



FNV MISSION STATEMENT ARBEIDSMARKTDISCRIMINATIE

Samenwerken aan een discriminatievrije generatie

DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekkpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

1. VOORWOORD	4
2. INLEIDING	5
Van stereotypering naar discriminatie	6
Wet- en regelgeving	6
Samenwerken naar een discriminatievrije generatie	7
3. WAT IS DE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT?	8
Discriminatie begint al vroeg	8
De cijfers en de realiteit	8
Oorzaken en gevolgen	10
De gevolgen van discriminatie	11
4. WAT DRAAGT BIJ OP WEG NAAR EEN DISCRIMINATIEVRIJE GENERATIE?	13
Objectieve werving en selectie	13
Gelijke kansen in doorstroom en het voorkomen van uitstroom	14
Een nieuwe sociale norm	15
Van bewustwording naar wetgeving en beleid	16
Beleid	16
5. WAT DOET DE FNV OP DIT GEBIED	18
Cao-afspraken	18
Een nieuwe cao-afpraak	19
De FNV in actie	19
Trainingen	20
(juridische) hulp en een luisterend oor	20
Vakbondswerk uit het buitenland	20
Verdere toolkits	20
6. WAT KUN JE ALS WERKNEMER DOEN?	21
Medezeggenschap	21
Samen staan we sterk	21
Netwerken	22
7. EEN DISCRIMINATIEVRIJE GENERATIE	23
BIJLAGE: BEGRIPPENLIJST	24

1. VOORWOORD

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een groot probleem in Nederland. Scholieren en studenten vinden moeilijker een stage vanwege hun achternaam, sollicitanten hebben moeite met het vinden van een baan, werknemers zitten vast in een net van onzeker werk, ongelijke beloning en een onveilige werkvloer. De FNV wil dat dit verandert.

De FNV staat voor gelijkwaardigheid van alle mensen, vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. Dit zijn de grondbeginselen van de vakbond. Het tegengaan van discriminatie is dan ook echt vakbondswerk. De FNV strijdt met onze leden in voor een gelijkwaardige en inclusieve arbeidsmarkt, vrij van discriminatie.

Het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie is een absolute voorwaarde voor het behalen van de doelen van de FNV. Zolang er ongelijkheid bestaat, is ons werk niet af. Onze doelen zijn: betere arbeidsomstandigheden, fatsoenlijk inkomen, een rechtvaardige maatschappij, grip op werk, inkomen en ontwikkeling en een zekere toekomst. Zoals in dit mission statement wordt uitgelegd, heeft discriminatie invloed op elk van deze vijf doelen. Voor veel werknemers zijn gelijke kansen, ontwikkelmogelijkheden, een veilige werkvloer of een eerlijk loon nog geen realiteit.

Een inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie vergt een duurzame inzet. Dat vraagt veel meer dan enkel stilstaan bij Diversity Day in oktober. Bovendien gaat het dan vaak meer over diversiteit dan daadwerkelijke inclusie. Terwijl een divers personeelsbestand niet garant staat voor een inclusieve en veilige werkvloer.

In 2020 deden veel organisaties de belofte dat ze met volle toewijding discriminatie zouden uitbannen en een inclusieve werkvloer wilden creëren. Er werd budget vrijgemaakt, diversity officers aangesteld en bijeenkomsten en trainingen georganiseerd voor werknemers en leidinggevenden. Vier jaar later lijkt de druk soms wel van de ketel.¹ Bijna de helft van HR-professionals geeft aan dat hun werkgever diversiteit en inclusie geen prioriteit vindt, en dat het niet eens in de top 10 van belangrijkste beleidsthema's staat.² Voor werkgevers staat werving en selectie op nummer 1. Het pijnlijke van deze cijfers is dat 43% van arbeidsmarktdiscriminatie tijdens de fase werving en selectie plaatsvindt. Werkgevers klagen steen en been over personeelstekorten en vinden vervolgens inclusie geen prioriteit.

In het huidige politieke klimaat wordt stevige antidiscriminatie-wetgeving weggezet als overbodig.³ Het neoliberale idee dat met 'marktwerking' de werkvloer zichzelf kan reguleren viert hoogtij. De realiteit haalt dit idee echter in. De vrijblijvendheid van het tegengaan van discriminatie moet eraf. Dit kan door afspraken te maken over een veilige werkvloer, een inclusieve organisatie en gelijke kansen voor iedereen.

Om discriminatie tegen te gaan hebben we iedereen nodig: werknemers, vakbonden, werkgevers, het onderwijs, de politiek. De FNV zet zich met onze leden in voor een gelijkwaardige arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen. Samen kunnen we werken aan een discriminatievrije generatie.

Bas van Weegberg

Lid dagelijks bestuur FNV

1 <https://www.cnn.com/2023/12/22/google-meta-other-tech-giants-cut-dei-programs-in-2023.html>

2 Berenschot, "", 17 juli 2024. <https://www.berenschot.nl/nieuws/diversiteit-inclusie-en-gelijkwaardigheid-geen-prioriteit-voor-organisaties>

3 https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35673_wet_toezicht_gelijke_kansen

2. INLEIDING

Arbeidsmarktdiscriminatie is helaas nog een groot probleem in Nederland. Mensen worden op de arbeidsmarkt nog steeds anders behandeld vanwege hun gender, huidskleur, leeftijd, handicap, religie of seksuele gerichtheid. Het College voor de Rechten van de Mens definieert discriminatie als volgt: "Discriminatie is mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd."

Op de arbeidsmarkt vindt discriminatie op verschillende manieren plaats. Dit mission statement focust op drie fases van een loopbaan waarin discriminatie kan plaatsvinden. Dit zijn: werving en selectie, doorgroei en uitstroom.

- **Werving en selectie** omvat het hele proces van een persoon aannemen voor een functie. Denk hierbij aan het opstellen van de vacaturetekst, het verspreiden van de vacature, het sollicitatietraject en het kiezen van de kandidaat voor de functie.
- **Doorgroei** gaat over verschillende onderdelen van een loopbaan. Het gaat bijvoorbeeld om het doorstromen van een tijdelijk naar een vast contract of het uitbreiden van het vaste aantal uren. Het gaat ook om de doorgroeimogelijkheden van een werknemer als hij/zij/hen een baan heeft binnen een organisatie. Denk hierbij aan opleidingen, cursussen, trainingen, coaching-trajecten en loopbaanbegeleiding. Maar ook: hoe is het werk in een hoge(re) positie binnen de organisatie vormgegeven? Is er ruimte om werk en zorg voor naaste/kind te combineren? Wordt er vaak 's avonds vergaderd?
- **Uitstroom** wil je voorkomen; dit betekent namelijk dat een werknemer de organisatie verlaat. Natuurlijk is iedereen vrij om ergens wel of niet te willen werken, maar discriminatie mag nooit de reden zijn dat een werknemer zich gedwongen voelt om te vertrekken. Het is dus zaak om werk zo inclusief en toegankelijk in te richten dat je uitstroom voorkomt.

Bij discriminatie spreek je van een **discriminatiegrond**. Dit betekent het (persoonlijke) kenmerk op basis waarvan iemand anders en ongelijk wordt behandeld. Het is goed om te weten dat bij wet (arbeidsmarkt)discriminatie op de volgende gronden verboden is:

- Godsdienst
- Levensovertuiging
- Politieke gezindheid
- Ras
- Geslacht
- Nationaliteit
- Seksuele gerichtheid
- Burgerlijke staat
- Handicap of chronische ziekte
- Leeftijd
- Arbeidsduur
- Vast of tijdelijk contract
- WAZO-verlof⁴

Dit mission statement focust op de volgende discriminatiegronden: geslacht (inclusief WAZO-verlof), leeftijd, godsdienst/levensovertuiging, ras, seksuele gerichtheid, en handicap of chronische ziekte.

Iemand kan ook gediscrimineerd worden vanwege meerdere kenmerken tegelijk. Denk bijvoorbeeld aan een vrouw met een migratieachtergrond die zwangerschapsdiscriminatie ervaart. Dan spelen gender, huidskleur en zwangerschap een rol. Een witte vrouw kan discriminatie vanwege haar geslacht ervaren, maar tegelijkertijd wit privilege hebben. Wit privilege is het voordeel dat witte mensen hebben ten opzichte van mensen van kleur en zwarte mensen, vanwege hun etniciteit en huidskleur. Dit noemen we intersectionaliteit: dat verschillende aspecten een rol spelen bij privilege en discriminatie.

4 Dat is: zwangerschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, kort verzuimverlof, kort- en langdurig zorgverlof en ouderschapsverlof

VAN STEREOTYPERING NAAR DISCRIMINATIE

We weten dat het resultaat van discriminatie een ongelijkwaardige arbeidsmarkt is, waar niet iedereen gelijke kansen heeft. Dit gebeurt niet zomaar. Het is een opeenstapeling van verschillende patronen. Aan de ene kant is er de discriminatie op het persoonlijke niveau, waarbij individuele mensen ongelijk worden behandeld. Aan de andere kant zie je ook de systematische uitsluiting van groepen mensen. Tussen deze twee niveaus is ook een wisselwerking.

