aandeel vrouwen in de organisatie	1141 (63,6%)	1223 (62,0%)	-1,6
aandeel vrouwen in de top	10 (58,8%)	6 (40,0%)	-18,8
aandeel vrouwen in de subtop	17 (45,9%)	24 (48,0%)	2,1
aandeel vrouwen in de rvb	3 (50,0%)	nvt	nvt

* de voortgang 2018-2019 wordt gemeten in procentpunten

C. Inclusieve strategie gericht op ledengroei te beginnen met een vrouwenstrategie

Ontwikkel een ledenstrategie gericht op specifieke groepen, vergelijkbaar met de jongerenstrategie. Zo heeft de FNV op dit moment ongeveer 37% vrouwelijke leden en is daarmee binnen Europa één van de vakbonden met de laagste vertegenwoordiging van vrouwelijke leden. Dat betekent ook dat er ruimte zou kunnen zijn om te groeien in ledenaantal.

Chart 2: Proportion of union members who are women



Bron: ETUC Equality Survey 2019

Ook uit het onderzoek gedaan in het kader van FNV Toekomstvast blijkt dat de grootste potentie voor ledenwinst zit bij vrouwen onder de 45 jaar. Gezien de issues die er spelen voor vrouwen op de arbeidsmarkt, is er genoeg stof voor verbinding en actie. Bijvoorbeeld gelijke beloning, zwangerschapsdiscriminatie, deeltijdplek, betaald ouderschapsverlof, goede kinderopvang, seksuele intimidatie, lager pensioen voor vrouwen etc.

Ledenaantal Britse vakbonden groeit voor derde jaar op rij

In 2019 is het ledenaantal van Britse vakbonden met 91.000 leden gestegen. De teruggang in het aantal vakbondsleden is drie jaar geleden gekeerd. De toename van het aantal vakbondsleden in Groot Brittannië is vrijwel volledig te danken aan een grote stijging van het aantal vrouwelijke vakbondsleden. Britse vakbonden als TUC hebben de laatste jaren veel geïnvesteerd in vakbondswerk in traditionele vrouwensectoren als zorg, welzijn en onderwijs.

Bron: <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/trade-union-members-women-tuc-coronavirus-worker-rights-wages-a9535651.html>

Bekijk [hier](#) een webinar over hoe Britse vakbonden vrouwen organiseren.

Hetzelfde zou vervolgens gedaan kunnen worden voor LHTBI-personen (issues zoals onder andere veilig op de werkvloer, gelijke behandeling van roze stellen en heterostellen t.a.v. verlof inzake kinderen, transitieverlof) en voor mensen met een migratieachtergrond. Denk

bijvoorbeeld aan aanpak van institutioneel racisme, onbewuste en bewuste discriminatie bij werving en selectie(bureaus) en bij stages, etnisch profileren.

Samen met de netwerken, adviseurs diversiteit, Kader en Vereniging en de afdeling marketing zullen deze die strategieën uitgewerkt worden

D. Toegankelijkheid van bijeenkomsten

Gebouwen van de FNV staan open voor iedereen en zijn voor iedereen toegankelijk; ook voor mensen met een lichamelijke of visuele beperking.

Bij (digitale) bijeenkomsten gaan we erop letten dat ook echt iedereen mee kan doen. Bij grotere bijeenkomsten kunnen gebarentolken ingezet worden of wordt er rekening gehouden bij presentaties met mensen met een visuele beperking.

2. Besluitvorming en beleid

Een inclusieve arbeidsmarkt en samenleving wordt alleen maar bereikt wanneer we als FNV erkennen dat we diversiteit en inclusie er “even bij” doen. Dit vereist dat we inclusief denken en handelen in alles wat we als vakbond doen, ook daadwerkelijk zo veel mogelijk mensen willen aanspreken. Op dit moment is er 1,5 Fte binnen de Beleidsadviesgroep beschikbaar voor diversiteitsbeleid. Daarnaast zijn er de diversiteitsnetwerken bestaande uit kaderleden. Dat is niet voldoende om verandering teweeg te brengen.

Het is al eerder gezegd:

Commitment van de top: het is belangrijk dat de top van de organisatie de noodzaak en urgentie van het diversiteitsbeleid voelt, uitdraagt en de verantwoordelijkheid daarvoor hoog in de organisatie belegt

Verankering van diversiteitsbeleid in de organisatie: voor duurzame resultaten is het belangrijk dat diversiteitsbeleid vast onderdeel wordt van het reguliere strategische en HR-beleid. Daarmee hangt diversiteit niet af van een paar toegewijde mensen.