Discriminatie is gebaseerd op vooroordelen, die weer uit stereotyperingen voortkomen. Het is belangrijk te erkennen dat iedereen vooroordelen heeft, hoe graag we ook zouden willen dat dit niet zo is. Daarom moeten er waarborgen zijn in hoe een organisatie is ingericht, waardoor deze vooroordelen niet leiden tot discriminatie.

Er bestaan in de samenleving, en dus ook in de beleving van individuen, stereotypes over personen en/of groepen mensen. Op basis van die stereotypes kun je een vooroordeel hebben over de persoon voor je, of de 'groep' waar je denkt dat deze persoon toe behoort.

"Ik heb een beperking, waardoor sommige taken lastiger zijn voor mij. Gelukkig kreeg ik hulp van mijn collega's bij mijn werkzaamheden, maar dat is nu door leidinggevende ingetrokken. Hij legt die taken nu volledig bij mij. Hij heeft tegen mij gezegd dat "als je gehandicapt bent, je gewoon harder aan de bak moet."

Anoniem

Uiteindelijk kunnen de individuele gevallen van discriminatie, gebaseerd op stereotypen en vooroordelen, uitmonden in institutionele discriminatie. Zo zijn er vooroordelen over groepen mensen die je breed terugziet in de maatschappij. En zo wordt bijvoorbeeld de ongelijke behandeling van twee werknemers (één man en één vrouw) uiteindelijk onderdeel van een structurele loonkloof. Het zijn individuele gevallen, maar ze maken onderdeel uit van institutionele discriminatie. De optelsom van individuele gediscrimineerde werknemers resulteert in een ongelijke arbeidsmarkt.

Omgekeerd heeft structurele en institutionele discriminatie ook effect op interacties tussen individuele mensen. Breed gedragen maatschappelijke vooroordelen, zoals het stereotype dat vrouwen zorgzamer zijn dan mannen, straalt af op individuele vrouwen. Zo kan een vrouwelijke sollicitant bijvoorbeeld de vraag krijgen hoe ze denkt een leidinggevende functie te kunnen combineren met haar gezin, waar een mannelijke sollicitant deze vraag niet zou krijgen.

WET- EN REGELGEVING

Er bestaat in Nederland verschillende wet- en regelgeving om discriminatie tegen te gaan.⁵ Met artikel 1 van de Grondwet is discriminatie in Nederland verboden.

Artikel 1 van het hoofdstuk Grondrechten in Nederlandse Grondwet.

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

Artikel 1 van de Grondwet is deels verankerd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Je kunt als burger beroep doen op deze wet bij discriminatie in bijvoorbeeld werving en selectie, ontslag of promotie.

⁵ Voor een uitgebreid overzicht van de verschillende wetten, zie het College voor de Rechten van de Mens: <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-zegt-de-wet-over-discriminatie-en-gelijke-behandeling#:~:text=In%20artikel%201%20van%20de,op%20welke%20grond%20dan%20ook>

Naast de Algemene wet Gelijke behandeling zijn er aanvullende wetten, bijvoorbeeld over gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, arbeidsduur (deeltijd/voltime) en een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd. In de Arbwet is vastgelegd dat de werkgever een veilige en gezonde werkvloer moet bieden. Daarbij hoort ook het creëren van sociale veiligheid en het voorkomen van discriminatie.

De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie zou een vervolg op het verankeren van Artikel 1 zijn geweest. Deze wet bevatte stevige antidiscriminatie verplichtingen voor werkgevers. De Wet sneuvelde in de Eerste Kamer, omdat de PVV, BBB, FVD, VVD, SGP, JA21 en 50PLUS tegen de wet stemden.⁶ Daarnaast is alleen wetgeving onvoldoende, zo wijzen de cijfers van arbeidsmarktdiscriminatie uit.

SAMENWERKEN NAAR EEN DISCRIMINATIEVRIJE GENERATIE

De FNV wil beleid verankeren waardoor we samen arbeidsdiscriminatie tot het verleden verbannen. Arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan kan niet vrijblijvend of een bijzaak zijn. Dit mission statement bevat een analyse van de cijfers van arbeidsmarktdiscriminatie, de onderliggende systemen en wetenschappelijke onderzoeken over zowel preventie van als handelen na discriminatie op de arbeidsmarkt. Op basis hiervan ziet de FNV mogelijkheden voor de verschillende spelers op de arbeidsmarkt. Van werknemer tot werkgever en van vakbond tot overheid, samen kunnen we werken naar een discriminatievrije generatie.

“De FNV laat zich bij haar ambities en werkzaamheden leiden door de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. 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 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.”⁷

⁶ https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35673_wet_toezicht_gelijke_kansen

⁷ <https://www.fnv.nl/over-de-fnv/wat-jij-kunt-doen/beslis-mee-met-de-fnv/verkiezingen-ledenparlement-en-bestuur-2025-2029/de-organisatie-de-fnv#:~:text=De%20FNV%20laat%20zich%20bij,van%20vrijheid%2C%20rechtvaardigheid%20en%20solidariteit>

3. WAT IS DE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT?

Dat discriminatie een groot en systematisch probleem is, staat buiten kijf. Op de arbeidsmarkt hebben hele groepen werknemers minder kans op een vast contract, krijgen minder betaald voor gelijk werk, werken onder hun niveau of worden gepest door collega's en leidinggevenden.

Al die individuele gevallen van discriminatie resulteren in een ongelijke arbeidsmarkt. Daarmee is het probleem ook institutioneel: het is geworteld in de structuur van organisaties, bedrijven, uitzendbureaus en sollicitatieprocedures. Het aanklaarten van discriminatie roept vaak de vraag op: 'Maar wat zeggen de cijfers?'. Er wordt veel onderzoek gedaan naar de verschillende vormen van discriminatie.

DISCRIMINATIE BEGINT AL VROEG

Discriminatie is al zichtbaar op vroege leeftijd. Kinderopvang is niet toegankelijk voor alle kinderen, terwijl is bewezen dat dit kansengelijkheid bevordert, door bijvoorbeeld betere taalontwikkeling.⁸ Het maakt uit in welke gemeente je wieg staat wat betreft toegang tot voorschoolse educatie, wat juist bedoeld is om kansengelijkheid te bevorderen.⁹ In het onderwijs is dit ook zichtbaar. Kinderen krijgen bijvoorbeeld vanwege hun geslacht, sociaaleconomische achtergrond of (ouders met een) migratieachtergrond een te laag schooladvies in groep 8.¹⁰ Dit zet zich ook voort in het hoger onderwijs: 1 op de 5 scholieren en studenten geeft aan stagediscriminatie te hebben meegemaakt.¹¹ Dit betekent dat de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt voor 20% van de jongeren al meteen hand in hand gaat met discriminatie. Daarnaast vindt ook discriminatie tussen kinderen al in de schoolleeftijd plaats. "Bijna de helft van alle kinderen en jongeren in Nederland heeft zelf gezien dat andere leeftijdsgenoten gediscrimineerd werden op basis van huidskleur of afkomst. Hoewel veel jongeren discriminatie zien en ervaren op school, missen ze daar een geschikte plek om een melding te maken."¹² Kortom: zowel op het sociale vlak als het institutionele vlak begint (arbeidsmarkt)discriminatie al vroeg.

DE CIJFERS EN DE REALITEIT

Er zit een groot verschil tussen het aantal meldingen van discriminatie en de cijfers uit onderzoeken over arbeidsmarkt-discriminatie. Op alleen de cijfers van meldingen kun je dus niet afgaan. Het is aannemelijk dat de daadwerkelijke aantallen groter zijn dan het aantal meldingen.

Het lage aantal meldingen heeft meerdere redenen. Mensen die discriminatie ervaren kunnen het idee hebben dat melding doen geen effect heeft, moeten de melding doen bij hetzelfde instituut en/of de persoon die discrimineert (bijvoorbeeld de werkgever of leidinggevende) of beseffen soms pas later dat het om discriminatie gaat.¹³ Daarnaast bestaat de angst voor uitsluiting, een verstoorde werkrelatie of zelfs ontslag. Werknemers zijn vaak financieel afhankelijk van hun baan; ze kunnen niet zomaar ontslag nemen en (tijdelijk) zonder inkomen rondkomen. Andere factoren zijn de positie binnen de organisatie, flexwerk en het hebben van een vast of tijdelijk contract. Werknemers in een kwetsbare positie binnen een organisatie zijn vaak niet in de positie om melding te doen, omdat de mogelijke gevolgen groot zijn. Zo kan een contract niet verlengd worden, of niet worden omgezet van een tijdelijk naar een vast contract. Alleen het aantal meldingen van discriminatie is dus onvoldoende om een beeld te krijgen van de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de eerste helft van 2024 kwamen er bij het College voor de Rechten van de Mens 1.076 meldingen binnen van mensen die zich gediscrimineerd voelen.¹⁴ We weten echter dat de daadwerkelijk cijfers hoger liggen.

8 SER, "Gelijk goed van start: Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen" 22 januari 2016. <https://www.ser.nl/nl/publicaties/gelijk-goed-van-start>

9 Kamerstukken II 2022-2023 31293, nr. 694, p. 4.

10 Nederlands Jeugdinstituut, "Cijfers over schooladviezen," 17 februari 2024. <https://www.nji.nl/cijfers/schooladviezen>

11 SCP, "Ervaren discriminatie in Nederland," p. 210 <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

12 UNICEF, 15 december 2023 <https://www.unicef.nl/nieuws/2023-12-15-unicef-1-op-2-jongeren-in-nederland-ziet-discriminatie-op-basis-van-huidskleur-of-afkomst>

13 Movisie i.s.m. Verwey-Jonker Instituut, "Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden," 2022. <https://www.movisie.nl/publicatie/antidiscriminatiebureaus-slagkracht-weg-naar-nieuw-meldproces-discriminatie#:~:text=Het%20maken%20van%20een%20melding,zij%20ervaren%20vormt%20een%20belemmering>

14 College voor de Rechten van de Mens, "Monitor Discriminatiezaken: stijging aantal meldingen ongelijke beloning," 6 augustus 2024. <https://www.movisie.nl/publicatie/antidiscriminatiebureaus-slagkracht-weg-naar-nieuw-meldproces-discriminatie#:~:text=Het%20maken%20van%20een%20melding,zij%20ervaren%20vormt%20een%20belemmering>

“Ik was hoger opgeleid dan mijn manager en dat lag heel gevoelig voor hem. Collega’s opperden dat hij zich geïntimideerd zou voelen. Ik ben niet intimiderend, ik ben gewoon ambitieus en kritisch. Hij heeft mijn groei binnen deze organisatie enorm in de weg gezeten. Waar anderen promotie maakten, bleef ik zitten. Ik moest een mannelijke collega inwerken en opleiden.

Zo kwam ik erachter dat hij en andere mannelijke collega’s met minder werkervaring en minder diploma’s, een hoger salaris ontvangen dan ik. Ik heb mijn manager toen gevraagd om hetzelfde salaris, maar hij vond dit heel vervelend en maakte allemaal excuusjes. Het zou te maken hebben met de markt, of dat ik niet onderhandelde. “Daarom zit ik hier nu toch” zei ik toen. Het duurde weken voordat hij erop terugkwam en zei toen uiteindelijk niets voor me te kunnen doen. Ik voelde me totaal niet serieus genomen. Misschien was het makkelijker voor mijn manager geweest als ik een man was?”

Ruth (33), werkt bij een grote landelijke overheidsinstelling



Naast onderzoek naar meldingen van discriminatie, zijn er tal van onderzoeken over hoe vaak en op welke manieren discriminatie voorkomt. Maar wat zeggen deze cijfers? Die laten een schrijnend beeld zien van de Nederlandse arbeidsmarkt. Een greep uit de verschillende onderzoeken:

- 1 op de 10 werknemers geeft aan te maken te hebben gehad met discriminatie.¹⁵
- Uit onderzoek van het SCP blijkt dat 56% van de werkzoekenden die aangeven te vermoeden dat zij zijn gediscrimineerd, aangeven dat dit om leeftijdsdiscriminatie ging.¹⁶
- Werkenden met een migratieachtergrond:
 - Hebben in vergelijking met mensen zonder migratieachtergrond 17.3% minder vaak een vast contract.
 - Hebben vaker onregelmatige werktijden, lager inkomen en minder regie over eigen werkzaamheden.
 - Zijn 3 keer zo vaak slachtoffer van fysiek geweld op de werkvloer en ervaren 2 tot 3 keer zo vaak discriminatie.
 - Hebben significant minder kans op doorstroom naar een vast contract of een beter betaalde baan in de organisatie.
 - En hebben een grotere kans om uit te stromen naar WW of bijstand en minder kans om vanuit die WW of bijstand weer in te stromen naar een baan.¹⁷
- Zwarte mensen, andere mensen met een migratieachtergrond en moslims worden specifiek gediscrimineerd in werving en selectie.¹⁸ Deze sollicitanten maken minder kans om op gesprek gevraagd te worden, of door de eerste sollicitatieronde te komen.

15 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-factsheet-2022/>

16 Radar, "Factsheet Leeftijdsdiscriminatie," p. 3. <https://radar.nl/publicaties/factsheet-leeftijdsdiscriminatie/>

17 Kennisplatform Inclusief Samenleven, "De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend?" Januari 2023. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-02/Arbeidsmarktpositie-werkenden-migratieachtergrond.pdf>

18 Kennisplatform Inclusief Samenleven, "Vijf feiten over discriminatie in werving en selectie," 21 december 2021. <https://www.kis.nl/artikel/vijf-feiten-over-discriminatie-werving-en-selectie>

“Ik word niet vaak uitgenodigd bij sollicitaties. Mijn moslim naam lijkt vaker meteen afgewezen te worden bij sollicitaties. Ondanks dat ik het niet helemaal kan verklaren, hoor ik hetzelfde geluid bij medemoslims en van Nederlandse collega's in de HR die hetzelfde bemerken bij hun bedrijf. Is het slechts mijn gevoel?”

Anoniem

- De loonkloof werd in 2023 groter in plaats van kleiner. De huidige stand van zaken is dat vrouwen per uur gemiddeld 13% minder betaald krijgen dan mannen.¹⁹
 - De (historische en huidige) loonkloof resulteert in een pensioenkloof. Nederland heeft één van de hoogste pensioenen van Europa, maar (op Cyprus na) de grootste pensioenkloof.²⁰ Vrouwen lopen tijdens hun werkende leven gemiddeld zo'n €300.000 mis.²¹
- Uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens bleek dat 43% van de zwangere werknemers in de periode 2016-2020 te maken kreeg met één of meerdere situaties die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie.²²
- Ongeveer 40% van de mensen met een beperking geeft aan discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar werk.²³
- 19% van de werknemers werd door een chronische ziekte, aandoening of handicap belemmerd in de uitvoering van het werk.²⁴
- 39% van LHBTIQ+ werknemers komt op werk niet uit voor hun seksuele gerichtheid en 58% komt niet uit voor hun seksuele gerichtheid bij hun directe leidinggevende. 5% van hen geeft aan dat ze denken dat uitkomen voor hun seksuele gerichtheid en/of gender een negatief effect op hun carrièreperspectief kan hebben.²⁵
 - Transgender mensen werken minder vaak in een vast dienstverband dan cisgender mensen.²⁶ Dit gaat om 38% voor transgender mensen tegenover 59% van cisgender mensen.
 - Lesbische, homoseksuele en biseksuele werknemers krijgen veel vaker te maken met negatieve opmerkingen of pesterijen op de werkvloer vergeleken met hun heteroseksuele collega's. Van de biseksuele personen heeft 27% in het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag van collega's, tegenover 20% van de lesbische en homoseksuele mensen en 17% van de heteroseksuele mensen.²⁷
- Naast bovengenoemde persoonlijke kenmerken en fysieke en mentale gezondheid, speelt ook de positie binnen de organisatie een rol bij ervaren discriminatie. Werkenden met weinig autonomie en met gevaarlijk werk voelen zich relatief vaak gediscrimineerd.²⁸

OORZAKEN EN GEVOLGEN

Er zijn verschillende vormen van discriminatie die zijn terug te zien in ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Seksisme, racisme, homofobie, transfobie, validisme, maar ook discriminatie op basis van geloof zoals antisemitisme en islamofobie vormen de basis voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Door deze hardnekkige vooroordelen worden hele groepen mensen systematisch ongelijk behandeld, buitengesloten en gediscrimineerd. Organisaties die erg hiërarchisch georganiseerd zijn werken ongelijke behandeling en discriminatie in de hand: werknemers ervaren hierin meer discriminatie.²⁹ Hun positie binnen die hiërarchie beïnvloedt de ervaren discriminatie ook.

19 De FNV, "Vrouwen verdienen beter: de loonkloof uitgelegd," oktober 2023. <https://www.fnv.nl/getmedia/d66d99f7-990d-496c-8177-8fed-35f8af20/Loonkloof-uitgelegd.pdf>

20 Kali et al, "Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen," september 2021. https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20210916_Netspar-Design-Paper-178-WEB.pdf

21 College voor de Rechten van de Mens, "Hoe gender(on)gelijk is Nederland? De hardnekkige loonkloof," 8 september 2023. <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2023/09/08/hoe-genderongelijk-is-nederland-de-hardnekkige-loonkloof>

22 College voor de Rechten van de Mens, 22 november 2020. <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/5fb7dfef1e0fec037359c640>

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

24 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-factsheet-2022/>

25 Workplace Pride, "LGBT+ Monitor 2022 - The Netherlands" <https://lgbtmonitor.workplacepride.org/>

26 SCP, "LHBT Monitor 2022," 5 juli 2022. <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022>

27 Movisie, "Handreiking lhbtqia+ emancipatie", november 2023. <https://www.movisie.nl/sites/default/files/2024-01/handreiking-feiten-en-cijfers-lhbtqia%2B-op-een-rij.pdf>

28 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022 <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-factsheet-2022/>

29 <https://www.brandeis.edu/sociology/pdfs/faculty-articles/conrad-hierarchy.pdf>

Hoe lager iemand op de ladder staat, hoe meer discriminatie wordt ervaren.³⁰ Dat neemt niet weg dat werknemers in alle lagen van een organisatie discriminatie kunnen ervaren, en dat ook aangeven.