Kennis en inzicht over de eigen organisatiecultuur: om te kunnen werken aan een inclusieve bedrijfscultuur is het van belang kennis en inzicht te vergroten bij leidinggevendenden over de geschreven en ongeschreven regels binnen het bedrijf en hoe (verschillend) medewerkers die beleven

Dit gaan we bereiken door:

- Bewustwordings- en mediatrainingen voor bestuurders en kaderleden in vereniging en werkorganisatie.
- Een *Equality officer* (of officers) met bevoegdheid en doorzettingsmacht aanwijzen. Deze krijgen de taak om diversiteitsbeleid in de organisatie en naar buiten toe verder te brengen. Dit kan bovensectoraal zijn of binnen sectoren zelf door

bijvoorbeeld per sector een vakbondsbestuurder op te leiden en verantwoordelijk hiervoor te maken.

- **Diversiteitcheck**
Bij al het nieuw te vormen beleid en te nemen besluiten en de grotere trajecten (zoals de arbeidsvoorwaardenagenda en de inkomensnota) wordt rekening gehouden met de effecten daarvan op verschillende groepen door een diversiteitscheck. Hier wordt mee bedoeld dat het werk van de vakbond inclusief moet zijn en diversiteit geen aparte activiteit in de marge is.
- **Inclusief communicatie, taalgebruik en inclusieve aanspreekvormen**
Het taalgebruik van de FNV is inclusief. We vermijden taalgebruik waarbij mensen zich niet aangesproken voelen of juist buitengesloten. Door middel van trainingen voor werkorganisatie en vereniging wordt men bewust en vaardig gemaakt. Seksneutrale registratie van leden en bijeenkomsten en op andere plekken.
- **Diversiteitsnetwerken**
Bij nieuw beleid, besluitvorming en communicatie aangaande de doelgroepen op hoofdlijnen worden de doelgroepen en diversiteitsnetwerken uitgenodigd mee te denken en te praten.
- **Kleur bekennen**
Racisme, seksisme en andere vormen van discriminatie verdienen een stevig weerwoord van de vakbeweging. De FNV moet kleur bekennen en haar standpunt zichtbaar en herkenbaar uitdragen in besluitvorming, beleid en communicatie. Dit betekent o.a. het organiseren van gesprekken indien er sprake is van respectloos gedrag, racisme, seksisme. Daarnaast organiseren we bewustwordings- en communicatietrainingen voor de vereniging en de werkorganisatie. Het is niet genoeg om alleen arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken, wanneer het echte probleem dieper in de samenleving zit.
- **Onderzoek** de ervaringen van specifieke groepen op de arbeidsmarkt en haal daar actiepunten uit voor de FNV.
- **Achterstanden op de arbeidsmarkt en in het onderwijs** moeten ingelopen worden. Dat betekent dat we ons als FNV inzetten voor betere banen voor arbeidsgehandicapten, we strijden voor een betere arbeidsmarktpositie voor vrouwen, mensen van kleur en veilige werkplek voor LHBTI-personen. We maken ons sterk voor goede voorschoolse voorzieningen en goed onderwijs met als doel de kansengelijkheid te vergroten. Samen met de andere bonden, in de STAR en SER, aan de onderhandelingstafels met werkgevers en overheid blijft dit geagendeerd, juist ook in coronatijd.
- Met internationaal beleid en contact met vakbonden zet de FNV inclusie voorop. Specifieke aandacht voor internationaal vakbondswerk gericht op vrouwen, LHBTI-personen en minderheidsgroeperingen. Bij deelname aan internationale vakbondcongressen is de afvaardiging van de FNV divers samengesteld.

3. Bewustwording en scholing

De FNV zet meer in op bewustwording en scholing (zie ook punt 1 en 2) om diversiteit en inclusie te bereiken en discriminatie te voorkomen. Er wordt een pakket ontwikkeld met input o.a. het organiseren van gesprekken indien er sprake is van respectloos gedrag, racisme, seksisme. Daarnaast organiseren we, adviseurs diversiteit, bewustwordings- en communicatietrainingen/deskundigheidsbevordering voor de vereniging en de werkorganisatie in samenwerking met Kader(academie) en Vereniging en United and Included en de doelgroepnetwerken. Ook ontwikkelen we programma's om meer leden op te leiden voor kaderfuncties.