“Het valt me op dat ik als leidinggevende met een migratieachtergrond meer te verduren heb dan mijn Nederlandse collega’s. Ik word onderschat en de kleinste fouten worden enorm opgeblazen, terwijl ik mijn Nederlandse collega’s grote fouten zie maken, maar iedereen accepteert dat. En mijn fouten worden gezien als bevestiging van de onkunde waar ze mij al voor hadden ingeschat.”

Anoniem

Mensen met een migratieachtergrond worden in werving en selectie, doorstroom en uitstroom benadeeld vanwege hun afkomst en/of huidskleur. De verklaringen die hiervoor worden gegeven zijn institutioneel racisme (deze werknemers krijgen te maken met vooroordelen en discriminatie op de werkvloer) en dat diversiteitsbeleid vaak alleen is gericht op instroom.³¹

Intersectionaliteit blijkt ook uit de statistieken rondom arbeidsmarktdiscriminatie. Moslima’s die een hijab dragen krijgen 2 tot 7 keer minder reacties op een sollicitatie dan vrouwen zonder migratieachtergrond.³² Ook ervaren moslima’s discriminatie bij doorstroom en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

“Het intersectionele belang van religie en gender wordt echter wel zeer duidelijk als we kijken naar discriminatie van moslima’s die een hoofddoek dragen. Juist moslima’s met een hijab worden ontegenzeggelijk gediscrimineerd op de arbeidsmarkt.”³³

De gevolgen van structurele discriminatie zijn ook terug te zien in sectoren. Zo worden sectoren waar relatief veel vrouwen werken slechter betaald. Dit wordt ook wel de Wet van Sullerot genoemd.

Wet van Sullerot

Onderzoek laat zien dat banen waar veel zorg gedaan wordt, het stempel ‘vrouwenwerk’ krijgen.³⁴ Dat wordt door werkgevers lager gewaardeerd dan ‘mannenwerk’ waar technische en financiële banen onder vallen. Het gevolg? Een lager salaris. Bij promoties lopen vrouwen tegen dezelfde vooroordelen aan. Management en leidinggeven wordt als een ‘mannending’ gezien. Hoe hoger de functie, des te minder vrouwen. Dit heet de wet van Sullerot.

DE GEVOLGEN VAN DISCRIMINATIE

De gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt zijn immens. Discriminatie heeft, naast de persoonlijke impact, ook gevolgen voor de arbeidsmarkt zelf. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat 5% van werkzoekenden als van het ervaren van discriminatie de zoektocht naar werk opgeeft.³⁵ Gezien de nijpende arbeidstekorten op de huidige arbeidsmarkt is dit des te meer reden om op te treden tegen discriminatie en ook preventief te handelen.

30 https://sociology.indiana.edu/documents/Wingfield_Chavez_2020.pdf

31 Kennisplatform Inclusief Samenleven, “De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend?,” januari 2023. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-02/Arbeidsmarktpositie-werkenden-migratieachtergrond.pdf>

32 Blommaert et al. “Eindrapportage Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima’s” Radboud Universiteit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 8 maart 2024 <https://www.ru.nl/onderzoek/onderzoeksnieuws/moslimas-kampen-met-discriminatie-op-de-arbeidsmarkt#:~:text=Discriminatie%20op%20de%20arbeidsmarkt%20is,week%20de%20Tweede%20Kamer%20informatie>

33 Blommaert et al. “Eindrapportage Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima’s” Radboud Universiteit in opdracht van het Ministerie van SZW, p. 65. 8 maart 2024.

34 Nienke Staalman, “Deze ‘Wet’ verklaart (een deel van) de groeiende loonkloof,” 2 oktober 2023. <https://www.oneworld.nl/mensenrechten/deze-wet-verklaart-een-deel-van-de-groeiende-loonkloof/>

35 Sociaal Cultureel Planbureau, “Ervaren Discriminatie in Nederland II,” 2 april 2020. <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

Werknemers die met discriminatie te maken krijgen, betalen hiervoor een hoge prijs. Ze werken vaker onder hun niveau. Het gemiste of lagere inkomen door discriminatie heeft ook financiële consequenties, wat kan leiden tot financiële stress.

Discriminatie heeft ook impact op het zelfbeeld van mensen.³⁶ Het kan leiden tot verminderd zelfvertrouwen. Ook zijn deze werknemers minder tevreden over hun werk, ervaren meer werkstress en verzuimen vaker.³⁷ Uiteindelijk kan het zelfs leiden tot langdurige uitval of arbeidsongeschiktheid. Mensen kunnen letterlijk ziek worden van het te maken krijgen met discriminatie. Het heeft voor zowel de mentale als fysieke gezondheid negatieve gevolgen.³⁸

De gevolgen van arbeidsmarktdiscriminatie zijn kortom gigantisch. Voor de individuele mensen die gediscrimineerd worden zijn de gevolgen financieel, mentaal en soms zelfs fysiek. Bovendien worden deze mensen aan de kant gezet. Ze doen werk wat onder hun niveau is, worden onderbetaald of zijn zelfs werkloos. Daarnaast zijn er gevolgen voor de arbeidsmarkt als geheel. Door vooroordelen, stereotyperingen en discriminatie worden hele groepen mensen aan de kant gezet. Daarnaast worden mensen onderbetaald en krijgen geen kans om door te groeien. Hiermee blijft een groot potentieel aan talent onbenut. Een arbeidsmarkt zonder discriminatie is dus in ieders belang.

36 Kennisplatform Inclusief Samenleven, "Weerbaar tegen discriminatie," juni 2018. https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-08/weerbaar-te-gen-discriminatie_0.pdf

37 CBS, "Discriminatie op de werkvloer," 9 november 2023. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/discriminatie-op-de-werkvloer/1-inleiding>

38 KIS, "Discriminatie en de gevolgen voor welzijn en gezondheid," 19 december 2019. <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-en-de-gevolgen-voor-welzijn-en-gezondheid>

4. WAT DRAAGT BIJ OP WEG NAAR EEN DISCRIMINATIEVRIJE GENERATIE?

Discriminatie bestrijden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het vraagt inzet van instituten als de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven. Het vraagt ook inzet van individuen. Samen maken wij de arbeidsmarkt. Er is dan ook niet één strategie of oplossing voor dit hardnekkige probleem. Voor een discriminatievrije arbeidsmarkt en samenleving hebben we iedereen nodig.

Het is een taak voor de samenleving als geheel, zodat de volgende generatie in vrijheid kan opgroeien, naar school gaat en de arbeidsmarkt betreedt. Als vakbond zien wij mogelijkheden voor (kader)leden, werknemers en werkgevers en de overheid. Via medezeggenschap, cao-afspraken, wetgeving en daarnaast voor zowel individuen als collectief kunnen we discriminatie agenderen. Zo brengen we (onbewuste) vooroordelen en discriminerende systemen aan het licht en werken we naar een discriminatievrije generatie.

OBJECTIEVE WERVING EN SELECTIE

Discriminatie op de arbeidsmarkt kan tijdens de gehele loopbaan voorkomen. Jongeren die geen stageplek kunnen vinden, ouders die een baan of promotie wordt ontnomen omdat ze een kind hebben gekregen, werknemers van boven de 50 die moeilijk een nieuwe baan vinden: discriminatie is een breed fenomeen. Zoals eerder benoemd zijn er drie fases tijdens een loopbaan op de arbeidsmarkt: werving en selectie, doorstroom en uitstroom.

Allereerst moet een werknemer de kans krijgen de arbeidsmarkt te betreden. Zoals eerder benoemd vindt 43% van arbeidsmarktdiscriminatie plaats tijdens fase 1, werving en selectie. Om tot **objectieve werving en selectie** te komen is een aantal maatregelen nodig. Dit geldt voor zowel het tegengaan van stagediscriminatie als discriminatie bij het vinden van een baan.

De reden waarom veel sollicitanten niet worden aangenomen is niet altijd vanwege expliciete discriminatie. Wat niet wegneemt dat dit ook regelmatig de reden is. De reden die vaak wordt aangedragen is dat de sollicitant "niet binnen de organisatie past".³⁹ Het probleem met homogene, niet diverse organisaties die op deze manier personeel werven is dat dit beleid niet voor diversiteit in het personeelsbestand, laat staan voor inclusie zorgt. Zo worden namelijk alleen mensen aangenomen die op de mensen lijken die al binnen de organisatie werken of stage lopen.

"Sinds ik mijn foto in mijn cv heb gezet word ik minder vaak uitgenodigd. Ik heb een schijnbaar Nederlandse achternaam maar ik heb wel een kleurtje. Sinds ik de foto weer weg laat, word ik wel weer vaker uitgenodigd. Is het slechts een gevoel?"

Anoniem

Vaak wordt iemand aangenomen vanwege de 'klik' met de sollicitatiecommissie in plaats van op basis van inhoud, ervaring en expertise. Het objectief beoordelen van een sollicitant zorgt ervoor dat er voorbij de 'klik' wordt gekeken en de sollicitant op competentie in plaats van persoonlijke kenmerken wordt beoordeeld.

Dit probleem moet bij de wortel worden aangepakt. Werkgevers en collega's die onderdeel zijn van werving en selectiebeleid en sollicitatieprocedures moeten getraind worden om verder dan stereotypes en hun eigen vooroordelen, voorbij de 'klik' te kijken.

³⁹ Van den Toorn et al, "Bi+ mensen en werk verkenning: conclusies en aanbevelingen," (Universiteit Leiden i.s.m. Bi+ Nederland) 2024. <https://biplus.nl/wp-content/uploads/2024/03/biplus-mensen-en-werk-verkenning-conclusies-en-aanbevelingen.pdf>

Voor werving en selectie adviseert men vier stappen:⁴⁰

1. Inclusieve vacatureteksten: formuleer de vacature op basis van competenties. Dit kan ook door middel van een sollicitatieformulier. Hierdoor kun je later ook objectiever kandidaten selecteren.
2. Objectieve selectie op basis van competenties: in plaats van kijken naar of je de kandidaat geschikt vindt, kijk je bij deze vorm van selectie naar de competenties die in de vacature werden gevraagd. Zo vergelijk je de kandidaten op een eerlijke manier.
3. Gestructureerd interviewen: door dezelfde vragen in dezelfde volgorde te stellen, kun je ook de sollicitatiegesprekken van verschillende sollicitanten beter vergelijken.
4. Objectieve selectie op basis van een sollicitatie(gesprek): uiteindelijk kun je op basis van de inhoud van het sollicitatiegesprek dan een kandidaat kiezen voor de functie. Zo werf en selecteer je voorbij de klik.

GELIJKE KANSEN IN DOORSTROOM EN HET VOORKOMEN VAN UITSTROOM

Na de werving en selectie van een werknemer, komen de volgende twee fases: doorstroom en het voorkomen van uitstroom. De fases werving en selectie en doorstroom zijn in zekere zin aan elkaar gerelateerd, omdat het allebei draait om het geschikt vinden van een kandidaat.

We weten uit de cijfers dat kwetsbaardere groepen op de arbeidsmarkt minder vaak een vast contract hebben. De FNV wil dan ook dat uitzendkrachten alleen worden ingezet als het echt nodig is. Ook tijdelijke contracten zorgen voor onzeker werk. Als een werknemer reguliere werkzaamheden verricht, zou diegene in vaste dienst moeten zijn. De norm moet dus een vast contract voor iedereen worden. Daarnaast is ongelijke beloning voor gelijk werk wettelijk vastgelegd in de vorm van het jeugdloon. Dit moet worden afgeschaft.



De FNV Young&United protesteert op 19 april 2024 bij het kantoor van werkgeversorganisatie VNO-NCW in Den Haag voor de afschaffing van het jeugdloon. 326.300 van de 514.400 werkenden tussen de 18 en 21 jaar verdienen minder dan het wettelijk minimumloon en vallen dus onder het jeugdloon.

40 KIS, "Vooroordelen en discriminatie voorkomen in werving en selectie: wat werkt volgens de wetenschap?" 22 september 2023. <https://www.kis.nl/artikel/vooroordelen-en-discriminatie-voorkomen-werving-en-selectie-wat-werkt-volgens-de-wetenschap>

Daarnaast moet gekeken worden naar hoe werk is ingericht. Een inclusieve werkcultuur is ook een belangrijke factor voor de doorgroeimogelijkheden en het behoud van werknemers. Arbeidsvoorwaarden zoals verlofregelingen, inspraak op werktijden en het recht op onbereikbaarheid zijn onderdeel van een inclusief beleid. Transitieverlof voor transgender werknemers die in gendertransitie zijn is ook een belangrijk onderdeel van het behoud. Ook het plannen van bijeenkomsten en vergaderingen buiten reguliere werktijden kan een obstakel zijn voor bijvoorbeeld mensen met kinderen of mantelzorgverplichtingen. Door inclusief beleid krijgen meer mensen de kans door te groeien en voorkom je uitstroom.

Een veilige werkvloer zonder vooroordelen en microagressies is ook gerelateerd aan de doorstroommogelijkheden en het voorkomen van uitstroom van een werknemer. Doorstroom en groei binnen een organisatie wordt belemmerd als er vooroordelen over een persoon of groep mensen bestaan. Er zal minder snel aan een collega worden gedacht voor een traject tot leidinggevende, (bij)scholing, of een andere opstap naar promotie als diegene niet als gelijkwaardig wordt gezien. Het bestrijden van vooroordelen en het bevorderen van empathie en inclusie is dus essentieel voor zowel doorstroom als voorkomen van uitstroom.

Wat is een microagressie?

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. Microagressies zorgen ervoor dat mensen het gevoel hebben dat ze er niet bij horen.

Uitstroom wil je voorkomen. Om te voorkomen dat een werknemer een organisatie verlaat wegens discriminatie of kansongelijkheid kan een werkgever, maar kunnen ook collega's veel doen. Het voorkomen van uitstroom kan onder andere door het bevorderen van doorstroom en het creëren van een inclusieve en veilige werkvloer. Daarnaast is het belangrijk dat leidinggevendenden thuis zijn in inclusief leiderschap.

EEN NIEUWE SOCIALE NORM

Een belangrijke factor die gedrag beïnvloedt, is de sociale norm die een mens voelt. Dit zelfcorrigerend vermogen kan worden gestimuleerd door een organisatie. Door deze norm te stellen maak je samen de sociale afspraak over wat wel en niet wordt geaccepteerd. Het is belangrijk dat leidinggevendenden hierin hun rol oppakken. Zij kunnen duidelijke doelen formuleren en het belang van inclusie en het tegengaan van discriminatie uitdragen. Dit werkt normerend in een organisatie.

Een wet kan ook normerend werken. Echter weten we dat de huidige wet- en regelgeving onvoldoende afschrikt. Daarom is het belangrijk dat we op de arbeidsmarkt deze sociale norm vormgeven. Op basis van wetenschappelijke onderzoeken worden voor organisaties een aantal vormen van beleid geadviseerd:

1. Het creëren van ontmoetingen tussen werknemers

Om vooroordelen en stereotypen te voorkomen en/of tegen te gaan wordt aangeraden om ontmoetingen te creëren tussen werknemers. Hoe beter men elkaar kent, hoe kleiner de kans op vooroordelen. Ook leer je zo elkaars achtergrond en communicatiestijl beter kennen, wat ook verbindend werkt. Het bevorderen van inleving en empathie tussen collega's is een belangrijke stap in het verminderen van vooroordelen en het verlagen van het risico op microagressies.⁴¹ Dit kan in de vorm van dialoog, maar dat vraagt veel van de slachtoffers van discriminatie.

2. Samen beslissingen nemen

Een belangrijk onderdeel van een inclusieve organisatie is inspraak op de besluitvorming. Oftewel: medewerkers moeten kunnen meepraten en invloed uitoefenen op hoe een organisatie een inclusief werkklimaat krijgt. Hierbij is het belangrijk dat er organisatiebreed gesprekken worden gevoerd, waarin ieders mening gehoord mag worden en iedereen respectvol wordt behandeld. Ook als die mening kritiek uit op het huidige werkklimaat. Concrete voorbeelden zijn: het organiseren van dialoogbijeenkomsten, het instellen van een klankbordgroep en het benoemen van kartrekkers of ambassadeurs. Om hier een succes van te maken, moet de werkgever hier dan ook tijd en ruimte voor bieden.

41 Movisie, "Microagressies op de werkvloer uitgelegd," mei 2024. <https://www.movisie.nl/publicatie/microagressies-werkvloer-uitgelegd>

3. Het creëren van gedeelde normen en waarden

Het helpt om medewerkers mee te nemen in het proces om de nieuwe norm vorm te geven. Hierdoor wordt inclusie breed gedragen in de organisatie. Het positief bespreken van inclusie (positieve i.p.v. negatieve benadering) en goede voorbeelden delen kan helpen. Door 'naming and faming' in plaats van 'naming and shaming' te gebruiken, kun je mensen in beweging brengen.

Trainingen die bewustwording over (onbewuste) vooroordelen bevorderen, zijn vaak pas effectief als er al breder gedragen steun is voor inclusie binnen een organisatie en de nieuwe sociale norm wordt geaccepteerd. Dit betekent dat het proces van discriminatie tegengaan en een inclusieve werkvloer niet begint met een bewustwordingstraining, hoe logisch dit misschien ook klinkt als eerste stap. Het is dus belangrijk om het hele proces te doorlopen, om zo te werken naar daadwerkelijke inclusie.