De FNV bindt mensen van allerlei politieke gezindten. Dat is goed, maar op sommige onderwerpen kan dit wringen. We gaan in gesprek met kaderleden die een publieke functie bekleden bij een partij of organisatie die handelt in strijd met de grondbeginselen van de FNV.

4. Diversiteit en inclusie in het hart van het vakbondswerk in de bedrijven en organisaties

Het afsluiten van cao's is één van de belangrijkste activiteiten van de FNV. De cao is een belangrijk middel om inclusie te bereiken. Daarnaast kunnen er gewone diversiteitsafspraken gemaakt worden met werkgevers, medezeggenschapsorganen in het kader van inclusief personeelsbeleid. Tijdens de ophaalsessies zijn veel ideeën opgehaald om een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt te bereiken.

Een diversiteitscheck is van belang om te kijken of arbeidsvoorwaarden voor alle groepen goed uitpakken. Daarnaast is het ook goed om bij cao onderhandelingen specifieke afspraken te maken zoals onder andere:

- Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk. In cao's kan dit afgedwongen worden zoals in de Aegon cao. Ook kunnen we inzetten op een hogere looneis voor cao's in typische vrouwensectoren waar de beloning lager ligt: zoals onderwijs, zorg, detailhandel en schoonmaak.
- Verlofregelingen zoals ouderschapsverlof en geboorteverlof zijn van toepassing op alle ouders uit meeroudergezinnen.
- Betaald transitieverlof voor transgender personen.
- Het instellen van een gedragscode ter voorkoming en bestrijding van discriminatie en racisme;
- Volwaardige banen met fatsoenlijk loon voor werknemers met een arbeidsbeperking.
- Aandacht voor werkgelegenheid en om- en bijscholing voor oudere werknemers.
- Een etnisch neutrale sollicitatiecode toepassen bij vacatures.

- Cultuurvrije (psychologische) test hanteren als selectiemechanisme.
- Aandacht voor diversiteit in de selectiecommissies en raden van bestuur en toezicht, ondernemingsraden ed.
- Starten van positieve actie ter bevordering van in- en doorstroom naar de hogere functies. (Bij positieve actie wordt gekeken naar de geschiktheid voor de functie zonder de kwaliteitseisen te verlagen, maar vanwege de afspiegeling in de organisatie krijgt deze sollicitant de voorkeur).
- Het tegengaan van vooroordelen bij het creëren en reserveren van stageplaatsen en leerarbeidsovereenkomsten voor mensen met een migratieachtergrond.

IV Visiedocument en strategische agenda, hoe nu verder?

Dit document is het resultaat van bijna 2 jaar voorbereiding. Honderden mensen hebben zich hiermee beziggehouden, hun passie erin gelegd, hun hoop voor een inclusieve wereld, gelijke behandeling voor iedereen.

Dit document verdient het om zichtbaar en herkenbaar binnen de FNV te “leven”. Het is geen document voor de welbekende bureaula. In deze tijden van corona, Black Lives Matter, Metoo, handgeklap, equal pay, waarbij Homo nog steeds en scheldwoord is en er nog steeds geen sprake is van een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt, nodigen wij de vereniging en werkorganisatie uit dit document ter harte te nemen, met elkaar te bespreken en daar waar het op hen van toepassing is zodat maatwerk ontstaat, creatief op te nemen in de werkplannen van 2022-2025.

De strategische agenda zal in de komende periode geconcretiseerd worden.

Schroom niet de hulp in te schakelen van de adviseurs diversiteit, Kitty Jong, Kaderacademie en Vereniging, United and Included, de doelgroepnetwerken. Zij ontwikkelen de trainingen, workshops, debatten, gesprekstechnieken waar mee de vereniging en werkorganisatie aan de slag kunnen om racisme, seksisme en alle andere vormen van discriminatie aan te pakken, om zo een inclusief klimaat te gaan realiseren zodat iedereen zich welkom voelt en we kunnen bijdragen aan een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt.

Samen gaan we aan de slag!

Begrippenlijst

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.

Klassediscriminatie: 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, intersekse en queer. Intersekse 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 paraplubegrip voor verschillende vormen van genderidentiteiten.¹²

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.¹³

¹² <https://www.trans-missie.com/nl/informatie/over-non-binair/>

¹³ <https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/wat-is-validisme-nou-precies/>