"Toen ik begon bij het bedrijf was ik nog niet in transitie. Ik ben nu hard op weg in mijn transitie. In het begin werden er wel opmerkingen gemaakt en dat vond ik niet fijn. Ik kon dan dat wel intern bespreken en dat voelde goed. Ik kom nu ook wel ergens anders waar ze me als vrouw zien. Ik kan mezelf zijn, mijn collega's accepteren me en dat voelt ook goed."

Trans vrouw, werkzaam in de procesindustrie

VAN BEWUSTWORDING NAAR WETGEVING EN BELEID

De FNV wil dat antidiscriminatiebeleid verplicht wordt voor werkgevers. Artikel 1 van de grondwet en de Wet gelijke behandeling zijn onvoldoende. Helaas is de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie in maart 2024 gestrand in de Eerste Kamer. Deze wet zou beleid tegen discriminatie bij werving en selectie verplichten en de Arbeidsinspectie de mogelijkheid geven dit te handhaven.

Het ziet er niet naar uit dat nieuwe antidiscriminatie-wetgeving in aantocht is. Tot die tijd is het belangrijk dat de bestaande wet en regelgeving ook daadwerkelijk wordt geïmplementeerd en gehandhaafd.

Naast de grondwet en wet gelijke behandeling is er bijvoorbeeld het VN verdrag mensen met een handicap.⁴² Dit verdrag verplicht dat scholen en werkplekken toegankelijk zijn voor mensen met een handicap. Dit verdrag moet worden geïmplementeerd in Nederland.

BELEID

Naast bewustwording moeten er concrete handvatten en beleid zijn om discriminatie tegen te gaan. Het is essentieel dat er duidelijke consequenties zijn verbonden aan het discrimineren van werknemers. Anders blijft een veilige en inclusieve werkvloer er vooral eentje die misschien op papier staat, maar geen realiteit is.

In aanvulling op de gebrekkige wet- en regelgeving kunnen organisaties zelf ook maatregelen nemen tegen discriminatie. Zoals eerder benoemd is een belangrijke reden dat mensen geen melding doen van discriminatie het idee dat er "toch niets mee zal gebeuren". Daarnaast weten mensen niet goed waar ze een melding kunnen maken. Of moeten ze melding doen bij een leidinggevende, die niet onafhankelijk is en soms zelfs onderdeel is van het probleem.

Het is dus belangrijk dat er een protocol is voor het melden van discriminatie. Én dat er gevolgen zijn voor degene die discrimineert. Dit protocol moet van tevoren duidelijk zijn voor iedereen binnen een organisatie. Zo staan slachtoffers van discriminatie niet alleen en neemt de werkgever verantwoordelijkheid voor een veilige werkvloer.

⁴² Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, New York, 13 december 2006 https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag_2

De werkgever moet zorgen dat er onderzoek wordt gedaan naar het voorkomen van discriminatie (en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag), de oorzaken daarvan binnen de organisatie en een plan van aanpak om dit aan te pakken. Dit plan moet ter instemming aan de ondernemingsraad worden voorgelegd.

Een veilig en laagdrempelig **meldpunt** is hiervoor belangrijk. Een eerste aanspreekpunt kan bijvoorbeeld een onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon zijn. Deze moet worden gekozen door de werknemers, om de onafhankelijkheid te waarborgen. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht over de benoeming van de vertrouwenspersoon.⁴³ Het is dus belangrijk dat de OR dit echt namens de werknemers doet. Werknemers moeten deze vertrouwenspersoon zonder tussenkomst van bijvoorbeeld een manager of P&O kunnen benaderen.

Daarnaast moeten er een **gedragscode**, **sanctiebeleid** en **klachtenregeling** zijn. Zo is er een duidelijk protocol dat kan worden gevolgd en zijn er daadwerkelijke consequenties voor discriminatie. Ook is het belangrijk dat er begeleiding en **nazorg** is voor de slachtoffers van discriminatie. Zo worden zij gesteund in het proces en staan zij er niet alleen voor.

Voor het stoppen van loondiscriminatie pleit de FNV voor **meer loontransparantie**. Met de wetgeving vanuit Europa gaat dat ook gebeuren. Dat is een belangrijke stap in het dichteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Zwangerschapsdiscriminatie is een hardnekkig probleem waar niet één makkelijke oplossing voor is. Het percentage van vrouwen dat het meemaakt is ook al jaren hetzelfde (43%). Ook hier blijkt het lastig om naar de rechter te gaan. Er zou kunnen worden gekeken naar het **omdraaien van de bewijslast** naar werkgevers. Misschien is het tijd dat zij moeten aantonen dat ze niet discrimineren. Een andere effectieve beleidsmaatregel is om het **aanvullend geboorteverlof** voor partners (ook wel vaderschapsverlof genoemd) aan te vullen tot 100% betaling. Dat zorgt ervoor dat meer partners óók even uit het arbeidsproces zijn bij de geboorte van een kind en dat leidt tot een meer gelijk speelveld tussen ouders.

“Ik doe hetzelfde werk als een mannelijke collega, dezelfde functieomschrijving, dezelfde verantwoordelijkheden. Hij heeft een auto van de zaak, ik niet. Toch moeten we allebei naar klanten en heb ik meermaals aangegeven dat ik ook graag dezelfde behandeling wil. Mijn kilometervergoeding is niet toereikend voor hoeveel ze verwachten dat ik mijn auto gebruik. Daarnaast is mijn auto een stuk minder representatief. Dezelfde collega mag trainingen volgen in de tijd van het bedrijf, terwijl ik die in mijn eigen tijd moet doen. Ook is de werklast niet eerlijk verdeeld, ik moet in 3,5 dag evenveel gedaan krijgen als mijn collega die fulltime werkt.”

Simone (42), salesmanager

5. WAT DOET DE FNV OP DIT GEBIED



CAO-AFSPRAKEN

Als vakbond hebben we de unieke positie, omdat wij in aanvulling op bestaande wet- en regelgeving afspraken kunnen maken in de cao. De cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst en wordt afgesloten tussen werkgeversorganisatie en werknemersvertegenwoordiging. Momenteel valt 71,8% van de beroepsbevolking in Nederland onder een cao, dus cao-afspraken kunnen een groot bereik hebben.⁴⁴

De FNV wil in zo veel mogelijk cao's inclusieve afspraken opnemen. Als handvat voor een inclusieve cao zijn er meerdere checklists. Onderstaand een overzicht van de verschillende checklists:

- Het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) heeft met Movisie een **adviesrapport voor een inclusieve cao**⁴⁵ uitgebracht. De FNV heeft hieraan bijgedragen.
- De checklist **Wereldburgers voor cao-onderhandelaars: op weg naar een inclusieve cao**⁴⁶, opgesteld door het netwerk Wereldburgers FNV
- De **Regenboog Checklist**⁴⁷, opgesteld door het netwerk Regenboog FNV
- In het **stagepact**⁴⁸, ondertekend door de FNV en vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden, staan afspraken en aanbevelingen voor het verbeteren van stages en over het tegengaan van stagediscriminatie.

Uit deze verschillende checklists en onderzoeken hier een aantal voorbeelden van cao-afspraken voor het creëren van een veilige, discriminatievrije werkvloer:

Voor de preventie van discriminatie en het creëren van een nieuwe sociale norm:

- De werkgever moet zich inspannen om ervoor te zorgen dat collega's meer kennis verkrijgen over elkaars culturele achtergrond en communicatiepatronen. Hiertoe moet de werkgever trainingen organiseren. Deze trainingen moeten van start gaan binnen de looptijd van de cao.
- De werkgever moet zich gedurende de looptijd van de cao inspannen om duidelijke sociale normen te stellen, gericht op antidiscriminatie ofwel pro-diversiteit.
- De werkgever moet leidinggevendenden stimuleren om een hoofdrol in te nemen; zij moeten sociale normen stellen en duidelijke doelen formuleren. Hiertoe moeten de leidinggevendenden een training volgen. Deze trainingen moeten van start gaan binnen de looptijd van de cao.

44 Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, "Balanceren op de cao-helling: Oorzaken van de daling van de cao-dekkingsgraad en wat eraan te doen is," mei 2024. <https://www.deburcht.nl/wetenschappelijk-bureau/publicaties>

45 Adviesrapport voor een inclusieve cao: <https://www.movisie.nl/publicatie/movisie-brengt-advies-uit-inclusieve-cao>

46 Checklist Wereldburgers voor cao-onderhandelaars: op weg naar een inclusieve cao: https://portaal.fnv.nu/organisatie/afdeling/beleidsadvies-groep/Documents/220054_fnv_cao_checklist_wereldburgers%20DEF.pdf

47 Regenboog Checklist: <https://www.fnv.nl/netwerken/netwerk-regenboog-fnv/snel-naar/publicaties#:~:text=Checklist%20regenboog%20voor%20cao's,zeer%20inclusieve%20en%20genderneutrale%20Cao's.>

48 Stagepact: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/14/stagepact-mbo>

Voor objectieve werving en selectie en doorgroeimogelijkheden:

- De werkgever voert een beleid dat gericht is op het scheppen van gelijke kansen voor alle werknemers. 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.⁴⁹
- De werknemers verantwoordelijk voor werving en selectie krijgen een training voor het objectief werven en selecteren gedurende de looptijd van de cao.
- De selectiecommissie moet divers zijn samengesteld gedurende de looptijd van de cao. Hier moet de OR zicht op houden en indien dit niet gebeurt, kan de OR actie ondernemen.

Voor een veilige werkvloer, een protocol in geval van discriminatie en het aanstellen van een vertrouwenspersoon:

- De werkgever moet gedurende de looptijd van de cao zorgen dat het kordaat kan optreden in geval van discriminatie, racistische en seksistische uitingen of handelingen door:
 - Een transparante meldingsprocedure uit te werken en bekend te maken.
 - Te zorgen voor een deskundige en onafhankelijke vertrouwenspersoon en die actief bekend te maken.
 - Klachtenprocedure in te richten en deze te volgen in geval bij melding over discriminatie op de werkvloer.
 - Disciplinaire en sensibiliserende maatregelen (sanctiebeleid) vast te stellen en bekend te maken.

EEN NIEUWE CAO-AFSPRAAK

Om de FNV meer handelsperspectief te bieden als het gaat om het handhaven bij discriminatie zijn wij aan het onderzoeken of we een aanvulling op artikel 1 van de Grondwet en de Algemene Wet Gelijke Behandeling (en andere antidiscriminatie wetgeving) kunnen maken in de vorm van een cao-afpraak. Deze wetgeving is vaak ontoereikend, deels omdat het moeilijk is om collectief te procederen op basis van wetgeving, maar ook omdat deze wetgeving uitgaat van individuele discriminatie in plaats van systemische discriminatie. Deze ontoereikendheid zou in een cao-artikel gerepareerd kunnen worden.

Een cao-afpraak heeft ook een normerend effect. Werkgever en werknemers spreken op die manier steun uit voor het tegengaan van discriminatie. Daarnaast biedt een cao-artikel FNV de mogelijkheid om in te grijpen bij discriminatie. Zoals eerder benoemd zijn we als vakbond nog afhankelijk van de huidige wetgeving, het College voor de Rechten van de Mens en de Arbeidsinspectie. Voor veel werknemers is de mogelijkheid om juridische stappen momenteel te zetten ontoereikend. Met een dergelijk cao-artikel zou de FNV eigenstandig kunnen procederen om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Ook zou een dergelijk cao-artikel zich kunnen richten op het bestrijden van systematische discriminatie (zoals statistisch aantoonbare arbeidsdiscriminatie), iets dat in huidige wetgeving onvoldoende wordt onderzocht. Zo zou de FNV voorlopen op landelijke wetgeving, iets waar de vakbeweging in het verleden grote successen mee heeft gehaald. Het invoeren van een antidiscriminatie-artikel in de cao's, in combinatie met inzet door bestuurders, zou de FNV praktisch uitrusten om een sleutelrol in te nemen in de bestrijding van (arbeidsmarkt)discriminatie.

DE FNV IN ACTIE

Er zijn verschillende projecten, campagnes en programma's binnen de FNV, waarin we samen werken aan een inclusieve arbeidsmarkt, zonder discriminatie en met gelijke kansen voor iedereen. Een beknopt overzicht:

- De FNV Young & United voert campagne om het jeugdloon af te schaffen. Zo werken we naar een arbeidsmarkt waar ook jongeren onder de 21 gelijk worden beloond voor gelijk werk.
- De FNV voor vrouwen maakt zich hard voor gelijke beloning, een veilige werkvloer en tegen grensoverschrijdend gedrag.
- De sector FNV Overheid komt op voor de rechten van werknemers in de sociale werkvoorziening. Dit gaat om werknemers met een arbeidsbeperking.
- Bij de FNV loopt het Programma Diversiteit en Inclusie. Ook de FNV streeft er naar om een inclusieve vereniging te zijn waar iedereen zich welkom voelt en gelijkwaardig wordt gerepresenteerd.

49 Cao FNV organisaties 2023-2026. <https://www.fnv.nl/cao-sector/zakelijke-dienstverlening/cao-fnv-organisaties>

- De FNV draagt vanuit de *steering committee* bij aan internationaal beleid in het Trade Unions Against Discrimination Project, dat in mei 2025 zal worden afgerond. Dit is een project van het Europees Verbond van Vakverenigingen (ofwel de ETUC: European Trade Union Confederation), waar de FNV lid van is.

TRAININGEN

- Bij de **Academie FNV** kunnen bestuurders en kaderleden trainingen volgen. Bijvoorbeeld over gesprekstechnieken of (onbewuste) vooroordelen.
- Als leden lid zijn van een EOR (Europese ondernemingsraad) of als (kader)lid bezig zijn met specifieke onderwerpen als inclusie of een veilige werkvloer, kunnen zij ook trainingen volgen van de **ETUI**, het European Trade Union Institute. Ook collega's kunnen hieraan deelnemen. Het ETUI is onderdeel van de ETUC, waar de FNV bij is aangesloten. Zo kunnen leden en collega's leren van internationale collega's en vakbondsleden.

(JURIDISCHE) HULP EN EEN LUISTEREND OOR

Leden en niet-leden kunnen met vragen contact opnemen met het contactcenter van de FNV. Juridische hulp is alleen onderdeel van het FNV-lidmaatschap, dus alleen voor de FNV leden. Via sociale media (Facebook, Instagram en X) kunnen mensen hun vragen stellen als ze bijvoorbeeld vermoeden gediscrimineerd te worden door collega's of hun werkgever. Ook heeft de FNV een vertrouwenstelefoon, waar een luisterend oor wordt geboden.

Vertrouwenstelefoon, bereikbaar maandag tot en met donderdag van 19.00 tot 21.30 uur via 088 - 368 0 333 of via een terugbelverzoek via dit formulier: fnnv.nl/service-contact/vertrouwenstelefoon. Dit kan ook anoniem.

Contactcenter: bereikbaar op werkdagen tussen 8:30 en 17:30 via 088 368 0 368. De FNV-leden kunnen ook een vraag stellen via mijnFNV. Hiervoor moet een lid eerst een account registreren op mijnfnnv.nl.

VAKBONDSWERK UIT HET BUITENLAND

De FNV doet ook op Europees en internationaal niveau vakbondswerk met onze zusterbonden. Er zijn dan ook goede voorbeelden van vakbondswerk tegen discriminatie van buiten Nederland. TUC (Trade Union Congress) en aangesloten vakbonden in het Verenigd Koninkrijk hebben bijvoorbeeld het 'Reasonable Adjustments Disability Passport' ontwikkeld. Dit is een document, specifiek gemaakt voor een individuele werknemer. Hierin staan de specifieke hulpmiddelen die een werknemer nodig heeft, afgestemd met de wet- en regelgeving. Zo kunnen werkgevers op een makkelijke wijze zorgen dat ze zich aan de wet houden en kan een werknemer met arbeidsbeperking werken met de juiste hulpmiddelen. De National Education Union heeft een uitgebreide uitleg op hun website⁵⁰ staan.

VERDERE TOOLKITS

Er zijn door de FNV en verschillende andere organisaties toolkits voor specifieke doelgroepen gemaakt om zo een inclusieve werkvloer te realiseren. Een aantal voorbeelden:

- Transgender Netwerk Nederland heeft een **gids voor werkgevers**⁵¹ ontwikkeld.
- Bi+ Nederland in samenwerking met de Universiteit Leiden het **onderzoek Biplus mensen en werk: een verkenning, conclusies en aanbevelingen**⁵² gepubliceerd.
- De FNV heeft een paper over de loonkloof gepubliceerd, **Vrouwen verdienen beter: de loonkloof uitgelegd**⁵³.
- Kennisplatform Inclusief Samenleven heeft een toolbox met verschillende toolkits om **inclusie bevorderen en arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen**⁵⁴ ontwikkeld.

50 Zie <https://neu.org.uk/latest/library/model-reasonable-adjustments-disability-passport#:~:text=The%20reasonable%20adjustments%20disability%20passport,a%20supportive%20and%20encouraging%20environment>

51 Gids voor werkgevers: <https://www.transgendernetwerk.nl/kennis/publicatie/gids-voor-werkgevers/>

52 Biplus onderzoek: <https://biplus.nl/biplus-en-werk-conclusies-en-aanbevelingen/#:~:text=In%20dit%20document%20vind%20je,-bi%2B%20inclusie%20op%20het%20werk.>

53 Paper over de loonkloof: [https://www.fnnv.nl/downloads/fnnv-vrouwen-white-paper-gelijke-beloning?_gl=1*1wu8kf*_up*MQ..*_ga*MTk5M-DU5MTk1MS4xNzI3MDg1MjAz*_ga_w9PTKBP3MB*MTcyNzA4NTIwMi4xLjAuMTcyNzA4NTIwMi4wLjAuMA..*_ga_38QSKCFSPR*MTcyNzA4NTIwMi4xLjAuMTcyNzA4NTIwMi4wLjAuMA..#/#/](https://www.fnnv.nl/downloads/fnnv-vrouwen-white-paper-gelijke-beloning?_gl=1*1wu8kf*_up*MQ..*_ga*MTk5M-DU5MTk1MS4xNzI3MDg1MjAz*_ga_w9PTKBP3MB*MTcyNzA4NTIwMi4xLjAuMTcyNzA4NTIwMi4wLjAuMA..*_ga_38QSKCFSPR*MTcyNzA4NTIwMi4xLjAuMTcyNzA4NTIwMi4wLjAuMA..#/)

54 Toolkits: <https://www.kis.nl/tools/toolboxen-inclusie-bevorderen-en-arbeidsmarktdiscriminatie-voorkomen#:~:text=In%20deze%20toolbox%20vind%20je%20tools%20gericht%20op%20het%20stimuleren,hier%20niet%20naar%20te%20handelen.>

6. WAT KUN JE ALS WERKNEMER DOEN?

MEDEZEGGENSCHAP

Via medezeggenschap kunnen werknemers anti-discriminatie en inclusie aankaarten op hun werk. Dit kan bijvoorbeeld via de ondernemingsraad (OR). Het inzetten van de OR is echter voor veel werkenden helaas geen optie, omdat een OR pas verplicht is vanaf 50 werknemers. Wel kan in een organisatie met 10-50 werknemers personeelsvertegenwoordiging worden gekozen, maar hier moet dan wel meer dan de helft van de werknemers voor zijn.⁵⁵ Een andere vorm van medezeggenschap is de medezeggenschapsraad, de MR. Medezeggenschap in de vorm van de MR is vooral te vinden in het onderwijs.

De praktijk laat dus helaas zien: veel werkenden hebben geen werkgever met wettelijk verplichte medezeggenschap. Bovendien hebben veel vormen van medezeggenschap alleen de adviesplicht. Dit advies is de werkgever niet verplicht om op te volgen. Deze werknemers moeten via een andere route antidiscriminatiebeleid aankaarten. Gelukkig bestaat ook voor deze werknemers de mogelijkheid om samen te werken aan een discriminatievrije werkvloer.

SAMEN STAAN WE STERK

Als vakbond hebben we de mogelijkheid om individuele problemen collectief te maken. We kunnen onderwerpen zoals sociale veiligheid agenderen bij de werkgever. Hoe meer leden we hebben binnen een organisatie of sector, hoe sterker we staan.



In juni 2023 stapte de FNV naar het College voor de Rechten van de Mens omdat de vakbond van mening is dat werknemers met een arbeidsbeperking stelselmatig worden gediscrimineerd door hun werkgever, de gemeenten. Diezelfde maand kwamen, na maandenlang actie te hebben gevoerd, ruim 9.000 mensen naar Utrecht om te staken: de grootste actie van werknemers met een (arbeids)beperking ooit.

⁵⁵ <https://neu.org.uk/latest/library/model-reasonable-adjustments-disability-passport#:~:text=The%20reasonable%20adjustments%20disability%20passport,a%20supportive%20and%20encouraging%20environment>

Eén van de mogelijkheden om discriminatie aan te kaarten is de vakbond betrekken. (Kader)leden kunnen op deze manier samen discriminatie aankaarten en staan er niet alleen voor. Als er signalen van werknemers uit een organisatie komen, kan de vakbond in gesprek gaan met de werkgever om het onderwerp aan te kaarten. Zo kunnen we samen opstaan tegen discriminatie en werken aan een gelijkwaardige en inclusieve werkvloer.

Als werk onder een cao valt, kunnen via de cao-onderhandelingen afspraken gemaakt worden voor het verankeren van antidiscriminatie in de bedrijfsvoering. Dit kan gaan om afspraken over sollicitatieprocedures of mantelzorgverlof. Cao-afspraken kunnen ook gaan over praktische dingen. Denk bijvoorbeeld aan het creëren van genderneutrale toiletten, een stilteruimte of kolfruimte op de werkplek. Samen staan we sterk en kunnen we discriminatie aankaarten.

NETWERKEN

Er zijn verschillende netwerken, bestaand uit de FNV-leden en leden van aangesloten vakbonden.⁵⁶

- **Netwerk Vrouwen FNV** zet zich in voor vakbondsthema's die voor vrouwen extra belangrijk zijn. Zoals het combineren van werk en zorg, loopbaan, kinderopvang en economische zelfstandigheid, zie fnv.nl/netwerken/netwerk-vrouwen.
- **Netwerk Wereldburgers FNV** zet zich in voor mensen met een migratieachtergrond. Het netwerk agendeert onderwerpen zoals gelijk loon voor gelijk werk, diversiteitsbeleid en het bestrijden van racisme, zie fnv.nl/netwerken/netwerk-regenboog-fnv.
- **Netwerk Regenboog FNV** zet zich in voor een veilig en prettig werkklimaat voor LHBTI+ mensen. En het bestrijden van discriminatie op de werkvloer en de bevordering van emancipatie van iedereen op het werk, zie fnv.nl/netwerken/netwerk-wereldburgers.

Werknemers kunnen binnen de organisatie waar ze werken ook een netwerk opzetten. Hierbij kan de FNV helpen. Zo heeft de FNV een starterspakket ontwikkeld om op de werkvloer een netwerk voor vrouwen op te richten. Voor meer informatie, zie: fnv.nl/acties/fnv-voor-vrouwen/netwerk-v

⁵⁶ Aangesloten vakbonden zijn: AFMP, AOb, FNV Horeca, Marver, Mooil, Nautilus International, NPB, NVJ, NL Sporter en VVCS.

7. EEN DISCRIMINATIEVRIJE GENERATIE

In dit mission statement wordt pijnlijk duidelijk dat arbeidsmarktdiscriminatie een enorm probleem is. Dagelijks krijgen werknemers te maken met een onveilige werkvloer, minder kans op een (vaste) baan en ongelijke beloning. Het is dan ook een oproep aan ons allen om samen te werken aan een discriminatievrije generatie.

Om die droom van een discriminatievrije generatie een realiteit te maken moeten wij gezamenlijke verantwoordelijkheid nemen. Werknemers, werkgevers, ondernemingsraden, vakbondscollega's en vakbondsleden, de overheid, scholen: iedereen moet deze verantwoordelijkheid nemen. Want we weten dat discriminatie op de arbeidsmarkt reikt van stage-discriminatie tot leeftijdsdiscriminatie, en van zwangerschapsdiscriminatie tot de loonkloof. In dit mission statement staan handvatten beschreven, waardoor al deze partijen hun verantwoordelijkheid kunnen nemen.

Het tegengaan van discriminatie mag niet meer vrijblijvend zijn: organisaties en processen moeten structureel veranderen. Uit het onderzoek van KIS blijkt dat beleid dat enkel is gericht op werving en selectie niet werkt.⁵⁷ De FNV pleit daarom voor een antidiscriminatiebeleid dat is gericht op de drie pijlers: werving en selectie, doorstroom en uitstroom (en dus gericht op behoud). Des te meer, omdat werknemers in alle drie de fases te maken krijgen met discriminatie.

Een veilige werkvloer is essentieel voor het tegengaan van discriminatie en het realiseren van een discriminatievrije generatie. Er moet concreet beleid zijn, dat duidelijk wordt gecommuniceerd aan iedereen in een organisatie. Het gaat om zowel de preventie van discriminatie als protocollen, sanctiebeleid en nazorg wanneer discriminatie plaatsvindt.

De FNV blijft zich inzetten voor een discriminatievrije generatie. Dit doen we vanuit onze kernwaarden: gelijkwaardigheid van alle mensen, vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. Samen staan we tenslotte sterker. Zo werken we samen met onze leden aan een discriminatievrije generatie.

⁵⁷ Kennisplatform Inclusief Samenleven, "De arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend?," januari 2023. <https://www.kis.nl/sites/default/files/2023-02/Arbeidsmarktpositie-werkenden-migratieachtergrond.pdf>

BIJLAGE: 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.
Cisgender persoon:	Iemand die zich identificeert met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen.
Discriminatie:	Letterlijk betekent discriminatie het maken van onderscheid tussen personen vanwege bepaalde kenmerken. Van discriminatie is sprake wanneer machtsstructuren onder het onderscheid maken liggen 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 seksen 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 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, intersekse en overige vormen zoals bijvoorbeeld 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 paraplu-begrip voor verschillende vormen van genderidentiteit.
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.
Transgender persoon:	Iemand die zich niet identificeert met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Onder de paraplu-term 'transgender' vallen ook non-binaire personen.
Validisme:	Een term gebruikt voor de discriminatie en marginalisatie van mensen met een functiebeperking op grond van hun fysieke en/of psychische gesteldheid.
Wit privilege:	Het voordeel dat witte mensen hebben ten opzichte van mensen van kleur en zwarte mensen, vanwege hun etniciteit en huidskleur.

COLOFON

Uitgave FNV

Vormgeving Studio FNV

Fotografie Rob Nelisse (p 14), Roderick Polak (p 21), Freepik (p 18)

Illustratie Freepik (amahce)

Druk Repro FNV

Order 241232 | M24090727

September 2024, © FNV

